



Bruselas, 5 de febrero de 2024  
(OR. en)

6073/24

SOC 74  
EMPL 44  
EDUC 32  
ECOFIN 114

**NOTA**

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
N.º doc. Ción.:	15438/23 + ADD 1 - COM(2023) 904 final
Asunto:	Informe conjunto sobre el empleo - Adopción

Adjunto se remite a las delegaciones el proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de 2024, ultimado por el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social en su reunión conjunta de los días 24 y 25 de enero de 2024.

Se invita al Comité de Representantes Permanentes a que transmita el proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de 2024 al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores para su adopción.

# Índice

MENSAJES CLAVE .....	4
CAPITULO 1: VISIÓN GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS TENDENCIAS SOCIALES, AVANCES HACIA LOS OBJETIVOS DE 2030, Y PRINCIPALES CONCLUSIONES HORIZONTALES SOBRE LA CONVERGENCIA SOCIAL.....	42
1.1. Tendencias clave del mercado laboral .....	42
1.2. Tendencias sociales clave .....	46
1.3. Avances hacia los objetivos principales y nacionales de la UE para 2030.....	50
1.4. Actualización del cuadro de indicadores sociales.....	57
1.5 Principales conclusiones horizontales de la primera fase del análisis por país sobre la convergencia social.....	60
CAPITULO 2: REFORMAS EN MATERIA SOCIAL Y DE EMPLEO: RESULTADOS Y ACTUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS.....	67
2.1. Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra .....	67
2.1.1. Indicadores clave.....	67
2.1.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros .....	87
2.2. Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias .....	93
2.2.1. Indicadores clave.....	94
2.2.2. Medidas adoptadas por los Estados miembros .....	133
2.3. Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social .....	152
2.3.1. Indicadores clave.....	153
2.3.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros .....	179
2.4. 2.4. Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.....	192
2.4.1. Indicadores clave.....	193
2.4.2. Medidas adoptadas por los Estados miembros .....	228
CAPITULO 3. PRIMERA FASE DE ANÁLISIS POR PAÍS .....	242
Bélgica .....	244
Dinamarca .....	250
Alemania .....	252
Estonia .....	254
Irlanda .....	256
Grecia .....	258
España .....	260

Francia .....	262
Croacia .....	264
Italia .....	266
Chipre .....	268
Letonia .....	270
Lituania .....	272
Luxemburgo .....	274
Hungría .....	276
Malta .....	278
Países Bajos.....	280
Austria .....	282
Polonia .....	284
Portugal .....	286
Rumanía .....	288
Eslovenia.....	290
Eslovaquia.....	292
Finlandia.....	294
Suecia .....	296

## MENSAJES CLAVE

**El Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión Europea y del Consejo hace un seguimiento, de conformidad con el artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), de la situación del empleo en la Unión y la aplicación de las orientaciones para las políticas de empleo.** El informe ofrece un resumen anual de las evoluciones más importantes en materia social y de empleo en la Unión, así como de las medidas estratégicas recientes de los Estados miembros, en consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros<sup>1</sup>. En él también se determinan los ámbitos prioritarios principales conexos para la adopción de medidas estratégicas. El capítulo 1 del informe presenta una visión general de las principales tendencias en materia social y de empleo y de los progresos realizados en relación con los objetivos principales y nacionales de la UE para 2030, así como conclusiones horizontales basadas en las características del marco de convergencia social (MCS), según se describen en los Mensajes clave conexos del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social y en el Informe de base del Grupo de trabajo conjunto del Comité de Empleo (COEM) y el Comité de Protección Social (CPS)<sup>2</sup>. En el capítulo 2 se analizan los retos y las respuestas estratégicas que se han planteado en los Estados miembros en relación con cada una de las cuatro orientaciones para las políticas de empleo. El capítulo 3 ofrece análisis específicos de cada uno de los Estados miembros en consonancia con los principios del MCS. Sobre la base de la propuesta de la Comisión, y tras los intercambios mantenidos en los comités consultivos pertinentes del Consejo, el texto definitivo será adoptado por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (Consejo EPSCO). Abordar los retos señalados en el informe contribuirá a lograr una convergencia social al alza, reforzará el impulso de la Unión hacia una doble transición ecológica y digital justa y contribuirá a hacer frente al cambio demográfico, así como a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a la aplicación de las estrategias de la Unión de la Igualdad<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> El Consejo de la Unión Europea adoptó la última actualización de las orientaciones para las políticas de empleo en octubre de 2023 ([DO L, 2023/2528, 14.11.2023](#)).

<sup>2</sup> Véase el informe del Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS sobre el marco de convergencia social ([9481/23/ADD-1](#)) y los Mensajes clave refrendados por el COEM y el CPS sobre la base de dicho informe ([9481/23](#)).

<sup>3</sup> La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025; el Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025; el Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos para 2020-2030; la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ y la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030.

**La edición de 2024 del Informe conjunto sobre el empleo hace especial hincapié en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales,** que obtuvo el respaldo de los dirigentes de la UE en la Cumbre Social de Oporto, en la que reconocieron que el Plan de Acción presentado por la Comisión ofrece orientaciones útiles sobre la aplicación del pilar. Con este fin se utilizan, en particular, recuadros temáticos que tratan de los principales retos existentes en los ámbitos de la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado laboral, unas condiciones de trabajo justas y la protección e inclusión social, en vista de las perspectivas socioeconómicas y las iniciativas estratégicas más recientes. El informe hace un seguimiento de los avances hacia los objetivos principales de la UE para 2030 en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza, que fueron acogidos favorablemente por los dirigentes de la UE en Oporto y por el Consejo Europeo de junio de 2021. Por primera vez, en esta edición se informa sobre los avances hacia los objetivos nacionales para 2030 propuestos por los Estados miembros, que fueron presentados y debatidos en el Consejo EPSCO de junio de 2022.

**Los objetivos en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza para 2030 están impulsando medidas estratégicas en todos los ámbitos de actuación pertinentes a escala de la UE y en los Estados miembros.** El sólido crecimiento del empleo, del 1,7 % por término medio en los dos últimos años, ha contribuido a que la Unión esté bien encaminada para cumplir su objetivo principal en materia de empleo para 2030 [para que la tasa de empleo de la UE alcance el 78 % en 2030, es necesario que aumente otros 3,4 puntos porcentuales (p.p.) con respecto al nivel del 74,6 % de 2022], si bien los datos trimestrales más recientes apuntan a un progreso más lento.

- En el contexto de la recuperación posterior a la COVID-19 y de la buena evolución del mercado laboral, en 2022 todos los Estados miembros habían avanzado hacia sus objetivos en materia de empleo. La gran mayoría de ellos han de intensificar sus esfuerzos en cuanto a políticas de empleo y capacidades hasta 2030 si quieren alcanzar sus objetivos. En un número significativo de Estados miembros, las tasas de empleo de las personas menos cualificadas son las más susceptibles de mejora, seguidas de las tasas de empleo de las mujeres de más edad (55-64 años) y de los jóvenes (20-29 años) en varios países.

- Al mismo tiempo, se necesitan avances significativos para alcanzar el objetivo principal de la UE de que, para 2030, el 60 % de los adultos participen en actividades educativas cada año, partiendo del bajo nivel registrado en 2016, del 37,4 %, en consonancia con la ambición de que Europa siga siendo competitiva, innovadora e inclusiva, también en el contexto de la doble transformación ecológica y digital.
- Por último, en el difícil contexto socioeconómico de los tres últimos años, y gracias a las decisivas medidas estratégicas adoptadas a nivel de la UE y de los Estados miembros, el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social se mantuvo prácticamente estable en la UE (una disminución de 279 000 personas en 2022). Aunque la mayoría de los Estados miembros han registrado algunos avances respecto de sus objetivos nacionales de reducción de la pobreza desde 2019, otros han experimentado variaciones en sentido contrario. Por lo tanto, serán necesarios esfuerzos adicionales significativos y un seguimiento continuo para conseguir que se cumplan las ambiciones nacionales establecidas con el fin de alcanzar el objetivo principal de la UE de que en 2030 haya como mínimo 15 millones de personas menos en riesgo de pobreza o exclusión social que en 2019.

**Junto con los fondos de la política de cohesión, la aplicación de las reformas e inversiones reflejadas en los planes de recuperación y resiliencia (PRR) de los Estados miembros fomenta un crecimiento justo, integrador y sostenible.** Además del apoyo prestado a intervenciones estratégicas en los ámbitos de actuación respectivos por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Transición Justa (FTJ) y el Instrumento de Apoyo Técnico (IAT), el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) promueve la cohesión económica, social y territorial de la Unión a través de mejoras de la resiliencia, la preparación frente a las crisis, la capacidad de ajuste y el potencial de crecimiento de los Estados miembros, así como a través del fomento de la creación de empleo de alta calidad por medio de las reformas e inversiones pertinentes. De este modo, el Mecanismo también contribuye a la aplicación del pilar europeo de derechos sociales<sup>4</sup>. Un total de unos 139 600 millones EUR asignados a los Estados miembros contribuye al gasto social, que representa alrededor del 28 % del gasto total estimado<sup>5</sup>. Hasta la fecha, la Comisión ha desembolsado alrededor de 175 000 millones EUR en el marco del MRR en forma de subvenciones y préstamos, así como de prefinanciación. De los 6 266 hitos y objetivos incluidos en los 27 PRR, se espera que 2 045 contribuyan a políticas sociales, y de los 808 hitos y objetivos cumplidos a 13 de noviembre, 243 fomentan políticas sociales, lo que corresponde a aproximadamente el 30 % del número total de hitos y objetivos cumplidos, y casi el 12 % de los hitos y objetivos vinculados a políticas sociales incluidos en los 27 PRR. Como parte del análisis de la respuesta estratégica, el Informe conjunto sobre el empleo también incluye una selección de medidas respaldadas por la financiación de la UE, en particular el MRR, el FSE+, el FEDER, el FTJ y el IAT. Todo ello apoyará las perspectivas de crecimiento y empleo, así como la cohesión social y económica y la resiliencia en la Unión.

---

<sup>4</sup> Reglamento (UE) 2021/241 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (DO L 57 de 18.2.2021, p. 17).

<sup>5</sup> Las categorías de gasto social se definen y aplican sobre la base de la metodología adoptada por la Comisión en consulta con el Parlamento Europeo y los Estados miembros en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2105.

**El Informe conjunto sobre el empleo de 2024 aplica un enfoque más específico por país sobre la base de las características del marco de convergencia social (MCS)**, según se describen en los Mensajes clave conexos del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social y en el Informe de base del Grupo de trabajo conjunto del Comité de Empleo y el Comité de Protección Social, y tras los debates mantenidos en el Consejo EPSCO de junio de 2023<sup>6</sup>. Este enfoque debe considerarse un proyecto piloto que se someterá a evaluación. Sobre la base de las herramientas existentes (el cuadro de indicadores sociales y la metodología de señales semafóricas acordada para el Informe conjunto sobre el empleo), se analizan los retos del mercado laboral y en materia social y de capacidades en los Estados miembros con el fin de detectar riesgos potenciales para la convergencia social al alza que requieran un análisis más profundo en una segunda fase. En este sentido, el análisis específico por país refuerza el seguimiento de los ámbitos del empleo, las capacidades y la política social en el Semestre Europeo, de conformidad con el artículo 148 del TFUE. El Informe conjunto sobre el empleo presenta la primera fase del análisis por país, basado fundamentalmente en los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales. En definitiva, el análisis del MCS realizado en la primera fase refleja lo siguiente:

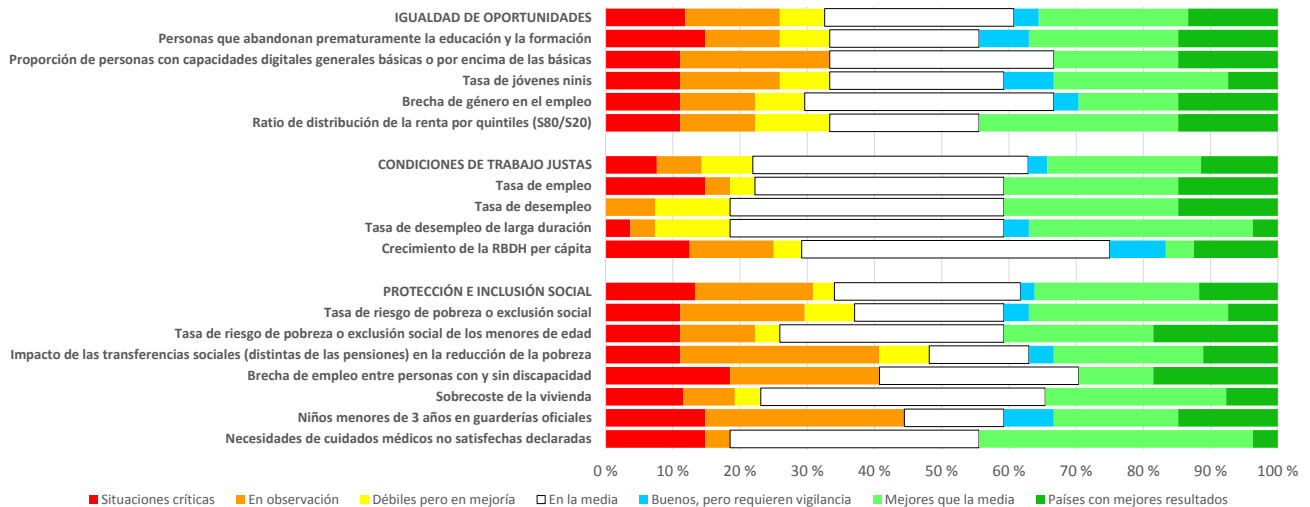
- i. Estados miembros que, partiendo de unos resultados globales de empleo y desempleo relativamente peores en 2021, han mejorado de forma más sustancial en 2022, lo que apunta a la convergencia en estas dimensiones;
- ii. riesgos potenciales para la convergencia social al alza con respecto a las capacidades, pese a los positivos avances recientes, que pueden generar problemas de empleabilidad y aumentar las desigualdades, a menos que se intensifique la acción estratégica de forma significativa;
- iii. resultados sociales que, en general, se han mantenido estables en 2022 a pesar de las múltiples crisis, pero que deben ser objeto de un estrecho seguimiento a la luz del elevado coste de la vida.

Los servicios de la Comisión llevarán a cabo un análisis más detallado en la segunda fase (utilizando un conjunto más amplio de datos cuantitativos y cualitativos, en particular sobre los avances hacia los objetivos nacionales para 2030) en relación con los países donde se hayan detectado riesgos potenciales para la convergencia social al alza en la primera fase (Bulgaria, España, Estonia, Hungría, Italia, Lituania y Rumanía, sobre la base del análisis recogido en el presente informe).

---

<sup>6</sup> Véase el informe del Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS sobre el marco de convergencia social ([9481/23/ADD-1](#)) y los Mensajes clave refrendados por el COEM y el CPS sobre la base de dicho informe ([9481/23](#)).

## Retos sociales, de empleo y de capacidades en los Estados miembros de la UE por indicador principal del cuadro de indicadores sociales



*Nota:* 1) Aún no se dispone de datos para el indicador sobre la participación de los adultos en actividades educativas. 2) Faltan datos de algunos indicadores para algunos países (véase el cuadro 1.4.1 en el apartado 1.4). En el anexo se presentan las leyendas de todos los indicadores.

**En general, el mercado laboral registró buenos resultados en 2022 y 2023 por término medio, a pesar de las perturbaciones excepcionales que sufrió, y, en muchos casos, se superaron los niveles anteriores a la pandemia.** Aunque la economía de la UE ha perdido impulso recientemente, el mercado laboral siguió mostrando resiliencia tras las perturbaciones relacionadas con la salud, las cadenas de suministro, los precios de la energía y los alimentos, las catástrofes naturales y la inestabilidad geopolítica. Las medidas excepcionales aplicadas a escala nacional y de la UE en el difícil contexto socioeconómico de los tres últimos años han contribuido a este resultado<sup>7</sup>. En total, la tasa de empleo de la UE alcanzó el 74,6 % en 2022 y se elevó adicionalmente al 75,4 % en el segundo trimestre de 2023, es decir, 2,5 p.p. por encima de los niveles anteriores a la pandemia (cuarto trimestre de 2019). Al mismo tiempo, las tasas de desempleo y de desempleo de larga duración de la UE alcanzaron en 2022 sus niveles mínimos: el 6,2 y el 2,4 %, respectivamente (con un descenso adicional hasta el 6 y el 2,1 % en el segundo trimestre de 2023). No obstante, se registraron diferencias entre Estados miembros y regiones, así como entre sectores. El crecimiento del empleo se frenó en los sectores de gran consumo de energía debido a la crisis energética, mientras que aumentó especialmente en el sector de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), con la creación de más de 1 millón de puestos de trabajo entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2023.

<sup>7</sup> SURE, entre otras: de los 122 000 millones EUR de gasto público total en medidas subvencionables durante todo el periodo de vigencia de SURE, el 49 % se destinó a regímenes de reducción del tiempo de trabajo; el 31 %, a «medidas similares» para los trabajadores autónomos; y el 9 %, a regímenes de subsidios salariales. Véase [El instrumento SURE cumple su misión: informe semestral final \[COM\(2023\) 291 final\]](#).

## Un mercado laboral fuerte, a pesar de las perturbaciones excepcionales

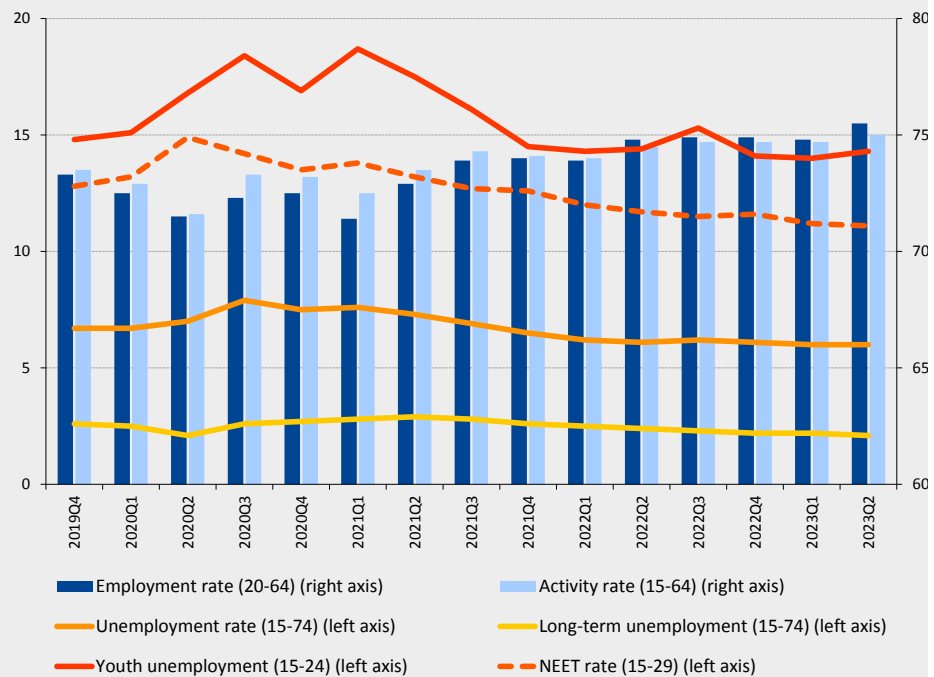
**75,4 %**  
de **tasa de empleo** (20-64 años) en el T2-2023 (+ 0,7 p.p. interanuales)

**75 %**  
de **tasa de actividad** (15-64 años) en el T2-2023 (+ 0,5 p.p. interanuales)

**6 %**  
de **tasa de desempleo** (15-74 años) en el T2-2023 (– 0,1 p.p. interanuales)

**14,3 %**  
de **tasa de desempleo juvenil** (15-24 años) en el T2-2023 (– 0,1 p.p. interanuales)

Indicadores clave del mercado laboral en la EU-27 (en %, trimestral)



Fuente: Eurostat [lfsi\_emp\_q], [une\_rt\_q], [une\_ltu\_q] y [lfsi\_neet\_q]. Datos desestacionalizados, sin ajuste de calendario.

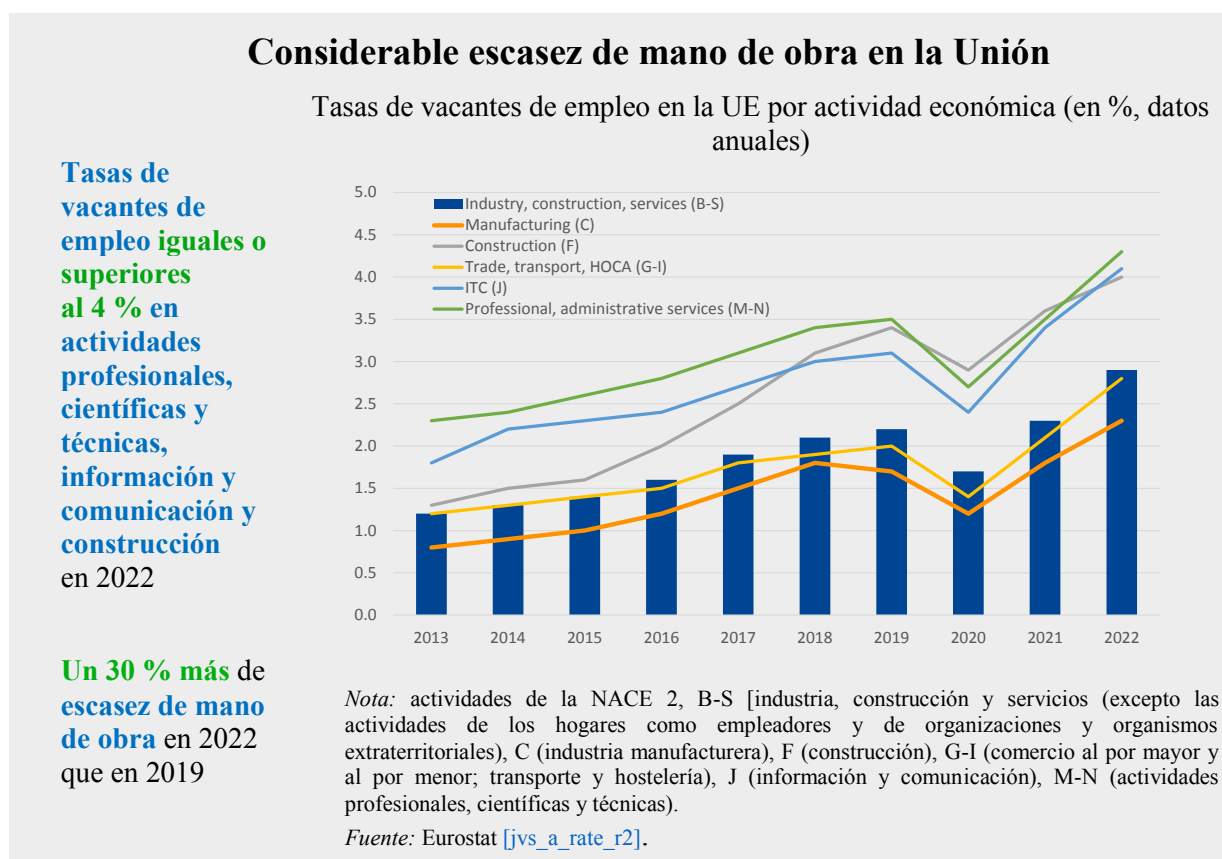
**La considerable escasez de mano de obra y de capacidades genera cuellos de botella para el crecimiento económico y puede ralentizar la doble transición ecológica y digital si no se aborda adecuadamente.** La escasez de mano de obra es un problema generalizado en todas las ocupaciones y en todos los niveles de capacidades. Aunque se suavizó en cierta medida en los últimos trimestres, la tasa de vacantes de empleo de la UE se situó en el 2,7 % en el segundo trimestre de 2023, cifra muy superior a la media del 1,7 % registrada en el período 2013-2019<sup>8</sup>. En 2022 se observaron carencias considerables en sectores como la asistencia sanitaria, las CTIM (en particular, las TIC), la construcción y determinadas profesiones de servicios. La escasez de mano de obra en sectores clave para la transición ecológica se ha duplicado desde 2015, mientras que la oferta de formación en estos sectores sigue estando por debajo de la media. En 2021, más del 60 % de las empresas de la UE que contrataron o intentaron contratar especialistas en TIC tuvieron dificultades para cubrir esas vacantes. La escasez generalizada de mano de obra se debe a la fuerte demanda existente a pesar de la reciente desaceleración de la economía, pero también pueden haber influido factores que limitan la oferta (como el envejecimiento de la población y la tendencia a la baja de las horas trabajadas por asalariado). Otros factores que explican en gran medida esta escasez es que la transformación ecológica y digital crea nuevos puestos de trabajo y que la mano de obra carece de capacidades pertinentes para el mercado laboral. Una cartografía reciente de la sostenibilidad competitiva regional muestra cambios en el empleo hacia sectores más ecológicos y productivos durante el período 2008-2018 y marcadas diferencias entre regiones (las más desarrolladas han obtenido mejores resultados en la transición que las menos desarrolladas o en transición)<sup>9</sup>. Por último, en determinados casos y sectores, la escasez de mano de obra también está relacionada con unas condiciones de trabajo deficientes, especialmente en sectores como la asistencia sanitaria, la atención residencial y el transporte. La mejora del acceso al mercado laboral, en particular mediante el fomento de la integración en dicho mercado de grupos infrarrepresentados (en especial, mujeres, jóvenes, trabajadores de más edad, personas de origen migrante y personas con discapacidad), podría contribuir a contrarrestar el impacto del cambio demográfico en la oferta de mano de obra.

---

<sup>8</sup> Comisión Europea: *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [Evolución social y del empleo en Europa, revisión anual de 2023, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

<sup>9</sup> Véase Santos, A.; Barbero, J.; Salotti, S.; Diukanova, O.; y Pontikakis, D.: On the road to regional 'Competitive Environmental Sustainability': the role of the European structural funds [«El camino hacia la "sostenibilidad ambiental competitiva" regional: el papel de los fondos estructurales europeos», documento en inglés], Industry and Innovation, 2023, volumen 30, número 7, pp. 801-823, DOI: [10.1080/13662716.2023.2236048](https://doi.org/10.1080/13662716.2023.2236048).

Es esencial ofrecer vías adecuadas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional, en consonancia con la Agenda de Capacidades Europea. Abordar las disparidades basadas en el género en la educación y la formación, en particular en cuanto al número de titulados en educación superior y a la elección de los ámbitos de estudio, podría contribuir a aumentar la oferta de mano de obra altamente cualificada. Varios Estados miembros han comenzado a formular sus estrategias nacionales en materia de capacidades, por ejemplo en el marco del Pacto por las Capacidades, y han definido prioridades y medidas nacionales para modernizar la educación y formación profesionales (EFP) y prepararlas para el futuro. El refuerzo de las condiciones de trabajo también ayudaría a atraer y retener a trabajadores en determinados sectores y ocupaciones con escasez de mano de obra. Por otra parte, promover la movilidad dentro de la UE, así como atraer a trabajadores cualificados de terceros países (garantizando en todo momento el respeto y la aplicación de los derechos laborales y de protección social) y canalizar la migración legal hacia ocupaciones que sufren escasez de mano de obra con el apoyo de la reserva de talentos de la UE puede también contribuir a paliar la escasez de mano de obra y de capacidades, de forma plenamente complementaria con el aprovechamiento del talento existente en el territorio de la Unión<sup>10</sup>.



<sup>10</sup> La reserva de talentos de la UE se creó como parte del paquete de movilidad de las capacidades y el talento adoptado por la Comisión el 15 de noviembre de 2023.

**A pesar de que hubo incrementos salariales nominales, los salarios reales disminuyeron en diversa medida en casi todos los Estados miembros en 2022, lo que pone de relieve la importancia de contar con mecanismos de fijación de salarios equilibrados.** La reducción de la oferta de mano de obra y la elevada inflación han ejercido una presión al alza sobre los salarios nominales. No obstante, con un 4,8 % en 2022, el crecimiento de los salarios nominales en la UE se mantuvo por debajo de la inflación, lo que provocó una caída de los salarios reales en casi todos los Estados miembros, que fue de un 3,7 % de media en el conjunto de la Unión<sup>11</sup>. Sin embargo, debido al mayor crecimiento de los salarios y a la moderación de la inflación, el descenso de los salarios reales se ralentizó en el primer semestre de 2023. La recuperación gradual del poder adquisitivo y la mitigación de nuevas pérdidas son esenciales para contener los efectos sociales de los elevados costes de la vida, especialmente en el caso de los trabajadores con salarios bajos. La evolución de los márgenes de beneficio indica que puede haber margen para nuevos incrementos salariales en algunos sectores, si bien hay que mantenerse atentos a los efectos indirectos sobre la inflación. En este contexto, es crucial mantener un diálogo social sólido y una negociación colectiva eficaz, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, a fin de lograr un crecimiento salarial global que favorezca el poder adquisitivo, en particular de los trabajadores con salarios bajos y medios, al tiempo que se apoya la creación de empleo de calidad y se salvaguarda la competitividad.

---

<sup>11</sup> En relación con la reciente evolución de los salarios, véase Comisión Europea: *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* [Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: revisión anual de 2023, documento en inglés], 2023 (en preparación).

**Unos salarios mínimos adecuados pueden ayudar a proteger el poder adquisitivo de los trabajadores con salarios bajos y reducir la pobreza de los ocupados, al tiempo que se refuerzan los incentivos en favor del empleo.** Entre enero de 2022 y julio de 2023, los salarios mínimos legales aumentaron significativamente en términos nominales en todos los Estados miembros donde están en vigor, lo que compensó el impacto de la elevada inflación sobre el poder adquisitivo de los perceptores del salario mínimo en la mitad de esos Estados miembros. Estas subidas reflejaron los ajustes de indexación automática, allí donde existen tales mecanismos, y las actualizaciones discrecionales. Al mismo tiempo, en varios Estados miembros que carecen de salario mínimo legal, los salarios fijados por convenio colectivo para las ocupaciones peor remuneradas registraron un crecimiento moderado, lo que dio lugar a pérdidas considerables en términos reales<sup>12</sup>. Es especialmente importante mitigar los efectos de la fuerte inflación en lo que respecta a los trabajadores con salarios bajos, que se ven desproporcionadamente afectados por los todavía elevados precios de la energía y los alimentos. La transposición de la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados<sup>13</sup> será crucial para ayudar a proteger el poder adquisitivo de los trabajadores con salarios bajos y evitar que aumente la pobreza de los ocupados, reforzando al mismo tiempo los incentivos para el empleo. Los interlocutores sociales desempeñarán un papel clave en la aplicación de la Directiva. Esta contiene también disposiciones para promover la negociación colectiva y mejorar los mecanismos de aplicación y supervisión en todos los Estados miembros.

---

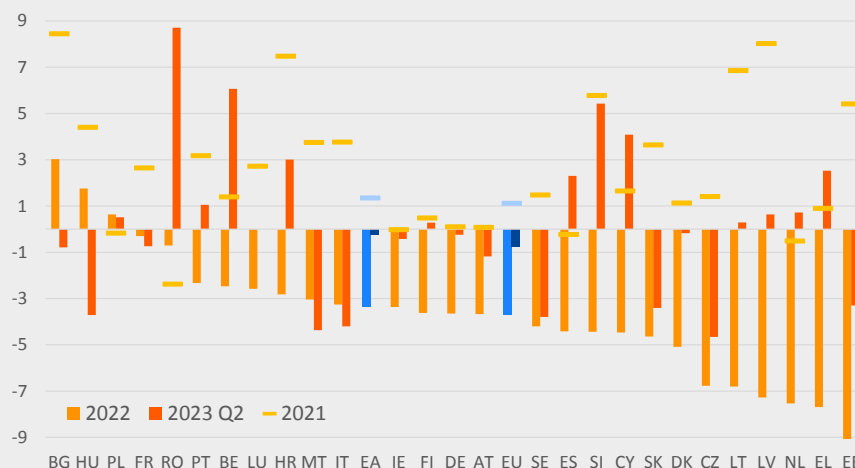
<sup>12</sup> Véase Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review*, Minimum wages in the EU series [*Salarios mínimos en 2023: revisión anual*. Serie sobre los salarios mínimos en la UE, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

<sup>13</sup> [Directiva \(UE\) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea](#) (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

## Los salarios reales disminuyeron en 2022 y siguen bajando, aunque a un ritmo más lento

Sueldos y salarios brutos reales por empleado  
(variación anual en %; 2021, 2022 y T2-2023)

La remuneración nominal por empleado aumentó un 4,8 % en 2022, y un 6 % en el T2-2023 en comparación con el T2-2022. Con todo, los salarios reales bajaron un 3,7 % en 2022 y un 0,8 % en el T2-2023 en comparación con el T2-2022.



Fuente: Comisión Europea, base de datos AMECO, sueldos y salarios brutos nominales por empleado [hwddw]; deflactor: índice armonizado de precios de consumo [zcpih]. Por lo que respecta al T2-2023: cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, sueldos y salarios [namq\_10\_gdp], empleo total (concepto nacional) [namq\_10\_a10\_e] e índice armonizado de precios de consumo [prc\_hicp\_midx].

**Aunque los diferentes mecanismos contractuales también atienden a las distintas preferencias y necesidades individuales, lo que ofrece una mayor flexibilidad tanto a los trabajadores como a las empresas, la segmentación del mercado laboral sigue siendo uno de los múltiples factores de desigualdad.** Esto es lo que ocurre, en particular, cuando los contratos temporales no sirven como trampolín para obtener puestos de trabajo permanentes. Estos contratos (y especialmente los de muy corta duración) se asocian a menudo a condiciones de trabajo menos favorables, menos incentivos para acceder a la educación continua y la formación específica del puesto de trabajo o para invertir en ellas, así como a lagunas en la protección social en comparación con el empleo fijo<sup>14</sup>. En 2022, la proporción que representan los trabajadores con contrato temporal entre todos los asalariados se mantuvo prácticamente estable en la UE (en el 12,9 %, donde más de la mitad están en esa situación contractual de forma involuntaria), pero con importantes variaciones entre Estados miembros. Esta proporción fue significativamente mayor entre los jóvenes y los migrantes, y las mujeres tenían un empleo temporal relativamente más a menudo que los hombres. Por lo general, los trabajadores autónomos sin asalariados también están expuestos a mayores riesgos de precariedad. En algunos casos, el trabajo autónomo puede ocultar relaciones laborales dependientes (falsos autónomos), además de estar vinculado a lagunas persistentes en la cobertura de protección social<sup>15</sup>. En términos más generales, el uso extendido de formas de empleo atípicas también puede hacer que algunos sectores y ocupaciones sean menos atractivos para los trabajadores y, por tanto, favorecer la escasez de mano de obra. La gran variedad de mecanismos contractuales debe ir acompañada de un acceso adecuado a la protección social y a oportunidades de aprendizaje y desarrollo, a fin de preparar también a los trabajadores para las transformaciones que se avecinan.

---

<sup>14</sup> Eurofound: *Labour market segmentation, Observatory* [Segmentación del mercado laboral, observatorio; documento en inglés], 2019.

<sup>15</sup> Informe de la Comisión Europea sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2019 relativa al acceso a la protección social [COM(2023) 43 final].

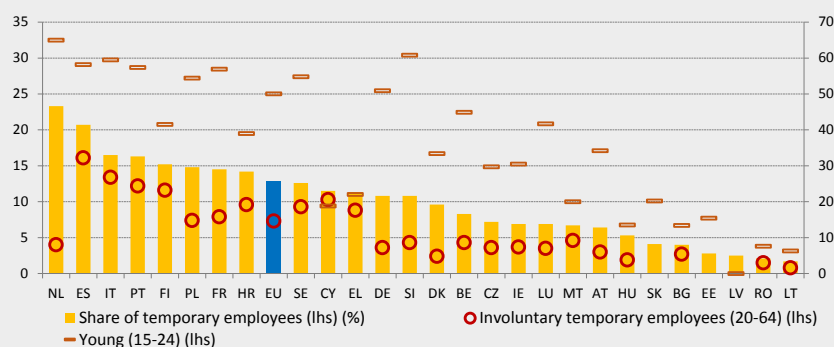
## Grandes diferencias en el uso de contratos temporales entre los Estados miembros, con una incidencia mucho mayor entre los jóvenes

**12,9 %**  
de los  
trabajadores  
(20-64 años) con  
**contratos  
temporales**  
en 2022

**50 %**  
de los **jóvenes**  
(15-24 años)  
**con contratos  
temporales**

**7,3 %** de los  
empleados (20-  
64 años) con  
**contratos  
temporales  
involuntarios**

Trabajadores temporales como porcentaje del número total de asalariados por edad (15-24 años) (en %, 2022)



Fuente: Eurostat [lfsa\_etpgan] y [lfsa\_etgar], EPA-UE.

El repunte de los mercados laborales de la UE tras la pandemia ha reforzado el papel de la economía de plataformas, que contribuye a la creación de oportunidades en el mercado laboral pero que también puede plantear retos en cuanto a las condiciones de trabajo y la protección social. Según estudios realizados a través de encuestas, el 2,4 % de los encuestados trabajaron en 2022 a través de plataformas digitales en línea en la UE, y el 1,9 % lo hizo a través de plataformas digitales in situ, si bien se observan grandes variaciones entre los Estados miembros. La gestión algorítmica puede contribuir a mejorar la eficiencia y la calidad global del servicio en la economía de plataformas. Los algoritmos utilizan datos de ubicación, disponibilidad, capacidades y rendimiento pasado de los trabajadores para asignar tareas a los trabajadores más adecuados en tiempo real. La gestión algorítmica también permite controlar el rendimiento de los trabajadores a través de las calificaciones de los consumidores y otros parámetros, con valoraciones en tiempo real para hacer cumplir las normas de las plataformas. Sin embargo, el uso de la gestión algorítmica por parte de las empresas puede propiciar al mismo tiempo una mayor exposición de los trabajadores a vigilancia y evaluación, lo que puede reducir su autonomía y control sobre las tareas laborales. El uso de la gestión algorítmica plantea problemas de transparencia, rendición de cuentas y equidad con respecto a los trabajadores. Por otra parte, la integración de la inteligencia artificial en la gestión algorítmica entraña el riesgo de que se refuercen los sesgos y las prácticas discriminatorias existentes. Además de los retos relacionados con la opacidad de los sistemas de gestión algorítmica y su influencia en la asignación de tareas a los trabajadores de plataformas y, por tanto, en sus ingresos, existe el riesgo de que la situación laboral de estos trabajadores se clasifique de forma errónea (ya que podrían verse falsamente etiquetados como autónomos y, por tanto, verse privados de los derechos y la protección de que gozan los asalariados). La propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas servirá para reducir los riesgos que pueden entrañar los algoritmos para las personas que participan en plataformas digitales de trabajo. También propone establecer derechos colectivos de información para los representantes de los trabajadores.

**Los estudios sobre inteligencia artificial (IA) apuntan a que el aprendizaje automático puede tener repercusiones importantes en los mercados laborales, y cabe esperar que afecte a los trabajadores administrativos y de profesiones creativas en mayor medida que los avances tecnológicos anteriores.** El diálogo social y la negociación colectiva son cruciales en este contexto con el fin de garantizar un enfoque participativo para gestionar los cambios ocasionados por los avances tecnológicos, abordar posibles problemas y fomentar al mismo tiempo la adaptación de los trabajadores (en particular mediante la capacitación). A fin de acompañar estos cambios y proporcionar un apoyo eficaz a las transiciones entre puestos de trabajo, es esencial contar con políticas activas del mercado de trabajo eficaces, en particular sistemas de mejora de capacidades y reciclaje profesional y servicios de empleo. Por lo que se refiere a la IA generativa, según Eurofound, los trabajadores encuestados consideran que el uso del aprendizaje automático es positivo en general, ya que puede ayudar a liberar tiempo de las tareas rutinarias y permitir que se dedique más atención a las tareas de mayor valor añadido<sup>16</sup>. La IA también podría apoyar a las personas con discapacidad en el mercado laboral mediante la creación de entornos más inclusivos y adaptados. En general, aunque los modelos de inteligencia artificial y aprendizaje automático, especialmente los basados en transformadores generativos preentrenados (como ChatGPT), ofrecen grandes oportunidades, pueden tener importantes repercusiones para los trabajadores administrativos en el futuro<sup>17</sup> e incluso afectar a las profesiones creativas<sup>18</sup>. Los rápidos avances de estas tecnologías requieren una supervisión vigilante para aprovechar sus beneficios y, al mismo tiempo, anticipar sus posibles efectos negativos y formular respuestas estratégicas adecuadas y oportunas, en particular en relación con los mercados laborales y la adecuada participación de los trabajadores en los incrementos de productividad generados por la IA. En este contexto, la IA presenta retos en términos de transparencia, rendición de cuentas y su posible repercusión en los derechos, las condiciones de trabajo y los ingresos de los trabajadores. Por ejemplo, la propuesta de Reglamento de Inteligencia Artificial, de adoptarse en su forma actual, considerará que el riesgo que plantean los sistemas de inteligencia artificial utilizados en la contratación y la gestión de los trabajadores es elevado, e impondrá requisitos de transparencia, seguridad, precisión y supervisión humana.

<sup>16</sup> Eurofound: *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* [La digitalización ética en el trabajo: de la teoría a la práctica, documento en inglés], 2023; Eurofound: *Ethics in the digital workplace* [Ética en el lugar de trabajo digital, documento en inglés], 2022; y Eurofound: *Digitisation in the workplace* [La digitalización en el lugar de trabajo, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021.

<sup>17</sup> Gmyrek, P.; Berg, J.; Bescond, D.: *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* [La inteligencia artificial generativa y el empleo: análisis global de posibles efectos en la cantidad y la calidad del empleo, documento en inglés], Documento de Trabajo de la OIT, 96 (Ginebra, OIT), 2023 <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

<sup>18</sup> Véase, por ejemplo, el acuerdo entre Writers Guild of America y Alliance of Motion Picture and Television Producers para abordar las preocupaciones existentes sobre la influencia de la inteligencia artificial en la industria cinematográfica. El nuevo contrato contiene normas sobre el uso de la IA en proyectos cinematográficos y televisivos, acordadas tras una de las huelgas más largas de Hollywood.

**A pesar de que ha habido mejoras, los jóvenes siguen teniendo problemas para integrarse en los mercados laborales de muchos Estados miembros, lo que requiere especial atención y medidas estratégicas específicas.** El desempleo juvenil ha disminuido en 3,1 p.p. desde 2020, pero en 2022, con el 14,5 %, sigue siendo casi tres veces superior al de la población en edad laboral del conjunto de la UE. Persisten diferencias regionales y se han registrado elevados niveles, por ejemplo, en las regiones ultraperiféricas de la UE. Del mismo modo, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) ha disminuido significativamente hasta situarse en los niveles anteriores a la pandemia, y principalmente debido al descenso en el número de jóvenes ninis desempleados, pero se mantiene en el 11,1 % en la UE en el segundo trimestre de 2023 y es especialmente elevada en algunos Estados miembros, con diferencias significativas también dentro de los países. Entre los ninis destacan sobre todo las mujeres y los jóvenes nacidos fuera de la UE. La adecuada y oportuna integración de los jóvenes en el mercado laboral o en los sistemas de educación y formación es clave para su éxito profesional futuro. Los períodos de desempleo en una fase temprana de la vida laboral pueden dañar las perspectivas profesionales futuras y la capacidad de ganancia debido al «efecto cicatriz», con un riesgo potencialmente mayor de pobreza y exclusión social, o de problemas de salud física y mental en casos más extremos. Las grandes transformaciones que se avecinan en relación con la ecologización y la digitalización de nuestras economías aumentan la necesidad de garantizar que las generaciones jóvenes estén bien integradas en el mercado laboral y en la sociedad y sean capaces de adaptarse al cambio y gestionar dichas transformaciones. En este contexto, son necesarios esfuerzos sostenidos para superar los retos estructurales que frenan a los jóvenes en el mercado laboral, en particular en un contexto de escasez generalizada de mano de obra y capacidades. La Garantía Juvenil reforzada puede ayudar a poner el foco en los ninis, con una oferta de empleo de calidad, formación continua, formación de aprendices o períodos de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o abandonar la educación formal<sup>19</sup>. De forma complementaria, la iniciativa ALMA [por la sigla inglesa de Aim, Learn, Master, Achieve (Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr)] ayuda a los ninis desfavorecidos a adquirir experiencia profesional en el extranjero.

---

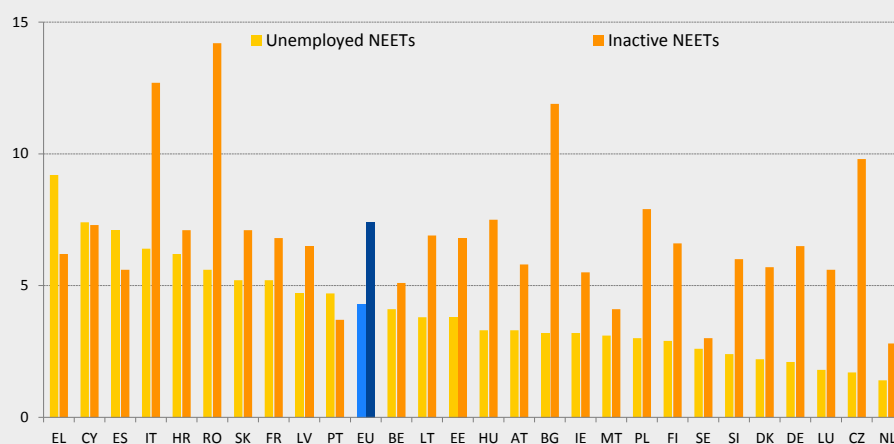
<sup>19</sup> [Recomendación del Consejo](#), de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2020/C 372/01) (DO C 372 de 4.11.2020, p. 1).

## Los jóvenes que ni estudian ni trabajan se encuentran inactivos con mayor frecuencia que los desempleados

En 2022, el **7,4 %** de los jóvenes de la UE **no estudiaban, ni trabajaban, ni recibían formación (ninis)** y estaban inactivos

El **4,3 %** de los jóvenes no tenían empleo y los hombres desempleados con mayor frecuencia que las mujeres

Jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), por situación laboral (15-29 años, en %), 2022



Nota: interrupción de las series de CZ y SK.  
Fuente: Eurostat [edat\_lfse\_20], EPA-UE.

**Los trabajadores de más edad están más activos que nunca en el mercado laboral, pero todavía hay margen de mejora, especialmente en el caso de las mujeres.** La población de la UE está envejeciendo rápidamente, y se espera que la mediana de edad, que era de 44,4 años en 2022, aumente en más de 4 años hasta finales de siglo, mientras que la población en edad laboral disminuirá considerablemente. Algunos Estados miembros y regiones se ven más afectados que otros por los retos demográficos, lo que conlleva el riesgo de que aumenten las disparidades existentes en el conjunto de la UE. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55-64 años) aumentó notablemente en la UE, del 44,7 % en 2010 al 62,3 % en 2022, como consecuencia del incremento de su tasa de participación. No obstante, la brecha de género en el empleo de este grupo de edad, de 12,5 p.p., fue mayor que la del total de la mano de obra, aunque se ha reducido desde 2010.

Cabe esperar que el envejecimiento de la población repercuta en la oferta de mano de obra y propicie la reducción de la población activa y el posible agravamiento de la escasez de capacidades y mano de obra en la Unión. En este contexto, una vida laboral más larga y más saludable desempeña un papel importante para estimular la oferta de mano de obra y asegurar la sostenibilidad fiscal de los sistemas de protección social, al tiempo que garantiza la cohesión social, la solidaridad y la transferencia de conocimientos entre generaciones. El conjunto de instrumentos sobre demografía, presentado recientemente por la Comisión, establece un enfoque global del cambio demográfico. Se insta a los Estados miembros a apoyar un envejecimiento saludable y activo que permita a las personas mantener el control sobre sus vidas y seguir contribuyendo a la economía y la sociedad<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Véase la Comunicación de la Comisión titulada «Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación» [COM(2023) 577 final].

**Las desigualdades de género en el mercado laboral siguen estando muy extendidas y se reflejan tanto en la brecha de género en el empleo como en la brecha salarial.** Aunque disminuyó ligeramente en comparación con 2021, la brecha de género en el empleo en la UE siguió siendo grande en 2022, situándose en 10,7 p.p., con grandes diferencias entre los Estados miembros y las regiones. Además, la brecha fue significativamente mayor si se tiene en cuenta la mayor proporción de trabajo a tiempo parcial entre las mujeres (que en 2022 se elevó a 16 p.p. «en equivalentes a tiempo completo»). Por otra parte, la brecha de género en el empleo fue mucho mayor en el caso de las personas con hijos que en el de las personas sin hijos. También se registró una importante brecha salarial de género en la mayoría de los países (un 12,7 % en 2021 en la UE), a pesar de los progresos realizados en la última década. Esto último puede deberse en parte a i) la sobrerrepresentación de las mujeres en empleos con salarios relativamente bajos y en el trabajo a tiempo parcial; ii) la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos; iii) mayores dificultades para las mujeres a la hora de conciliar el trabajo y las responsabilidades asistenciales, y iv) el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades asistenciales entre mujeres y hombres. No obstante, la mayor parte de la brecha salarial de género en la UE no está vinculada a características objetivas y mensurables de las personas, lo que indica que es probable que haya otros factores, como la discriminación y la falta de transparencia de las estructuras salariales, que contribuyan a ello de forma significativa<sup>21</sup>. Estas brechas salariales dificultan la independencia económica de las mujeres durante la vida laboral, afectan negativamente a su participación en el mercado laboral y contribuyen también a las brechas de género en las pensiones (un 26 % en la UE en 2022), con mayores riesgos de pobreza para las mujeres de más edad. La lucha contra la discriminación y las desigualdades salariales por razón de género y la mejora del funcionamiento de los sistemas fiscales pueden ofrecer mayores incentivos para que más mujeres pasen a ser económicamente activas, lo que también es importante a la luz de la considerable escasez de mano de obra y de capacidades.

---

<sup>21</sup> Eurostat: *Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis* [Brechas salariales de género en la Unión Europea. Análisis estadístico, documento en inglés], Statistical Working Papers, 2021.

Mejorar la disponibilidad de servicios de educación y cuidados de la primera infancia y de servicios de cuidados de larga duración que sean de calidad y asequibles es fundamental para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, en consonancia con la Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2020-2025, las Recomendaciones del Consejo relativas a la educación y los cuidados de la primera infancia, incluidos los nuevos objetivos de Barcelona, y al acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles<sup>22</sup> y la Garantía Infantil Europea<sup>23</sup>. Por último, las medidas de transparencia retributiva, en consonancia con la Directiva sobre Transparencia Retributiva<sup>24</sup>, son esenciales para revelar el sesgo de género en las estructuras y los entornos retributivos y permitir a los trabajadores hacer valer eficazmente su derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

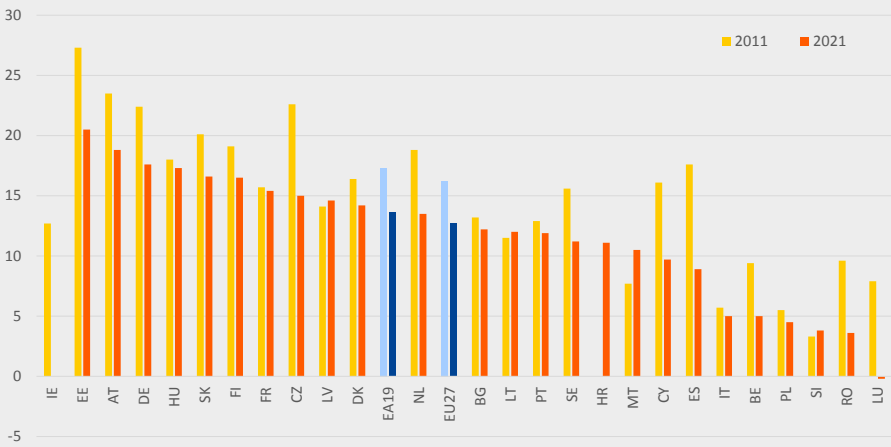
### Las brechas salariales de género siguen siendo amplias a pesar de algunas mejoras

**12,7 % de brecha salarial de género en 2021 en la UE, con grandes variaciones entre los Estados miembros**

**10,7 p.p. de brecha de género en el empleo en 2022 en la UE**

**26 % de brecha de género en las pensiones en 2022 en la UE**

Diferencia entre los ingresos medios brutos por hora de empleados y empleadas como porcentaje de los primeros (en %, 2021 y 2011)



*Nota:* clasificados por valores de 2021. Faltan datos de EL correspondientes a todos los años, de HR correspondientes a 2011 y de IE correspondientes a 2021.

*Fuente:* Eurostat [earn\_gr\_gpgr2].

<sup>22</sup> Véanse la Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01); Trabajar por una Unión de la Igualdad: la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2050; y la Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles (2022/C 476/01).

<sup>23</sup> Recomendación (UE) 2021/1004 del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea (DO L 223 de 22.6.2021, p. 14).

<sup>24</sup> Véase la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

**A pesar de las recientes mejoras, las personas con discapacidad siguen encontrando importantes obstáculos en el mercado laboral.** En 2022, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad se situó en 21,4 p.p. en la UE. Por otra parte, en 2020 la tasa de desempleo de las personas con discapacidad fue casi el doble que la de las personas sin discapacidad. Además, muchas personas con discapacidad no participan en el mercado laboral, tal como se refleja en su tasa de actividad, del 60,7 % (frente al 83,4 % de las personas sin discapacidad). En consonancia con la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030, se necesitan nuevos esfuerzos estratégicos y medidas específicas, tal como se describe en el paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad<sup>25</sup>, a fin de mejorar la situación de estas personas en el mercado laboral. Por lo tanto, es fundamental reforzar las capacidades de los servicios de empleo e integración, promover la contratación y luchar contra los estereotipos, y garantizar al mismo tiempo unas adaptaciones razonables en el trabajo en función de sus necesidades.

---

<sup>25</sup> Véase [Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities](#) [Paquete de medidas para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad, documento en inglés].

**La competencia en lectura se ha deteriorado en el conjunto de la UE, y el nivel socioeconómico sigue siendo un buen factor para predecirla, mientras que la considerable escasez de personal docente, también relacionada con el escaso atractivo de la profesión, pone en peligro la oferta de una educación de calidad.** De acuerdo con el Estudio Internacional sobre el Progreso de la Competencia en Lectura de 2021 (PIRLS, por sus siglas en inglés), casi una cuarta parte de los alumnos de cuarto curso obtienen un bajo rendimiento en lectura y, durante el período 2016-2021, se observa una tendencia a la baja en prácticamente todos los Estados miembros participantes. Por término medio, la diferencia de rendimiento entre los niños de alto nivel socioeconómico y los de bajo nivel socioeconómico fue considerable, correspondiente aproximadamente a dos años de escolarización. Esto apunta a los retos a los que se enfrenta el sistema educativo para dotar a todos los estudiantes de las capacidades básicas necesarias para prosperar en la sociedad y el mercado laboral y garantizar la igualdad de oportunidades. Aunque en 2022 disminuyó en la UE (ligeramente) la proporción de jóvenes con, a lo sumo, un título de primer ciclo de enseñanza secundaria que abandonaron prematuramente la educación o la formación, siguieron existiendo considerables variaciones entre los Estados miembros, así como por razón de género, país de nacimiento y lugar de residencia. Esto plantea retos en términos de empleabilidad, aprendizaje y capacidad de adaptación en una fase más avanzada de la vida. Al mismo tiempo, la mayoría de los Estados miembros experimentan dificultades para cubrir puestos docentes en todos los sectores de la educación obligatoria y, en particular en las materias CTIM, así como para atraer a un número suficiente de estudiantes de magisterio y retener a los profesores noveles en la profesión. En la mayoría de los países, ser profesor ya no es una opción profesional atractiva para los jóvenes. El atractivo de la profesión docente depende de varios factores, como la retribución y las condiciones de trabajo. En 2018, solo uno de cada cinco docentes consideró que su trabajo era valorado por la sociedad, mientras que muchos de ellos declararon sufrir estrés laboral y soportar una gran carga de trabajo<sup>26</sup>. Aumentar el atractivo de la profesión docente es fundamental para mantener a la UE en el camino hacia la consecución de sus objetivos educativos, establecidos como parte del Espacio Europeo de Educación<sup>27</sup>, y para satisfacer la creciente demanda de capacidades, en particular en el contexto de la transformación ecológica y digital.

<sup>26</sup> OCDE: *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners* [Resultados de TALIS 2018. Docentes y responsables de centros educativos como estudiantes de por vida, documento en inglés], OECD Publishing, París, 2019.

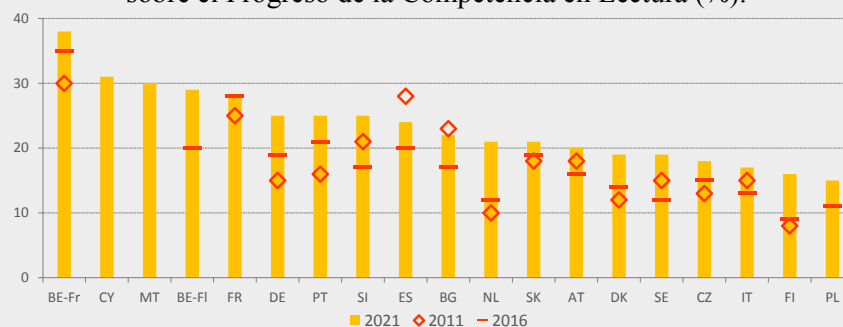
<sup>27</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 30 de septiembre de 2020, relativa a [la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025](#).

## La competencia en lectura se ha deteriorado en el conjunto de la UE

**Casi una cuarta parte** de los alumnos de cuarto de primaria **tienen un bajo rendimiento en lectura**

Su **contexto socioeconómico** sigue siendo un buen factor de predicción del rendimiento

Proporción de estudiantes de cuarto de primaria que alcanzan como máximo el valor de referencia internacional inferior en el Estudio Internacional sobre el Progreso de la Competencia en Lectura (%).



*Nota:* BE-Fr hace referencia a la comunidad francesa de Bélgica; BE-Fl, a la comunidad flamenca. Solo se muestran los sistemas educativos que habían recogido datos al final de cuarto de primaria, por lo que se excluye a EE, EL, HR, HU, IE, LT, LU, LV y RO. No se dispone de datos de BE-Fl, Chipre, Malta ni Polonia en 2011, ni de Chipre y Malta en 2016.

*Fuente:* cálculos de la DG EAC basados en el estudio PIRLS 2021.

**Dado que la mayoría de los trabajadores de la UE ya utilizan herramientas digitales en el trabajo, son necesarios esfuerzos adicionales significativos para mejorar las capacidades digitales de la población, en particular de las personas poco cualificadas, las personas mayores y los nacionales de terceros países.** En 2021, entre el 60 y el 70 % de los trabajadores de la UE utilizaron herramientas digitales en el trabajo que exigían capacidades digitales de nivel básico o moderado<sup>28</sup>. Sin embargo, solo el 53,9 % de los adultos tenía al menos capacidades digitales básicas en la UE. El nivel de capacidades digitales varía considerablemente entre los Estados miembros, pero también entre distintos grupos de población. En 2021, los jóvenes (16-29 años) tenían más del doble de probabilidades que las personas mayores (55-74 años) de poseer al menos capacidades digitales básicas; los porcentajes eran especialmente bajos entre las personas poco cualificadas, desempleadas e inactivas. Además, el porcentaje de nacionales de terceros países que poseían al menos capacidades digitales básicas era notablemente menor que el de los nacionales de la UE. Una encuesta realizada en 2023 en el marco del Año Europeo de las Competencias puso de manifiesto que, en casi la mitad de las pymes que señalaron que la escasez de capacidades limitaba sus actividades empresariales generales, el problema tenía que ver, en concreto, con el uso de las tecnologías digitales. Los bajos niveles de capacidades digitales en amplios segmentos de la población y las enormes diferencias de oportunidades para adquirir dichas capacidades entrañan el riesgo de que se produzcan importantes brechas en el contexto de unas economías y sociedades cada vez más digitalizadas (en particular en relación con el acceso a la educación y la formación, los servicios públicos de empleo y los servicios digitales en general). Para cerrar la brecha digital, se necesitan programas de capacidades digitales dirigidos a la población en general, complementados por formación específica, adaptada a los perfiles de capacidades y a la situación del mercado laboral de grupos concretos, contando también con el papel que desempeñan las empresas en la prestación de formación. En el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y en la Brújula Digital para la Década Digital<sup>29</sup> se estableció el objetivo mínimo para 2030 de que el 80 % de la población de la UE cuente al menos con capacidades digitales básicas. El objetivo es también incrementar el número de especialistas en TIC a 20 millones para 2030, al tiempo que se promueve el acceso de las mujeres a este campo (fueron el 18,9 % de los especialistas en 2022) y se aumenta el número de titulados en TIC, lo que es crucial para mantener la competitividad de Europa<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Cedefop: *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey* [Poner a Europa en el camino hacia una transición digital humana: nuevos datos de la segunda encuesta europea sobre capacidades y empleos del Cedefop, documento en inglés], Luxemburgo, Oficina de Publicaciones, Cedefop reference series, n.º 123, 2022.

<sup>29</sup> Véase la Decisión (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se establece el programa estratégico de la Década Digital para 2030. La Década Digital de Europa: metas digitales para 2030.

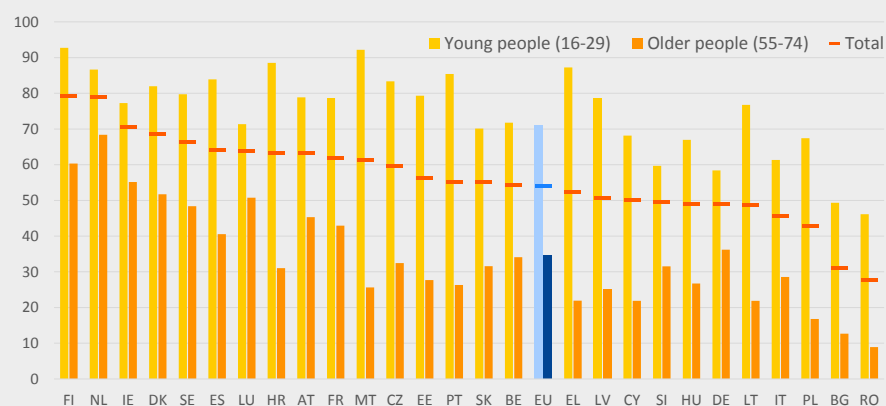
<sup>30</sup> No obstante, si las tendencias actuales se mantienen, cabe esperar que solo el 60 % de la población de la UE posea al menos capacidades digitales básicas en 2023, y el número de especialistas en TIC no pasaría de los 12 millones. Véase el informe de 2023 sobre el estado de la Década Digital, [SWD\(2023\) 571](#) final.

## Los jóvenes tienen el doble de probabilidades que las personas mayores de poseer al menos capacidades digitales básicas

El **71 %** de los **jóvenes** (16-29 años) y **solo el 34,6 %** de las **personas mayores** (55-74 años) tienen **al menos capacidades digitales básicas**

Es menos frecuente que **las personas poco cualificadas, desempleadas e inactivas** tengan al menos capacidades digitales básicas

Proporción de personas que tienen al menos capacidades digitales generales básicas (2021, %)



Fuente: Eurostat [edat\_ifse\_02].

**Es necesaria una acción sostenida para seguir desarrollando las capacidades de la mano de obra, a fin de favorecer la competitividad, promover el empleo de calidad y preservar el modelo social de la UE, en particular con miras a la doble transición ecológica y digital.** En este contexto, y en vista de la escasez generalizada de mano de obra y de capacidades, es fundamental contar con sistemas de educación y formación eficaces y que funcionen correctamente a fin de proporcionar a los jóvenes capacidades pertinentes para el mercado laboral; al mismo tiempo, una elevada participación de los adultos en actividades educativas es fundamental para garantizar que las capacidades de la mano de obra se actualicen constantemente. El objetivo principal en materia de aprendizaje de adultos exige que, para 2030 al menos el 60 % de los adultos de la UE participen cada año en actividades educativas (con respecto a los últimos datos disponibles de 2016, que apuntan a una tasa media de participación mucho más baja, del 37,4 %)<sup>31</sup>. Dado que, en todos los Estados miembros, los adultos poco cualificados tienden a participar en actividades de formación mucho menos que los de cualificación media y alta, deben adoptarse medidas estratégicas que presten especial atención al incremento de sus tasas de participación, en consonancia con el paquete de evaluación de Itinerarios de mejora de las capacidades<sup>32</sup>. La participación de los adultos en el aprendizaje también es más frecuente en las zonas urbanas que en las rurales. En este contexto, la Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales describe cómo los Estados miembros pueden combinar eficazmente el apoyo financiero (incluida la financiación del FSE+) y el no financiero con el fin de capacitar a todos los adultos para que desarrollen sus capacidades a lo largo de su vida laboral<sup>33</sup>. Además, las microcredenciales encierran un gran potencial para ofrecer actividades de mejora de las capacidades y reciclaje profesional rápidas y dirigidas a los trabajadores y a los demandantes de empleo, sobre la base de la Recomendación del Consejo conexa<sup>34</sup>. Por último, el Año Europeo de las Competencias, basado en la Agenda de Capacidades Europea para 2020, tiene por objeto promover un cambio de mentalidad con respecto a la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional a lo largo de toda la vida, y ayudar a las personas a adquirir las capacidades adecuadas para conseguir empleos de calidad y aprovechar las numerosas oportunidades que ofrecen las transformaciones ecológica y digital<sup>35</sup>.

<sup>31</sup> Está previsto que la fuente de datos para supervisar el objetivo principal para 2030 en materia de aprendizaje de adultos pase de la encuesta sobre la educación de adultos a la encuesta de población activa (EPA) de la UE. Se está llevando a cabo un análisis exhaustivo de los datos de las dos encuestas para garantizar su buena calidad y comparabilidad. Se espera que los datos relativos al aprendizaje de adultos de la encuesta de población activa (período de referencia de doce meses) se publiquen en la primavera de 2024.

<sup>32</sup> El [paquete de evaluación de itinerarios de mejora de las capacidades](#) se adoptó en julio de 2023 y en él se evaluaron las medidas adoptadas en respuesta a la [Recomendación del Consejo relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades](#).

<sup>33</sup> [Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales \(2022/C 243/03\)](#).

<sup>34</sup> [Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad \(2022/C 243/02\)](#).

<sup>35</sup> Comunicación de la Comisión sobre una [Agenda de Capacidades Europea](#) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia [COM(2020) 274 final]; propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Año Europeo de las Competencias.

**La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se mantuvo prácticamente estable en la UE en 2022, gracias a las decisivas medidas estratégicas adoptadas durante la crisis de la COVID-19 y la crisis energética.** Sin embargo, aproximadamente una de cada cinco personas de la UE permaneció en riesgo de pobreza o exclusión social en 2022, después de que el número total de personas en riesgo de pobreza o exclusión social disminuyera en tan solo 279 000, manteniéndose cerca de su valor de 2019. Por lo tanto, en un contexto económico de crecimiento moderado, son necesarios esfuerzos significativos para alcanzar el objetivo de 2030 de reducir el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en al menos 15 millones con respecto a 2019. También se observaron importantes variaciones entre Estados miembros y regiones, así como entre grupos de población (con una mayor incidencia del riesgo de pobreza en los menores de edad, las personas de 65 años o más, las personas con discapacidad, las personas nacidas fuera de la UE y los gitanos). Sigue habiendo diferencias significativas entre los países de la UE también por lo que se refiere al impacto de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la reducción de la pobreza. Al mismo tiempo, **las desigualdades de ingresos disminuyeron ligeramente por término medio en 2022.** Según los indicadores adelantados de Eurostat, también se mantuvieron estables o disminuyeron en el ejercicio 2022, lo que refleja la rápida respuesta estratégica a nivel de la UE y de los Estados miembros para contrarrestar el impacto negativo de la inflación, especialmente en los hogares de renta baja. El descenso medio registrado ha estado determinado por la evolución en el extremo inferior de la distribución de la renta. Es especialmente importante realizar evaluaciones sistemáticas del impacto distributivo de las medidas estratégicas a fin de tener en cuenta sus efectos en la desigualdad de ingresos y de respaldar el diseño de las políticas.

**El riesgo de pobreza o exclusión social afecta más a los menores de edad que al conjunto de la población en casi todos los Estados miembros, y afecta aproximadamente a uno de cada cuatro menores por término medio.** La proporción de menores de edad en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE aumentó ligeramente en 2022, al igual que el número total de menores en esa situación, que creció en torno a 900 000 desde 2019 (frente al objetivo complementario de reducir su número al menos en 5 millones para 2030), y hacer frente a este reto exige importantes esfuerzos. Es fundamental sacar a los menores de la situación de pobreza y exclusión social a fin de ayudarles a desarrollar todo su potencial en el mercado laboral y la sociedad y romper la transmisión intergeneracional de la pobreza. La aplicación de la Garantía Infantil Europea<sup>36</sup> en todos los Estados miembros es esencial para hacer frente a este reto.

---

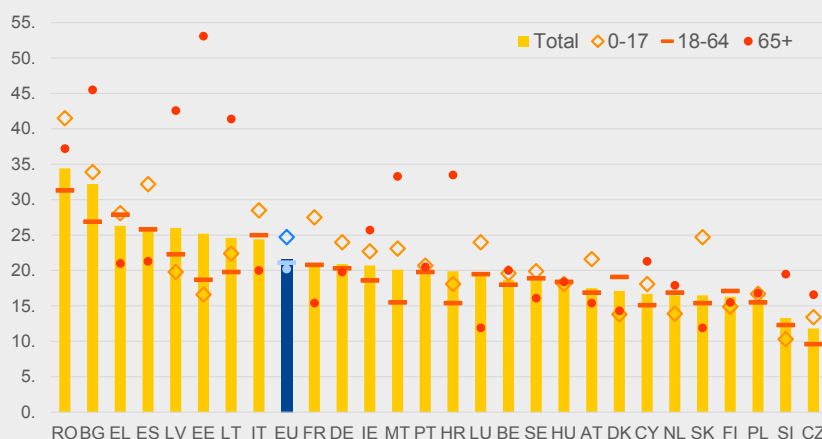
<sup>36</sup> [Recomendación \(UE\) 2021/1004 del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea \(DO L 223 de 22.6.2021, p. 14\).](#)

## La pobreza y la exclusión social varían considerablemente entre los distintos grupos de edad, y los menores de edad y las personas mayores suelen estar más amenazados

Una de cada cinco personas y uno de cada cuatro menores en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE en 2022

Personas mayores con tasas AROPE más elevadas en muchos Estados miembros

total y por grupos de edad de 0-17, 18-64, 65 o más años (% , 2022)



Nota: interrupción de las series de FI, FR y LU.  
Fuente: Eurostat [ilc\_peps01n], EU-SILC.

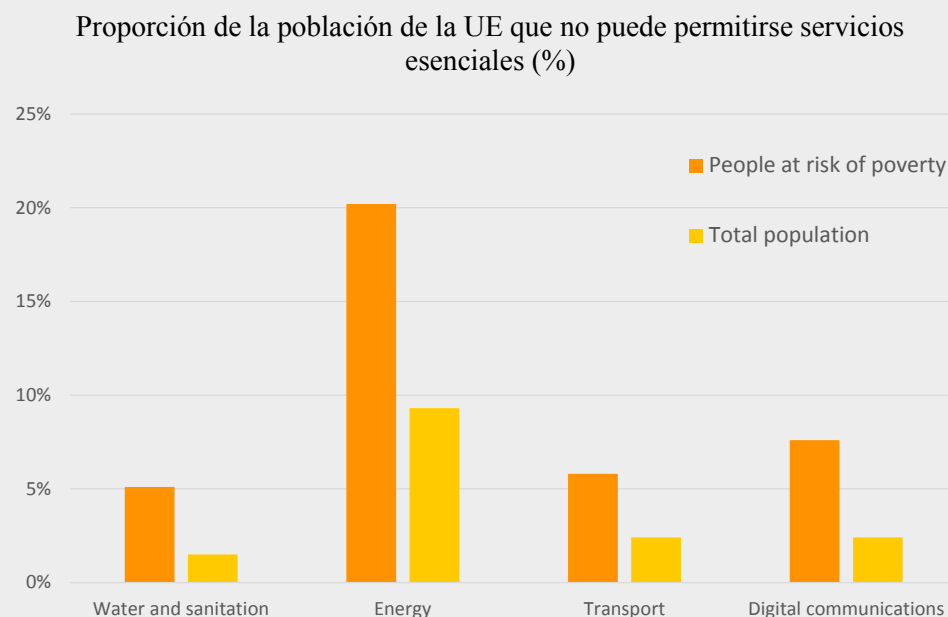
Si bien la mayoría de la población de la UE tiene acceso a servicios esenciales, las personas en riesgo de pobreza o exclusión social y las más vulnerables encuentran importantes obstáculos. En este sentido, el 9,3 % de la población de la UE no puede calentar adecuadamente su hogar (con un incremento de 2,4 p.p. en comparación con el año anterior y más del doble de esta cifra en el caso de la población en riesgo de pobreza o exclusión social), el 2,4 % no puede permitirse una conexión a internet para uso personal en el hogar, el 2,4 % no puede permitirse el uso habitual del transporte público y el 1,5 % vive en hogares sin baño, ducha o inodoro, con considerables variaciones entre países<sup>37</sup>. Los hogares en riesgo de pobreza o exclusión social gastan una proporción significativamente mayor de su presupuesto en servicios esenciales y, por tanto, son más vulnerables a los aumentos de los precios. Además de la asequibilidad, la disponibilidad y la accesibilidad también plantean problemas, en ocasiones vinculados a otras dimensiones, como la falta de capacidades o factores geográficos (la brecha urbana/rural, las regiones ultraperiféricas y otras regiones remotas e insulares). El pilar europeo de derechos sociales establece el derecho de toda persona a acceder a servicios esenciales de buena calidad y pide que se apoye a las personas necesitadas en este sentido, lo que es importante al objeto de fomentar los avances para alcanzar el objetivo de reducción de la pobreza de la UE en 2030.

<sup>37</sup> [Commission Report on access to essential services in the EU](#) [Informe de la Comisión sobre el acceso a los servicios esenciales en la UE, documento en inglés] [SWD(2023) 213 final/2].

## Los hogares en riesgo de pobreza o exclusión social tienen un acceso mucho más limitado a los servicios esenciales en la UE

En 2022, la proporción de personas que no podían calentar sus hogares en la UE se elevó al 9,3 %, frente al 6,9 % de 2019

Las personas en riesgo de pobreza o exclusión social encuentran importantes obstáculos a la hora de acceder los servicios esenciales



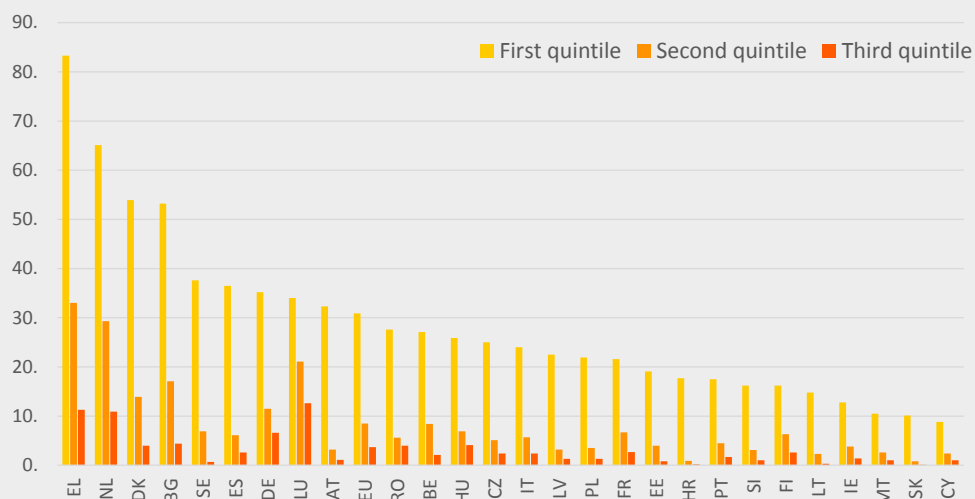
Fuente: Eurostat, [ilc\_mdcs01], [ILC\_mdcs07A], [ilc\_mdcs05], [ilc\_mdcs13a], EU-SILC.

**La asequibilidad de la vivienda es un reto cada vez mayor en la Unión.** En 2022, casi una de cada diez personas vivía en un hogar en el que el coste total de la vivienda representaba más del 40 % de la renta disponible total, con un incremento significativo desde 2020. Las dificultades relacionadas con la vivienda tienden a ser más graves en las familias con hijos y los hogares monoparentales. En el caso de las personas en riesgo de pobreza, la proporción fue más de tres veces superior a la de la población total. Asimismo, a lo largo de la última década se ha avanzado poco en la reducción del número de personas sin hogar en los Estados miembros. Las políticas de la UE pueden tener efectos positivos en cuanto a la asequibilidad, la disponibilidad y la adecuación de la vivienda, sobre todo en el caso de las personas necesitadas. Si bien la responsabilidad principal en materia de vivienda y de ayudas a la vivienda recae en los Estados miembros, la financiación y las políticas de la UE pueden apoyar los esfuerzos de las autoridades públicas nacionales y subnacionales para hacer frente a estos retos, por ejemplo en los ámbitos de la cohesión y el desarrollo urbano, el empleo y la protección social, y las políticas industriales y energéticas. Además, ciertas iniciativas de la UE, como la Nueva Bauhaus Europea y la Iniciativa «Vivienda Asequible», pueden contribuir a aumentar la sostenibilidad y la inclusividad de la vivienda. La inversión en vivienda social puede mejorar la accesibilidad y asequibilidad de la vivienda para los grupos de renta baja y vulnerables, incluidas las personas sin hogar. Fondos de la UE como el FEDER, el FSE+, el MRR e InvestEU permiten nuevas inversiones en viviendas sociales y asequibles y la ejecución de convenios de colaboración entre el sector público y el sector privado para poner en común recursos y desarrollar sistemas de intervención sostenibles.

## El sobrecoste de la vivienda es mayor en la quinta parte menos pudiente de la población de todos los Estados miembros

Coste de la vivienda respecto de la renta disponible en las tres primeras quintas partes de la población ordenadas por nivel de renta, 2022 (en %)

En 2022, la proporción de personas de la UE afectadas por el sobrecoste de la vivienda fue el doble de grande en la primera quinta parte de la población que en la segunda, ordenadas por nivel de renta



Fuente: Eurostat [[ilc\\_lvho07b](#)]. Interrupción de las series de FR y LU en 2022.

**Los sistemas de protección social desempeñan un papel clave en los Estados miembros a la hora de garantizar la cohesión social, la seguridad de los ingresos frente a los riesgos y la estabilización macroeconómica, por lo que deben adecuarse a los retos del futuro.** En general, los sistemas de protección social han demostrado su eficacia para favorecer la resiliencia socioeconómica durante la pandemia de COVID-19 y la más reciente crisis energética. Sin embargo, la capacidad de los sistemas de protección social para seguir siendo adecuados y fiscalmente sostenibles está sometida a una presión creciente debido al envejecimiento de la población, a la evolución del mundo del trabajo y a la doble transición ecológica y digital. Estos cambios tendrán implicaciones para el diseño y el alcance de los sistemas de protección social y su financiación. En la práctica, esto implica la necesidad de aumentar las tasas de participación en empleos de calidad en todos los grupos de población, prolongar la vida laboral, dar respuestas adecuadas a la pobreza de los ocupados, ofrecer cobertura de protección social a las formas de empleo atípicas, prestar servicios de protección social mejor organizados, disponibles y eficientes, en particular los cuidados, y adaptar los sistemas de protección social a las nuevas realidades originadas por la adaptación al cambio climático y las tecnologías ecológicas y digitales. A fin de preparar los sistemas de protección social para el futuro, es especialmente importante abordar las políticas de bienestar social desde una perspectiva del ciclo de vida. Unas políticas sociales bien diseñadas en diferentes etapas del ciclo de vida de una persona pueden generar «dobles dividendos», de modo que se reduzca el gasto público futuro en ingresos de sustitución gracias al empleo, el bienestar y la salud, y se propicie un crecimiento económico integrador al tiempo que se amplía la base imponible. Las reformas e inversiones de los Estados miembros en estos ámbitos están respaldadas por varias iniciativas de la UE destinadas a preparar la protección social para el futuro, como las Recomendaciones del Consejo sobre el acceso a la protección social<sup>38</sup> para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, sobre los cuidados de larga duración, sobre una transición justa hacia la neutralidad climática y sobre una renta mínima adecuada que garantice la inclusión activa, así como la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados.

---

<sup>38</sup> [Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia \(2019/C 387/01\)](#) (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

**Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas se mantuvieron prácticamente estables en la UE por término medio, pero con grandes variaciones entre Estados miembros, mientras que siguen existiendo retos significativos en relación con la asequibilidad y la calidad de los servicios de cuidados de larga duración y el acceso a estos.** Es más probable que las personas que viven en hogares con ingresos bajos declaren necesidades de cuidados médicos no satisfechas, aunque la magnitud de la brecha con respecto al conjunto de la población varía de un Estado miembro a otro. La evolución demográfica, en particular la proyección de una mayor esperanza de vida futura, incrementa las posibilidades de que se necesiten cuidados de larga duración en el futuro. Los datos más recientes (de 2019) revelan que el 46,5 % de las personas de 65 o más años de edad con graves dificultades para el cuidado personal o para la realización de actividades domésticas en la UE tenían necesidades de ayuda no satisfechas en relación con tales actividades. Este porcentaje era notablemente más elevado en el caso de las personas del quintil de renta más bajo (51,2 %) que en el de las personas del quintil de renta más alto (39,9 %). El principal obstáculo para acceder a los cuidados de larga duración es su asequibilidad. Incluso después de recibir prestaciones de cuidados de larga duración, los costes directos de la asistencia pueden ser muy elevados en algunos Estados miembros, especialmente en el caso de las personas mayores con necesidades severas de este tipo de cuidados que reciben asistencia a domicilio. Los problemas de acceso se ven exacerbados por la importante escasez de mano de obra y de capacidades en el sector asistencial, motivada también por las difíciles condiciones de trabajo.

**Los interlocutores sociales tienen un papel clave que desempeñar en el diseño y la aplicación de reformas y políticas a nivel nacional que favorezcan el empleo, la calidad del empleo, el desarrollo de capacidades y la protección social.** Un diálogo social eficaz contribuye decisivamente al buen funcionamiento de la economía social de mercado europea, garantizando que los resultados de las políticas sean mejores y más sostenibles y favoreciendo una doble transición ecológica y digital justa. En general, en los Estados miembros que tienen una tradición consolidada de diálogo social, la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas pertinentes fue de mayor calidad e intensidad, en particular en relación con las consultas realizadas en el contexto del Semestre Europeo. Las conclusiones de la supervisión multilateral del Comité de Empleo destacaron que sigue siendo de suma importancia evitar una participación meramente formalista y garantizar que se mantengan consultas oportunas y significativas con los interlocutores sociales a lo largo de todo el proceso de formulación de políticas en todos los Estados miembros<sup>39</sup>. Más de dos años después de la adopción del MRR, los procesos de diálogo social en torno a la aplicación de los planes de recuperación y resiliencia (PRR) avanzan en la mayoría de los Estados miembros<sup>40</sup>. En virtud de la Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social, se pide a los Estados miembros que garanticen un entorno propicio para el diálogo social bipartito y tripartito —incluida la negociación colectiva— en los sectores público y privado y a todos los niveles<sup>41</sup>. Sobre la base de las tradiciones, normas y prácticas nacionales existentes, los esfuerzos para reforzar la participación de las organizaciones de la sociedad civil en la formulación de políticas pertinentes son fundamentales para proporcionar información valiosa sobre los retos existentes y emergentes, así como sobre la eficacia de las intervenciones estratégicas sobre el terreno.

---

<sup>39</sup> [Dictamen 9955/23](#) del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social.

<sup>40</sup> Comisión Europea: [Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo. Informe de revisión sobre la aplicación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia](#) [COM(2022) 383 final], 2022.

<sup>41</sup> [COM\(2023\) 40 final](#) y [Consejo 10542/23](#).

**Los Estados miembros deben tomar medidas para abordar los desafíos en materia de empleo, capacidades y políticas sociales detectados en el presente Informe conjunto sobre el empleo.** El análisis presentado en este informe destaca distintos ámbitos prioritarios que necesitan medidas estratégicas. En consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo, se invita a los Estados miembros a:

- Potenciar la mejora de capacidades y el reciclaje profesional de los adultos para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades, adaptarse a la evolución de la situación y las perspectivas del mercado laboral, y fomentar la doble transición ecológica y digital, en particular mediante la integración del uso de herramientas de información estratégica sobre las capacidades; reforzar la acreditación de derechos de formación individuales, como las cuentas de aprendizaje individuales; y fomentar el desarrollo, la aplicación y el reconocimiento de las microcredenciales, en consonancia con las Recomendaciones del Consejo sobre las cuentas de aprendizaje individuales y sobre un enfoque europeo de las microcredenciales.
- Reforzar las políticas activas del mercado de trabajo y la capacidad y eficacia de los servicios públicos de empleo —en particular mediante inversiones en infraestructuras y servicios digitales, mejora de la orientación profesional, servicios de asesoramiento, información estratégica sobre capacidades y formación del personal—, con vistas a favorecer la creación de empleo de calidad y las transiciones.
- Supervisar y mitigar los efectos negativos de la inflación en el poder adquisitivo de los hogares vulnerables a través de medidas de apoyo específicas, al tiempo que se mantienen los incentivos para reducir el consumo de energía, cuando proceda, y mejorar la eficiencia energética.
- En consonancia con la legislación o las prácticas nacionales y respetando plenamente el papel y la autonomía de los interlocutores sociales, promover una evolución de los salarios que mitigue la pérdida de poder adquisitivo, en particular para los trabajadores con salarios bajos, y, al mismo tiempo, promover la convergencia social al alza, reflejar los avances en productividad, proteger el empleo, salvaguardar la competitividad y mantener la vigilancia sobre los efectos indirectos en la inflación.
- Garantizar la disponibilidad de sistemas de apoyo diseñados de manera que se preserve y se siga desarrollando el capital humano a través de medidas conexas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional, con el fin de propiciar procesos de reestructuración justos cuando sea necesario, facilitar las transiciones laborales y contribuir a la modernización de la economía.

- Prestar apoyo a los trabajadores y los hogares más afectados por las repercusiones económicas y sociales de la adaptación al cambio climático y a las nuevas tecnologías ecológicas y digitales, en particular a los trabajadores y hogares vulnerables, por ejemplo mediante servicios de empleo y medidas de formación eficaces; programas de empleo e incentivos a la contratación y la transición bien diseñados, específicos y acotados en el tiempo; una seguridad de ingresos adecuada con un enfoque de inclusión activa; y la promoción del emprendimiento, en consonancia con la Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática.
- Promover la movilidad dentro de la UE y considerar atraer a trabajadores cualificados de terceros países (garantizando el respeto y la aplicación de los derechos laborales y sociales) y canalizar la migración legal hacia ocupaciones que sufren escasez, de forma plenamente complementaria con el aprovechamiento del talento existente en el territorio de la Unión.
- Adaptar la normativa del mercado laboral y los sistemas fiscales y de prestaciones sociales para reducir la segmentación del mercado laboral y la brecha de género en el mercado laboral y para fomentar la creación de empleo de calidad, incluida una posible reducción de la cuña fiscal, en particular para los trabajadores con bajos salarios, sin dificultar la transición hacia empleos mejor remunerados y el traslado de la fiscalidad del trabajo a la fiscalidad medioambiental.
- Garantizar entornos de trabajo saludables, seguros y bien adaptados.
- Promover la negociación colectiva y el diálogo social, junto con la participación oportuna y significativa de los interlocutores sociales en la formulación de políticas pertinentes a nivel nacional y de la UE, en particular en relación con la ejecución de los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros y en el contexto del Semestre Europeo.
- Mejorar las perspectivas del mercado laboral para los jóvenes, en particular mediante una educación y formación profesionales y una educación superior con criterios inclusivos y de calidad; el apoyo específico de los servicios de empleo (en particular tutorías, orientación y asesoramiento); y la formación de aprendices y unos períodos de prácticas de calidad, en consonancia con el refuerzo de la Garantía Juvenil.

- Garantizar la ausencia de discriminación, promover la igualdad de género, mejorar la integración de la perspectiva de género y reforzar la participación de las mujeres y los grupos desfavorecidos en el mercado laboral, mediante el fomento de la igualdad de oportunidades y la progresión profesional, la transparencia en las estructuras retributivas y la promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, en particular a través del acceso a cuidados de calidad asequibles (educación y cuidados de la primera infancia y cuidados de larga duración) y permisos de índole familiar y fórmulas de trabajo flexible para los progenitores y otros cuidadores no profesionales, en consonancia con la Estrategia Europea de Cuidados.
- Fomentar la igualdad de oportunidades para los menores de edad a fin de hacer frente a los elevados niveles de pobreza infantil y hacer el mejor uso posible de los recursos nacionales y de la UE. Acelerar la aplicación de la Garantía Infantil Europea, en particular mediante la prestación de servicios de educación y cuidados de la primera infancia asequibles y de buena calidad y la mejora de los resultados del aprendizaje con medidas dirigidas a evitar el abandono escolar prematuro y paliar la escasez de personal docente. Apoyar el acceso a la educación de los menores de edad procedentes de grupos desfavorecidos y zonas remotas, y promover la formación en todos los niveles de cualificación.
- Impulsar las competencias digitales de alumnos y adultos de todas las edades e incrementar la reserva de talento digital en el mercado laboral mediante el desarrollo de ecosistemas digitales de educación y formación apoyados por facilitadores clave, como la conectividad de alta velocidad para las escuelas, los equipos, y la formación del profesorado; y apoyar a las instituciones con conocimientos especializados sobre digitalización, prestando especial atención a la inclusión y a la reducción de la brecha digital.
- Garantizar una protección social adecuada y sostenible para todos, en consonancia con la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social; mejorar la protección de las personas que no tienen cobertura suficiente, como los trabajadores con formas de empleo atípicas, incluidos los que trabajan en plataformas y los trabajadores autónomos; mejorar la adecuación de las prestaciones, la transferibilidad de los derechos y el acceso a servicios de calidad, al tiempo que se salvaguarda la sostenibilidad de las finanzas públicas; y apoyar eficazmente la integración en el mercado laboral de las personas que pueden trabajar.
- Desarrollar y reforzar los regímenes de renta mínima que proporcionan un apoyo adecuado y siguen un enfoque de inclusión activa, en consonancia con la Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que garantice la inclusión activa; y fomentar el acceso a servicios esenciales como la energía, especialmente para los hogares de renta baja y vulnerables.

- Evaluar los efectos distributivos que tienen las reformas y las inversiones en la renta de diversos grupos de población, en consonancia con la Comunicación titulada «Evaluar mejor el impacto distributivo de las políticas de los Estados miembros».
- Proporcionar a todos los menores de edad en riesgo de pobreza o exclusión social un acceso libre y efectivo a servicios de asistencia sanitaria, educación y cuidados de la primera infancia, y actividades educativas y escolares, así como un acceso efectivo a una alimentación sana y a una vivienda adecuada, en consonancia con la Garantía Infantil Europea y los planes de acción nacionales conexos.
- Abordar la situación de carencia de hogar como la forma más extrema de pobreza; promover la renovación de viviendas residenciales y sociales, así como los servicios sociales integrados; apoyar el acceso a viviendas asequibles y de calidad, viviendas sociales o ayudas a la vivienda, cuando proceda.
- Invertir en la capacidad del sistema sanitario, en particular en lo que se refiere a los servicios de prevención y atención primaria, así como en la capacidad de salud pública, la coordinación de la asistencia, el personal sanitario y la sanidad electrónica; reducir los pagos directos cuando proceda; mejorar la cobertura de la asistencia sanitaria y promover mejores condiciones de trabajo, así como la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los trabajadores sanitarios.
- Reforzar la prestación de servicios de cuidados de larga duración de calidad, asequibles y sostenibles, en consonancia con la Estrategia Europea de Cuidados.
- Garantizar unos sistemas de pensiones inclusivos y sostenibles que posibiliten unos ingresos adecuados en la vejez y la equidad intergeneracional.

La financiación de la UE, en particular a través del FSE+, el FEDER, el FTJ, el IAT y el MRR para inversiones y reformas subvencionables, ayuda a los Estados miembros a intensificar las medidas estratégicas en estos ámbitos.

# CAPITULO 1: VISIÓN GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS TENDENCIAS SOCIALES, AVANCES HACIA LOS OBJETIVOS DE 2030, Y PRINCIPALES CONCLUSIONES HORIZONTALES SOBRE LA CONVERGENCIA SOCIAL

## 1.1. Tendencias clave del mercado laboral

En el contexto del repunte posterior a la pandemia de COVID, el crecimiento del empleo en la UE continuó siendo sólido en 2023, aunque con diferencias significativas entre sectores. En el segundo trimestre de 2023, el número total de personas con empleo alcanzó los 216,1 millones, es decir, 6,2 millones por encima del máximo alcanzado en el cuarto trimestre de 2019<sup>42</sup>. En el mismo trimestre, la tasa de empleo (20-64 años) se situó en el 75,4 %, es decir, 2,5 p.p. por encima de los máximos anteriores a la pandemia (del cuarto trimestre de 2019). Sobre una base anual, la tasa de empleo fue del 74,6 % en 2022 (1,9 p.p. por encima del valor de 2019). Esta evolución positiva del empleo estuvo acompañada de un aumento de la tasa de actividad (15-64 años), que alcanzó el 74,5 % en 2022, y de una caída de la tasa de desempleo (15-74 años) hasta el 6,2 % en el mismo año. No obstante, se observaron diferencias entre sectores en términos de crecimiento del empleo. La crisis energética frenó el crecimiento del empleo en sectores de gran consumo energético<sup>43</sup>. Por el contrario, el sector de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) registró el mayor crecimiento del empleo, con un incremento del 16,9 % entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2023, o más de un millón de puestos de trabajo adicionales. El empleo en el sector de la construcción aumentó un 6,6 %, mientras que en la industria manufacturera de gran consumo energético aún no se han recuperado los niveles anteriores a la crisis. El empleo en la agricultura disminuyó un 4,3 %, en consonancia con su tendencia a largo plazo. En conjunto, se prevé un crecimiento del empleo del 1 % en 2023 y del 0,4 % tanto en 2024 como en 2025<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [namq\_10\_a10\_e], [lfsi\_emp\_q], [lfsi\_emp\_a], [une\_rt\_a], [une\_ltu\_a].

<sup>43</sup> Comisión Europea: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2023* [Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: revisión anual de 2023, documento en inglés]. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

<sup>44</sup> Comisión Europea: *European Economic Forecast, Autumn 2023* [Previsiones económicas europeas, otoño de 2023, documento en inglés], Documento institucional 258, 2023.

**El total de horas trabajadas y las ausencias del trabajo han ido regresando a sus tendencias a largo plazo.** El número de horas trabajadas en la UE se ha recuperado de forma constante desde el mínimo de 72 600 millones al que cayó en el segundo trimestre de 2020 para situarse en 86 700 millones en el segundo trimestre de 2023<sup>45</sup>. En un contexto de mayor empleo, el número de horas trabajadas por trabajador vuelve a su tendencia a la baja a largo plazo (véase el apartado 2.1.1). Las ausencias trimestrales también vuelven a sus niveles medios a largo plazo, con un 9,5 % de los empleados ausentes del trabajo en el segundo trimestre de 2023. La rapidez de estos reajustes pone de relieve el importante papel que desempeñaron las medidas del mercado laboral adoptadas a nivel nacional y de la UE en el contexto de la crisis de la COVID-19, al permitir a las empresas conservar su capital humano y ayudar a los trabajadores autónomos a reanudar gradualmente sus actividades tras el levantamiento de las medidas de confinamiento (véase el apartado 2.1). El informe semestral final sobre la aplicación de SURE indica que estos instrumentos de la UE ayudaron aproximadamente a 31,5 millones de personas y 2,5 millones de empresas en su punto álgido en 2020<sup>46</sup>.

**Los salarios nominales experimentaron un fuerte crecimiento en la UE en 2022, mientras que los salarios reales disminuyeron por término medio.** La remuneración nominal por empleado aumentó en todos los Estados miembros, con una tasa media de crecimiento en la UE del 4,8 %, frente al 1,9 % del período 2013-2019 anterior a la pandemia. Sin embargo, estos incrementos nominales han sido ampliamente superados por la inflación, lo que ha dado lugar a un descenso significativo de los salarios reales del 3,7 % en 2022. Esto ha repercutido en el poder adquisitivo de los trabajadores, especialmente de los que tienen salarios bajos, quienes tienden a gastar una mayor proporción de sus ingresos en artículos de elevada inflación, como los alimentos (véase el apartado 2.1)<sup>47</sup>. Cabe esperar que los salarios nominales aumenten en 2023<sup>48</sup>.

<sup>45</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [[namq\\_10\\_a10\\_e](#)], [[lfsi\\_abt\\_q](#)].

<sup>46</sup> Comisión Europea: [Informe sobre el Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia \(SURE\) tras el brote de COVID-19 en virtud del artículo 14 del Reglamento \(UE\) 2020/672 del Consejo. El instrumento SURE cumple su misión: informe semestral final](#) [COM(2023) 291 final].

<sup>47</sup> Eurofound, [Minimum wages in 2023: Annual review, Minimum wages in the EU series](#) [Salarios mínimos en 2023: revisión anual. Serie sobre los salarios mínimos en la UE, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023 y Comisión Europea, [Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2023](#) Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: revisión anual de 2023, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

<sup>48</sup> Comisión Europea: [European Economic Forecast, Autumn 2023](#) [Previsiones económicas europeas, otoño de 2023, documento en inglés], Documento institucional 258, noviembre de 2023.

**La escasez de mano de obra y de capacidades sigue siendo elevada en todos los sectores y niveles de cualificación.** La tasa de vacantes de empleo en la industria, la construcción y los servicios empezó a disminuir muy lentamente en la UE desde su máximo histórico del 3 % alcanzado en el segundo trimestre de 2022 hasta el 2,7 % en el segundo trimestre de 2023, debido en parte a la desaceleración de la actividad económica. Sin embargo, sigue estando muy por encima de la media del 1,7 % del período 2013-2019 anterior a la pandemia. La escasez es especialmente significativa en sectores como la asistencia sanitaria, la construcción, las CTIM (y, en particular, las TIC) y otras profesiones de servicios (véanse los apartados 2.1 y 2.2)<sup>49</sup>. De cara al futuro, cabe esperar que la escasez de mano de obra y de capacidades se vea afectada por los cambios en las necesidades del mercado laboral, también en relación con la doble transición ecológica y digital, y el descenso previsto de la población en edad laboral<sup>50</sup>.

**Aunque las tasas de empleo aumentaron tanto en el caso de las mujeres como en el de los jóvenes y las personas de más edad, la brecha de género en el empleo sigue siendo considerable, al igual que la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis).** La tasa de actividad de las mujeres (15-64 años) continuó su constante tendencia al alza a largo plazo (+ 10 p.p. en las dos últimas décadas) hasta alcanzar el 70,3 % en el segundo trimestre de 2023, con una reducción gradual de la diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres hasta 9,5 puntos porcentuales<sup>51</sup>. Al mismo tiempo, la tasa de empleo de las mujeres (20-64 años) se elevó al 69,3 % en 2022, más de 2 p.p. por encima de su valor de 2019 (véase el gráfico 1.1.1). No obstante, sigue existiendo en la UE una importante brecha de género en el empleo, de 10,3 p.p. en el segundo trimestre de 2023 (véase el apartado 2.2). Por lo que se refiere a los jóvenes, su tasa de empleo (15-24 años) alcanzó el 34,7 % en 2022, superando también su nivel anterior a la pandemia (del 33,5 % en 2019) (véase el gráfico 1.1.1). Sin embargo, a pesar de las importantes y continuas mejoras, en el segundo trimestre de 2023 el 11,1 % de los jóvenes (de 15 a 29 años) eran ninis, lo que corresponde aproximadamente a 8 millones de personas. En el otro extremo, el empleo de las personas mayores (55-64 años) creció un 3,7 % en 2022, hasta alcanzar el 62,3 % (véase el gráfico 1.1.1). Se ha registrado un fuerte crecimiento de la tasa de actividad de las personas mayores, que han superado a todos los demás grupos de edad en las dos últimas décadas (véase el apartado 2.2)<sup>52</sup>.

<sup>49</sup> Eurostat [[ei\\_lmiv\\_q\\_r2](#)].

<sup>50</sup> Comisión Europea, *Employment and social developments in Europe 2023* [Evolución social y del empleo en Europa 2023, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

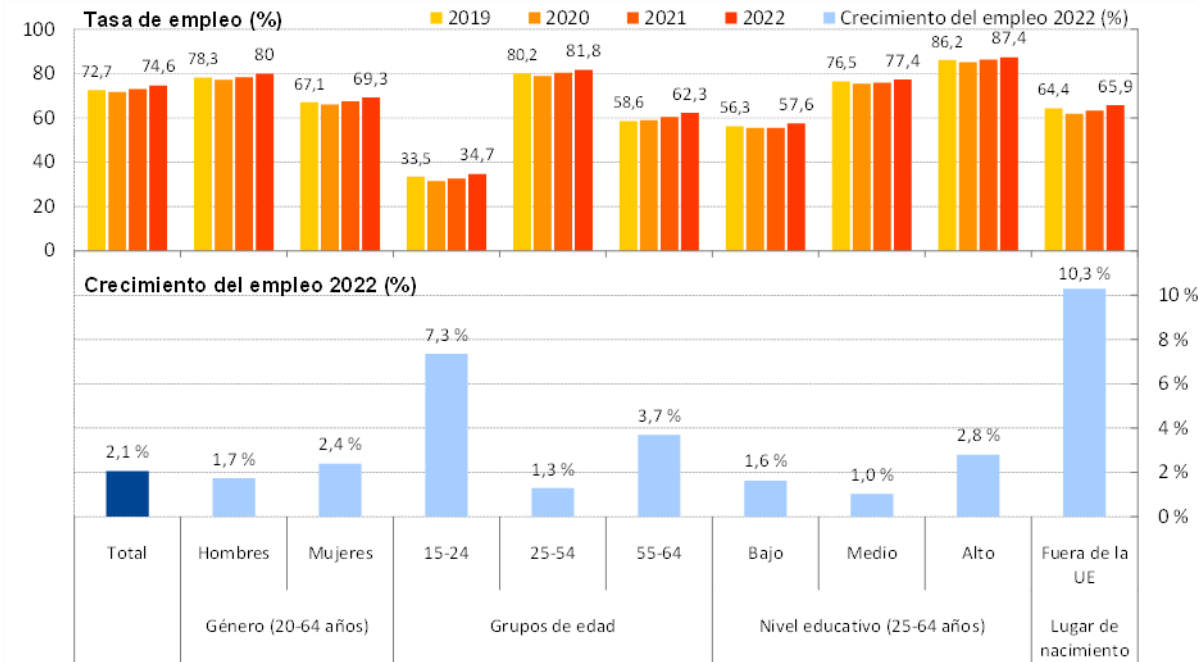
<sup>51</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [[lfsq\\_argan](#)], [[lfsi\\_emp\\_q](#)], [[lfsi\\_neet\\_q](#)], [[lfsi\\_emp\\_a](#)].

<sup>52</sup> *Drivers of rising labour force participation – the role of pension reforms* [Factores determinantes del aumento de la participación de la población activa: el papel de las reformas de las pensiones, documento en inglés], ECB Economic Bulletin, 5/2020.

Aunque el empleo aumentó en todos los niveles de cualificación en 2022, la brecha entre las personas poco cualificadas y las altamente cualificadas sigue siendo amplia en la UE. La tasa de empleo de las personas de entre 25 y 64 años superó los máximos anteriores a la pandemia en 2022 en todos los niveles educativos<sup>53</sup>. Aunque el crecimiento anual del empleo fue del 2,8 %, los trabajadores altamente cualificados experimentaron el mayor incremento en 2022, año en que alcanzaron una tasa del 87,4 % (frente al 86,2 % de 2019; véase el gráfico 1.1.1). El crecimiento del empleo fue significativamente inferior en el caso de los trabajadores con cualificaciones bajas y medias, situándose en 2022 en el 1,6 y el 1 %, con tasas de empleo del 57,6 y el 77,4 %, respectivamente. En general, la brecha entre las tasas de empleo de los trabajadores poco cualificados y altamente cualificados se mantuvo en 29,8 p.p. en 2022 (véase el apartado 2.2).

**Gráfico 1.1.1: El empleo siguió creciendo, con una dinámica más sólida entre los jóvenes, las mujeres y las personas altamente cualificadas, pero las diferencias entre los distintos grupos siguen siendo considerables**

Tasas de empleo en la EU-27 por género, grupo de edad, nivel educativo alcanzado y lugar de nacimiento en (%)



Nota: datos desestacionalizados, sin ajuste de calendario.  
Fuente: Eurostat [lfsi\_emp\_a], [lfsa\_ergaed], [lfsa\_egaed].

<sup>53</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [lfsa\_ergaed], [lfsq\_ergaed].

**A pesar de que ha habido mejoras, las personas nacidas fuera de la UE siguen encontrando importantes obstáculos para integrarse en el mercado laboral en comparación con los nacidos en la UE.** La tasa de empleo (20-64 años) de las personas nacidas fuera de la UE volvió a aumentar hasta el 65,9 % en 2022 (debido a un incremento del empleo del 10,3 % en 2022), aunque sigue siendo 9,8 p.p. inferior a la de las personas nacidas en la UE<sup>54</sup>. Su tasa de desempleo (15-74 años) disminuyó significativamente en la última década, situándose en el 11,4 % en 2022. Los obstáculos que encuentran por lo que se refiere a la integración en el mercado laboral abarcan, entre otras cosas, la falta de reconocimiento de las cualificaciones formales y las barreras lingüísticas<sup>55</sup>. Estas últimas fueron también el mayor obstáculo en el caso específico de las personas que huyeron de la guerra en Ucrania<sup>56</sup>. De los aproximadamente 4,2 millones de personas que se han registrado en la UE en virtud de la Directiva de protección temporal hasta agosto de 2023, alrededor del 60 % están en edad laboral (18-64 años) y se estima que alrededor del 33 % han encontrado empleo hasta la fecha<sup>57</sup>.

## 1.2. Tendencias sociales clave

**Tras un descenso en 2022, la renta bruta disponible real de los hogares (RBDH) aumentó a escala de la UE en el primer y el segundo trimestre de 2023.** Aunque la renta real de los hogares aumentó en general en la UE entre 2020 y 2021, su crecimiento se vio frenado entre el segundo trimestre de 2021 y el segundo trimestre de 2022 por la eliminación gradual de las medidas de apoyo relacionadas con la COVID-19. La RBDH disminuyó en el tercer y cuarto trimestre de 2022, debido principalmente al impacto negativo de la inflación en los salarios reales. La estabilización gradual de los salarios y las transferencias sociales se tradujo en un ligero aumento de la renta de los hogares en el primer y segundo trimestre de 2023, período en el que también hubo una contribución positiva de los impuestos. Estos incrementos medios de la renta real ocultan diferencias considerables entre los niveles de renta, con un impacto superior a la media de la todavía elevada inflación (subyacente) en los hogares de renta baja y en algunos hogares de renta media que dedican mayores porcentajes de sus cestas de gasto a la alimentación.

---

<sup>54</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [[lfsa\\_ergacob](#)], [[lfsa\\_argacob](#)], [[lfsa\\_urgacob](#)].

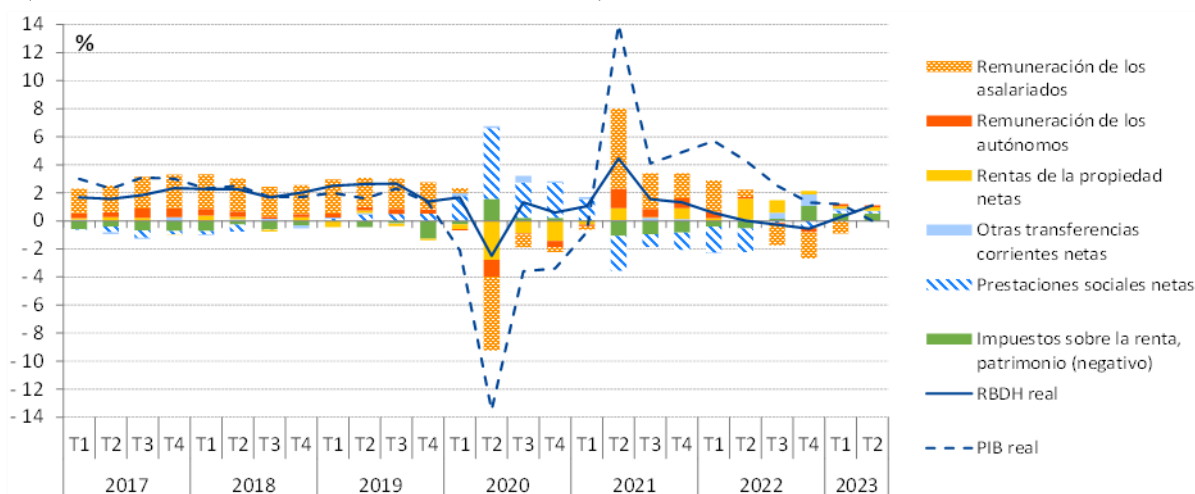
<sup>55</sup> Eurostat, Encuesta de Población Activa, [Módulo 2021](#).

<sup>56</sup> Eurofound, [Barriers to employment of displaced Ukrainians](#) [*Barreras para el empleo de los ucranianos desplazados*, documento en inglés], 2023.

<sup>57</sup> Comisión Europea: [European Economic Forecast, Autumn 2023](#) [*Previsiones económicas europeas, otoño de 2023*, documento en inglés], Documento institucional 258, 2023.

### Gráfico 1.2.1: Crecimiento de la renta real agregada de los hogares

Crecimiento de la renta bruta disponible real de los hogares (RBDH) y sus principales componentes, y crecimiento del PIB real (EU-27, tasas de crecimiento trimestrales interanuales)



Notas: cálculos de la DG EMPL. La RBDH nominal se deflactó utilizando el índice de precios del gasto en consumo final de los hogares. El crecimiento de la RBDH real de la UE se estima como media ponderada de los valores de los Estados miembros que disponen de datos trimestrales sobre la base del SEC 2010 (en total, el 95 % de la RBDH de la UE).

Fuente: Eurostat, cuentas nacionales [[nasq\\_10\\_nf\\_tr](#)] y [[namq\\_10\\_gdp](#)]. Datos sin desestacionalizar.

**La desigualdad de ingresos disminuyó en la UE a pesar de la pandemia de COVID-19 y de los elevados costes de la vida.** En 2022 (en relación con los ingresos de 2021), la ratio de distribución de la renta por quintiles ( $S_{80}/S_{20}$ ) bajó a 4,74, desde un valor de 4,99 en 2021 (sobre la base de los ingresos de 2020), y cabe esperar que se mantenga estable el año próximo (sobre la base de los ingresos de 2022)<sup>58</sup>. Esto es resultado de las decisivas respuestas estratégicas adoptadas a escala de la UE y de los Estados miembros para abordar y prevenir las consecuencias sociales negativas de la pandemia y, posteriormente, también para proteger los ingresos frente al fuerte aumento de los precios de la energía y las presiones inflacionistas más generales que siguieron. Dado que la inflación tiene un impacto típicamente regresivo en los ingresos, debido a que los hogares con ingresos bajos gastan relativamente más en productos esenciales como la energía y los alimentos, las medidas de apoyo a la renta y los ajustes en las prestaciones sociales y los impuestos en los Estados miembros, cuando se han dirigido a las personas vulnerables, han contribuido a evitar que aumenten las desigualdades de ingresos (así como el riesgo de pobreza).

<sup>58</sup> Eurostat [[tessi180](#)] y [Flash estimates experimental results](#) [Resultados experimentales de los indicadores adelantados, documento en inglés] en relación con el ejercicio 2022.

**La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social permaneció en general estable en la UE.** En 2022, la tasa de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se situó en el 21,6 % en la Unión (frente al 21,7 % en 2021 y al 21,6 % en 2020). Esta estabilidad general de los tres últimos años, marcados por la pandemia y la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, así como los elevados precios de la energía y costes de la vida, llega tras un descenso general del número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en la última década. Esta reciente estabilidad es notable si se compara con el fuerte aumento que siguió a la crisis económica y financiera de 2008-2009<sup>59</sup>. Como reflejo de esta estabilidad general de la tasa AROPE, sus tres subcomponentes mostraron también una gran estabilidad en el nivel agregado de 2022<sup>60</sup>. La tasa de riesgo de pobreza (AROP) disminuyó en 0,3 p.p., situándose en el 16,5 % (sobre la base de los ingresos de 2021). Además, los indicadores adelantados de Eurostat relativos a los ingresos de 2022 en la UE siguen apuntando a que la tasa AROP se mantiene estable en general. La proporción de personas que sufren privación material y social grave, por el contrario, se incrementó en 0,4 p.p. en 2022, para situarse en el 6,7 %. Por último, como consecuencia de la evolución positiva del mercado de trabajo, la proporción de personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados disminuyó en 0,7 p.p., para situarse en el 8,3 % en 2022 (sobre la base de la actividad de 2021) (véase el apartado 2.4).

**La proporción de menores en riesgo de pobreza o exclusión social aumentó ligeramente en la UE en 2022 y fue superior a la de la población total.** En 2022, esta proporción aumentó en 0,3 p.p., situándose en el 24,7 % (frente al 21,6 % de la población total)<sup>61</sup>. Aunque sigue estando por debajo de su nivel de 2015 (del 27,4 %), la proporción de menores en riesgo de pobreza o exclusión social ha registrado aumentos marginales pero constantes en la UE desde 2020. En 2022, la tasa de riesgo de pobreza se mantuvo prácticamente estable en el 19,3 % (– 0,2 p.p., en relación con los ingresos de 2021), mientras que la proporción de menores en situación de privación material y social grave aumentó en 0,9 p.p. hasta situarse en el 8,4 %. Por último, la proporción de niños que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados se redujo en 0,7 p.p., para situarse en el 7,6 % en 2022 (sobre la base de la actividad de 2021).

---

<sup>59</sup> Eurostat [[jlc\\_pecs01](#)]. Con el fin de supervisar la evolución en la UE a lo largo de un período más largo, incluido el seguimiento del objetivo de reducción de la pobreza en la UE para 2030, Eurostat elaboró una serie sin interrupciones para excluir la importante interrupción en los datos de DE en 2020. La serie sin interrupciones incluye los valores estimados de DE y de la EU-27 para 2019 y se publica por separado (véase el enlace anterior).

<sup>60</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [[tessi010](#)], [[tepsr\\_lm420](#)], [[tepsr\\_lm430](#)].

<sup>61</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [[tepsr\\_lm412](#)], [[tepsr\\_spi110](#)], [[tepsr\\_spi120](#)], [[tepsr\\_spi130](#)].

**La pobreza de los ocupados reanudó su tendencia a la baja tras un pequeño aumento en 2021, pero sigue siendo un reto.** La proporción de personas de la UE que están en riesgo de pobreza a pesar de tener un empleo disminuyó en 0,4 p.p., para situarse en el 8,5 % en 2022 (en relación con los ingresos de 2021), algo menos que hace diez años (era del 8,9 % en 2012)<sup>62</sup>. Determinados grupos de trabajadores siguen estando más expuestos que otros. En particular, los trabajadores con bajo nivel educativo (18,4 %), los trabajadores a tiempo parcial (13,5 %), las personas con contrato temporal (12,2 %), las personas nacidas fuera de la UE (20 %) y los ciudadanos de terceros países (24,3 %).

**La proporción de personas mayores de 65 años en riesgo de pobreza o exclusión social continuó su tendencia al alza desde 2015.** Esta proporción, que aumentó en 0,7 p.p. desde 2021, se situó en el 20,2 % en la UE en 2022<sup>63</sup>. Pese a mantenerse estable para el conjunto de la población, la tasa de riesgo de pobreza (AROP) entre la población de más edad (en relación con los ingresos de 2021) aumentó ligeramente, situándose en el 17,3 % en 2022. En cambio, la proporción de personas mayores en situación de privación material y social grave se mantuvo prácticamente estable, situándose en el 5,5 % en 2022.

**El riesgo de pobreza y exclusión social tiende a ser significativamente más elevado en los grupos de población vulnerables que en el conjunto de la población.** A pesar de una ligera disminución en 2022, la tasa AROPE siguió siendo muy elevada en las personas con discapacidad (28,8 %) y las personas nacidas fuera de la UE (39,8 %), en comparación con la población total (21,6 %)<sup>64</sup>. El riesgo de pobreza<sup>65</sup> también tiende a ser mucho más elevado para los gitanos (véase el apartado 2.4).

---

<sup>62</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [tesov110], [ilc\_iw04], [ilc\_iw07], [ilc\_iw05], [ilc\_iw16], [ilc\_iw15].

<sup>63</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [tepsr\_lm411], [ilc\_li02], [ilc\_mdsl1].

<sup>64</sup> Datos de Eurostat utilizados en este apartado: [hlth\_dpe010], [ilc\_peps06n], [ilc\_peps01n].

<sup>65</sup> FRA: [Roma survey 2021](#) [Encuesta a la población gitana de 2021, documento en inglés].

### 1.3. Avances hacia los objetivos principales y nacionales de la UE para 2030

**Los objetivos en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza están impulsando medidas estratégicas en todos los ámbitos de actuación pertinentes a escala de la UE y en los Estados miembros.** La UE tiene tres objetivos principales para 2030, a saber: i) una tasa de empleo de al menos el 78 % de la población en edad laboral; ii) una tasa de participación de los adultos en actividades educativas de al menos el 60 % anual; y iii) una reducción del número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) de al menos 15 millones en comparación con 2019, de las cuales al menos 5 millones deberían ser menores de edad<sup>66</sup>. Estos objetivos principales de la UE fueron propuestos por la Comisión Europea en marzo de 2021, como parte del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Los Estados miembros los acogieron favorablemente en la Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021, al igual que hizo el Consejo Europeo en sus conclusiones de junio de 2021<sup>67</sup>. Tras mantener conversaciones bilaterales con los servicios de la Comisión y conversaciones multilaterales en el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social, todos los Estados miembros presentaron sus objetivos nacionales en los tres ámbitos. El Consejo EPSCO los debatió en junio de 2022 (véase el anexo 1). El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales también estableció objetivos complementarios a escala de la UE para reducir la brecha de género en el empleo, aumentar la oferta de servicios formales de educación y cuidados de la primera infancia, reducir el número de jóvenes ninis, aumentar la proporción de adultos que posee al menos capacidades digitales básicas y reducir el abandono prematuro de la educación y la formación. La mayoría de los Estados miembros establecen otros objetivos nacionales complementarios en estos ámbitos o en otros adicionales, según se considere necesario para garantizar el progreso en los tres objetivos principales dados los contextos específicos de cada país. En este apartado se hace un seguimiento de los avances logrados hasta la fecha en el cumplimiento de los tres objetivos principales y los objetivos nacionales de la UE para 2030.

**El sólido crecimiento del empleo en los dos últimos años ha situado a la UE en el buen camino para cumplir su objetivo principal relativo a la tasa de empleo para 2030.** Tras haber aumentado hasta el 74,6 % en 2022, la tasa de empleo de la UE tendría que crecer otros 3.4 p.p. para 2030 a fin de alcanzar el objetivo del 78 %. Esto corresponde a un crecimiento medio anual del empleo del 0,5 %, que también tiene en cuenta las proyecciones demográficas de Eurostat (véase el gráfico 1.3.1) y se contrapone a la tasa media de crecimiento anual del 1,1 % que se registró durante el período 2013-2019, anterior a la pandemia de COVID. Incluso teniendo en cuenta que, a niveles iniciales más elevados, pueden registrarse tasas de crecimiento más lentas, este dato indica que la Unión está bien encaminada para cumplir su objetivo relativo a la tasa de empleo para 2030.

<sup>66</sup> Véase: Comisión Europea: [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

<sup>67</sup> Véanse en línea la [Declaración de Oporto](#) y las [Conclusiones del Consejo](#) de los días 24 y 25 de junio de 2021.

**En 2022, todos los Estados miembros avanzaron hacia sus objetivos nacionales en materia de empleo, en el contexto de la recuperación posterior a la pandemia de COVID y la buena evolución del mercado laboral.** El gráfico 1.3.2 muestra que, en todos los países de la UE, la tasa de empleo de 2022 se situó por encima del nivel de 2020, lo que significa que se avanzó en el cumplimiento de los objetivos nacionales fijados<sup>68</sup>. La gran mayoría de los Estados miembros necesitarán realizar esfuerzos adicionales hasta 2030 para cerrar las brechas que persisten con respecto a los objetivos nacionales, como se muestra en el gráfico 1.3.2. Por el contrario, hay cinco países que ya alcanzaron en 2022 una tasa de empleo superior al objetivo nacional respectivo para 2030. Se trata de Estonia (+ 0,6 p.p. con respecto a su objetivo nacional), los Países Bajos (+ 0,4 p.p.), Eslovaquia y Suecia (+ 0,2 p.p. en ambos casos), y Dinamarca (+ 0,1 p.p.), mientras que Irlanda se sitúa exactamente en su objetivo para 2030. Todos estos países, salvo Eslovaquia, registran ya tasas de empleo superiores y, en algunos casos (los Países Bajos, Suecia y Estonia), significativamente superiores (alrededor de 4 p.p. o más) al objetivo a escala de la UE para 2030, que es del 78 %. Entre todos los demás países donde en 2022 persistía una brecha con respecto a sus objetivos nacionales para 2030, Italia pretende conseguir el mayor incremento (8,2 p.p. de diferencia respecto del objetivo para 2030), seguida de Bélgica (8,1 p.p.), España (6,5 p.p.) y Rumanía (6,2 p.p.). En general, la mayoría de los Estados miembros lograron en 2022 un crecimiento del empleo superior a la tasa media respectiva anterior a la pandemia (durante el período 2013-2019)<sup>69</sup>. Sin embargo, en nueve de ellos (Eslovaquia, Portugal, Chequia, Hungría, Malta, Croacia, Polonia, Eslovenia y Luxemburgo), el crecimiento del empleo se mantuvo en 2022 por debajo del crecimiento medio correspondiente anterior a la crisis (véase el gráfico 1.3.3).

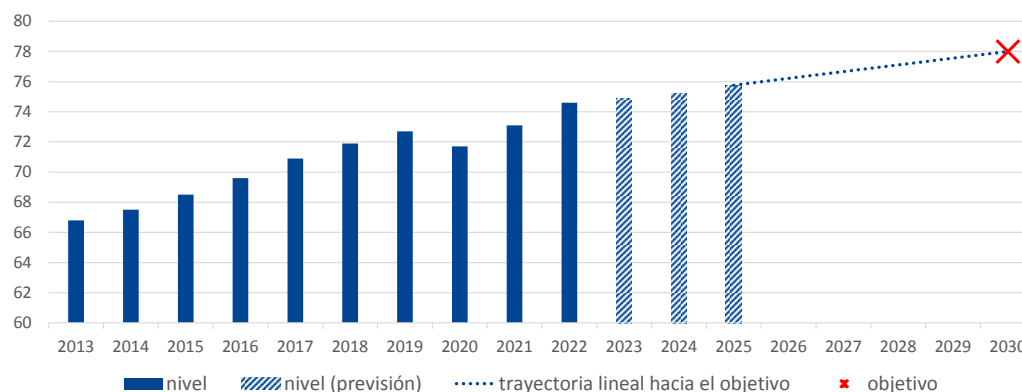
<sup>68</sup> En octubre de 2022, el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo acordó un enfoque metodológico para el seguimiento de los avances hacia los objetivos nacionales en materia de empleo en el contexto del Semestre Europeo. Este apartado se ha elaborado sobre la base de la metodología acordada. Véanse las publicaciones del Comité de Empleo: [Annual Employment Performance Report 2023](#) [Informe anual de resultados en materia de empleo de 2023, documento en inglés] y [Employment Performance Monitor 2023](#) [«Indicador de resultados en materia de empleo de 2023», documento en inglés].

<sup>69</sup> Debido al descenso de la población, se considera que la mayoría de los Estados miembros necesitan un crecimiento mínimo anual del empleo menor que en el período anterior a la crisis para alcanzar sus objetivos nacionales. Véase la publicación del Comité de Empleo [Annual Employment Performance Report](#) [Informe anual de resultados en materia de empleo de 2023, documento en inglés].

Por otra parte, en el caso de Italia, Bélgica y Francia, se estima que el crecimiento anual mínimo necesario para alcanzar sus objetivos nacionales de empleo para 2030 es superior al crecimiento correspondiente anterior a la crisis<sup>70</sup>. En un número significativo de Estados miembros, las tasas de empleo de las personas poco cualificadas presentan el mayor margen de mejora, en particular mediante actividades de mejora de capacidades y reciclaje profesional, así como medidas de educación y formación que respondan a las necesidades del mercado laboral<sup>71</sup>. También existe un amplio margen de mejora en relación con la tasa de empleo de las mujeres de más edad (55-64 años) y de los jóvenes (20-29 años) en un buen número de Estados miembros.

### Gráfico 1.3.1: La tasa de empleo de la UE aumento de forma significativa tras la crisis de la COVID-19

Tasa de empleo en la EU-27 y objetivo principal de la UE correspondiente para 2030 (20-64 años, en % de la población)



*Nota:* los valores de 2023, 2024 y 2025 se basan en las previsiones de crecimiento del empleo de la Comisión de otoño de 2023, así como en las previsiones de crecimiento de la población en general y de la población en edad laboral recogidas en las proyecciones demográficas de Eurostat para 2023.

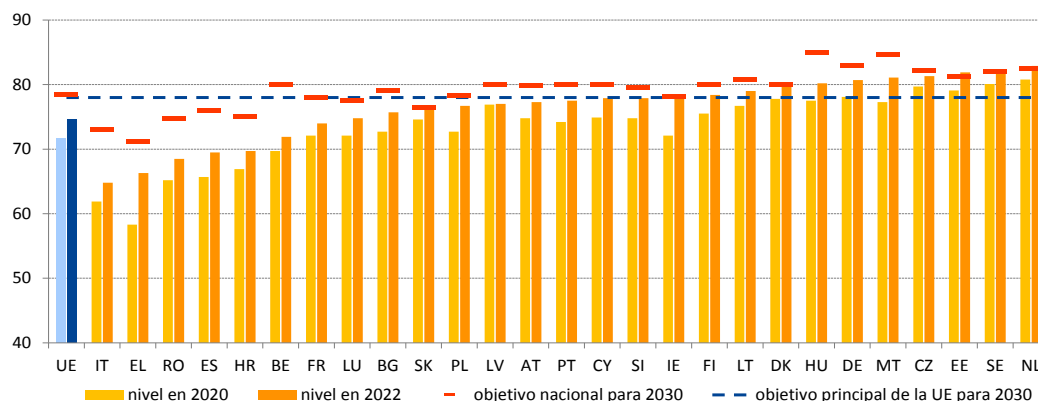
*Fuente:* Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)]; previsión de crecimiento del empleo, previsiones de la Comisión de otoño de 2023; [proyecciones demográficas de Eurostat, Europop 2023](#).

<sup>70</sup> En algunos Estados miembros, este crecimiento mínimo necesario del empleo es negativo, lo que refleja el descenso previsto de la población en edad laboral o el hecho de que ya se han alcanzado sus objetivos nacionales.

<sup>71</sup> En diciembre de 2022, el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo acordó un enfoque metodológico para mostrar el potencial de grupos de población específicos en el contexto del seguimiento de los avances hacia el objetivo en materia de empleo para 2030. Esta parte del informe refleja la metodología acordada. Véanse las publicaciones del Comité de Empleo: [Annual Employment Performance Report 2023](#) [Informe anual de resultados en materia de empleo de 2023, documento en inglés] y [Employment Performance Monitor 2023](#) [«Indicador de resultados en materia de empleo de 2023», documento en inglés].

### Gráfico 1.3.2: Las tasas de empleo aumentaron en los Estados miembros en 2022, lo que supone un avance hacia sus objetivos nacionales

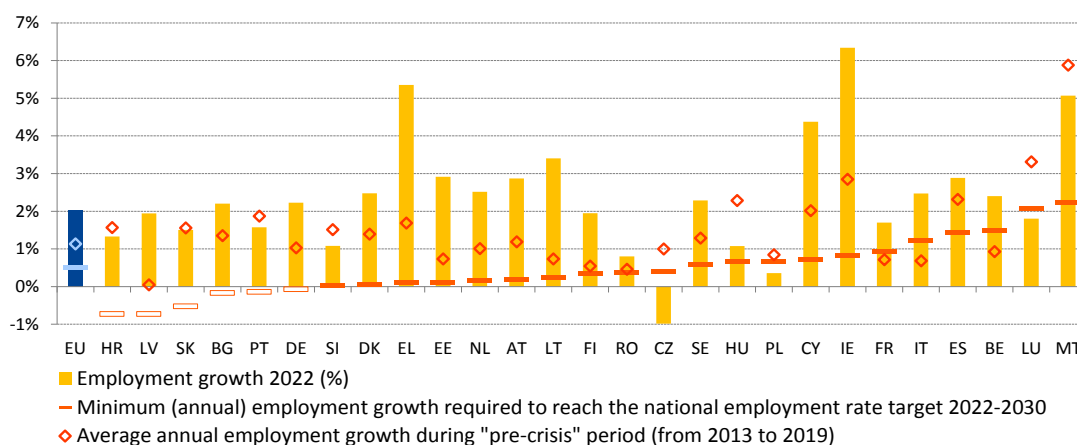
Tasa de empleo (2020 y 2022, 20-64 años, en % de la población) y objetivos nacionales para 2030



Fuente: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)] y cuadro sobre los objetivos nacionales para 2030 como en el anexo 1.

### Gráfico 1.3.3: En casi todos los Estados miembros, el crecimiento del empleo en 2022 fue superior a la variación mínima anual requerida a fin de alcanzar el objetivo nacional para 2030

Crecimiento del empleo en 2022 frente al crecimiento medio anual del empleo durante el período 2013-2019 y crecimiento mínimo anual del empleo necesario para alcanzar el objetivo nacional relativo a la tasa de empleo para 2030

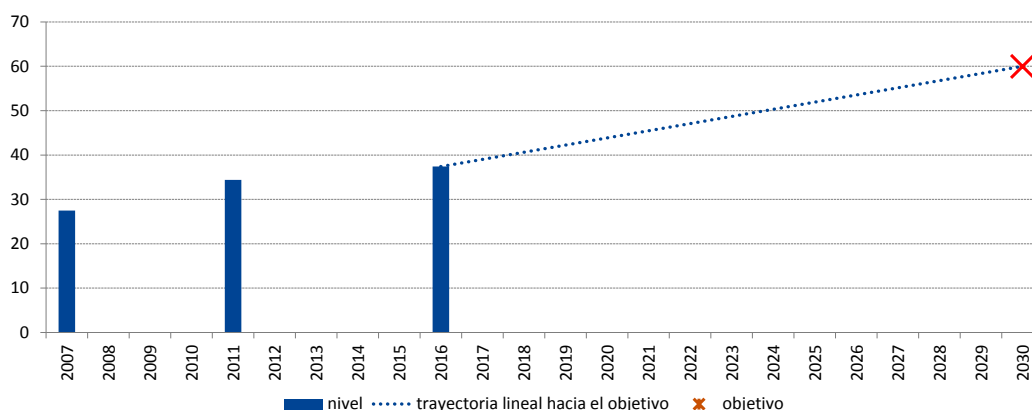


Fuente: [Annual Employment Performance Report 2023](#) [Informe anual de resultados en materia de empleo de 2023, documento en inglés].

**El objetivo principal de la UE para 2030 en materia de aprendizaje de adultos impulsa medidas estratégicas para empoderar a los trabajadores y adaptar la mano de obra a los cambios en las necesidades de capacidades, también a la luz de la doble transición y de la considerable escasez de mano de obra y de capacidades en la Unión.** El objetivo principal de la UE para 2030 se mide como la tasa de participación de adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses. Se prevé que los datos sobre este indicador estén disponibles en la encuesta de población activa (EPA) cada dos años a partir de 2023<sup>72</sup>. Los datos anteriores basados en la encuesta sobre la educación de adultos (AES) muestran una tendencia al alza de las tasas de participación en la UE entre 2007 y 2016 (último punto de datos disponible; véase el gráfico 1.3.4). Será necesario realizar nuevos avances significativos a escala de la UE para alcanzar el objetivo de capacidades para 2030, en línea con la ambición necesaria para que Europa siga siendo competitiva, innovadora e inclusiva, y que prospere en el contexto de las grandes transformaciones que se avecinan. Los Estados miembros fijaron sus objetivos nacionales para 2030 en materia de aprendizaje de adultos en diversos niveles de ambición, en línea con la necesidad de contribuir al objetivo principal de la UE y teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferentes posiciones de partida (véase el gráfico 1.3.5). El Comité de Empleo iniciará los debates sobre el enfoque metodológico para supervisar el objetivo en materia de aprendizaje de adultos tan pronto como disponga de los nuevos datos de la EPA.

**Gráfico 1.3.4: La participación de los adultos en actividades educativas en la UE ha seguido una tendencia al alza en el pasado y se necesitan más esfuerzos significativos para alcanzar el objetivo principal de la UE para 2030**

Tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos 12 meses en la EU-27 y objetivo principal de la UE para 2030 (25-64 años, en %)

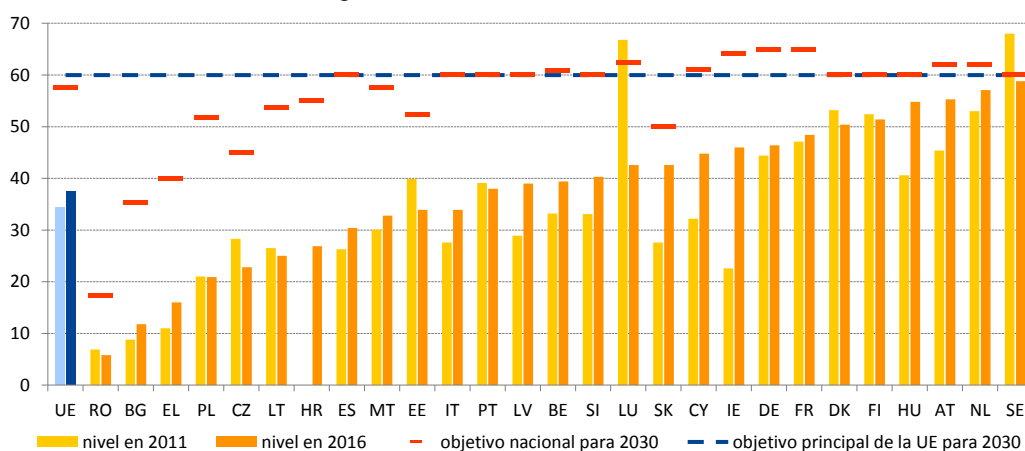


Fuente: Eurostat: [extracción especial de la tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos 12 meses sin incluir la formación guiada en el puesto de trabajo, de la encuesta sobre la educación de adultos](#).

<sup>72</sup> Los valores de este indicador para 2007, 2011 y 2016 se recogieron a través de la encuesta sobre la educación de adultos (AES). A partir de 2023 (con los valores de los indicadores de 2022), se prevé que los datos estén disponibles a través de la encuesta de población activa (EPA) de la UE. Esta nueva fuente de datos permitirá un alto grado de coherencia con los indicadores del mercado laboral, además de proporcionar datos con mayor frecuencia. La Comisión, en particular Eurostat, ha estado llevando a cabo un análisis minucioso de los datos obtenidos de las dos fuentes de encuestas a fin de resolver posibles problemas y garantizar la calidad y comparabilidad de los datos.

### Gráfico 1.3.5: En general, se necesitan importantes esfuerzos a escala de los Estados miembros para alcanzar los objetivos nacionales establecidos en materia de aprendizaje de adultos

Participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos 12 meses (2011 y 2016, 25-64 años, en %) y objetivos nacionales de los Estados miembros para 2030



- Nota: Interrupción en las series de IE, LU y SE en 2016.
- Fuente: Eurostat: [extracción especial de la tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos 12 meses sin incluir la formación guiada en el puesto de trabajo, de la encuesta sobre la educación de adultos](#) y cuadro sobre los objetivos nacionales para 2030 en el anexo 1.

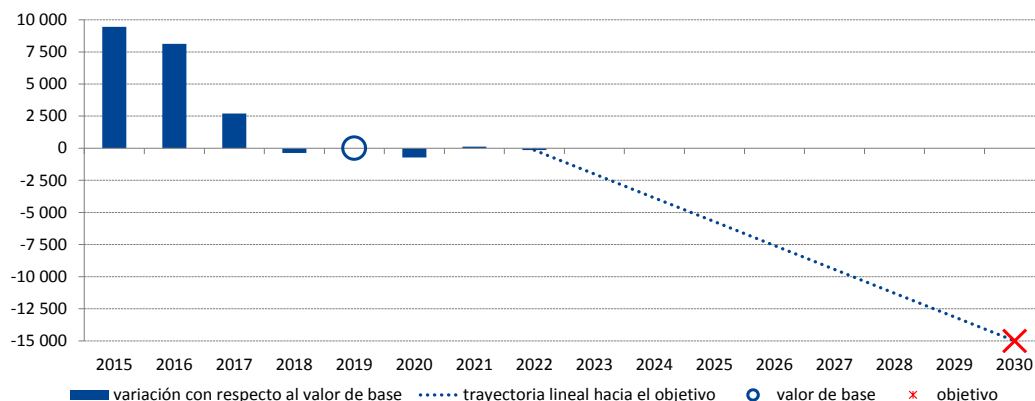
A pesar del difícil contexto socioeconómico de los tres últimos años, el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social se ha mantenido básicamente estable en la UE, tras un descenso significativo en la última década. En 2022, el número total de personas en riesgo de pobreza o exclusión social disminuyó en tan solo 279 000, manteniéndose cerca de su valor de base de 2019 (véase el Gráfico 1.3.6). Mientras la mayoría de los Estados miembros registraron algunos avances hacia sus objetivos nacionales (en particular Grecia, Polonia y Croacia, donde disminuyó en un 11 %), otros (Francia, Alemania, España, Austria, Finlandia, los Países Bajos, Eslovaquia, Suecia, Irlanda, Estonia, Dinamarca y Luxemburgo) fueron en dirección contraria (véase el gráfico 1.3.7). Solo Chipre alcanzó su objetivo nacional en 2022<sup>73</sup>. Al mismo tiempo, el número de menores de edad en riesgo de pobreza o exclusión social aumentó en 899 000 en la UE en 2022, en comparación con 2019, con una evolución favorable solo en once de los veintinueve Estados miembros que fijaron este objetivo complementario (es decir, en Bélgica, Bulgaria, Estonia, Irlanda, Grecia, Croacia, Chipre, Malta, Portugal, Eslovenia y Suecia)<sup>74</sup>. Serán necesarios esfuerzos adicionales significativos y un seguimiento continuo para garantizar el cumplimiento de los objetivos fijados a nivel nacional con el fin de alcanzar el objetivo principal de la UE para 2030.

<sup>73</sup> [Social Protection Committee Annual Report 2023](#) [Informe anual del Comité de Protección Social de 2023, documento en inglés].

<sup>74</sup> Bélgica, Bulgaria, Chequia, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Chipre, Luxemburgo, Malta, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia y Suecia fijaron un objetivo de reducción de la pobreza infantil.

### Gráfico 1.3.6: La tasa AROPE se ha mantenido en general estable durante los últimos años, lo que exige esfuerzos para situarla en una senda decreciente a fin de alcanzar el objetivo de la UE para 2030

Variación en el nivel AROPE en la EU-27 y el objetivo principal de la UE para 2030 correspondiente (población total, miles de personas)

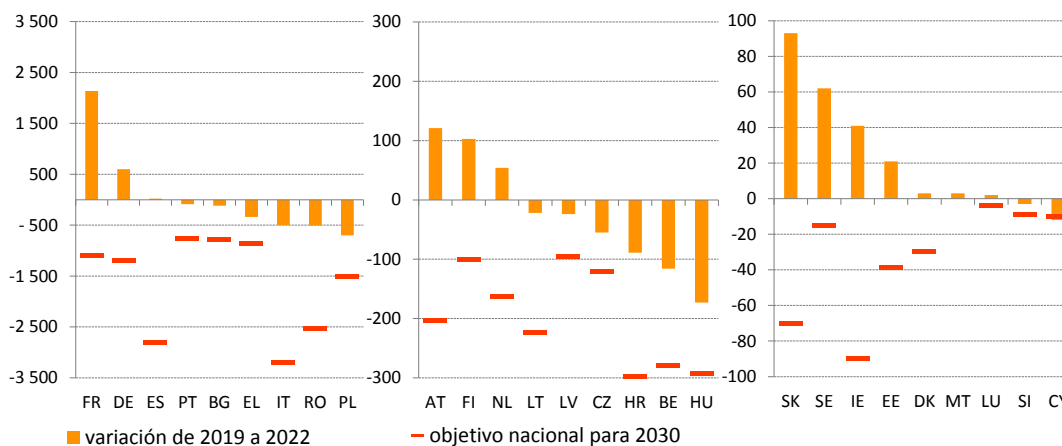


*Nota:* cálculos basados en series sin interrupciones, con un valor estimado para 2019 (véase la nota a pie de página n.º 29 del apartado 1.2).

*Fuente:* Eurostat [[ilc\\_pecs01](#)].

### Gráfico 1.3.7: La mayoría de los Estados miembros mostraron algunos avances en el cumplimiento de sus objetivos nacionales, pero se necesitan más esfuerzos

Variaciones en los niveles AROPE de 2019 a 2022 y objetivos nacionales para 2030 (población total, en miles de personas)



*Nota:* interrupción en las series de FR, IE, DK y LU en 2020, de LU en 2021, y de FR y LU en 2022. DK y DE expresan sus objetivos nacionales en forma de reducción del número de personas que viven en hogares con muy baja intensidad laboral (VLWI, por sus siglas en inglés), y los fijan en 30 000 y 1,2 millones, respectivamente. MT expresa su objetivo nacional en forma de una reducción de la tasa AROPE en 3,1 p.p. HU expresa su objetivo nacional en forma de una reducción de la tasa de privación material y social de las familias con hijos al 13 %, esto es, 292 000 personas menos en riesgo de pobreza o exclusión social. DE expresa su objetivo nacional en comparación con 2020 como año de referencia.

*Fuente:* Eurostat [[ilc\\_pecs01](#)] y cuadro sobre los objetivos nacionales para 2030 en el anexo 1.

## 1.4. Actualización del cuadro de indicadores sociales

**El cuadro de indicadores sociales facilita el seguimiento del pilar europeo de derechos sociales y contribuye a la evaluación de los retos esenciales en materia social, de empleo y de capacidades en los Estados miembros y en la Unión.** La versión actual del cuadro de indicadores sociales fue propuesta por la Comisión como parte del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de marzo de 2021, y posteriormente se debatió con el Comité de Empleo (COEM) y el Comité de Protección Social (CPS). Sus indicadores principales fueron refrendados por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) el 14 de junio de 2021. Es la principal herramienta cuantitativa para supervisar los avances en la aplicación de los principios del pilar en el contexto del Semestre Europeo (véanse los detalles técnicos de sus indicadores principales en el anexo 2)<sup>75</sup>. En este sentido, el cuadro de indicadores sociales es también la base de la primera fase del análisis por país basado en las características del marco de convergencia social (MCS), según se describen en los Mensajes clave conexos del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social y en el Informe de base del Grupo de trabajo conjunto del Comité de Empleo (COEM) y el Comité de Protección Social (CPS)<sup>76</sup>.

---

<sup>75</sup> Datos disponibles en el sitio web de Eurostat por [Estado miembro](#) y a nivel [regional](#). Con respecto a este último, la información regional está disponible para la mayoría de los Estados miembros e indicadores seleccionados. El cuadro de indicadores sociales abarca actualmente dieciocho de los veinte principios del pilar, cuatro más que en la versión anterior, aunque actualmente no existen datos recientes del indicador de aprendizaje de adultos. Los dos principios que aún no están cubiertos son el 7 y el 8, es decir, «Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido» y «Diálogo social y participación de los trabajadores», respectivamente. Se aplican rigurosos requisitos de calidad a los indicadores principales, que también necesitan una interpretación normativa clara (aunque no existe una relación estricta entre los indicadores del cuadro de indicadores y los principios del pilar). Hasta ahora no ha sido posible encontrar tales indicadores para estos dos principios, pero la Comisión seguirá trabajando en ello.

<sup>76</sup> Véanse los [Mensajes clave del COEM y del CPS](#), basados en el Informe del Grupo de trabajo COEM-CPS [“Introduction of a Social Convergence Framework in the European Semester”](#) [Introducción de un marco de convergencia social en el Semestre Europeo, documento en inglés].

**Los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales apuntan a desafíos clave en los Estados miembros de la UE en los tres ámbitos de «igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo», «condiciones de trabajo justas» y «protección e inclusión social».** Los indicadores principales que tienen mayor número de Estados miembros en situaciones «críticas» o «en observación» son el porcentaje de niños menores de 3 años en guarderías oficiales, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad, el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza<sup>77</sup> y la proporción de adultos que poseen al menos capacidades digitales básicas (12 Estados miembros para el primero, 11 para los dos segundos y 9 para el último, respectivamente; véase el cuadro 1.4.1). Si bien el número total de «situaciones críticas» en los indicadores principales es similar al del año pasado, el número total de situaciones «en observación» aumentó significativamente en 2022 (60, frente a las 49 de 2021). El capítulo 3 presenta la primera fase del análisis por país, del cual se ofrecen en el apartado siguiente explicaciones y un resumen de las principales conclusiones horizontales.

---

<sup>77</sup> Aunque en 2022 se produjo una interrupción en la serie de este indicador en casi todos los Estados miembros debido a un cambio metodológico (que se había aplicado anteriormente a EE, FI y SE), los valores de los indicadores (no publicados) calculados por Eurostat sobre la base de la antigua metodología arrojan en general la misma evaluación global que los valores publicados.

**Cuadro 1.4.1: Cuadro de indicadores sociales: visión general de los retos en los Estados miembros por indicador principal**

			Países con mejores resultados	Mejores que la media	Buenos, pero requieren vigilancia	En la media	Débiles pero en mejoría	En observación	Situaciones críticas
Igualdad de oportunidades	Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de la población entre 18 y 24 años)	2022	HR, IE, LT, PL	BE, CY, CZ, LU, NL, PT	EL, SI	AT, FI, FR, LV, SE, SK	BG, IT	DK, EE, MT	DE, ES, HU, RO
	Proporción de personas que cuentan con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (% de la población de entre 16 y 74 años)	2021	DK, FI, IE, NL	AT, ES, HR, LU, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		CY, DE, HU, IT, LT, SI	BG, PL, RO
	Proporción de jóvenes ninis (% de la población total entre 15 y 29 años)	2022	MT, SE	AT, DE, DK, IE, LU, PL, PT	NL, SI	BE, EE, FR, HU, LT, LV, SK	BG, IT	CZ, ES, FI, HR	CY, EL, RO
	Brecha de género en el empleo (puntos porcentuales)	2022	EE, FI, LT, LV	DK, FR, LU, PT	SE	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, NL, SI, SK	MT, RO	CY, IE, PL	CZ, EL, IT
	Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)	2022	BE, CZ, SI, SK	DE, DK, FI, HU, IE, NL, PL, PT		AT, CY, FR, HR, LU, MT	EL, ES, RO	EE, IT, SE	BG, LT, LV
Condiciones de trabajo justas	Tasa de empleo (% de la población de entre 20 y 64 años)	2022	CZ, EE, NL, SE	BG, DE, DK, HU, IE, LT, MT		AT, CY, FI, FR, LU, LV, PL, PT, SI, SK	EL	BE	ES, HR, IT, RO
	Tasa de desempleo (% de la población activa de entre 15 y 74 años)	2022	CZ, DE, MT, PL	AT, BG, DK, HU, IE, NL, SI		BE, CY, EE, FI, HR, LT, LU, LV, PT, RO, SK	EL, ES, IT	FR, SE	
	Tasa de desempleo de larga duración (% de la población activa de entre 15 y 74 años)	2022	DK	AT, CZ, DE, EE, HU, IE, LU, NL, PL	MT	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, SE, SI	EL, ES, IT	RO	SK
	Crecimiento de la RBDH per cápita (2008 = 100)	2022	HU, MT, PL	HR	EE, LT	DE, DK, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SE, SI, SK	AT	BE, CY, CZ	EL, ES, IT
Protección e inclusión social	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (% de la población total)	2022	CZ, SI	AT, CY, DK, LU, NL, PL, PT, SK	FI	BE, DE, HR, HU, IE, MT	EL, ES	EE, FR, IT, LT, SE	BG, LV, RO
	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad (% de la población de entre 0 y 17 años)	2022	CZ, DK, FI, NL, SI	CY, EE, HR, HU, LU, PL		AT, BE, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE	EL	FR, IT, SK	BG, ES, RO
	Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (% de reducción de la tasa AROP)	2022	BE, DK, IE	AT, CZ, DE, FR, PL, SE	FI	CY, LT, LU, NL	LV, PT	BG, EE, ES, HU, IT, MT, SI, SK	EL, HR, RO
	Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad (puntos porcentuales)	2022	DK, ES, IT, LU, PT	DE, FI, SI		AT, CY, CZ, EL, FR, LV, NL, SK		BG, EE, MT, PL, RO, SE	BE, HR, HU, IE, LT
	Sobrecoste de la vivienda (% de la población total)	2022	CY, SK	EE, HR, IE, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, IT, LV, NL, PL, RO, SE	EL	DE, HU	BG, DK, LU
	Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (% de la población menor de 3 años)	2022	DK, FR, NL, SE	BE, EE, MT, PT, SI	ES, LU	EL, FI, IT, LV		AT, BG, CY, DE, HR, IE, LT, PL	CZ, HU, RO, SK
	Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (% de la población de 16 años o más)	2022	CY	AT, BE, BG, CZ, DE, ES, HR, LU, MT, NL, SI		DK, FR, HU, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SK		RO	EE, EL, FI, LV

*Nota:* actualización de octubre de 2023. Debido a que en 2021 se realizaron cambios sustanciales en la definición del indicador «Proporción de personas que cuentan con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas», no se dispone de un valor comparable para 2019, por lo que el análisis de este indicador se basa, de forma excepcional, únicamente en los niveles de 2021 (con la premisa de que no ha habido variaciones en ningún Estado miembro y tampoco en la media de la UE). No se dispone de datos sobre el crecimiento de la RBDH per cápita de Irlanda, Bulgaria y Rumanía. En los anexos 3 y 4 se recogen las interrupciones en las series y otras clasificaciones estadísticas.

## 1.5 Principales conclusiones horizontales de la primera fase del análisis por país sobre la convergencia social

En la primera fase del análisis por país se tiene en cuenta la evolución del mercado laboral y en materia social y de capacidades en cada Estado miembro para detectar riesgos potenciales para la convergencia social al alza que requieran un análisis ulterior en una segunda fase. Tras los debates mantenidos en el Consejo EPSCO en junio de 2023 acerca de un marco de convergencia social (MCS) y los Mensajes clave del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social<sup>78</sup> basados en la labor realizada por el Grupo de trabajo conjunto COEM-SPC entre octubre de 2022 y mayo de 2023, la presente edición de 2024 de la propuesta de la Comisión del Informe conjunto sobre el empleo incorpora un enfoque más centrado en los países. El análisis específico por país refuerza el seguimiento de los ámbitos del empleo, las capacidades y la política social en el Semestre Europeo de conformidad con el artículo 148 del TFUE. Cumple los compromisos contraídos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y en la Cumbre Social de Oporto en términos de una aplicación más estricta de los principios del pilar. Las características del MCS según se describen en los Mensajes clave conexos del COEM y del CPS y en el Informe de base del Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS<sup>78</sup> prevén un análisis en dos fases para evaluar los retos que plantea la convergencia social al alza en los Estados miembros. La primera fase se basa fundamentalmente en los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales y señala *riesgos potenciales* para la convergencia social al alza. A fin de determinar la existencia de *retos reales* para la convergencia social al alza y los factores clave que los impulsan, el análisis ulterior en una segunda fase se basará en un conjunto más amplio de datos cuantitativos y cualitativos, en particular en relación con los avances hacia los objetivos nacionales para 2030 (véase una explicación más detallada de la metodología en el recuadro incluido al final de este apartado). En dicho análisis ulterior también se describirán las medidas que adopten los Estados miembros para hacer frente a estos retos. En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones horizontales de la primera fase del análisis por país del MCS, en el que se indica qué países deben ser objeto de análisis ulterior en una segunda fase. Las principales conclusiones se basan en la primera fase del análisis por país presentado en el capítulo 3 del informe.

---

<sup>78</sup> Véanse los [Mensajes clave del COEM y del CPS](#), basados en el Informe del Grupo de trabajo COEM-CPS “[Introduction of a Social Convergence Framework in the European Semester](#)” [Introducción de un marco de convergencia social en el Semestre Europeo, documento en inglés].

**En general, la interpretación del cuadro de indicadores sociales en la primera fase del análisis por país apunta a un buen comportamiento del mercado laboral en todos los Estados miembros, aunque se caracteriza por retos persistentes para grupos de población específicos, así como por ciertos riesgos en los ámbitos de las capacidades y la política social que merecen un examen ulterior.** La aplicación de la metodología de señales semafóricas utilizada en el Informe conjunto sobre el empleo a los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales permite detectar retos de especial importancia para la ejecución del pilar europeo de derechos sociales (véase el apartado 1.4). Agregar las señales de los indicadores del cuadro de indicadores sociales, país por país, de acuerdo con la metodología debatida (véase el recuadro al final del presente apartado), permite una evaluación global de los riesgos para la convergencia social al alza que pueden afectar a la Unión Europea y a sus los Estados miembros. A continuación se presenta un resumen horizontal de las principales conclusiones horizontales (véanse también el cuadro 1.4.1 y el gráfico 1.5.1):

- **Los Estados miembros que partían de una peor situación general del mercado laboral en términos de empleo y desempleo, así como su componente de larga duración, mejoraron de forma más notable que otros en 2022, lo que indica un proceso de convergencia en estas dimensiones** (véase el apartado 2.1.1, gráficos 2.1.1 y 2.1.5). Sin embargo, no a todos los grupos de población les va igual de bien. Se detecta un gran número de situaciones «críticas» (color rojo) y «en observación» (naranja) en todos los Estados miembros (sobre la base de la metodología del Informe conjunto sobre el empleo acordada) en relación con la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad (en once Estados miembros) y la brecha de género en el empleo (en seis Estados miembros), sin ninguna tendencia aparente de convergencia al alza (véanse los datos del apartado 2.2.1, gráficos 2.2.15 y 2.2.11, respectivamente), a pesar de una tendencia positiva a escala de la UE (véase el gráfico 1.5.1). Por el contrario, la tasa de jóvenes ninis muestra una mejora general y una tendencia a la convergencia entre los países de la UE (véanse los datos del apartado 2.2.1, gráfico 2.2.9), si bien es una tasa todavía elevada que sigue siendo motivo de preocupación (se registran siete situaciones «críticas» o «en observación» con respecto a este indicador en todos los Estados miembros). Al mismo tiempo, la renta bruta disponible real de los hogares per cápita dejó de aumentar en 2022 por primera vez desde 2013, como consecuencia del efecto de la elevada inflación, que ha sobrepasado el crecimiento de los salarios en muchos países. Ello ha dado lugar a que seis Estados miembros se encuentren en situaciones «críticas» o «en observación» con respecto a este indicador.

- **A pesar de los recientes avances positivos, persisten riesgos para la convergencia social al alza en relación con las capacidades, que pueden agravar los retos en materia de empleabilidad y las desigualdades, a menos que se intensifiquen las medidas estratégicas de forma significativa.** Esto es aún más apremiante en vista de la considerable escasez de capacidades y mano de obra en la Unión, que genera cuellos de botella para la innovación y el crecimiento, en particular en vista de la doble transición ecológica y digital. La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación disminuye en la mayoría de los Estados miembros, pero aún hay margen de mejora, ya que siete Estados miembros todavía se encuentran en situaciones «críticas» o «en observación» y no se aprecia una convergencia al alza (véanse los datos del apartado 2.2.1, gráfico 2.2.2). La reducción del abandono prematuro de la educación y la formación sigue siendo esencial para conformar una mano de obra que disponga de todas las capacidades necesarias para mantenerse adaptable y abierta a un mayor aprendizaje a lo largo del ciclo de vida, habida cuenta de la doble transición y de la pertinencia para la competitividad y el crecimiento, así como del cambio demográfico. El porcentaje de adultos que poseen al menos capacidades digitales básicas es bajo, con un total de nueve Estados miembros que se encuentran en situaciones «críticas» o «en observación». En la actualidad, apenas algo más de la mitad de la población adulta de la UE posee al menos capacidades digitales básicas, frente a una proporción de casi el 90 % de los puestos de trabajo que ya las requieren. Esto pone de manifiesto la magnitud del reto que se ha de superar desde la educación temprana hasta el aprendizaje permanente, a fin de garantizar que la mano de obra de la UE sea capaz de adaptarse a los cambios en las necesidades de capacidades del mercado laboral. Mientras tanto, la mayoría de los Estados miembros experimentó incluso un descenso del porcentaje de niños menores de 3 años que asisten a guarderías oficiales, y sigue habiendo diferencias significativas entre países. Doce Estados miembros se encuentran todavía en situaciones «críticas» o «en observación» en esta dimensión, sin signos aparentes de convergencia al alza (véanse los datos del apartado 2.2.1, gráfico 2.2.12).

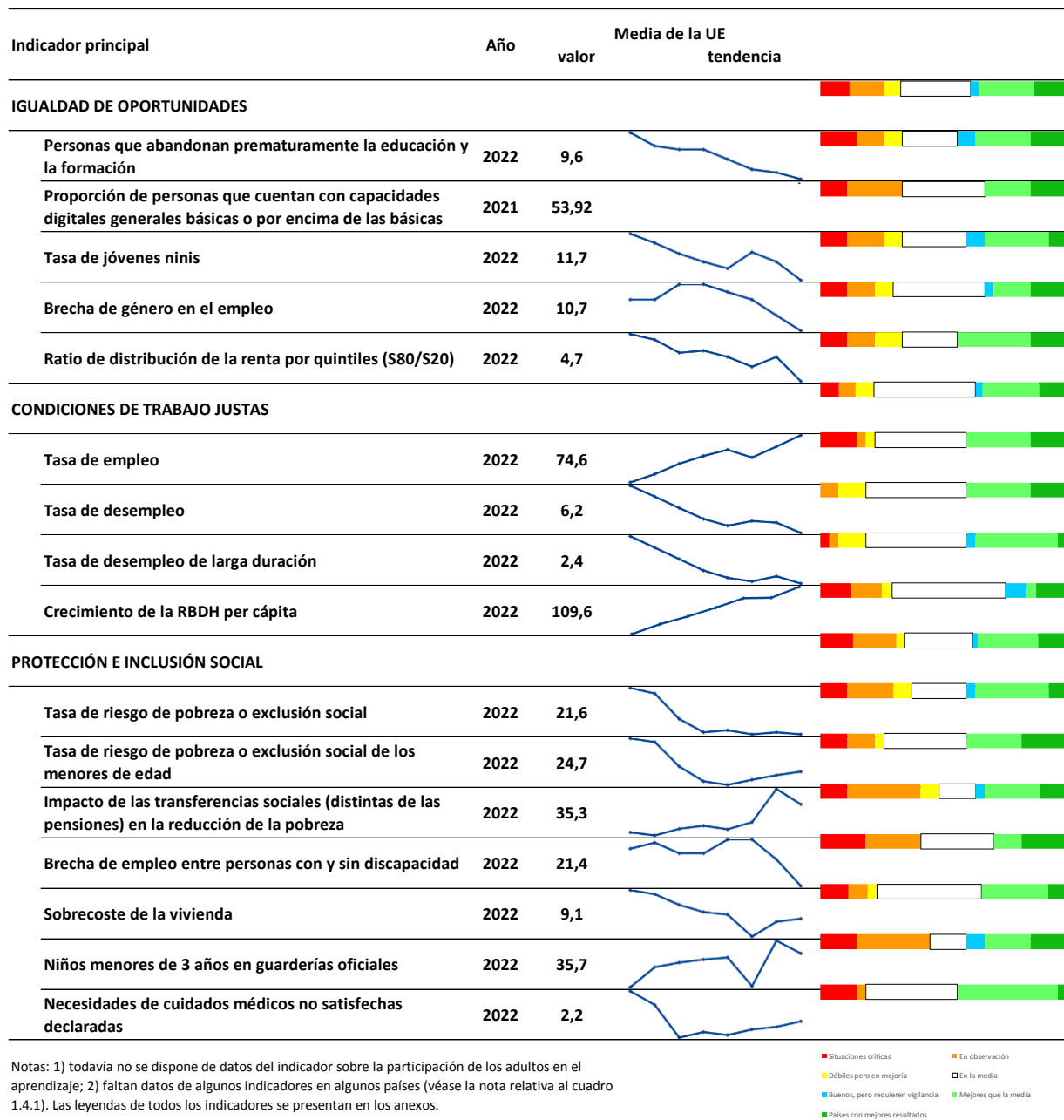
- **Los resultados sociales se mantienen generalmente estables, a pesar de las múltiples crisis. Sin embargo, la situación social debe ser objeto de un estrecho seguimiento a la luz del elevado coste de la vida y de los riesgos conexos para la convergencia social al alza, en particular en términos de eficacia de los sistemas de protección social.** Las medidas nacionales y de la UE para proteger el empleo y los ingresos han sido, en general, eficaces para mantener relativamente estable la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) durante la crisis de la COVID-19. Del mismo modo, se observó una situación de estabilidad general en el contexto de los recientes incrementos del coste de la vida, con ocho Estados miembros cuya tasa AROPE reflejaba una situación «crítica» o «en observación» en 2022, a pesar de algunos signos de convergencia al alza (véanse los datos del apartado 2.4.1, gráfico 2.4.2). Por el contrario, no se observaron signos claros de convergencia al alza en el porcentaje de menores en riesgo de pobreza o exclusión social, una dimensión en la que seis países se encontraban en una situación «crítica» o «en observación» en 2022 (véanse los datos del apartado 2.4.1, gráfico 2.4.4), algo que puede afectar negativamente a los resultados socioeconómicos de la Unión a largo plazo. En la mayoría de los Estados miembros, el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza disminuyó en 2022 (en relación con los ingresos de 2021), lo que dio lugar a un número muy elevado de (once) situaciones «críticas» o «en observación», en parte debido a la eliminación gradual de las medidas excepcionales de apoyo adoptadas para hacer frente a las consecuencias sociales de la pandemia de COVID-19. Asimismo, el sobrecoste de la vivienda y las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas han aumentado recientemente, y cinco Estados miembros se encontraban en una situación «crítica» o «en observación» en 2022 con respecto a ambos indicadores. También se observan fuertes signos de divergencia entre los países de la UE (véanse los datos del apartado 2.4.1, gráficos 2.4.11 y 2.4.13, respectivamente).

**En el capítulo 3 del presente informe se ha determinado que siete Estados miembros requieren un análisis más profundo en la segunda fase, en vista de los retos señalados por los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, que apuntan a riesgos potenciales para la convergencia social al alza con arreglo a la metodología del MCS según se describe en los Mensajes clave del COEM y del CPS y en el informe de base del Grupo de trabajo<sup>78</sup> (véase el recuadro al final de este apartado). Se trata de Bulgaria, España, Estonia, Hungría, Italia, Lituania y Rumanía. En todos estos países, se detectaron riesgos potenciales para la convergencia social al alza en relación con situaciones difíciles detectadas en un número relativamente elevado de ámbitos de actuación, mientras que en el caso de Lituania también los deterioros a lo largo del tiempo desempeñaron un papel clave en un número menor de ámbitos de actuación (y también se tuvieron en cuenta en este análisis). La mayoría de los riesgos para la convergencia social al alza de los países mencionados se observan en indicadores como la proporción de la población que posee al menos capacidades digitales básicas, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad, el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza, y la tasa AROPE, seguidos de la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, la ratio de distribución de la renta por quintiles y la tasa AROPE de los menores de edad.**

Los servicios de la Comisión llevarán a cabo un análisis más profundo con respecto a estos siete Estados miembros en la segunda fase.

## Gráfico 1.5.1: Visión general de tendencias y retos en materia social, de empleo y de capacidades por indicador principal del cuadro de indicadores sociales

Media de la UE, tendencias y distribución de los Estados miembros con una categorización en los informes conjuntos sobre el empleo específica respecto de los demás para cada indicador principal, agregados asimismo en los tres capítulos del pilar



## **Enfoque metodológico para determinar riesgos potenciales para la convergencia social al alza en la primera fase del análisis por país sobre la convergencia social**

El análisis se basa en las herramientas existentes que se han desarrollado con los Estados miembros en los últimos años, en particular sobre la base del cuadro de indicadores sociales y la denominada «metodología de los informes conjuntos sobre el empleo» (de señales semafóricas). En conjunto, esto sirve para detectar riesgos potenciales para la convergencia social al alza en los Estados miembros<sup>79</sup>. La primera fase del análisis por país se basa en el conjunto completo de indicadores principales del cuadro de indicadores sociales. Cada uno de los indicadores se examina sobre la base de la metodología de los informes conjuntos sobre el empleo, que determina la posición relativa de los Estados miembros. Esta posición relativa se expresa en términos de desviaciones típicas con respecto a la media del nivel absoluto del valor del indicador y su variación en comparación con el año anterior (véase el anexo 4 para más detalles técnicos). Los resultados se resumen en una de las siete categorías posibles de cada indicador para el país en cuestión («país con mejores resultados», «mejor que la media», «bueno, pero requiere vigilancia», «en la media», «débil pero en mejoría», «en observación» y «situación crítica»). Esto se corresponde con la escala de colores, de verde a rojo.

Cada uno de los indicadores del cuadro de indicadores sociales se evalúa con la metodología explicada anteriormente, con el fin de determinar si entrañan riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, si es necesario un análisis ulterior en una segunda fase<sup>79</sup>. La calificación de «situación crítica» se refiere a los Estados miembros que obtienen una puntuación mucho peor que la media de la UE en un indicador específico y cuya situación se ha deteriorado o no ha mejorado lo suficiente en comparación con el año anterior. Una situación se marca «en observación» en dos casos: a) cuando el Estado miembro obtiene peores resultados que la media de la UE en un indicador específico y su situación se deteriora o no mejora con suficiente rapidez, y b) cuando la puntuación en términos de niveles está en consonancia con la media de la UE, pero la situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE.

Se considera justificado un análisis ulterior en una segunda fase en el caso de los Estados miembros que tienen seis o más indicadores principales del cuadro de indicadores sociales señalados en rojo («situación crítica») o naranja («en observación»). Un motivo adicional para considerar que la situación requiere un análisis ulterior se da cuando un indicador señalado en rojo o naranja presenta dos deterioros consecutivos en su categorización en los informes conjuntos sobre el empleo. Un ejemplo de ello es el cambio de «en la media» a «débil pero en mejoría» en la edición del Informe conjunto sobre el empleo de 2023, seguido de un nuevo deterioro hasta el nivel de «situación crítica» en la edición de 2024. Esto se contabilizaría como una «señal» adicional para alcanzar el umbral mínimo de seis señales en total. Por ejemplo, si en un determinado año  $n$  un país tiene cinco indicadores principales del cuadro de indicadores sociales señalados en rojo o naranja, y uno de ellos presenta dos años consecutivos de deterioro en los años  $n$  y  $n-1$ , se considera que el país tiene un total de seis señales en dicho año  $n$  (cinco señales rojas/naranjas de los indicadores en el año en cuestión, más uno con dos deterioros consecutivos). En consecuencia, también requeriría un análisis ulterior en una segunda fase. Cualquier interrupción en la serie o problema relacionado con la calidad y la interpretación de los datos se tiene en cuenta en la evaluación del número total de señales sumadas para alcanzar el umbral.

Los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales y su evaluación se basan en los datos más recientes disponibles. Cuando no se dispone de datos pertinentes para evaluar la categorización en los informes conjuntos sobre el empleo de un país determinado, se utiliza la categorización correspondiente de la anterior edición del Informe conjunto sobre el empleo (si está disponible) a fin de completar la información que falta. Si la última edición del Informe conjunto sobre el empleo y la anterior carecen de los valores para el indicador, las categorizaciones en los informes conjuntos sobre el empleo no se contabilizan a efectos del umbral indicativo de seis señales para la segunda fase del análisis.

<sup>79</sup> Véanse los [Mensajes clave del COEM y del CPS](#), basados en el Informe del Grupo de trabajo COEM-CPS “[Introduction of a Social Convergence Framework in the European Semester](#)” [Introducción de un marco de convergencia social en el Semestre Europeo, documento en inglés].

## **CAPITULO 2: REFORMAS EN MATERIA SOCIAL Y DE EMPLEO: RESULTADOS Y ACTUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS**

### **2.1. Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra**

En este apartado se analiza la aplicación de la orientación para las políticas de empleo n.º 5, que recomienda a los Estados miembros establecer condiciones que fomenten la demanda de mano de obra y la creación de puestos de trabajo, en consonancia con los principios 4 (apoyo activo para el empleo) y 6 (salarios) del pilar. El apartado 2.1.1 se centra en los principales avances del mercado laboral y refleja también las repercusiones de la crisis de la COVID-19 y de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. El apartado 2.1.2 informa sobre las medidas aplicadas por los Estados miembros en estos ámbitos, prestando especial atención a las medidas destinadas a preservar el empleo y apoyar la creación de puestos de trabajo.

#### **2.1.1. Indicadores clave**

**El mercado laboral de la UE mantuvo su resiliencia en 2022, a pesar de la incertidumbre creada por la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y el impacto de la elevada inflación.**

Sobre una base anual, la tasa de empleo de la UE (grupo de edad de 20 a 64 años) mejoró en 1,5 p.p., para situarse en el 74,6 % en 2022, de modo que el objetivo principal de la UE de tener empleadas al menos al 78 % de las personas de 20 a 64 años en 2030 quedó plenamente al alcance. La tasa de empleo aumentó en todos los Estados miembros, y especialmente en Grecia, Irlanda, Estonia, Bulgaria, Eslovaquia e Italia (véase el gráfico 2.1.1). Se registraron pequeñas mejoras en Luxemburgo y Francia. Según la metodología del cuadro de indicadores sociales, Italia, Rumanía, España y Croacia se encuentran todavía en «situaciones críticas», manteniéndose en niveles relativamente bajos por debajo del 70 %, a pesar de que registraron incrementos del empleo en torno a la media de la UE o algo superiores (en España e Italia). La situación en Bélgica está «en observación», tras una mejora inferior a la media desde un nivel relativamente bajo. Por otra parte, los Países Bajos, Suecia, Estonia y Chequia son los «países con mejores resultados» (con tasas superiores al 80 % en 2022). En general, puede observarse una convergencia de las tasas de empleo entre los Estados miembros. Sobre una base trimestral, la tasa de empleo siguió aumentando en el primer semestre de 2023, con un incremento de 0,6 p.p., a pesar de la desaceleración de la actividad económica en el segundo semestre del año anterior. En la mayoría de los Estados miembros se observan diferencias regionales significativas en la tasa de empleo (véase el gráfico 5 del anexo 5).

**El crecimiento del empleo se concentró en los servicios y en los sectores de la economía con un uso menos intensivo de energía.** La creación de empleo fue especialmente fuerte en aquellas actividades que se habían visto afectadas negativamente por la pandemia. El levantamiento de las restricciones acarrió un incremento de la demanda y contribuyó a un sólido crecimiento del empleo en los servicios que precisan mucho contacto entre personas, en los que el número de personas con empleo (basado en las cuentas nacionales) aumentó un 1,9 % en 2022 y superó por primera vez los niveles anteriores a la pandemia<sup>80</sup>. También se registraron fuertes incrementos del empleo en los servicios profesionales y de TIC. En cambio, la creación de empleo se estancó en la industria manufacturera debido a las perturbaciones en las cadenas de suministro mundiales durante la recuperación y los consiguientes incrementos de los costes de la energía a raíz de la invasión militar de Ucrania por parte de Rusia. La crisis de los precios de la energía contribuyó a mantener moderada la demanda de mano de obra en las industrias de gran consumo energético, de modo que el empleo quedó todavía un 3,5 % por debajo de los niveles anteriores a la pandemia. Los sectores de baja intensidad energética realizaron una contribución comparativamente mayor al crecimiento total del empleo, de modo que el empleo en estos sectores se situó un 7 % por encima de los niveles anteriores a la pandemia<sup>81</sup>.

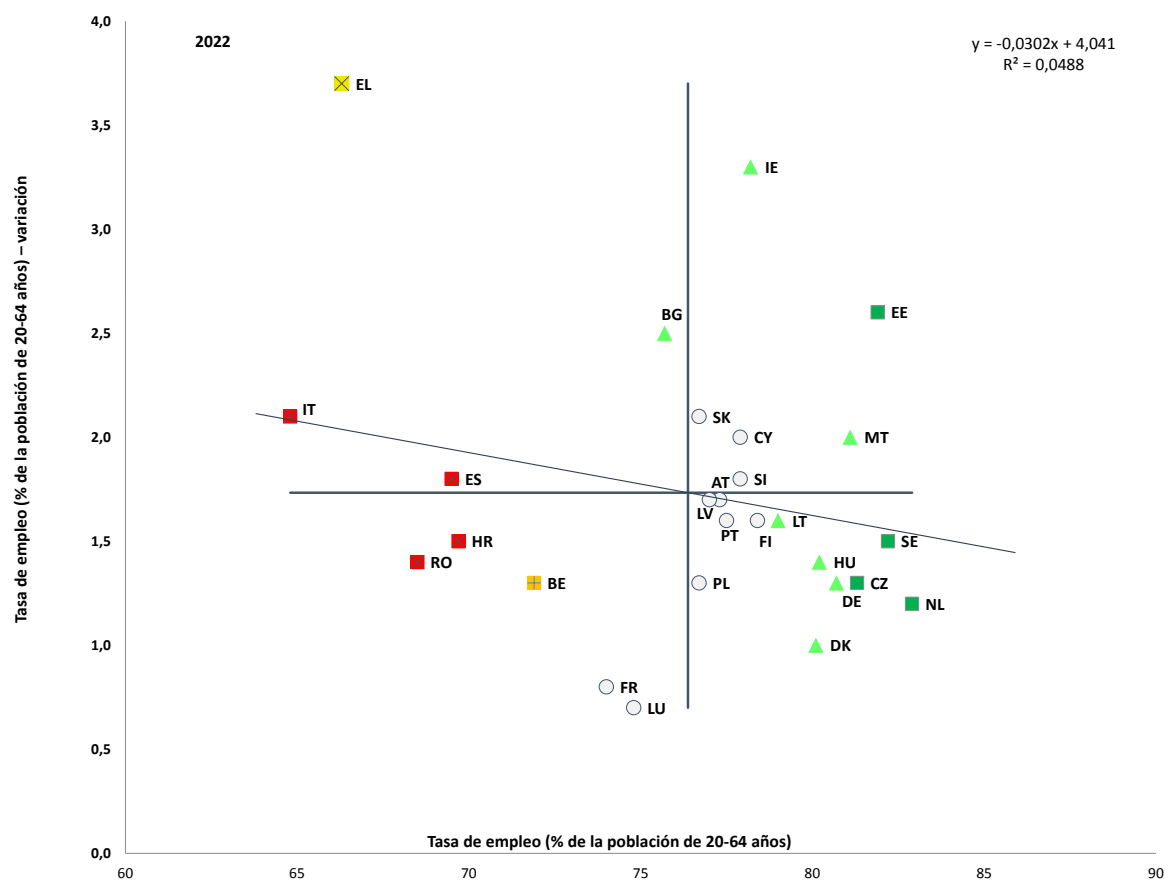
---

<sup>80</sup> Los servicios que precisan mucho contacto entre personas se refieren al comercio al por mayor y al por menor, el transporte y los servicios de hostelería, así como las artes y el entretenimiento.

<sup>81</sup> Véase Comisión Europea: *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* [Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: revisión anual de 2023, documento en inglés], 2023.

Gráfico 2.1.1: La tasa de empleo aumentó en todos los Estados miembros en 2022

Tasa de empleo (20-64 años), niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



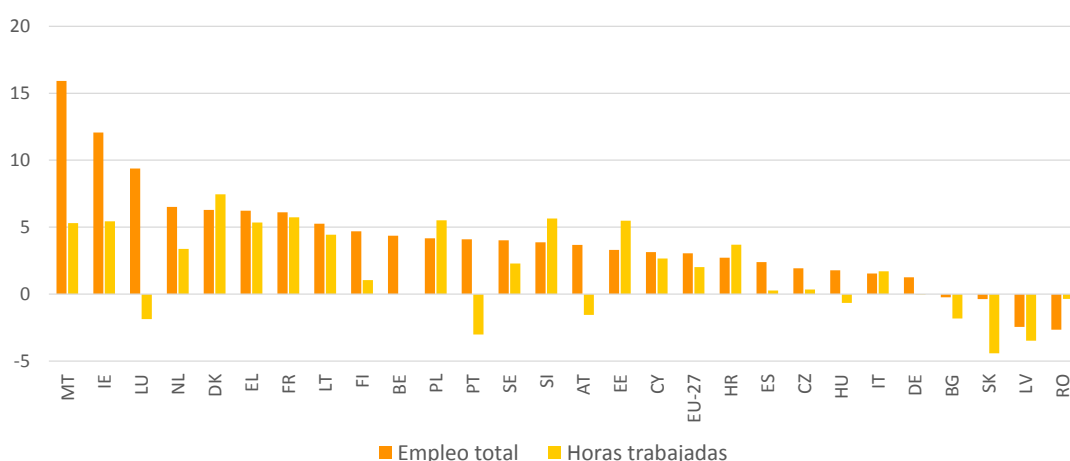
Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. La definición difiere para ES y FR.

Fuente: Eurostat [lfsi\_emp\_a], EPA-UE.

**En la mayoría de los Estados miembros, el crecimiento del empleo sobrepasó el crecimiento del total de horas trabajadas, lo que dio lugar a una caída del número medio de horas trabajadas por asalariado en comparación con 2019.** El empleo se recuperó rápidamente tras la pandemia y en el segundo trimestre de 2023 se situó por encima de los niveles anteriores a la pandemia en todos los Estados miembros excepto Letonia, Rumanía, Eslovaquia y Bulgaria, con 6,4 millones de trabajadores adicionales en el conjunto de la UE (véase el gráfico 2.1.2). Tras la gran caída registrada durante la pandemia debido al uso generalizado de regímenes de conservación del empleo, el número total de horas trabajadas también repuntó, aunque menos que el empleo en la mayoría de los Estados miembros. En el segundo trimestre de 2023, seguía estando por debajo de los niveles anteriores a la pandemia en Alemania, Portugal, Austria, Letonia, Eslovaquia, Luxemburgo, Bulgaria, Hungría y Rumanía. El moderado crecimiento del total de horas trabajadas en comparación con el empleo implica que la cifra media de horas trabajadas por trabajador disminuyó en comparación con 2019, volviendo a una prolongada tendencia a la baja. Esto puede explicarse, en parte, por el mayor crecimiento del empleo en servicios y sectores que se caracterizan por un número de horas trabajadas por trabajador inferior a la media. También puede reflejar el efecto de la aceleración de la digitalización tras la pandemia. Además, puede que el «mantenimiento preventivo de personal» haya influido: ante la continua rigidez del mercado laboral y la escasez de capacidades, las empresas suelen tener mayores incentivos para retener al personal existente haciéndoles trabajar menos horas de forma temporal<sup>82</sup>.

### Gráfico 2.1.2: Las horas trabajadas por trabajador han disminuido en la mayoría de los Estados miembros

Variación del empleo total y del número total de horas trabajadas entre el T4-2019 y el T2-2023 (en %)



*Nota:* datos desestacionalizados y con ajuste de calendario. Datos sobre el empleo total solo desestacionalizados para CZ, EL, FR, MT, PL y PT. Datos sobre las horas trabajadas solo desestacionalizados para MT y no disponibles para BE.

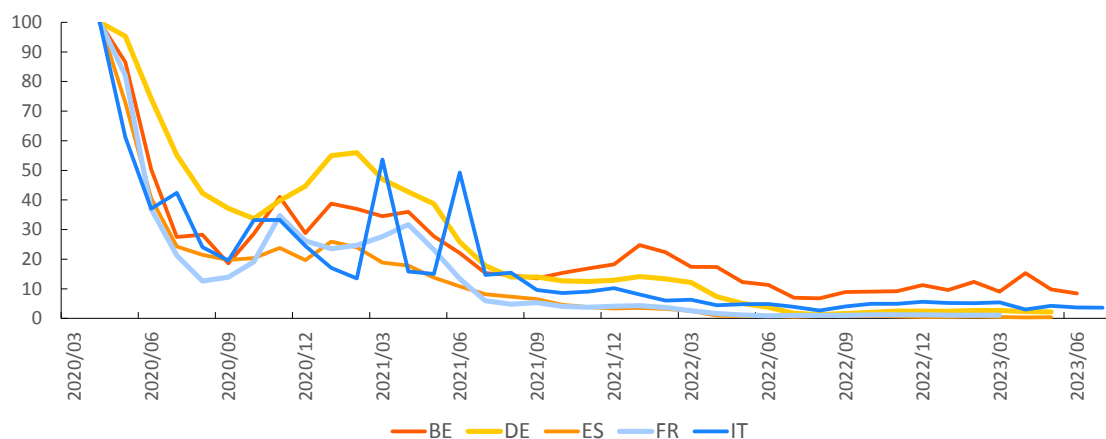
*Fuente:* Eurostat [namq\_10\_a10\_e], cuentas nacionales.

<sup>82</sup> Véase Arce *et al.*: [More jobs but fewer working hours](#) [Más empleos, pero menos horas de trabajo, documento en inglés], blog del BCE, junio de 2023.

**Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo se consideran cada vez más un instrumento estratégico eficaz para hacer frente a las perturbaciones externas de carácter temporal en la economía.** Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo, bien diseñados, así como otros regímenes similares de conservación del empleo, han demostrado su eficacia para preservar los puestos de trabajo y los ingresos durante la crisis de la COVID-19. La asistencia financiera en el marco del Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE) también proporcionó incentivos para que los Estados miembros aplicaran políticas eficaces de conservación del empleo mediante la creación de nuevos regímenes o la ampliación de los existentes. Durante las primeras fases de la pandemia, la aplicación de regímenes de reducción del tiempo de trabajo alcanzó niveles nunca vistos<sup>83</sup>. A esto siguió un fuerte descenso en el contexto de la recuperación en 2021, cuando se aligeraron las restricciones a las actividades económicas. Varios Estados miembros, entre ellos Bélgica e Italia, volvieron a utilizar regímenes de reducción del tiempo de trabajo para mitigar el impacto económico de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y la consiguiente perturbación de los precios de la energía. Sin embargo, el uso de regímenes de reducción del tiempo de trabajo siguió siendo bastante limitado, por lo que no se produjo un incremento sustancial a nivel agregado (véase el gráfico 2.1.3).

**Gráfico 2.1.3: En algunos Estados miembros se reintrodujeron o se ampliaron los regímenes de reducción del tiempo de trabajo con el fin de mitigar los efectos de los repentinos y fuertes aumentos de los precios de la energía**

Uso de regímenes de reducción del tiempo de trabajo en relación con la pandemia de COVID-19 (2020/2004 = 100)



*Nota:* cálculos de la DG EMPL basados en los datos administrativos mensuales disponibles (número de trabajadores de jornada reducida; número de horas para IT) de cinco Estados miembros con regímenes de reducción del tiempo de trabajo preexistentes. Solo se dispone de datos de FR correspondientes al primer trimestre de 2023.

*Fuente:* Office national de l'emploi (ONEM), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Seguridad Social: Estadísticas, Ministère du travail — Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

<sup>83</sup> De los 122 000 millones EUR de gasto público total en medidas subvencionables durante todo el período de vigencia de SURE, el 49 % se destinó a regímenes de reducción del tiempo de trabajo; el 31 %, a «medidas similares» para los trabajadores autónomos; y el 9 %, a regímenes de subsidios salariales. La gran mayoría de los fondos se gastaron durante la fase más aguda de la pandemia. Fuente: [El instrumento SURE cumple su misión: informe semestral final \[COM\(2023\) 291 final\]](#).

**El trabajo autónomo sigue una tendencia a la baja, con algunas diferencias entre países y sectores.** La proporción de trabajadores autónomos respecto del empleo total ha bajado del 14,8 % en 2010 al 13,1 % en 2022<sup>84</sup>. Durante este período, las mayores reducciones en el empleo autónomo se registraron en la agricultura y el comercio, mientras que los incrementos más significativos se observaron en los sectores público y cuasipúblico (administración pública, educación y salud) y las TIC. La estructura de capacidades de los trabajadores autónomos también cambió: el 38 % tenían completada la educación superior en 2022, frente a tan solo el 27 % en 2010. Durante la pandemia, la jornada laboral media de los trabajadores autónomos se redujo más que la de los asalariados (un 7 %, frente al 1,9 %), debido en parte a que estaban sobrerrepresentados en los sectores más afectados<sup>85</sup>. También la tasa de riesgo de pobreza de los trabajadores autónomos aumentó más que la de los trabajadores por cuenta ajena entre 2019 y 2021. Estas diferencias también pueden atribuirse en parte a las diferencias en la cobertura de la protección social y a la menor cuantía del apoyo a la renta que reciben los trabajadores autónomos<sup>86</sup>. En 2022, la proporción de trabajadores autónomos con respecto al total de trabajadores varió notablemente entre Estados miembros, situándose cerca o por encima del 20 % en Italia y Grecia y alrededor del 8 % en Alemania y Dinamarca. Los trabajadores autónomos sin asalariados representaban la mayor proporción de los trabajadores autónomos en la UE (aproximadamente el 70 %) y en la mayoría de los Estados miembros en 2022.

---

<sup>84</sup> Este apartado se basa en Eurostat [[lfsa\\_egaps](#)], [[lfsa\\_esgan2](#)], [[lfsa\\_esgaed](#)], EPA-UE.

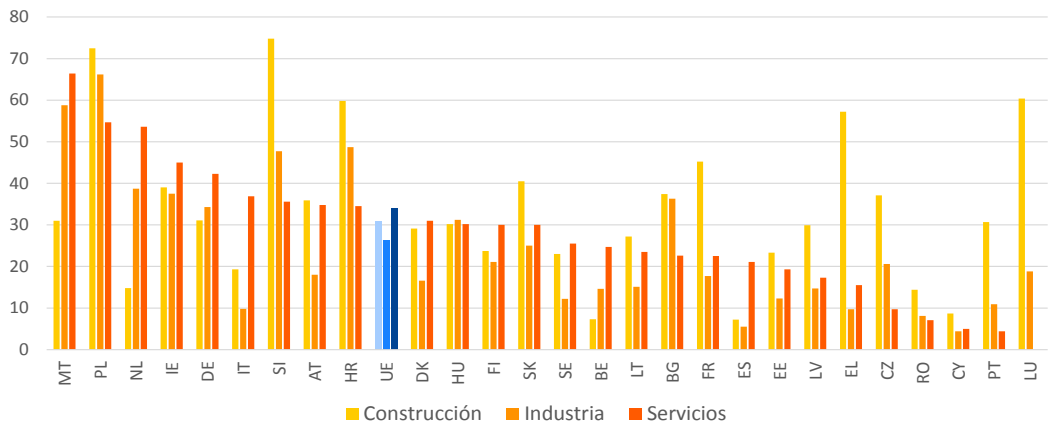
<sup>85</sup> Para conocer las tendencias recientes de la jornada laboral y sus determinantes, véase Comisión Europea: [Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023](#) [*Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: revisión anual de 2023*, documento en inglés], 2023.

<sup>86</sup> Eurofound: *Social protection for self-employed: Lessons from the pandemic* [*Protección social para los autónomos: lecciones extraídas de la pandemia*, documento en inglés], 2024 (en preparación).

**La demanda de mano de obra mantuvo su resiliencia frente a la desaceleración económica a finales de 2022, lo que contribuyó a mantener la rigidez del mercado laboral.** A finales de año, y a pesar de un ligero descenso, la tasa de vacantes alcanzó el 2,8 %, cifra muy superior a la media anterior a la pandemia, que fue del 1,7 % en el período 2013-2019<sup>87</sup>. En el segundo trimestre de 2023, alrededor del 34 % de las empresas de servicios, el 31 % de la construcción y el 26 % de la industria manufacturera consideraron que la escasez de mano de obra era un factor que limitaba la producción (véase el gráfico 2.1.4)<sup>88</sup>. En el mismo trimestre, la escasez se situó cerca o por encima del 50 % en Polonia, Malta, Croacia y Eslovenia. En el sector servicios, fueron Malta, Polonia y los Países Bajos los que registraron la mayor escasez. Aunque existen algunas señales provisionales de relajación de la rigidez del mercado laboral, se espera que, en ausencia de políticas de apoyo adecuadas, la transición continuada hacia una economía digital y neutra en carbono vaya acompañada de desajustes de capacidades, así como de escasez de mano de obra. La escasez de mano de obra en sectores clave para la transición ecológica se ha duplicado desde 2015, mientras que la oferta de formación en estos sectores sigue estando por debajo de la media<sup>89</sup>. Sigue siendo especialmente importante adoptar políticas eficaces para ayudar a los trabajadores a desarrollar y reforzar sus capacidades pertinentes para el mercado laboral a fin de remediar la persistente escasez de mano de obra y de capacidades y de apoyar una doble transición justa.

**Gráfico 2.1.4: Se sigue registrando una importante escasez de mano de obra en la mayoría de los Estados miembros**

Proporción de empleadores que informan de que la disponibilidad de mano de obra es un factor que limita la producción, clasificados en función de los valores correspondientes a los servicios (en %, T2-2023)



Fuente: encuesta de coyuntura (EU-BCS, Eurostat).

<sup>87</sup> Eurostat [jvs\_q\_nace2]. La tasa de vacantes de empleo es el número total de ofertas de empleo (esto es, puestos remunerados de nueva creación, no ocupados o a punto de quedar vacantes) como porcentaje de los puestos ocupados y vacantes.

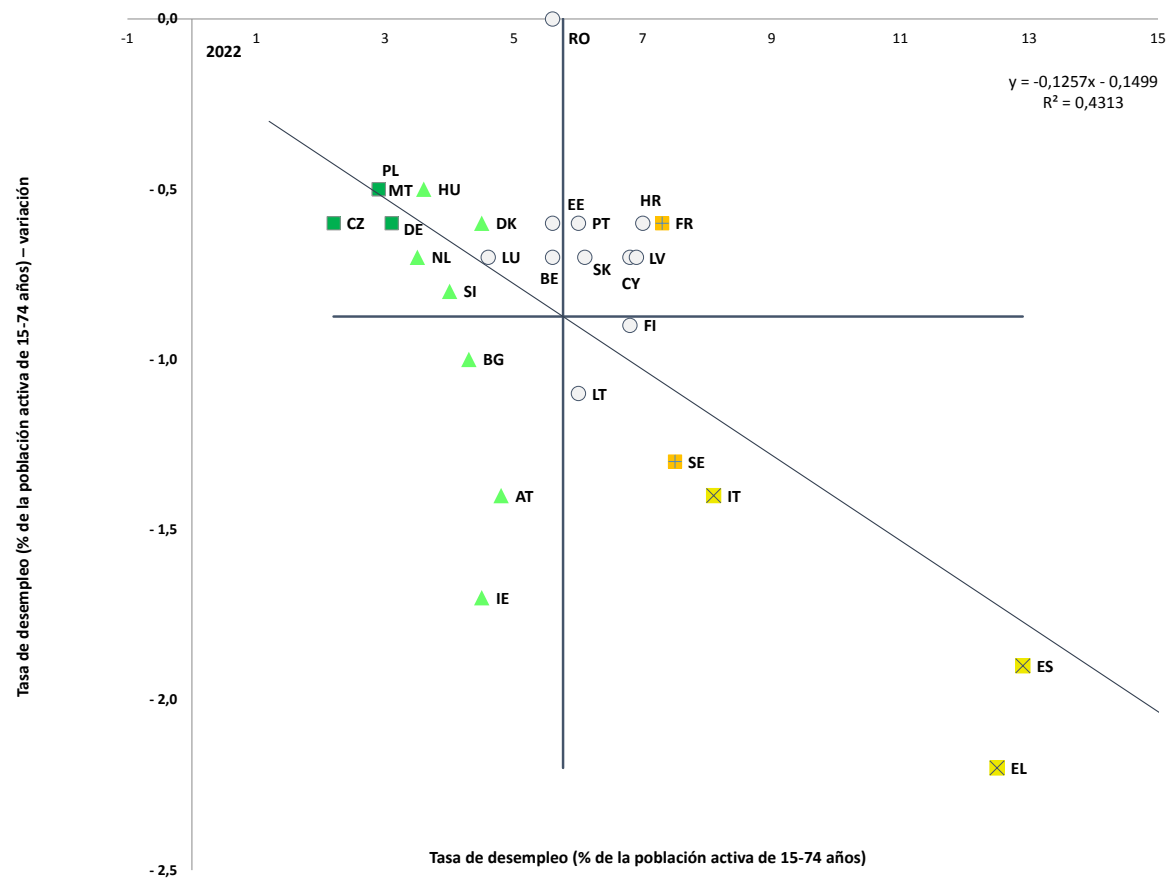
<sup>88</sup> En el cuarto trimestre de 2022, los porcentajes fueron del 30,8, el 32,7 y el 26 % respectivamente, referidos a la proporción de empresas de la UE que indican que la escasez de mano de obra es un factor que limita su producción, de acuerdo con las mediciones realizadas por las encuestas europeas de coyuntura (EU-BCS).

<sup>89</sup> Se trata de la construcción, la energía, la gestión de residuos, el transporte y la industria manufacturera, tal como se clasifican en el marco de la NACE.

**La tasa de desempleo alcanzó mínimos históricos en muchos Estados miembros en 2022.** La tasa media de desempleo de la UE (en la población de 15 a 74 años) bajó al 6,2 % (desde el 7,1 % en 2021), lo que supone la tasa más baja desde que se dispone de valores agregados de la UE. La caída del desempleo fue mayor en los países con niveles de desempleo relativamente elevados, lo que dio lugar a una convergencia de los niveles de desempleo entre los Estados miembros (véase el gráfico 2.1.5). En 2022, Grecia y España registraron las mayores reducciones, de 2,2 y 1,9 p.p. respectivamente, mientras que la situación se mantuvo sin cambios en Rumanía y mejoró en menor medida en Hungría, Polonia y Malta (0,5 p.p.). Según la metodología del cuadro de indicadores sociales, la situación en Grecia, España e Italia es ahora «débil pero en mejoría», debido a que sus resultados son superiores a la media. Al mismo tiempo, la situación está «en observación» en Francia y Suecia, a pesar de que registran mejoras de alrededor o por encima de la media de la UE, debido a que tienen niveles de desempleo relativamente elevados. En la mayoría de los Estados miembros se observan diferencias regionales significativas en la tasa de desempleo (véase el gráfico 6 del anexo 5).

**Gráfico 2.1.5: La tasa de desempleo alcanzó mínimos históricos en muchos Estados miembros en 2022**

Tasa de desempleo (15-74 años), niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. La definición difiere para ES y FR.  
*Fuente:* Eurostat [[une\\_rt\\_a](#)], EPA-UE.

**La transición ecológica tiene un gran potencial de creación de empleo de calidad y provocará una importante reasignación de la mano de obra debido a su impacto diferenciado entre sectores y regiones.** Con el apoyo de las políticas de empleo y formación adecuadas, las políticas de cero emisiones netas podrían crear hasta un millón de puestos de trabajo adicionales en la UE de aquí a 2030, lo que fomentará la creación de empleo en los sectores que probablemente experimentarán una demanda creciente vinculada a la ecologización, así como en otros sectores indirectamente afectados<sup>90</sup>. En 2020, el empleo en el sector de bienes y servicios medioambientales alcanzó el 2,5 % del total de la UE (frente al 2,2 % en 2015), aunque con grandes diferencias entre Estados miembros. Las recientes iniciativas estratégicas dirigidas a aprovechar las oportunidades emergentes en las industrias ecológicas, como el Plan Industrial del Pacto Verde y la Ley sobre la Industria de Cero Emisiones Netas, podrían generar una demanda de entre 450 000 y 550 000 puestos de trabajo adicionales para desarrollar, fabricar e implantar tecnologías estratégicas de cero emisiones netas<sup>91</sup>. Entre los sectores que se prevé que experimenten un crecimiento del empleo se encuentran la construcción, las energías renovables y la electricidad, la fabricación de productos eléctricos, la gestión de residuos y la agricultura. No obstante, puede que la escasez de mano de obra y de capacidades y la insuficiente inversión en comparación con lo que se necesita frenen el incremento del empleo. Unas políticas eficaces para promover la mejora de capacidades y el reciclaje profesional, los incentivos a la contratación, unas condiciones de trabajo adecuadas y las transiciones laborales son cruciales para garantizar que todos los trabajadores puedan beneficiarse de las oportunidades de empleo que ofrece la transición ecológica (véase el recuadro 2 del pilar, relativo al fomento de las capacidades y competencias para una transición justa hacia la neutralidad climática).

---

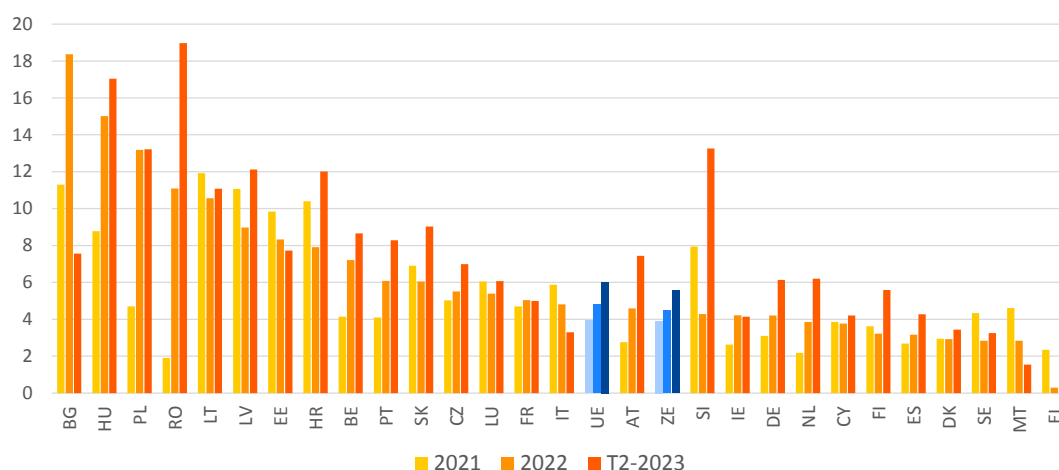
<sup>90</sup> Véase Comisión Europea: [Stepping up Europe's 2030 climate ambition Investing in a climate-neutral future for the benefit of our people](#) [«Aumentar la ambición climática de Europa para 2030: invertir en un futuro climáticamente neutro en beneficio de nuestros ciudadanos», documento en inglés], SWD(2020) 176 final. Proyecciones basadas en EQUEST según un escenario de «menor tributación del trabajo poco cualificado».

<sup>91</sup> Véase Comisión Europea: [Employment and Social Developments in Europe](#) [Evolución social y del empleo en Europa, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

**El crecimiento de los salarios nominales comenzó a acelerarse en 2022 en un contexto de elevada inflación y reducción de la oferta de mano de obra.** El crecimiento de la remuneración nominal por empleado alcanzó el 4,8 % en la UE en 2022, muy por encima de la media, que había sido de alrededor del 1,9 % entre 2013 y 2019. Se elevó al 5,5 % interanual en el primer trimestre de 2023 (véase el gráfico 2.1.6). Esta evolución es reflejo de la elevada inflación (que alcanzó un máximo del 11,5 % interanual en octubre de 2022) y de la persistencia de las tensiones en el mercado laboral. Durante el segundo semestre de 2022 y principios de 2023, la mayoría de los Estados miembros registraron el mayor crecimiento de los salarios nominales desde 2000. En el segundo trimestre de 2023, los salarios nominales crecieron más de un 10 % anual en Rumanía, Hungría, Polonia, Eslovenia, Letonia, Lituania y Croacia, pero menos del 2 % en Malta. Se prevé que el crecimiento de los salarios nominales se acelere aún más en 2023, para luego moderarse gradualmente en 2024 y 2025<sup>92</sup>, a pesar de la desaceleración económica, ya que la inflación y la escasez de mano de obra siguen siendo elevadas, y la reacción de los salarios tiende a ser retardada debido al carácter escalonado de las negociaciones salariales<sup>93</sup>.

### Gráfico 2.1.6: Los salarios nominales siguieron aumentando en 2022 en un contexto de elevada inflación y rigidez del mercado laboral

Remuneración nominal por empleado (variación anual en %, 2021, 2022 y T2-2023)



*Nota:* 1) los salarios se miden mediante el indicador «remuneración nominal por empleado», que se calcula como la remuneración total percibida por los empleados dividida por el número total de empleados. La remuneración total se define como toda la remuneración, en efectivo/especie, a pagar por los empleadores a sus empleados como contrapartida del trabajo realizado por estos durante el período contable y tiene dos componentes: i) los sueldos y salarios pagaderos en efectivo o en especie; y ii) las cotizaciones sociales a cargo de los empleadores. 2) Todos los datos utilizados son datos de las cuentas nacionales. Los indicadores se basan en valores en la moneda nacional. 3) Los países están clasificados en orden ascendente según el crecimiento del salario nominal en 2022.

*Fuente:* Comisión Europea, base de datos AMECO, remuneración nominal por empleado [hwcdw]. Para el T1 y el T2 de 2023: cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, remuneración de los empleados [namq\_10\_gdp] y empleo total (concepto nacional) [namq\_10\_a10\_e], cuentas nacionales.

<sup>92</sup> Véase Comisión Europea: *European Economic Forecast, Autumn 2023* [Previsiones económicas europeas, otoño de 2023, documento en inglés], Documento institucional 258, noviembre de 2023.

<sup>93</sup> Los convenios salariales son escalonados en el sentido de que las renegociaciones tienen lugar en momentos diferentes, mientras que las decisiones relativas a los salarios son válidas durante un período determinado. Las renegociaciones salariales de la mayoría de las empresas de la UE solo tienen lugar una vez al año, o con menor frecuencia. Véase Fabiani, S.; Kwapił, C.; Rødm, T.; Galuscak, K., y Lamo, A.: *Wage rigidities and labour market adjustment in Europe* [«Rigidez de los salarios y ajuste del mercado laboral en Europa», documento en inglés], *Journal of the European Economic Association*, vol. 8, n.º 2-3, pp. 497-505, 2010.

**El crecimiento de los salarios negociados en la zona del euro se aceleró en 2022 y continuó a un ritmo récord en el primer semestre de 2023.** A diferencia de la evolución de la remuneración por empleado, el indicador sobre salarios negociados refleja el resultado de los procesos de negociación colectiva en la zona del euro y no es sensible al número de horas trabajadas. En algunos sectores, representa el salario mínimo. Los salarios negociados aumentaron un 4,3 % (en tasa interanual) en el primer y segundo trimestres de 2023, muy por encima de las tasas de crecimiento observadas en los trimestres anteriores (entre el 2,6 y el 3,1 % en 2022)<sup>94</sup>. Estas tasas fueron las más elevadas desde 2009, en un contexto en el que se hicieron llamamientos para compensar las pérdidas de poder adquisitivo en las negociaciones salariales. En muchos convenios salariales recientes, se combinaron subidas permanentes de los salarios con prestaciones a tanto alzado y pagos únicos, principalmente en beneficio de los trabajadores con salarios bajos.

**A pesar de los aumentos nominales, los salarios reales bajaron en casi todos los Estados miembros en 2022 y en un 3,7 % por término medio en la UE, y siguieron haciéndolo en el primer semestre de 2023, aunque a un ritmo más lento** (véase el gráfico 2.1.7). El crecimiento de los salarios nominales fue inferior a la inflación, lo que provocó una caída de los salarios reales en todos los Estados miembros excepto Bulgaria, Hungría y Polonia en 2022. Las mayores pérdidas (7 % o más) se observaron en Estonia, Grecia, los Países Bajos y Letonia. Sin embargo, debido al mayor crecimiento de los salarios y a la moderación de la inflación, el descenso de los salarios reales se ha ralentizado. En el segundo trimestre de 2023, los salarios reales siguieron bajando por término medio en la UE (un 0,8 % interanual), pero crecieron en casi la mitad de los Estados miembros. La recuperación gradual del poder adquisitivo y la mitigación de nuevas pérdidas son esenciales para contener los efectos sociales del elevado coste de la vida, especialmente en el caso de los trabajadores con salarios bajos. La evolución de los márgenes de beneficio indica que puede haber margen para nuevos incrementos salariales en algunos sectores, si bien hay que mantenerse atentos a los efectos indirectos sobre la inflación<sup>95</sup>. En este contexto, es crucial mantener una negociación colectiva eficaz, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, a fin de lograr un crecimiento salarial global que favorezca el poder adquisitivo, en particular de los trabajadores con salarios bajos y medios, al tiempo que se fomenta la creación de empleo y se salvaguarda la competitividad.

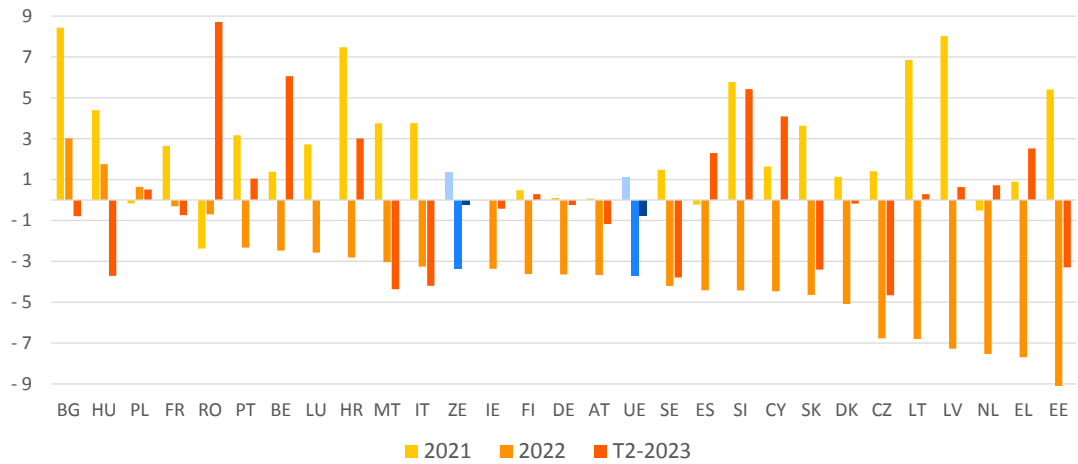
---

<sup>94</sup> El indicador del Banco Central Europeo (BCE) de salarios negociados para la zona del euro es una media ponderada de las tasas nacionales de crecimiento interanual de los salarios acordados por convenio colectivo para la mayoría de los países de la zona del euro. Fuente: [almacén de estadísticas del BCE](#).

<sup>95</sup> Véase Comisión Europea: *Labour market and wage developments in Europe: annual review 2023* [Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: revisión anual de 2023, documento en inglés], 2023.

**Gráfico 2.1.7: Los salarios reales bajaron en 2022 y siguen haciéndolo, aunque a un ritmo más lento**

Sueldos y salarios brutos reales por empleado (variación anual en %; 2021, 2022 y T2-2023)



*Fuente:* Comisión Europea, base de datos AMECO, sueldos y salarios brutos nominales por empleado [hwwdw]; deflactor: índice armonizado de precios de consumo [zcpih]. Por lo que respecta al T2-2023: cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, sueldos y salarios [namq\_10\_gdp], empleo total (concepto nacional) [namq\_10\_a10\_e] e índice armonizado de precios de consumo [prc\_hicp\_midx].

**Entre enero de 2022 y julio de 2023, los salarios mínimos legales aumentaron significativamente en términos nominales, con lo que se compensó el impacto de la elevada inflación sobre el poder adquisitivo de los perceptores del salario mínimo en la mitad de los Estados miembros que lo tienen establecido legalmente.** Entre enero de 2022 y enero de 2023, los salarios mínimos legales aumentaron más del 5 % en términos nominales en todos los Estados miembros en los que están en vigor y más del 10 % en la mayoría de ellos (véase el gráfico 2.1.8). Esta evolución fue el resultado tanto de aumentos sustanciales a lo largo de 2022 como de las actualizaciones de enero de 2023, en un contexto en el que los trabajadores con salarios bajos se han visto especialmente afectados por el elevado coste de la vida. El incremento de 2022 reflejó tanto los ajustes que se llevan a cabo periódicamente (por ejemplo, los Países Bajos), incluida también la indexación automática cuando existen tales mecanismos (por ejemplo, Bélgica, Francia y Luxemburgo), como otras actualizaciones discrecionales (por ejemplo, Alemania y Grecia)<sup>96</sup>. Entre enero de 2022 y julio de 2023, los perceptores del salario mínimo solo pudieron beneficiarse de aumentos sustanciales en términos reales (un 2 % o más) en Alemania, Bélgica, Grecia, Luxemburgo, los Países Bajos y Bulgaria. En Polonia, Rumanía, Letonia, España y Francia, los salarios mínimos legales se mantuvieron prácticamente constantes en términos reales, por lo que se salvaguardó el poder adquisitivo. Sin embargo, bajaron más del 3 % (en términos reales) en diez Estados miembros, en particular más del 10 % en Chequia y Hungría, y alrededor del 10 % en Estonia, Malta y Eslovenia<sup>97</sup>. Además, en varios Estados miembros que carecen de salario mínimo legal, los salarios mínimos fijados por convenio colectivo registraron un crecimiento moderado, lo que se tradujo en pérdidas considerables en términos reales<sup>98</sup>.

---

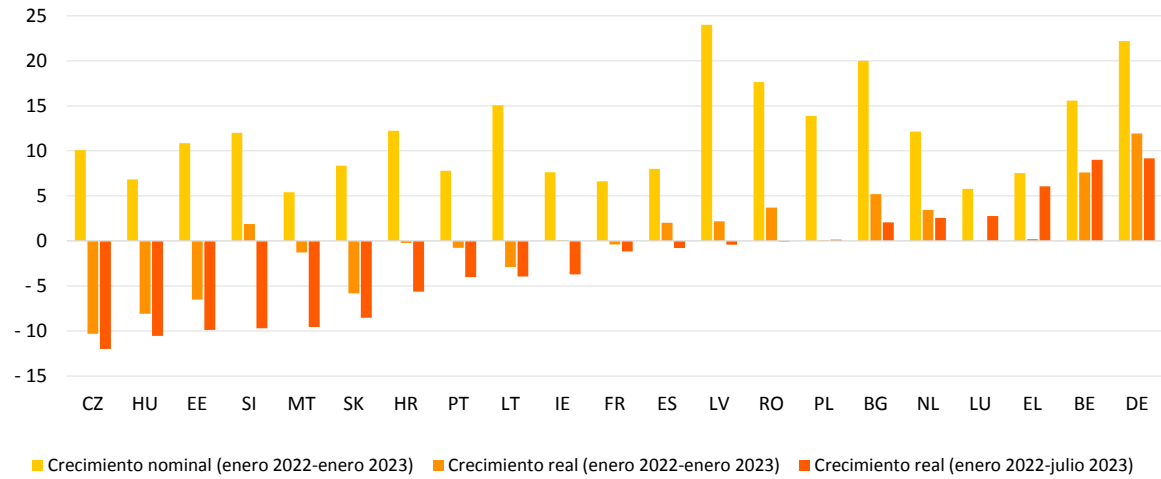
<sup>96</sup> Para más información, véase Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión: *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual review 2022* [Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: revisión anual de 2022, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2022.

<sup>97</sup> Dado que las tasas nominales se fijan normalmente cada mes de enero y no se revisan a lo largo del año en la mayoría de los países, solo se realizaron actualizaciones en unos pocos Estados miembros después de enero de 2023.

<sup>98</sup> Para más información, véase Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review, Minimum wages in the EU series* [Salarios mínimos en 2023: revisión anual. Serie sobre los salarios mínimos en la UE, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

**Gráfico 2.1.8: Las actualizaciones de los salarios mínimos legales han compensado el impacto de la elevada inflación en la mitad de los Estados miembros**

Variación en los salarios mínimos legales en términos reales y nominales (tasa de crecimiento, en %)



*Nota:* los Estados miembros están clasificados en orden decreciente de la magnitud del aumento de los salarios mínimos legales en términos reales en 2023.

*Fuente:* cálculos de la Red de Corresponsales de Eurofound y de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, [\[earn\\_mw\\_cur\]](#) y [\[pre\\_hicp\\_midx\]](#).

**Un puesto de trabajo no garantiza salir de la pobreza.** La proporción de personas de 18 años o más que están empleadas y en riesgo de pobreza en la UE se situó en el 8,5 % en 2022 (en relación con los ingresos de 2021) y fue menor que hace una década, pero solo disminuyó en menos de la mitad de los Estados miembros durante ese período<sup>99</sup>. Rumanía y Grecia registraron los descensos más pronunciados entre 2012 y 2022 (4,5 p.p. cada uno), pero se mantuvieron en tasas superiores a la media de la UE en 2022 (14,5 y 10,6 %, respectivamente). Luxemburgo, España, Italia, Estonia, Portugal, Bulgaria y Polonia también están por encima de la media de la UE y registran aumentos en los diez últimos años (excepto Polonia). A pesar de la presión que la crisis de la COVID-19 ha ejercido sobre muchos trabajadores, la pobreza de los ocupados se ha mantenido prácticamente estable desde 2019 (en relación con los ingresos de 2018) en la mayoría de los Estados miembros. Entre 2019 y 2022, solo Eslovaquia, Chipre e Irlanda registraron grandes incrementos (de 2,7 p.p., 1,2 p.p. y 1 p.p., respectivamente), mientras que en Hungría, Bélgica, Rumanía y España se produjeron descensos de 1 p.p. o más. Según las estimaciones tempranas de Eurostat relativas al ejercicio 2022, se espera que la pobreza de los ocupados disminuya por término medio en la UE y, en particular, en Croacia, Austria, Estonia e Italia, en consonancia con los mayores incrementos estimados de las rentas del empleo de los trabajadores con ingresos más bajos<sup>100</sup>. Al igual que en años anteriores, la pobreza de los ocupados es mayor en el conjunto de la UE entre los trabajadores con un bajo nivel educativo (18,4 %), los trabajadores a tiempo parcial (13,5 %), los trabajadores con contrato temporal (12,2 %) y, en particular, las personas nacidas fuera de la UE (19,9 %) y los ciudadanos de terceros países (24,3 %).

---

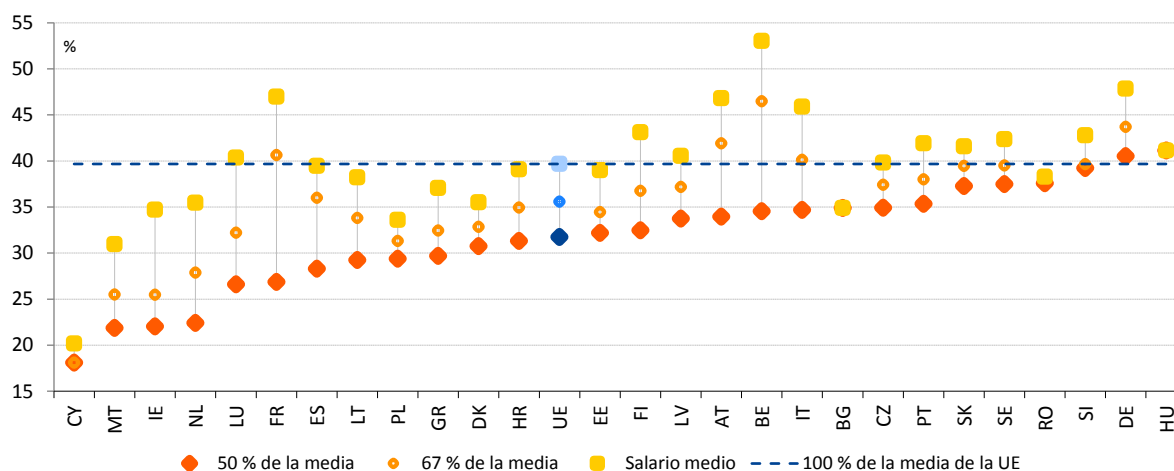
<sup>99</sup> Eurostat [[ilc\\_iw01](#)], EU-SILC.

<sup>100</sup> Véase [Early estimates of income inequalities](#) [Estimaciones tempranas de las desigualdades de ingresos, documento en inglés].

**Los incentivos al trabajo y a la contratación pueden verse influenciados por la fiscalidad del trabajo.** La cuña fiscal para una persona soltera con un salario medio ha disminuido en 2,2 p.p. en la UE desde 2012, hasta situarse en el 39,7 % en 2022<sup>101</sup>. Durante el mismo período, catorce Estados miembros registraron notables descensos de sus cuñas fiscales (más de 1 p.p.) en este nivel salarial, sobre todo en Hungría (8,7 p.p.), Rumanía (6,2 p.p.), Grecia (5,7 p.p.), Letonia (3,7 p.p.), los Países Bajos y Francia (3,1 p.p.). Por el contrario, durante el mismo período, se produjeron incrementos significativos en seis países, entre ellos Portugal (4,3 p.p.), Luxemburgo (3,3 p.p.) y Malta (2,4 p.p.). Es importante señalar que la cuña fiscal para una persona soltera con un salario bajo (50 % del salario medio) ha disminuido en la UE en 3,3 p.p. desde 2016 y en 0,4 p.p. desde 2021. Sin embargo, en 2022 experimentó considerables variaciones de un Estado miembro a otro (del 18 % en Chipre al 41 % en Hungría y Alemania; véase el gráfico 2.1.9). El impacto de la fiscalidad del trabajo no solo depende de la cuña fiscal media, sino también del diseño del sistema que determina la distribución de la presión fiscal entre empresarios y trabajadores.

### Gráfico 2.1.9: La cuña fiscal es más baja en el caso de los trabajadores con salarios bajos

Presión fiscal para un trabajador soltero con un salario bajo (50-67 % del salario medio) en comparación con el salario medio en 2022



*Fuente:* Comisión Europea, DG ECFIN, base de datos sobre fiscalidad y prestaciones, sobre la base del modelo fiscal y de prestaciones de la OCDE (actualizado en marzo de 2023).

*Notas:* los Estados miembros se clasifican en orden ascendente en función del nivel de la cuña fiscal para una persona soltera con un salario bajo (50 % del salario medio).

<sup>101</sup> La cuña fiscal mide la diferencia entre los costes laborales ocasionados a los empresarios y los salarios netos de los trabajadores.

**Los sistemas del impuesto sobre la renta de las personas físicas tienden a ser progresivos, con cuñas fiscales más bajas para quienes ganan menos.** En Francia, Bélgica y Luxemburgo, esta progresividad es muy pronunciada, a diferencia de Bulgaria y Hungría, donde existe un sistema de imposición a tanto alzado (véase el gráfico 2.1.9). La reducción de la presión fiscal sobre los trabajadores con bajos ingresos tiene un efecto menos distorsionador en la oferta y la demanda de mano de obra y reduce los obstáculos a la contratación de trabajadores poco cualificados, que suelen tener peores resultados en el mercado laboral, mientras que las medidas deben diseñarse de manera que no dificulten la transición hacia empleos con mejor remuneración. La inflación también puede provocar distorsiones en los sistemas fiscales, en particular en términos de progresividad y equidad fiscal. Los sistemas fiscales pueden sufrir distorsiones a causa de umbrales definidos en términos nominales, como tramos impositivos, créditos fiscales, deducciones o exenciones. Por regla general, la inflación provoca una progresión escalonada en los sistemas fiscales progresivos cuando los umbrales se fijan en términos nominales<sup>102</sup>. En consecuencia, puede que una mayor proporción de contribuyentes termine en tramos impositivos más elevados. El incremento de la presión fiscal, unido a una erosión de los créditos y beneficios fiscales, puede aumentar el riesgo de pobreza en ausencia de ajustes (automáticos) destinados a tener en cuenta la inflación u otras intervenciones estratégicas.

---

<sup>102</sup> El término «progresión escalonada» describe una situación de incremento de la presión fiscal sobre los hogares debido a que los salarios nominales (o la renta nominal en general) aumentan a causa de la inflación (por ejemplo, debido a la indexación de los salarios u otras rentas). El aumento de los ingresos nominales puede desplazar a los contribuyentes a tramos más altos del impuesto sobre la renta, de modo que los tipos impositivos marginales y medios sean más elevados aunque los salarios (ingresos) se mantengan constantes en términos reales.

**Desplazar la presión fiscal del trabajo hacia bases imponibles medioambientales puede dar lugar a mejores incentivos en el mercado laboral y a una mayor equidad —y contribuir al mismo tiempo a los objetivos climáticos—** mediante la internalización del coste medioambiental de la producción<sup>103</sup>. El Plan REPowerEU anima a los Estados miembros a considerar medidas fiscales que incentiven el ahorro de energía y reduzcan el consumo de combustibles fósiles<sup>104</sup>. Esto incluye medidas fiscales tales como reducciones y exenciones de los impuestos sobre los vehículos, tanto para la compra como para el uso de vehículos eléctricos y de hidrógeno, deducciones fiscales relacionadas con el ahorro de energía y la eliminación progresiva de las subvenciones perjudiciales para el medio ambiente. Además, las modificaciones propuestas a la Directiva sobre fiscalidad de la energía contribuyen a este objetivo al establecer señales de precios para reducir el consumo de combustibles fósiles y fomentar el ahorro de energía. Por otra parte, la Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática también promueve el desplazamiento de la presión fiscal que pesa sobre el trabajo, en particular mediante la reducción de la cuña fiscal de los grupos de renta baja y media, hacia fuentes de ingresos que contribuyan a los objetivos climáticos y medioambientales<sup>105</sup>. Estos cambios fiscales pueden aplicarse de manera que se eviten efectos regresivos y se salvaguarde la sostenibilidad fiscal, en particular la financiación de una protección social adecuada<sup>106</sup>. Las medidas de apoyo a los grupos vulnerables para garantizar la asequibilidad de la energía, especialmente en el contexto de los precios excepcionalmente elevados de la energía observados en 2022, son coherentes con estos objetivos.

---

<sup>103</sup> Véase Comisión Europea: [Annual Report on Taxation 2023](#) [Informe anual sobre fiscalidad de 2023, documento en inglés], capítulo 4.

<sup>104</sup> Véase Comisión Europea: [Plan REPowerEU](#) [COM(2022) 230 final].

<sup>105</sup> Véase la [Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática](#) (2022/C 243/04).

<sup>106</sup> [Commission Staff Working Document Accompanying the Proposal for a Council Recommendation on ensuring a fair transition towards climate neutrality](#) [Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la propuesta de Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática, documento en inglés], SWD(2021) 452 final.

### Recuadro 1 del pilar: Brecha salarial de género y respuestas estratégicas pertinentes

**Cerrar las brechas salariales injustificadas entre hombres y mujeres es crucial para lograr la igualdad de género y apoyar un crecimiento integrador y sostenible.** Las desigualdades salariales contribuyen a las desigualdades de género en el mercado laboral y en la sociedad a lo largo del ciclo de vida de las personas. En primer lugar, el hecho de que las mujeres perciban ingresos más bajos que no se justifican por diferencias en sus características personales o laborales dificulta su independencia económica durante la vida laboral. También afecta negativamente a la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que implica pérdidas económicas y sociales debido a que no se aprovecha al máximo todo el potencial de este mercado. En segundo lugar, las brechas salariales entre hombres y mujeres se traducen en brechas de género en las pensiones (un 26 % por término medio en la UE en 2022), de modo que las mujeres mayores se ven expuestas a un mayor riesgo de pobreza. La lucha contra la discriminación y las desigualdades salariales por razón de género y la mejora del funcionamiento de los sistemas fiscales<sup>107</sup> pueden ofrecer mayores incentivos para que haya más mujeres que pasen a ser económicamente activas. Esto es crucial para hacer frente a la considerable escasez de mano de obra y de capacidades en la Unión, así como para garantizar la adecuación y la sostenibilidad de los sistemas de protección social a la luz del envejecimiento demográfico. Cerrar las brechas salariales injustificadas entre hombres y mujeres también contribuirá a la aplicación del principio 2 del pilar europeo de derechos sociales (sobre igualdad de género) y, en particular, al derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, en consonancia con el artículo 157 del TFUE.

**La persistencia de las brechas salariales de género refleja factores estructurales y está influenciada por la discriminación salarial y los sesgos sistémicos en las estructuras salariales.**

A pesar de los progresos realizados en los últimos años, las mujeres siguen ganando menos que los hombres por término medio, a pesar de, por término medio, tienen un mayor nivel educativo. La brecha salarial de género<sup>108</sup> fue del 12,7 % en la UE en 2021, con grandes variaciones entre países, que oscilan entre el – 0,2 % en Luxemburgo y el 20,5 % en Estonia. En la mayoría de los Estados miembros, la brecha disminuyó en la última década, pero a un ritmo relativamente lento en vista del estrechamiento de las diferencias de género persistentes en la participación en el mercado laboral y los mayores niveles de educación alcanzados por las mujeres. Las causas de estas brechas salariales entre hombres y mujeres son complejas y están relacionadas entre sí. Pueden deberse en parte a i) la sobrerrepresentación de las mujeres en empleos y sectores con salarios relativamente bajos, así como en el trabajo a tiempo parcial; ii) la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos; y iii) las mayores dificultades que tienen las mujeres para conciliar el trabajo con las responsabilidades asistenciales (que también provocan interrupciones en la carrera laboral). No obstante, la mayor parte de la brecha salarial de género en la UE no está vinculada a características objetivas y mensurables de las personas<sup>109</sup>. Esto indica que es probable que otros factores, como la discriminación y la falta de transparencia de las estructuras salariales, contribuyan de forma significativa a las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres.

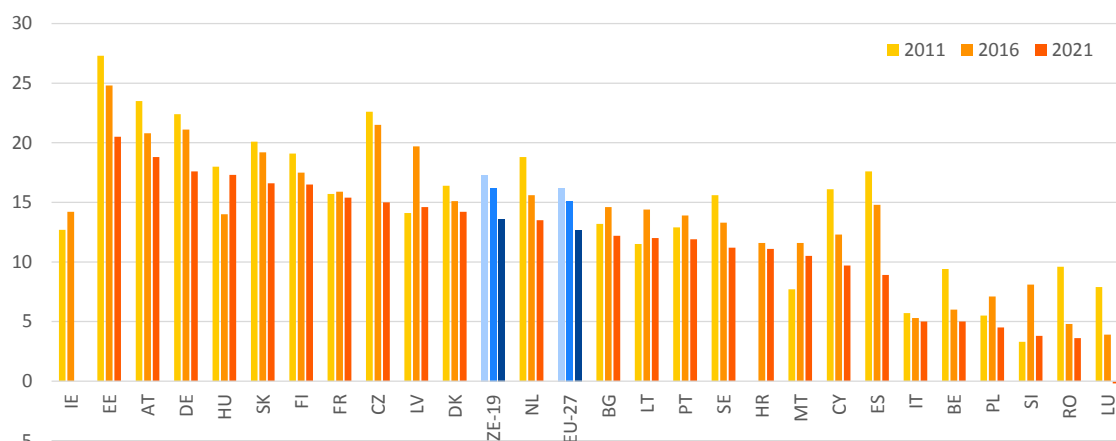
<sup>107</sup> Véase el apartado 2.2.1.

<sup>108</sup> Definición de Eurostat (véase el gráfico). No tiene en cuenta otros factores que determinan la remuneración, como el nivel de empleo, la antigüedad, la educación, la experiencia y el rendimiento.

<sup>109</sup> Eurostat: *Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis* [Brechas salariales de género en la Unión Europea. Análisis estadístico, documento en inglés], Statistical Working Papers, 2021.

## Las brechas salariales de género sin ajustar siguen siendo amplias a pesar de algunas mejoras

Diferencia entre los ingresos medios brutos por hora percibidos por trabajadores y trabajadoras como porcentaje de los ingresos medios brutos por hora de los hombres (en %, 2021, 2016 y 2011)



Nota: clasificados por valores de 2021. Faltan datos de EL para los años de referencia (de EL correspondientes a 2018: 10,4 %), de HR correspondientes a 2011 y de IE correspondientes a 2021.

Fuente: Eurostat [[earn\\_gr\\_gpgr2](#)]

**Las medidas de transparencia retributiva son esenciales para revelar el sesgo de género en las estructuras y los entornos retributivos y permitir que los trabajadores hagan valer eficazmente su derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.** La Directiva sobre transparencia retributiva (adoptada el 10 de mayo de 2023) tiene por objeto luchar contra la discriminación retributiva y contribuir a reducir la brecha salarial de género en la UE, al dotar de mayor transparencia a los sistemas retributivos y aumentar la sensibilización sobre las diferencias de género en los niveles retributivos de personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Los Estados miembros disponen de un plazo de tres años para transponerla al Derecho nacional. Se espera que la información retributiva utilizada como instrumento de presión entre iguales, reforzada por la evaluación retributiva en las empresas con más de cien empleados en las que se hayan detectado dudas razonables sobre el respeto del derecho a la igualdad de retribución, aborde la infravaloración sistémica del trabajo de las mujeres a nivel de los empleadores. La Directiva establece un marco y unos criterios claros para aplicar el concepto de «trabajo de igual valor». Mejora significativamente el acceso a la justicia y reduce los obstáculos procesales para las víctimas de discriminación salarial. Por otra parte, también se espera que la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE contribuya a reducir la brecha salarial de género, dada la sobrerrepresentación de las mujeres en puestos de trabajo insuficientemente remunerados.

**En los últimos años, varios Estados miembros han introducido o anunciado medidas, en particular en el marco de sus PPR, para mejorar la transparencia retributiva y la información sobre la brecha salarial de género.** En **Chequia**, el Gobierno aprobó en diciembre de 2022 el Plan de Acción para la Igualdad Salarial de Mujeres y Hombres 2023-2026, que contiene medidas para fomentar un uso más amplio de herramientas para el análisis de los sistemas de remuneración y la elaboración de informes sobre la brecha salarial. En julio de 2021, **Irlanda** actualizó la Ley de información sobre la brecha salarial de género, que exige que las organizaciones con más de 250 empleados informen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluidas las primas. Como parte de la aplicación del Plan de Desarrollo del Bienestar para 2023-2030 y su PRR, **Estonia** anunció el despliegue de una herramienta digital denominada *Pay Mirror* («Espejo Salarial») para apoyar a los empleadores en el análisis y la elaboración de informes sobre las brechas salariales de género en sus organizaciones. En **España**, como parte de la aplicación de las disposiciones sobre planes de igualdad, transparencia e igualdad salarial adoptadas en 2020 en el marco del PRR, el Gobierno y los interlocutores sociales han preparado varias herramientas y guías para las empresas y las personas que participan en la negociación de los planes de igualdad y en la evaluación del empleo que facilitan la aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

## 2.1.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros

**Varios Estados miembros introdujeron incentivos a la contratación y subvenciones para la creación de empleo.** En 2022, **Croacia** introdujo subvenciones al empleo, al trabajo autónomo y a los períodos de prácticas de los demandantes de empleo inscritos en los sectores ecológico y digital, en el marco de su plan de recuperación y resiliencia (PRR). **Lituania** estableció un subsidio salarial para los refugiados ucranianos que cubre el 75 % de los costes salariales durante un período máximo de treinta y seis meses. En **Grecia**, se puso en marcha el programa «Proto Ensimo» para apoyar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral mediante la concesión de subvenciones de 600 EUR mensuales: 300 EUR para los trabajadores jóvenes y 300 EUR para los empleadores (o 150 EUR para trabajos a tiempo parcial) durante un máximo de seis meses. En septiembre de 2023, Grecia también introdujo un programa de formación y certificación financiado por el MRR que se dirige a 15 000 personas desempleadas de entre 25 y 45 años y se centra en las capacidades en ámbitos con una elevada demanda, como los sectores ecológico y digital. Como parte de una amplia reforma de los incentivos a la contratación en el marco de su PRR, **España** adoptó en enero de 2023 una ley que prevé reducciones en las cotizaciones a la seguridad social para grupos específicos de baja empleabilidad, como los desempleados de larga duración y los jóvenes ninis. El nuevo régimen jurídico se centra especialmente en la creación de empleo fijo, incluido un periodo contractual mínimo de tres años, y establece la norma general de que la suma de las reducciones en las cotizaciones a la seguridad social con cualquier otro incentivo a la contratación no puede superar el 60 % del coste salarial del contrato. En junio de 2023, **Italia** introdujo incentivos temporales del 60 % de la remuneración mensual bruta durante un período de 12 meses para la contratación indefinida de personas con discapacidad y jóvenes que no participen en programas de formación. En julio de 2023, **Portugal** puso en marcha un nuevo programa («Avançar»), que concede ayuda financiera a los empleadores para que ofrezcan contratos de trabajo por tiempo indefinido con salarios iguales o superiores al salario de inicio de carrera de un técnico superior de la administración pública a los jóvenes inscritos como desempleados que tengan altas cualificaciones académicas. En el marco de una reforma más amplia, el Gobierno de **Finlandia** introdujo un subsidio salarial para la contratación de desempleados demandantes de empleo que cubre el 50 % de los costes salariales (70 % para el empleo de personas con discapacidad). En **Eslovenia**, en el marco del PRR, se puso en marcha el programa de empleo «Agilizar la entrada de los jóvenes en el mercado laboral», que subvenciona el empleo indefinido para 4 000 personas menores de 29 años durante 18 meses, por un valor total de 27,36 millones EUR. Además, se puso en marcha un programa piloto de incentivo a los «Empleos verdes», para que alrededor de 300 personas desempleadas ocuparan puestos de trabajo ecológicos, con subvenciones mensuales de 680 EUR para los empleadores durante un año.

**Más recientemente, se han utilizado regímenes de conservación del empleo para mitigar el impacto de los episodios ambientales extremos en las empresas locales y en el mercado laboral.** En 2023, algunos Estados miembros adoptaron medidas de emergencia en respuesta directa a catástrofes medioambientales como incendios, olas de calor extremo e inundaciones. En julio y septiembre de 2023, **Grecia** introdujo un régimen de suspensión de los contratos de trabajo durante tres meses para las empresas afectadas por incendios forestales e inundaciones, respectivamente. **Eslovenia** introdujo una compensación de emergencia por suspensión de contratos para las empresas afectadas por las inundaciones en agosto de 2023. **Italia** ha ampliado al sector de la construcción el régimen de compensación ya existente en las empresas agrarias con el fin de combatir los efectos de las olas de calor extremo.

**Algunos Estados miembros prorrogaron sus regímenes de reducción del tiempo de trabajo durante el primer semestre de 2023.** En **Alemania**, el Gobierno federal prolongó la relajación de las normas para la aplicación del régimen de reducción del tiempo de trabajo, que permaneció en vigor hasta finales de junio de 2023. Los trabajadores que se benefician de la reducción del tiempo de trabajo reciben una ayuda financiera pagada por la agencia local de empleo durante un máximo de 12 meses para cubrir las pérdidas de ingresos ocasionadas por la reducción de la jornada laboral. Aunque las empresas no tienen que pagarles salarios, los trabajadores reciben el 60 % de sus ingresos netos (el 67 % si tienen hijos) por todas las horas no trabajadas. Además, las cotizaciones a la seguridad social, que normalmente pagan los empleadores, son reembolsadas íntegramente por la Agencia Federal de Empleo. En **Italia**, el Gobierno ha aprobado un régimen de reducción del tiempo de trabajo de 40 semanas dirigido a empresas de interés estratégico nacional con más de 1 000 empleados que no hayan completado los programas previstos para planes de reorganización complejos ejecutados mediante intervenciones específicas de reestructuración empresarial e inversiones a gran escala. En **Eslovenia**, se introdujo un régimen de subvenciones a la reducción del tiempo de trabajo para absorber el impacto retardado de la crisis de los precios de la energía entre enero y marzo de 2023, así como un régimen de suspensión de contratos limitado a treinta días en el primer semestre de 2023. Además, hay negociaciones en curso sobre la aplicación permanente de las subvenciones de emergencia al régimen de reducción del tiempo de trabajo.

**Varios Estados miembros subieron notablemente sus salarios mínimos legales con el fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores con bajos ingresos frente al elevado coste de la vida.** Entre enero de 2022 y enero de 2023, las mayores subidas se registraron en **Letonia** (24 %), seguida de **Alemania** (22,2 %), **Rumanía** (17,6 %), **Hungría** (16 %), **Bélgica** (15,6 %) y **Lituania** (15,1 %). **Chequia, Estonia, Eslovenia, los Países Bajos, Croacia y Polonia** también registraron subidas considerables, de entre el 10 y el 15 %. En algunos de estos países, las subidas se realizaron a través de actualizaciones discrecionales complementarias a las negociaciones habituales o a los mecanismos de indexación. Otros Estados miembros también anunciaron o llevaron a cabo subidas del salario mínimo a lo largo de 2023. En particular, **Grecia y Francia** actualizaron sus salarios mínimos legales en abril y mayo de 2023, lo que dio lugar a subidas del 9,4 y el 2,2 % respectivamente, y en Rumanía el salario mínimo subirá otro 10 % en octubre.

**Un pequeño número de Estados miembros han introducido recientemente reformas en sus sistemas de fijación del salario mínimo.** En enero de 2023, **Chipre** introdujo un salario mínimo legal, que se fijó en 885 EUR al mes en el momento de la contratación para subir a 940 EUR al cabo de seis meses de empleo continuo. **Bulgaria** modificó su Código Laboral para introducir un nuevo mecanismo por el que se fija la cuantía del salario mínimo legal en el 50 % del salario bruto medio, referido a uno de los valores de referencia indicativos mencionados en la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea<sup>110</sup>, lo que dio lugar a un aumento del salario mínimo del 19,6 % en enero de 2024. Del mismo modo, **Estonia** acordó aumentar gradualmente el salario mínimo hasta el 50 % del salario medio de aquí a 2027, mientras que Irlanda acordó aumentar gradualmente el salario mínimo hasta el 60 % del salario medio de aquí a 2026. Se están considerando valores de referencia indicativos en los debates sobre posibles reformas en Bélgica, España y Eslovaquia.

---

<sup>110</sup> [Directiva \(UE\) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea](#) (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

**Varios Estados miembros modificaron otros aspectos de sus sistemas de fijación de salarios, en particular en relación con la negociación colectiva.** A finales de 2022, en el marco de su PRR, **Rumanía** adoptó una ley sobre el diálogo social destinada a mejorar la negociación colectiva y la cobertura de los convenios colectivos, por la que se otorgan mayores poderes a los sindicatos y se establece un procedimiento más sencillo para la representación de los trabajadores. En noviembre de 2022, **Bélgica** acordó mantener el sistema actual de indexación automática de los salarios basada en la inflación, junto con una limitación de cualquier margen adicional de incremento de los salarios a la evolución de estos en los países vecinos. No obstante, se autorizó a los interlocutores sociales a negociar una bonificación única por trabajador de hasta 500 EUR o 750 EUR. **Chipre** actualizó el subsidio de coste de la vida utilizado como base para el ajuste de los salarios, mediante la elevación del pago al 66,7 % de la inflación registrada el año anterior (frente al 50 % introducido en 2022). En 2023, **España** aprobó el «V Convenio» para el empleo y la negociación colectiva que, además de proponer incrementos salariales, también formula recomendaciones oficiales a las unidades de negociación de menor nivel acerca de distintas cuestiones relacionadas con el empleo, como los contratos de trabajo, la formación y las capacidades o la jubilación. En mayo de 2023, **Portugal** introdujo varias reformas en el marco de la negociación colectiva relacionadas con su cobertura, su mecanismo de arbitraje y sus renovaciones.

**Varios Estados miembros adoptaron también diversas medidas relacionadas con los salarios del sector público.** **España** subió los salarios de los empleados públicos en un 1,5 % con carácter retroactivo a partir de enero de 2022, además de un aumento del 2 % aprobado para 2022. Los salarios de los trabajadores públicos aumentaron un 3,5 % en **Francia**, a raíz de la adopción de medidas legislativas excepcionales. En el marco de su PRR, **Croacia** trabaja en la modificación del sistema salarial del sector público mediante la introducción de una base común para los coeficientes salariales y de complejidad del empleo sobre la base de descripciones de puestos de trabajo y marcos de competencias más coherentes, que deberían armonizar los salarios en la administración pública. Los salarios de la mayoría de los empleados del sector público de **Eslovenia** subieron casi un 9 % (en dos etapas), y se esperan nuevas reformas a finales de 2023.

**En consonancia con el Plan de Acción para la Economía Social, algunos Estados miembros anunciaron o desarrollaron marcos jurídicos específicos para las entidades de la economía social.** En **España**, el Consejo de Ministros aprobó el Anteproyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social en abril de 2023, cuyo objetivo es i) mejorar el ecosistema jurídico existente con modificaciones de la Ley de Cooperativas, la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción y la Ley de Economía Social; ii) ampliar la definición de «vulnerabilidad» y «exclusión social»; y iii) aclarar el alcance de la economía social, incorporando nuevas entidades como las empresas sociales. En **Malta**, se espera que, conforme a la Ley de empresas sociales adoptada en 2022, se cree un registro de este tipo de empresas y se introduzca una nueva modalidad de «empresa con fines sociales». **Suecia** adoptó en 2022 una Ley sobre el registro de organizaciones basadas en ideas, que permite a las entidades registradas llevar a cabo actividades financiadas con fondos públicos y recibir un trato preferente en los procedimientos de contratación pública. Desde que **Polonia** adoptó su Ley de Economía Social en agosto de 2022, según lo previsto en el PRR, se han registrado más de 420 entidades con estatuto de empresa social.

**También es importante formular estrategias integrales para la economía social a fin de desarrollar condiciones marco propicias.** En septiembre de 2023, **Alemania** adoptó su estrategia nacional para las innovaciones y las empresas sociales, tras una consulta pública con las partes interesadas, en la que se señalan once ámbitos de actuación. En 2023, **Grecia** propuso el Plan de Acción para la Economía Social y la Innovación Social con el fin de reforzar el ecosistema de la economía social mediante la inversión en cinco pilares (desarrollo del marco institucional, desarrollo de instrumentos financieros, desarrollo de capacidades, refuerzo de las asociaciones y sensibilización). **España** adoptó en abril de 2023 su nueva Estrategia de Economía Social 2023-2027 y nombró a un comisario especial encargado de coordinar los proyectos en el marco del Plan de Inversiones Estratégicas para la economía social y asistencial. Se espera que la Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social, adoptada por el Consejo el 27 de noviembre de 2023, genere una mayor sensibilización y anime a los Estados miembros a participar en el desarrollo de marcos estratégicos y reglamentarios para estimular así el crecimiento de la economía social<sup>111</sup>.

---

<sup>111</sup> [Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social.](#)

**Varios Estados miembros adoptaron medidas para mejorar la equidad de sus sistemas fiscales y fomentar la participación en el mercado laboral.** **Lituania** aumentó el umbral mínimo de renta exenta de 540 a 625 EUR en enero de 2023, con lo que aumentaron sobre todo los ingresos netos de los trabajadores que perciben el salario mínimo. A partir del 1 de febrero de 2023, en **Chequia** entró en vigor una nueva medida que reduce al 19,8 % (frente al tipo normal del 24,8 %) las cotizaciones a la seguridad social que deben pagar los empleadores por determinados grupos de trabajadores que trabajan a tiempo parcial. Esta desgravación fiscal tiene por objeto aumentar el empleo de las personas que son más vulnerables, que se ven forzadas a abandonar el mercado laboral de forma temprana o que tienen dificultades para conciliar la vida laboral y la vida familiar. En **Portugal**, el Acuerdo a medio plazo para mejorar la renta, los salarios y la competitividad, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales, ha introducido una deducción fiscal adicional del 50 % de todos los gastos laborales relacionados con los incrementos salariales establecidos por la negociación colectiva. El acuerdo se revisó en octubre de 2023, con lo que se simplificó la medida y se amplió su ámbito de aplicación. Esto solo se aplica a los trabajadores cuya remuneración haya aumentado al menos un 5,1 % en 2023 en comparación con el año anterior y sea superior al salario mínimo mensual. En **Italia**, la Ley de Presupuestos aprobada en diciembre de 2022 preveía una reducción de las cotizaciones a la seguridad social a cargo de los trabajadores en 3 p.p. para los ingresos brutos de hasta 25 000 EUR (y en 2 p.p. para los ingresos brutos de hasta 35 000 EUR). Con la aprobación del Decreto sobre el Trabajo el 1 de mayo de 2023, estos recortes de la cuña fiscal para los trabajadores se incrementaron temporalmente en 4 p.p. adicionales hasta finales de año. Algunos Estados miembros también han ajustado sus sistemas fiscales específicamente para tener en cuenta los efectos de la inflación. En **Alemania**, el Gobierno aprobó la Ley de compensación de la inflación, que ajustó los umbrales de los tramos del impuesto sobre la renta y la deducción personal básica para 2023 y 2024 con el fin de mitigar los efectos de la progresión escalonada. Como parte de las medidas recogidas en el presupuesto para 2023, **Irlanda** ha aumentado el tramo del tipo normal del impuesto sobre la renta en 3 200 EUR, hasta 40 000 EUR para personas solteras y hasta 49 000 EUR para parejas casadas con un único perceptor de renta. En **Eslovaquia**, las cotizaciones a la seguridad social se aplican a los trabajadores estacionales de los sectores agrícola y turístico desde el 1 de enero de 2023, y el importe deducible representa el 50 % del salario medio durante los dos años anteriores (605,5 EUR mensuales en 2023).

## **2.2. Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias**

En este apartado se analiza la aplicación de la orientación para las políticas de empleo n.º 6, que recomienda a los Estados miembros crear las condiciones para mejorar la oferta de mano de obra, las capacidades y las competencias, en consonancia con los principios 1 (educación, formación y aprendizaje permanente), 2 (igualdad de género), 3 (igualdad de oportunidades), 4 (apoyo activo para el empleo), 9 (equilibrio entre vida profesional y vida privada), 11 (asistencia y apoyo a los niños) y 17 (inclusión de las personas con discapacidad) del pilar europeo de derechos sociales. El apartado 2.2.1 trata de los principales avances en el ámbito de la educación, la formación<sup>112</sup> y las capacidades, así como de la situación del mercado laboral para grupos vulnerables e infrarrepresentados. El apartado 2.2.2 informa de las medidas estratégicas adoptadas por los Estados miembros en esos ámbitos de actuación.

---

<sup>112</sup> Véase Comisión Europea: *Education and Training Monitor 2023* [*Monitor de la Educación y la Formación de 2023*, documento en inglés].

### 2.2.1. Indicadores clave

#### **La participación en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia se estanca.**

En 2021, el 92,5 % de los niños de edades comprendidas entre los 3 años y la edad de escolarización primaria obligatoria participaron en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia en la UE, lo que supone una reducción de 0,5 p.p. con respecto al año anterior tras haber aumentado entre 2018 y 2020. En los últimos años, la mayoría de los Estados miembros han convergido hacia una tasa de participación superior al 90 % o se han estancado en torno a ella (véase el gráfico 2.2.1). Seis Estados miembros (Francia, Bélgica, Dinamarca, Irlanda, España y Suecia) han alcanzado ya el objetivo del 96 % a escala de la UE para 2030<sup>113</sup>. Al mismo tiempo, las tasas de participación se mantienen por debajo del 80 % en otros cuatro países (Bulgaria, Croacia, Eslovaquia y Rumanía). Dado que cada vez son más los países que introducen cursos preescolares obligatorios y el derecho legal a tener plaza en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia previos a la escolarización primaria obligatoria, el acceso sigue siendo un reto principalmente para los niños más pequeños y los procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos. En particular, la participación de los menores gitanos en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia fue aproximadamente la mitad de la media del total de los niños de la UE (42-44 %) en 2021 (frente al objetivo mínimo del 70 % para 2030 recogido en el nuevo Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos)<sup>114</sup>. Además, el acceso a servicios de educación y cuidados de la primera infancia de calidad se ve dificultado por limitaciones de capacidad en algunas zonas geográficas, agravadas también por la escasez de personal cualificado<sup>115</sup> y, en algunos casos, por problemas de asequibilidad.

---

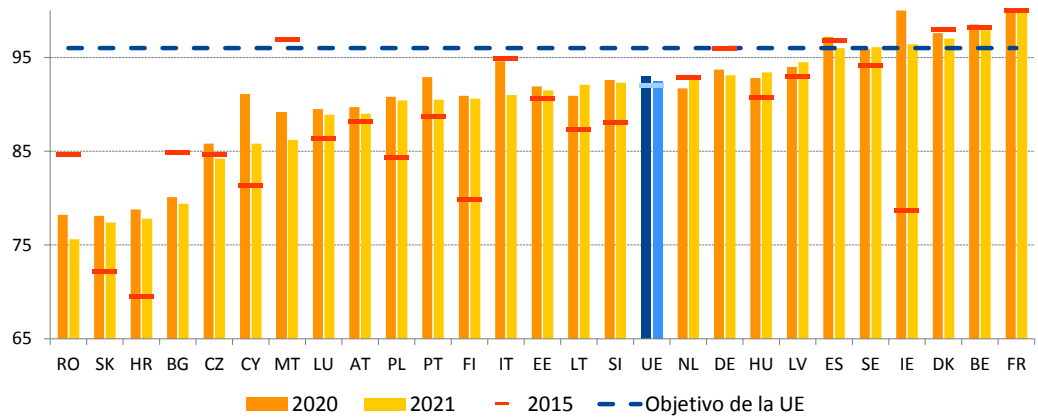
<sup>113</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 30 de septiembre de 2020, relativa a [la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025](#).

<sup>114</sup> Sobre la base de los resultados de la última [Roma Survey 2021](#) [Encuesta a la población gitana de 2021, documento en inglés], de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), publicada en 2022. Para más información, véase el [Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos en el período 2020-2030](#).

<sup>115</sup> Aunque la mayoría de los países exigen una cualificación a nivel de licenciatura a los docentes de los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia (para el grupo de edad de más de 3 años), estos ganan de media un 22 % menos que otros titulados superiores. Véase la base de datos de la OCDE: [Teachers' and school heads' actual salaries](#) [Salarios reales de docentes y directores de centros escolares, documento en inglés].

### Gráfico 2.2.1: La participación en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia está en general estancada

Participación en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de los niños con edades comprendidas entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria (en %)



*Nota:* 2015: la definición difiere para BE, EL y PT. 2020: la definición difiere para PT. 2021: la definición difiere para PT y la UE. Datos provisionales de FR en 2020 y 2021. No se dispone de datos de EL.  
*Fuente:* Eurostat, [\[educ\\_uoe\\_enra21\]](#).

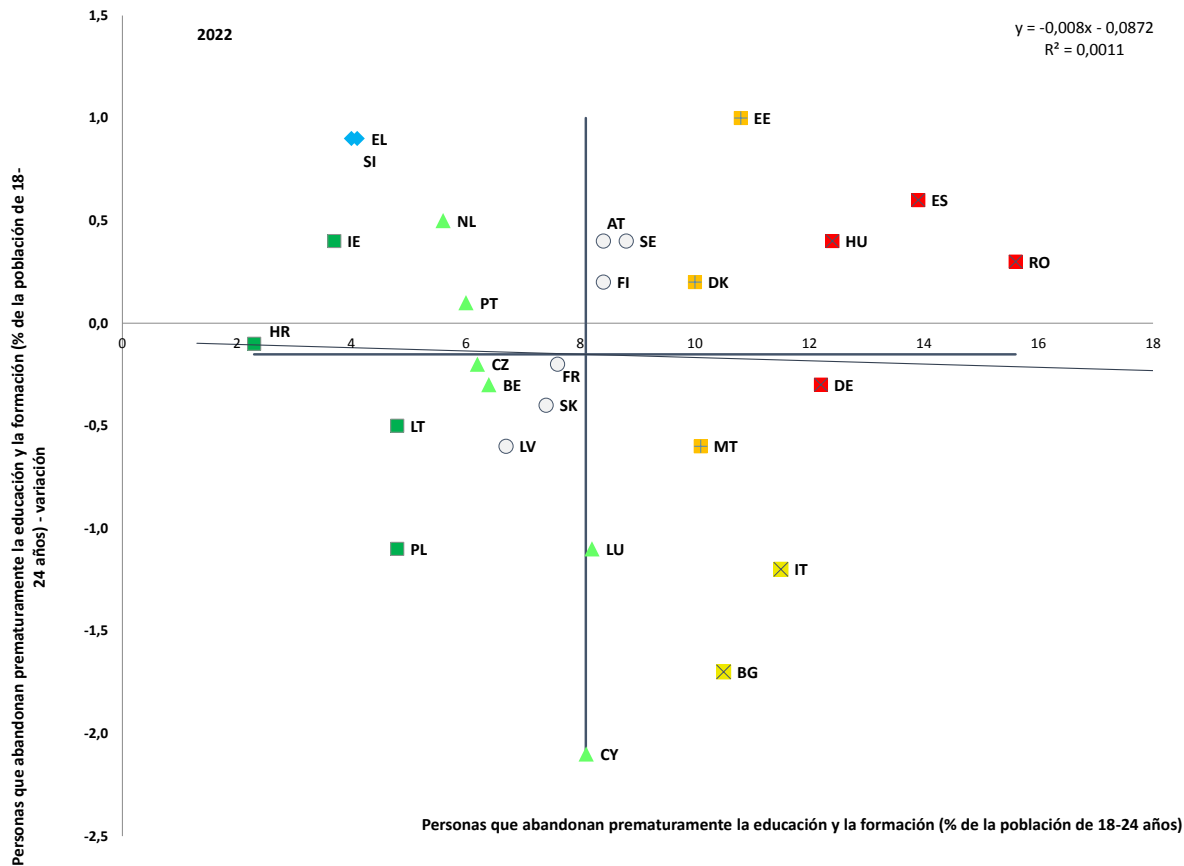
**La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación sigue disminuyendo con lentitud pero de forma desigual en los Estados miembros, con retos pendientes en términos de empleabilidad, aprendizaje y capacidad de adaptación a lo largo de la vida.** En 2022, el 9,6 % de los jóvenes de la UE de entre 18 y 24 años tenían como máximo un título de primer ciclo de enseñanza secundaria y habían abandonado prematuramente la educación o la formación, lo que supone 0,2 p.p. menos que en 2021 (y 5,1 p.p. menos que en 2007). En 2022, la tasa de abandono prematuro de la educación y la formación fue inferior al 9 % (es decir, el objetivo del Espacio Europeo de Educación para 2030) en 18 Estados miembros. Sin embargo, en Rumanía, España, Hungría y Alemania, la tasa se mantuvo por encima del 12 % (en los tres últimos países también aumentó desde el año anterior) y representó una «situación crítica» (véase el gráfico 2.2.2). En Estonia, Dinamarca y Malta, las tasas se situaron algo por encima del 10 %, y disminuyeron solo ligeramente en el caso de Malta, si bien incluso aumentaron en Estonia y Dinamarca, por lo que la situación quedó «en observación». Por el contrario, Croacia (2,3 %), Irlanda (3,6 %), Polonia y Lituania (4,8 %) fueron los «países con mejores resultados». A pesar de la tendencia positiva general, no hay signos claros de convergencia al alza entre los Estados miembros, y sigue habiendo variaciones significativas por razón de género, país de nacimiento y lugar de residencia (por ejemplo, zonas urbanas frente a zonas rurales). Los hombres jóvenes abandonan la educación y la formación con mucha más frecuencia que las mujeres jóvenes, al igual que las personas con discapacidad en comparación con las personas sin discapacidad<sup>116</sup>. Los jóvenes nacidos fuera de la UE tienen casi el triple de probabilidades de abandonar prematuramente la educación que sus compañeros autóctonos (el 21,6 % frente al 8,3 %), mientras que el 71 % de los jóvenes gitanos (de 18 a 24 años) abandonaron la educación antes de alcanzar el segundo ciclo de enseñanza secundaria en la UE [según la encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en 2020-2021]. Por otra parte, el 8,6 % de los jóvenes de las grandes ciudades de la UE abandonaron prematuramente los estudios en 2022, frente al 10,6 % en las ciudades pequeñas y en las zonas suburbanas y al 10 % en las zonas rurales<sup>117</sup>. En algunos Estados miembros, por ejemplo Bulgaria, Hungría y España, se registran importantes diferencias regionales en los porcentajes de abandono prematuro (véase el gráfico 1 del anexo 5).

<sup>116</sup> Véase Conocimiento Europeo sobre Discapacidad (EDE): [European comparative data on persons with disabilities](#) [*Datos comparativos europeos sobre las personas con discapacidad*, documento en inglés], 2021. El hecho de que la tasa de abandono escolar prematuro sea mayor entre las personas con discapacidad puede deberse, entre otras cosas, a problemas de accesibilidad (por ejemplo, barreras físicas y arquitectónicas) y a la ausencia de programas adaptados.

<sup>117</sup> Eurostat [[edat\\_ifse\\_30](#)].

**Gráfico 2.2.2: La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación sigue disminuyendo lentamente, con diferencias considerables entre los Estados miembros**

Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (18-24 años), niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)

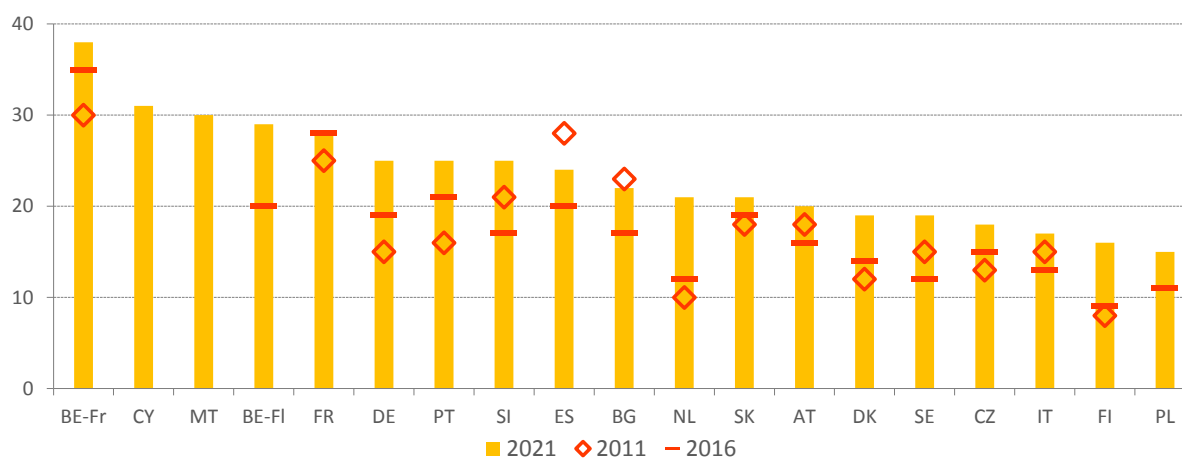


*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción en la serie de SK. Baja fiabilidad de los datos de SK. *Fuente:* Eurostat [[edat\\_lfse\\_14](#)], EPA-UE.

**La competencia en lectura se ha deteriorado en toda la UE, y la situación socioeconómica sigue siendo un buen factor de predicción del rendimiento.** Según el Estudio Internacional sobre el Progreso de la Competencia en Lectura de 2021 (PIRLS)<sup>118</sup>, la competencia en lectura de los alumnos de cuarto curso muestra una tendencia a la baja durante el período 2016-2021 en todos los Estados miembros salvo en Francia, donde se mantuvo estable (véase el gráfico 2.2.3). Casi una cuarta parte de los alumnos tienen un bajo rendimiento en la escala PIRLS<sup>119</sup>, y la proporción es especialmente elevada en la comunidad francófona de Bélgica (38 %), en Chipre (31 %) y en Malta (30 %). Además, en comparación con 2016, el aumento de la proporción de alumnos con bajo rendimiento fue acompañado, en la mayoría de los países, de una disminución de la proporción de alumnos con mejores resultados, lo que apunta a un deterioro a nivel sistémico. La encuesta también ha vuelto a confirmar la gran influencia del entorno socioeconómico en los resultados educativos. Por término medio, la diferencia de rendimiento entre los niños de alto nivel socioeconómico y el resto fue considerable (80 puntos), correspondiente aproximadamente a dos años de escolarización.

### Gráfico 12.3: La competencia en lectura se ha deteriorado en la UE

Proporción de estudiantes de cuarto de primaria que alcanzan como máximo el valor de referencia internacional bajo en el Estudio Internacional sobre el Progreso de la Competencia en Lectura (PIRLS) (en %, 2021).



*Nota:* BE-Fr hace referencia a la comunidad francesa de Bélgica; BE-Fl, a la comunidad flamenca. Solo se muestran los sistemas educativos que habían recogido datos al final de cuarto de primaria, por lo que se excluye a EE, EL, HR, HU, IE, LT, LU, LV y RO. No se dispone de datos de la Comunidad Flamenca de Bélgica, Chipre, Malta y Polonia en 2011; ni de Chipre y Malta en 2016.

*Fuente:* cálculos de la DG EAC basados en el estudio PIRLS 2021.

<sup>118</sup> Véase Mullis, I. V. S.; von Davier, M.; Foy, P.; Fishbein, B.; Reynolds, K. A., y Wry, E.: [PIRLS 2021 International Results in Reading](#) [Resultados internacionales del estudio PIRLS 2021 en lectura, documento en inglés], Boston College, TIMSS and PIRLS International Study Center, 2023.

<sup>119</sup> PIRLS establece cuatro niveles de competencia en lectura, denominados «valores de referencia internacionales»: bajo, intermedio, alto y avanzado. Aquí nos referimos a los estudiantes que alcanzan como máximo el valor de referencia internacional bajo como «alumnos con bajo rendimiento».

**En este contexto, la escasez de personal docente pone aún más en peligro la oferta de una educación de calidad, con diferencias considerables en materia de contratación, condiciones de trabajo, perspectivas profesionales y formación inicial del profesorado en el conjunto de la UE.** La mayoría de los Estados miembros de la UE encuentran dificultades para cubrir puestos docentes en todos los sectores de la educación obligatoria, atraer a un número suficiente de estudiantes de magisterio y retener a los profesores noveles en la profesión. La escasez de personal docente también varía según las materias, pero es especialmente notable en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)<sup>120</sup>. La escasez de docentes se debe en parte a las tendencias demográficas: alrededor de una cuarta parte del personal docente europeo (el 24,5 % en CINE 1-3) tiene más de 55 años y está llegando a la edad de jubilación. En Estonia, Letonia, Lituania e Italia, la proporción de docentes de más de 55 años es incluso superior al 35 %. En muchos Estados miembros, ejercer la docencia ya no es una opción profesional atractiva para los jóvenes. Los salarios del personal docente de primer ciclo de enseñanza secundaria son, por término medio, un 11 % inferiores a los de los profesionales con educación superior<sup>121</sup>. Esta brecha salarial es aún mayor para el personal docente que trabaja en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia y en el nivel de primaria. Solo uno de cada cinco docentes de los Estados miembros que participan en la encuesta TALIS considera que su trabajo es valorado por la sociedad, mientras que muchos dicen sufrir estrés laboral y soportar una gran carga de trabajo<sup>122</sup>. A pesar de los esfuerzos de los Estados miembros por atraer a más estudiantes a los programas de formación del profesorado, el número de matriculaciones en la formación inicial del profesorado está disminuyendo en varios países, mientras que muchos profesores noveles abandonan la profesión en los primeros cinco años.

---

<sup>120</sup> Véase Comisión Europea: *Education and Training Monitor 2023* [Monitor de la Educación y la Formación de 2023, documento en inglés].

<sup>121</sup> Base de datos de la OCDE: docentes y directores de centros escolares; salarios reales. La media se refiere al promedio de los Estados miembros de la UE que son miembros de la OCDE.

<sup>122</sup> OCDE: *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners* [Resultados de TALIS 2018. Docentes y responsables de centros educativos como estudiantes de por vida, documento en inglés], OECD Publishing, París, 2019.

**Los titulados en educación y formación profesionales tienden a tener unas perspectivas de empleo relativamente buenas, especialmente si se benefician del aprendizaje en el trabajo.**

Entre los alumnos y estudiantes de educación de nivel medio<sup>123</sup>, más de la mitad (el 52,1 %) se matricularon en programas de orientación profesional en 2021 (programas que desarrollaban capacidades y enseñaban conocimientos relacionados con un oficio, ocupación o profesión en particular). Asimismo, dados los diversos sistemas nacionales de educación y formación existentes en la UE, este porcentaje oscila entre el 17,6 % en Chipre y el 70 % en Eslovenia<sup>124</sup>. En 2022, el 60,1 % de los titulados recientes en EFP de la UE se habían beneficiado del aprendizaje en el trabajo durante su trayectoria de educación y formación. No obstante, persisten grandes discrepancias entre Estados miembros: desde más del 90 % en España, Alemania y los Países Bajos hasta menos del 20 % en Rumanía, Chequia y Polonia. Los titulados recientes de EFP que habían estado expuestos al aprendizaje en el trabajo tenían muchas más probabilidades de encontrar un empleo (el 82,5 % en 2022 en la UE) que quienes no lo habían hecho (el 71,6 %). Aunque, en general, la tasa de empleo de los titulados recientes en EFP en el conjunto de la UE evolucionó favorablemente durante el último año, hasta alcanzar el 79,7 % en 2022, existen grandes variaciones entre países, desde el 93,9 % en Luxemburgo hasta el 57,7 % en Rumanía.

---

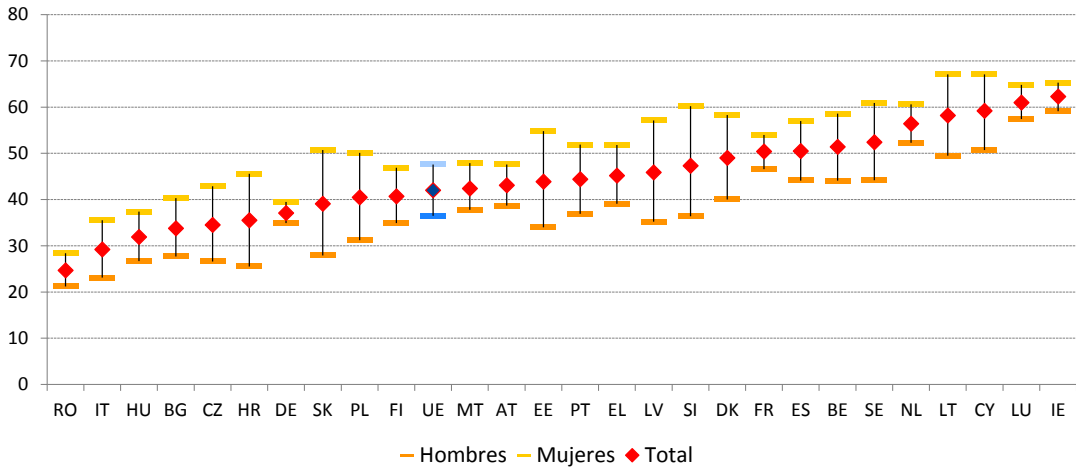
<sup>123</sup> Segundo ciclo de enseñanza secundaria (CINE nivel 3) o educación no superior posterior a la enseñanza secundaria (CINE nivel 4).

<sup>124</sup> Este apartado se basa en los datos de Eurostat [[educ\\_uoe\\_enra16](#)], [[tps00215](#)], [[edat\\_lfse\\_24](#)].

**Aunque el número de titulados en educación superior aumenta constantemente, persisten las disparidades, en particular entre géneros y regiones.** En 2022, el 42 % de las personas de entre 25 y 34 años poseía un título de educación superior, frente al 41,2 % en 2021 y el 36,8 % en 2016. Si continúa la tendencia positiva de la última década, el objetivo del Espacio Europeo de Educación del 45 % podría alcanzarse antes de 2030<sup>125</sup>. A pesar de los considerables avances realizados a escala de la UE, el número de titulados en educación superior se mantiene por debajo del 40 % en 8 países de la UE. Aunque la tasa fue incluso inferior al 30 % en Rumanía e Italia, en 2022 fue superior al 60 % en Irlanda y Luxemburgo (véase el gráfico 2.2.4). Además, el porcentaje de hombres que obtienen titulaciones superiores es menor que el de las mujeres (un 36,5 % frente al 47,6 %). Las brechas de género oscilan entre 4,6 y 23,8 p.p. en el conjunto de la UE. En 2021, la brecha en la educación superior entre las personas con y sin discapacidad (de 30 a 34 años) fue de 11,3 p.p., y solo alrededor de un tercio de las personas con discapacidad habían completado estudios superiores o equivalentes<sup>126</sup>. Por otra parte, persisten grandes diferencias regionales, y algunas regiones con porcentajes inferiores a la media de la UE de personas con estudios superiores corren el riesgo de quedarse atrás con respecto a regiones más dinámicas, a medida que aumentan las brechas económicas y de talento<sup>127</sup>.

**Gráfico 2.2.4: Las disparidades basadas en el género en las tasas de titulados superiores son significativas**

Proporción de personas de entre 25 y 34 años inscritas en la Encuesta de Población Activa cuyo nivel de educación o formación más alto es la educación superior (CINE 5-8, en %, 2022).



*Nota:* los países están clasificados por orden ascendente de la tasa total de titulados superiores.

*Fuente:* Eurostat [edat\_lfse\_03], EPA-UE.

<sup>125</sup> Véase Comisión Europea: *Education and Training Monitor 2023* [Monitor de la Educación y la Formación de 2023, documento en inglés].

<sup>126</sup> EDE: European comparative data on persons with disabilities [Datos comparativos europeos sobre las personas con discapacidad], documento en inglés], 2021.

<sup>127</sup> Para más información, véase Comisión Europea: Comunicación de la Comisión titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa» [COM(2023) 32 final].

**Un porcentaje cada vez mayor de titulados superiores son móviles o residen en el extranjero, y algunos Estados miembros son principalmente emisores<sup>128</sup>.** Existen diferencias significativas entre Estados miembros en cuanto al número de titulados que residen en el extranjero y al número de titulados de otro país de la UE que llegan al país. La media de los titulados móviles, es decir, los estudiantes que han completado la educación secundaria en un lugar distinto del Estado miembro de la UE en el que estudiaban, aumentó del 4,4 al 4,8 % entre 2017 y 2021 en la EU-27, mientras que la proporción de titulados residentes en el extranjero, expresado en porcentaje de titulados en el país de origen, aumentó del 3,4 % en 2007 al 5,3 % en 2022<sup>129</sup>. Diez países de la UE eran emisores netos en 2022, mientras que otros nueve Estados miembros eran receptores netos. Los mayores saldos netos negativos en términos relativos, respecto de los países sobre los que se tienen datos, se registraron en Croacia, Lituania, Estonia, Hungría y Portugal, mientras que Austria, Irlanda y Bélgica presentaron los mayores saldos netos positivos.

**Para apoyar la competitividad, promover el empleo de calidad y preservar el modelo social de la UE, hacen falta medidas sostenidas para seguir desarrollando las capacidades de la mano de obra, en particular en vista de la doble transición ecológica y digital.** En este contexto, es fundamental contar con sistemas de educación y formación eficaces y que funcionen correctamente a fin de dotar a los jóvenes de las capacidades pertinentes para el mercado laboral, mientras que una elevada participación de los adultos en actividades educativas es fundamental para garantizar que las capacidades de la mano de obra se actualicen constantemente. El objetivo principal en materia de aprendizaje de adultos exige que, de aquí a 2030, haya al menos un 60 % de adultos que participen cada año en actividades educativas en la UE.

---

<sup>128</sup> Eurofound: *The role of human capital inequalities in cohesion and convergence* [El papel de las desigualdades de capital humano en la cohesión y la convergencia, documento en inglés], 2024 (en preparación).  
<sup>129</sup> No se dispone de datos de BG, CY, LU, LV, MT, PL, RO ni SK.

El objetivo de la UE y los objetivos nacionales conexos se definen en términos de participación durante los últimos 12 meses (sin contar con la formación guiada en el puesto de trabajo), a fin de reflejar mejor la realidad de la formación continua, que se imparte en gran medida a través de cursos breves y específicos. Los últimos datos disponibles de la encuesta sobre la educación de adultos (AES) apuntan a una tasa media de participación del 37,4 % de la población adulta en la UE (en 2016), muy por debajo del objetivo de 2030 (véase el apartado 1.3). En este sentido, la Recomendación del Consejo de junio de 2022 relativa a las cuentas de aprendizaje individuales describe cómo los Estados miembros pueden combinar eficazmente el apoyo financiero y no financiero con el fin de capacitar a todos los adultos para que desarrollen sus capacidades a lo largo de su vida laboral<sup>130</sup>. Además, las microcredenciales tienen un gran potencial para ofrecer cursillos de mejora de capacidades y reciclaje profesional rápidos y específicos a los trabajadores y los demandantes de empleo, también en vista de la escasez de capacidades (véase la Recomendación del Consejo de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales)<sup>131</sup>. El Año Europeo de las Competencias, basado en la Agenda de Capacidades Europea para 2020, tiene por objeto promover un cambio de mentalidad con respecto a la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional a lo largo de toda la vida que ayude a las personas a adquirir las capacidades adecuadas para conseguir empleos de calidad y a aprovechar las numerosas oportunidades que ofrecen las transformaciones ecológica y digital<sup>132</sup>.

---

<sup>130</sup> Para más información, véase: [Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales \(2022/C 243/03\)](#).

<sup>131</sup> Para más información, véase: [Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad \(2022/C 243/02\)](#).

<sup>132</sup> Comunicación de la Comisión sobre una [Agenda de Capacidades Europea](#) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia [COM(2020) 274 final]; propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Año Europeo de las Competencias.

**La escasez de mano de obra y de capacidades está muy extendida en todas las profesiones y niveles de capacidades, a consecuencia de la fuerte demanda de mano de obra, pero también de algunos determinantes más estructurales, como las tendencias demográficas.** La escasez generalizada de mano de obra se debe a la fuerte demanda de mano de obra, a pesar de la reciente desaceleración de la economía, pero la disminución de la población activa debido al cambio demográfico también puede haber desempeñado un papel importante. Si bien el efecto del envejecimiento de la población se ha compensado hasta ahora con el aumento de la participación en el mercado laboral, se espera que la población activa de la UE disminuya en las próximas décadas. Al mismo tiempo, la escasez de mano de obra en algunos sectores y ocupaciones también está relacionada con los nuevos puestos de trabajo creados en el contexto de las transformaciones ecológica y digital, así como con la escasez y los desajustes de capacidades que son notorios en la mano de obra, también a la luz de los nuevos requisitos en materia de capacidades. Por último, la escasez también está relacionada en algunos casos con unas condiciones de trabajo deficientes, especialmente en sectores como la asistencia sanitaria, la atención residencial y el transporte<sup>133</sup>. El fomento de una buena integración en el mercado laboral de los grupos actualmente infrarrepresentados (por ejemplo, las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de más edad, las personas de origen migrante o los gitanos) podría ayudar a contrarrestar el impacto del cambio demográfico en la oferta de mano de obra<sup>134</sup>. Ayudarles a desarrollar y utilizar eficazmente capacidades y competencias pertinentes para el mercado laboral mediante una oferta adecuada de oportunidades de mejora de capacidades y reciclaje profesional es esencial para aprovechar eficazmente su potencial. Por ejemplo, en las profesiones de CTIM y de asistencia sanitaria, la limitada oferta de capacidades específicas para cada puesto de trabajo es un factor importante para explicar la escasez<sup>135</sup>. El refuerzo de las condiciones laborales también ayudaría a atraer y retener a trabajadores en determinados sectores y ocupaciones afectados por la escasez. Además, promover la movilidad dentro de la UE, atraer a trabajadores cualificados de terceros países (garantizando en todo momento el respeto y la aplicación de los derechos laborales y sociales) y canalizar la migración legal hacia ocupaciones que sufren escasez, de forma plenamente complementaria al aprovechamiento del talento existente en el territorio de la Unión, puede contribuir a corregir la escasez de mano de obra y capacidades<sup>136</sup>.

<sup>133</sup> Comisión Europea: *Employment and Social Developments in Europe — Addressing labour shortages and skills gap in the EU — Annual Review* [Evolución social y del empleo en Europa. Abordar la escasez de mano de obra y las carencias de capacidades en la UE. Revisión anual, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

<sup>134</sup> Véase la Comunicación de la Comisión titulada «Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación» [COM(2023) 577 final].

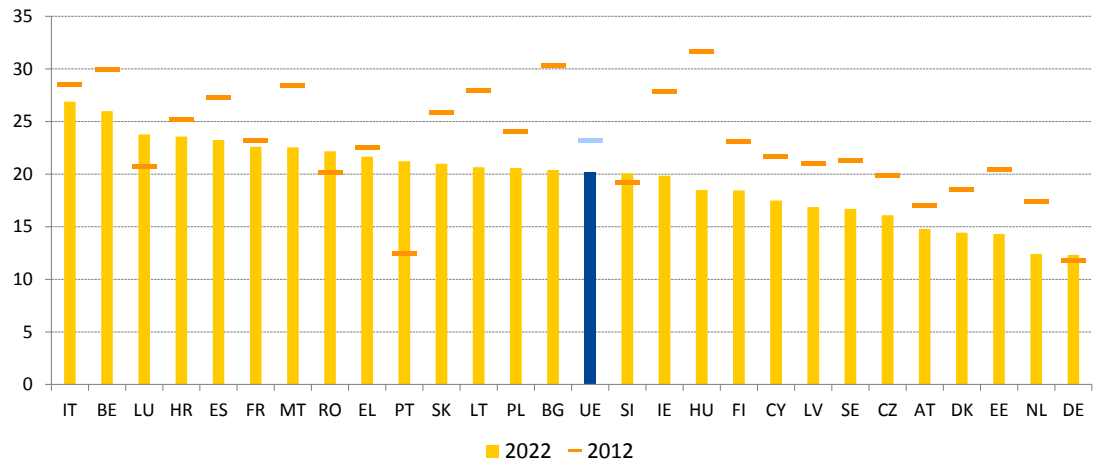
<sup>135</sup> Comisión Europea: *Employment and Social Developments in Europe, 2023* [Evolución social y del empleo en Europa 2023, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

<sup>136</sup> En particular a través de la reserva de talentos de la UE creada como parte del paquete de movilidad de las capacidades y el talento adoptado por la Comisión el 15 de noviembre de 2023.

**Los desajustes macroeconómicos en materia de capacidades han seguido una senda decreciente en la UE durante la última década**<sup>137</sup>. Han ido disminuyendo desde 2012 en la mayoría de los Estados miembros de la UE (véase el gráfico 2.2.5). En gran medida, este descenso se debe al aumento de los logros educativos en los Estados miembros, mientras que la proporción de puestos de trabajo que requieren al menos un nivel educativo de secundaria ha ido en aumento en la mayoría de ellos. En menor medida, también refleja una brecha cada vez menor entre los resultados en materia de empleo de los grupos de población con cualificaciones bajas, medias y altas. Sin embargo, los desajustes macroeconómicos en materia de capacidades siguen siendo relativamente importantes en Italia, Bélgica, Luxemburgo, Croacia y España. El refuerzo de la participación de los adultos en actividades educativas podría contribuir a reducir estos desajustes gracias a una mejor adaptación de la oferta y la demanda de capacidades.

**Gráfico 2.2.5: Los desajustes macroeconómicos en materia de capacidades han disminuido en la última década**

Dispersión relativa de las tasas de empleo de los trabajadores con diferentes niveles educativos, ponderada por la proporción de cada grupo en la población total en edad laboral (20-64 años)



*Nota:* este indicador refleja que, a la hora de incorporarse al mercado laboral, las personas con cualificaciones bajas y medias encuentran dificultades relativamente mayores que las personas con alta cualificación.

*Fuente:* cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat [[lfsq\\_egaed](#); [lfsq\\_pgaed](#); [lfsq\\_agaed](#)], EPA-UE.

<sup>137</sup> Los desajustes macroeconómicos en materia de capacidades se producen cuando hay diferencias entre las capacidades de que disponen los trabajadores disponibles y los que son contratados.

**La escasez de capacidades genera cuellos de botella para el crecimiento económico y puede ralentizar la doble transición ecológica y digital si no se resuelve adecuadamente.** En 2021, más del 60 % de las empresas de la UE que contrataron o intentaron contratar especialistas en TIC tuvieron dificultades para cubrir esas vacantes<sup>138</sup>. Entre las principales dificultades se citó a menudo la falta de candidatos con educación y formación o experiencia laboral pertinentes. Una encuesta realizada en 2023 en el marco del Año Europeo de las Competencias puso de relieve la escasez generalizada de capacidades en las pymes, ya que al 78 % de ellas les resultó muy difícil (52 %) o moderadamente difícil (26 %) encontrar trabajadores con las capacidades adecuadas<sup>139</sup>. Alrededor de dos tercios de las pymes (63 %) —y, en siete Estados miembros, hasta tres cuartas partes— consideraron que la escasez de capacidades estaba limitando sus actividades empresariales generales. Para casi la mitad (45 %), esto se refería en particular al uso de tecnologías digitales, mientras que las limitaciones en la ecologización de sus actividades supusieron un problema para el 39 %. Por su parte, el 63 % de los trabajadores adultos declararon que necesitaban desarrollar sus conocimientos y capacidades para hacer mejor su trabajo, mientras que el 52 % reconoció la necesidad de mejorar sus capacidades digitales<sup>140</sup>.

---

<sup>138</sup> Eurostat [[isoc\\_ske\\_itcrs](#)].

<sup>139</sup> Eurobarómetro n.º 529, *Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises* [La escasez de mano de obra y las estrategias de contratación y retención de personal en las pequeñas y medianas empresas, documento en inglés], 2023.

<sup>140</sup> [Segunda encuesta europea sobre capacidades y empleos del Cedefop, 2021](#).

## Recuadro 2 del pilar: Fomentar las capacidades y competencias para una transición justa hacia la neutralidad climática

**Seguir desarrollando las capacidades y competencias necesarias para una transición ecológica contribuye a aumentar la capacidad de innovación, la competitividad y el crecimiento sostenible e integrador.** Favorece la aplicación de los principios 1 (educación, formación y aprendizaje permanente), 3 (igualdad de oportunidades) y 4 (apoyo activo para el empleo) del pilar europeo de derechos sociales. La transición a una economía climáticamente neutra, con el fin de luchar contra el cambio climático y aprovechar las oportunidades que brindan las tecnologías ecológicas y el desarrollo industrial, dará lugar a una transformación fundamental en una gran variedad de sectores. Se crearán nuevos empleos, mientras que otros se sustituirán o se redefinirán. La ecologización de la economía de la UE en el marco del Pacto Verde Europeo ofrece importantes oportunidades para el empleo de calidad y podría generar alrededor de un millón de puestos de trabajo de aquí a 2030, así como posiblemente un múltiplo de esa cifra de aquí a 2050, pero requiere un apoyo adecuado y las políticas de acompañamiento correctas<sup>141</sup>. En el marco del [Plan Industrial del Pacto Verde](#), se ha establecido que las capacidades son uno de los pilares de una industria competitiva de cero emisiones netas y un catalizador para una rápida transición hacia la neutralidad climática. Además, la Ley sobre la industria de cero emisiones netas potenciará las capacidades para este tipo de tecnologías mediante la creación de programas de formación específicos a través de academias de cero emisiones netas. Sobre la base de la [Agenda de Capacidades Europea](#), el Pacto por las Capacidades tiene por objeto reunir a organizaciones públicas y privadas y las anima a contraer compromisos concretos para la mejora de capacidades y el reciclaje profesional de los adultos. El [Año Europeo de las Competencias](#) da un nuevo impulso a la mejora de capacidades y al reciclaje profesional y tiene por objeto adecuar las aspiraciones y las capacidades de las personas a las oportunidades de empleo, especialmente de cara a la doble transición ecológica y digital. Además, y con el fin de reforzar las capacidades ecológicas profesionales, cada persona tendrá que desarrollar competencias en materia de sostenibilidad para pensar, planificar y actuar teniendo presente la sostenibilidad medioambiental, de modo que la sociedad en su conjunto pueda apoyar la transición ecológica. A este respecto, los programas de educación y formación pueden basarse en el marco europeo de competencias en materia de sostenibilidad GreenComp, que consta de doce competencias.

<sup>141</sup> Véase Comisión Europea; Murauskaite-Bull, I.; Scapolo, F.; Muench, S., *et al.*: *The future of jobs is green* [El futuro del empleo es verde, documento en inglés], 2021.

**A medida que aumentan los esfuerzos de descarbonización, las capacidades pertinentes para la transición ecológica son cada vez más necesarias en todos los sectores y puestos de trabajo.**

Según la taxonomía de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), casi 300 perfiles profesionales en la UE requieren al menos una cualificación calificada como ecológica<sup>142</sup>. En 2022, todos los Estados miembros de la UE padecieron escasez en ocupaciones que requerían capacidades para la transición ecológica, aunque hubo variaciones considerables entre países (desde 108 hasta 3 ocupaciones con escasez en los Países Bajos y Grecia, respectivamente)<sup>143</sup>. Los sectores de la construcción y la industria manufacturera, que son fundamentales para la transición ecológica, registraron una escasez generalizada. En más de dos tercios de los Estados miembros se ha detectado escasez en las ocupaciones de albañiles, carpinteros de armar y de obra blanca, fontaneros y montadores. También se observan importantes carencias en otras profesiones relacionadas con las cadenas de valor, el despliegue o la logística de las energías renovables, como los conductores de camiones (en diecisiete Estados miembros) o los técnicos de ingeniería eléctrica (en doce Estados miembros). Subsana esta escasez de mano de obra y de capacidades es fundamental para poder cumplir los objetivos de neutralidad climática y sostenibilidad medioambiental<sup>144</sup>.

**Los Estados miembros han adoptado medidas en diferentes ámbitos de actuación para promover las capacidades y competencias necesarias para la transición ecológica.** Algunos Estados miembros, por ejemplo **Finlandia, Dinamarca y Grecia**, están actualizando sus estrategias nacionales en materia de capacidades y financiación con la intención de dar prioridad a las capacidades para la economía verde. **Francia** ha anunciado medidas que convierten el desarrollo de las competencias de sostenibilidad en una «prioridad transversal» en todas las asignaturas de enseñanza obligatoria, en particular un marco para medir y desarrollar competencias de sostenibilidad sobre la base de GreenComp. En **Eslovaquia**, los planes de estudios de educación y formación se actualizan en el marco del PRR, con vistas a promover también capacidades ecológicas pertinentes para el mercado laboral, mientras que en **Rumanía** las escuelas de formación profesional recibirán apoyo para modernizar sus planes de estudios, y se actualizarán más de diez de las normas profesionales de la lista de ocupaciones de EFP. Esto también implica el desarrollo profesional continuo de docentes y formadores, así como la mejora de la infraestructura de las aulas, los centros de formación y los entornos de aprendizaje en el trabajo, como parte del PRR. Entre otros países, **España y Dinamarca** han ajustado sus políticas activas del mercado de trabajo para mejorar el acceso de los demandantes de empleo a las oportunidades de la economía verde. Además, varios países, como **Francia, Malta y Suecia**, están desarrollando o actualizando sus sistemas de información estratégica sobre capacidades para determinar o anticipar las capacidades específicas que son necesarias para la transición ecológica. Esto implica normalmente una estrecha cooperación con la industria, los interlocutores sociales y los servicios públicos de empleo, sobre todo a nivel regional o local. **Portugal** ha creado un centro de formación específico para la transición energética destinado a promover el diseño de itinerarios de formación y la participación de los trabajadores en esos itinerarios a fin de que puedan capacitarse en los ámbitos de la transición energética y la acción por el clima, por ejemplo por lo que respecta a las energías renovables, la eficiencia energética y la movilidad sostenible.

<sup>142</sup> [Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones \(ESCO, página web en inglés\)](#), Cedefop, 2012.

<sup>143</sup> Según la Autoridad Laboral Europea: [Informe EURES sobre la escasez y los excedentes de mano de obra, 2022](#) (página web en inglés), 2023.

<sup>144</sup> Véase: Comisión Europea: [Employment and Social Developments in Europe 2023](#) [Evolución social y del empleo en Europa 2023, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

En este contexto, son necesarios esfuerzos adicionales significativos para mejorar las capacidades digitales de la población, en particular entre las personas poco cualificadas, las personas mayores y los nacionales de terceros países. En 2021, entre el 60 y el 70 % de los trabajadores de la UE utilizaron herramientas digitales en el trabajo que exigían capacidades digitales de nivel básico o moderado<sup>145</sup>. Sin embargo, solo el 53,9 % de los adultos europeos (16-74 años) tenían al menos capacidades digitales básicas, lo que supone una brecha considerable con respecto al objetivo del 80 % para 2030, tal como se define en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Brújula Digital para la Década Digital<sup>146</sup>. En Rumanía y Bulgaria, menos de un tercio de la población adulta tenía al menos capacidades digitales básicas en 2021, y ambos países, junto con Polonia, presentaban una «situación crítica» en esta dimensión (véase el gráfico 2.2.6). Además, Italia, Alemania, Lituania, Hungría, Eslovenia y Chipre estaban «en observación», ya que registraban niveles muy inferiores a la media de la UE. Al mismo tiempo, los Países Bajos, Finlandia, Irlanda y Dinamarca, como «países con mejores resultados», ya han alcanzado niveles cercanos al 80 % de la población adulta con al menos capacidades digitales básicas. También hay variaciones considerables entre los distintos grupos de población. Mientras el 71 % de los jóvenes de la UE (16-29 años) tenían al menos capacidades digitales básicas, el porcentaje solo llegaba al 34,6 % entre la población de más edad (55-74 años). Con tasas respectivas del 45 y el 33 %, los desempleados y las personas inactivas también se quedaban más atrás que el resto de la población por lo que se refiere a las capacidades digitales básicas. Por último, la proporción de nacionales de terceros países (41,8 %) que poseían al menos capacidades digitales básicas fue notablemente menor ese mismo año.

#### Gráfico 2.2.6: Se observan grandes diferencias entre países en cuanto a las capacidades digitales de los adultos

Proporción de la población con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (16-74 años), niveles de 2021 (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Personas que cuentan con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas

*Nota:* la leyenda se presenta en el anexo. Debido a cambios sustanciales en la definición del indicador en 2021, en la evaluación de este indicador se utilizan exclusivamente niveles, de manera excepcional (suponiendo que no ha habido cambios para ningún Estado miembro, ni tampoco para la media de la UE).

*Fuente:* Eurostat, [tepsr\_sp410].

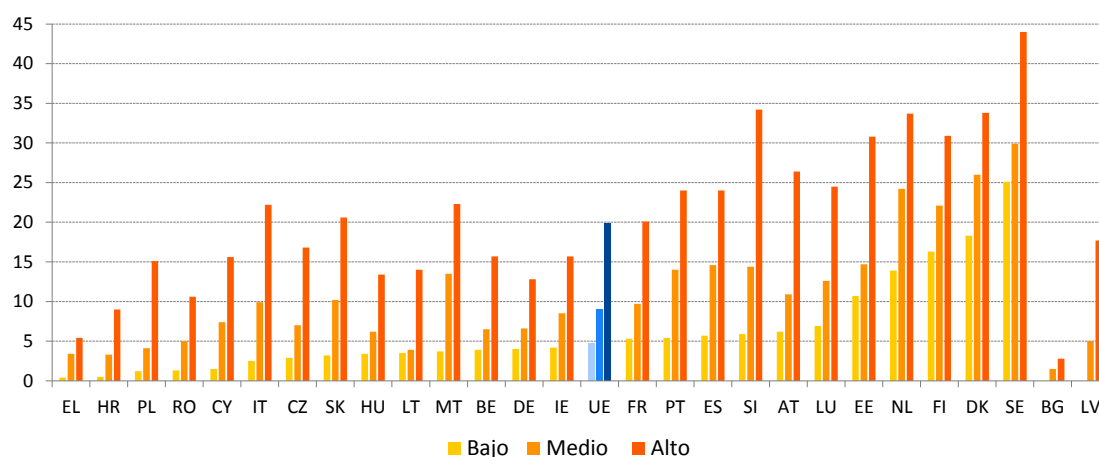
<sup>145</sup> Cedefop: *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey*. [Poner a Europa en el camino hacia una transición digital humana: nuevos datos de la segunda encuesta europea sobre capacidades y empleos del Cedefop, documento en inglés], Luxemburgo, Oficina de Publicaciones, Cedefop reference series, n.º 123, 2022. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3092-group-details>

<sup>146</sup> La Década Digital es la visión estratégica de futuro de la Comisión Europea para el desarrollo de la economía digital y la transformación de las empresas europeas de aquí a 2030. La Comisión Europea presentó el plan en marzo de 2021. Además del objetivo en materia de capacidades digitales, estableció el objetivo de alcanzar los 20 millones de especialistas en TIC para 2030 (eran unos 9 millones en 2021).

**Las personas con un bajo nivel educativo merecen especial atención en las medidas estratégicas destinadas a incrementar la participación en el aprendizaje de adultos.** Las personas que como máximo han completado el primer ciclo de enseñanza secundaria representan el 20,5 % de las personas de entre 25 y 64 años en la UE, y una gran proporción (el 15,1 %) de los jóvenes (25-34 años). En 2022, la tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante las cuatro últimas semanas del año fue más del cuádruple y casi el doble entre las personas con cualificaciones altas (19,8 %) y medias (9 %), respectivamente, que en las poco cualificadas (4,7 %) (véase el gráfico 2.2.7). No obstante, esta diferencia varía según el país, desde menos del doble en países como Suecia, Dinamarca y Finlandia, hasta más de diez veces en países como Grecia, Croacia y Polonia. Mejorar la participación en el aprendizaje de adultos en el conjunto de la población, y especialmente entre las personas poco cualificadas, es crucial en un contexto de escasez generalizada de mano de obra y de capacidades, y con vistas a apoyar un crecimiento integrador y sostenible. El paquete de evaluación de Itinerarios de mejora de las capacidades, recientemente adoptado como parte del Año Europeo de las Competencias, subraya la necesidad de seguir ofreciendo a los adultos poco cualificados oportunidades para adquirir capacidades básicas o un conjunto más amplio de capacidades, según sea pertinente para su participación activa en la sociedad y en el mercado laboral<sup>147</sup>.

### Gráfico 2.2.7: La participación en el aprendizaje de adultos está muy influenciada por el nivel educativo alcanzado

Participación de adultos (25-64 años) en actividades educativas en las cuatro últimas semanas de 2022, por nivel educativo alcanzado (bajo, medio o alto)



*Notas:* no se dispone de datos de BG y LV con respecto a las personas poco cualificadas. Baja fiabilidad de los datos de LU. Interrupción en la serie de SK.

*Fuente:* Eurostat [trng\_lfse\_03], EPA-UE.

<sup>147</sup> El [paquete de evaluación de itinerarios de mejora de las capacidades](#) se adoptó en julio de 2023 y en él se evaluaron las medidas adoptadas en respuesta a la [Recomendación del Consejo relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades](#).

**La mayor parte de la formación de adultos tiene lugar en contextos no formales.** En 2022, tres de cada cuatro adultos que participaron en actividades educativas en las cuatro últimas semanas del año en la UE lo hicieron por vías no formales, es decir, con una forma estructurada de aprendizaje ajena a las instituciones educativas formales tradicionales. Se trata principalmente de breves cursos de formación impartidos en empresas o por centros especializados. En veinte Estados miembros, la proporción de aprendizaje no formal superaba el 80 %, mientras que en otros cinco Estados miembros no pasaba de dos terceras partes. Solo en Bulgaria y Grecia, el porcentaje de aprendizaje no formal representaba menos de la mitad del total de las actividades de aprendizaje<sup>148</sup>.

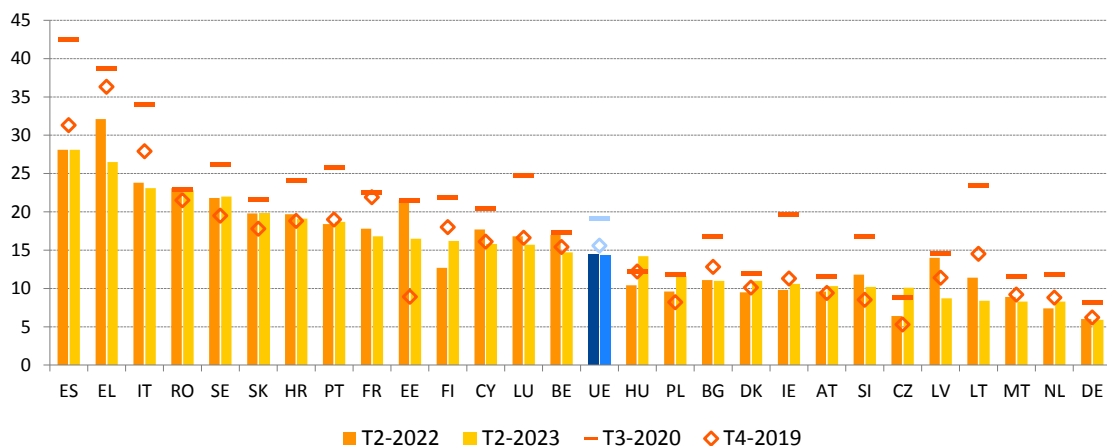
**Tras mejorar en la recuperación económica posterior a la COVID-19, el desempleo juvenil se estabilizó por debajo de los niveles observados anteriormente, pero sigue siendo relativamente elevado en muchos Estados miembros.** Tras alcanzar el nivel anterior a la crisis del 14,4 % en el segundo trimestre de 2022, recuperándose así del máximo del 19,1 % registrado en el tercer trimestre de 2020, la tasa de desempleo juvenil (15-24 años) mantuvo en general este nivel en la UE en el segundo trimestre de 2023 (véase el gráfico 2.2.8). La tasa disminuyó en quince Estados miembros en comparación con el segundo trimestre de 2022 y, en particular, en más de 5 p.p. en Grecia, Estonia y Letonia, mientras que aumentó notablemente en Hungría (3,8 p.p.), Chequia (3,7 p.p.) y Finlandia (3,5 p.p.). El desempleo juvenil sigue siendo casi tres veces superior al de la población en edad laboral en la UE. Oscila entre más del 20 % en España, Grecia, Italia, Rumanía y Suecia, y el 5,9 % en Alemania, que es la tasa más baja. Son necesarios esfuerzos sostenidos para superar los retos estructurales que frenan el acceso de los jóvenes al mercado laboral, en particular en un contexto de escasez generalizada de mano de obra y de capacidades, así como para contrarrestar posibles efectos negativos duraderos en sus perspectivas profesionales.

---

<sup>148</sup> Eurostat [[trng\\_lfs\\_09](#)], EPA-UE.

### Gráfico 2.2.8: El desempleo juvenil mejoró en consonancia con una fuerte recuperación económica, pero la situación sigue siendo difícil en algunos Estados miembros

Tasa de desempleo juvenil (15-24 años, en % de la población activa) en el T4-2019 (antes de la crisis), en el T3-2020 (punto álgido de la crisis) y en el T2-2022 (después de la crisis), T2-2023



*Notas:* datos desestacionalizados. Baja fiabilidad para EE, HR, LU, MT y SI en el T4-2019 y el T3-2020, y para LU, MT y SI tanto en el T2-2022 como en el T2-2023. La definición difiere para FR y ES en el T2-2022 y en el T2-2023.  
*Fuente:* Eurostat [[une\\_rt\\_q](#)], EPA-UE.

**En la recuperación de la crisis de la COVID-19, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) disminuyó significativamente hasta situarse por debajo de los niveles anteriores a la pandemia, pero sigue habiendo desafíos.** Tras un repunte significativo durante la crisis de la COVID-19, con un 13,9 % en 2020, la tasa de ninis (15-29 años) siguió disminuyendo en la UE, del 13,1 % en 2021 al 11,7 % en 2022. No obstante, en Rumanía (que tiene la tasa más alta, con un 19,8 %), Grecia y Chipre, la situación de los jóvenes ninis es «crítica», debido a que se mantiene en niveles persistentemente elevados y a que las mejoras son insuficientes para algunos grupos (véase el gráfico 2.2.9). En Croacia, España, Chequia y Finlandia la situación está «en observación». Los «países con mejores resultados» fueron Malta y Suecia, que registraron niveles bajos y mejoras sustanciales. En la mayoría de los Estados miembros, también se observan diferencias regionales en la tasa de ninis (véase el gráfico 2 del anexo 5). Si bien la tasa de ninis desempleados mejoró significativamente, con una disminución de 0,7 p.p. desde 2021 para situarse en el 4,3 % en 2022, y aunque ahora está muy por debajo del nivel anterior a la crisis (fue del 4,9 % en 2019)<sup>149</sup>, una mayor proporción de ninis (un 7,4 % en 2022, frente al 7,8 % en 2019) sigue estando fuera de la población activa, como se detalla mejor en el recuadro 3 del pilar<sup>150</sup>. Para lograr el objetivo de que la tasa de ninis se sitúe en el 9 % de aquí a 2030, tal como se establece en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, son necesarios esfuerzos continuos basados en las mejoras recientes.

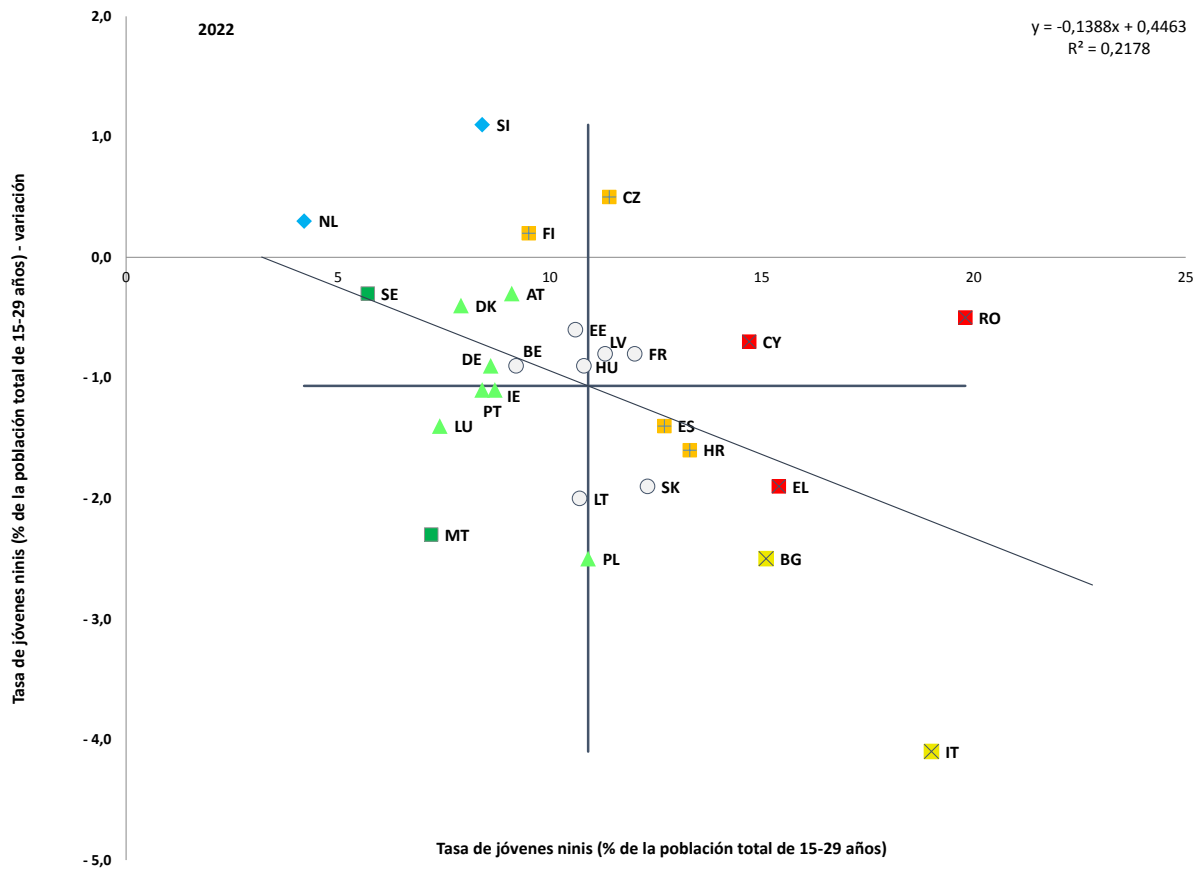
---

<sup>149</sup> Eurostat [[edat\\_lfse\\_20](#)].

<sup>150</sup> Véase Comisión Europea: *Employment and Social Developments in Europe*, [Evolución social y del empleo en Europa, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022.

**Gráfico 2.2.9: Las tasas de ninis han disminuido de forma significativa, pero sigue habiendo desafíos**

Tasa de ninis (15-29 años), niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. La definición difiere para ES y FR.

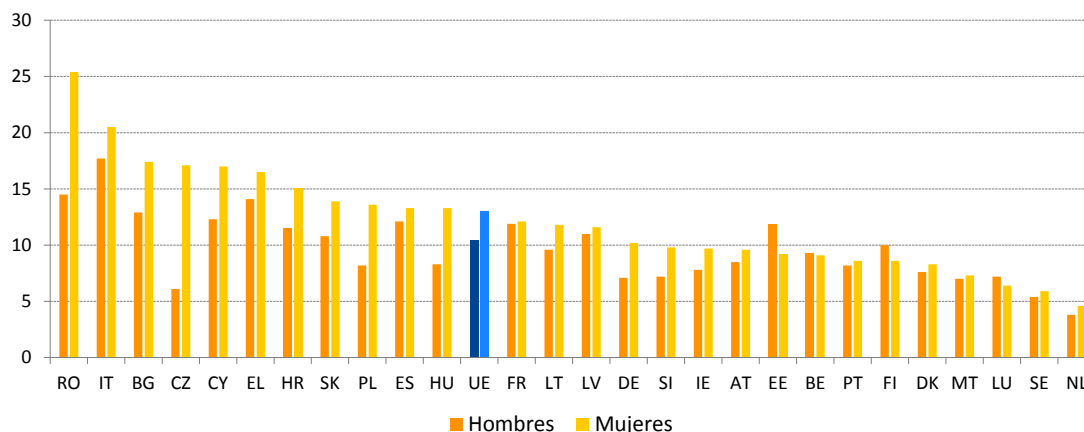
Fuente: Eurostat [[lfsi\\_neet\\_a](#)], EPA-UE.

## Las mujeres y las personas de origen migrante ocupan un lugar más destacado entre los ninis.

Aunque mejoró de 2021 a 2022, la proporción de mujeres que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación en la UE (13 %) seguía siendo 2,5 p.p. superior a la de los hombres (10,5 %) (véase el gráfico 2.2.10). La brecha fue superior a 10 p.p. en Chequia y Rumanía. Solo en Estonia, Finlandia, Luxemburgo y Bélgica la tasa de ninis fue superior entre los hombres que entre las mujeres. Mientras la inactividad solo era un poco más frecuente que el desempleo entre los hombres ninis (del 5,7 % frente al 4,8 %), el porcentaje de inactividad era notablemente mayor entre las mujeres ninis (del 9,2 % frente al 3,8 %). Por último, el porcentaje de ninis en 2022 fue claramente mayor entre los jóvenes nacidos fuera de la UE que entre los autóctonos, especialmente entre las mujeres. La Garantía Juvenil reforzada puede ayudar a poner el foco en los ninis, con una oferta de empleo de calidad, formación continua, formación de aprendices o períodos de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o abandonar la educación formal<sup>151</sup>. De forma complementaria, la iniciativa ALMA [por la sigla inglesa de Aim, Learn, Master, Achieve (Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr)] ayuda a los ninis desfavorecidos a adquirir experiencia profesional en el extranjero, en particular con formación intensiva personalizada en su país de origen durante la fase preparatoria, y con un apoyo continuado para obtener empleo o formación continua en su país de origen durante la fase de seguimiento<sup>152</sup>.

### Gráfico 2.2.10: Aunque en general mejora, la brecha de género en los ninis sigue siendo importante

Tasas de ninis entre mujeres y hombres (15-29 años, en %, 2022)



Nota: La definición difiere para ES y FR.

Fuente: Eurostat [[lfsi\\_neet\\_a](#)], EPA-UE.

<sup>151</sup> Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2020/C 372/01) (DO C 372 de 4.11.2020, p. 1).

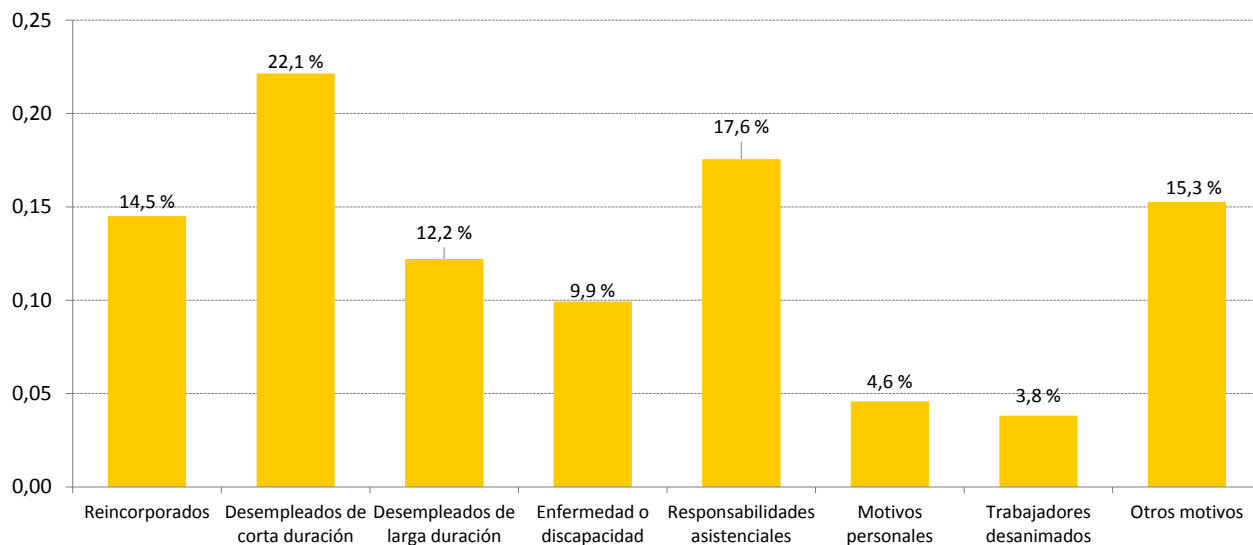
<sup>152</sup> Para más información véase Comisión Europea; Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión: ALMA (Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr) ([europa.eu](#)).

### Recuadro 3 del pilar: Cerrar la brecha de oportunidades para los jóvenes que ni estudian ni trabajan

Los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) constituyen una fuente sin explotar de talento e innovación que, de aprovecharse correctamente, podría contribuir a las transformaciones ecológica y digital y reforzar el dinamismo económico y social. La adecuada y oportuna integración de los jóvenes en el mercado laboral o en los sistemas de educación y formación es clave para evitar los denominados «efectos cicatriz» a largo plazo. Esta situación puede perjudicar sus perspectivas profesionales y capacidad de obtener ingresos en el futuro, así como aumentar el riesgo de pobreza y exclusión social, hasta llegar a los casos más extremos de problemas de salud física y mental<sup>153</sup>. Las grandes transformaciones que se avecinan en relación con la ecologización y la digitalización de nuestras economías aumentan la necesidad de garantizar que las generaciones jóvenes estén bien integradas en el mercado laboral y en la sociedad y sean capaces de adoptar el cambio y pilotar dichas transformaciones. Aunque una rápida intervención estratégica a escala de la UE y de los Estados miembros ayudó a reducir la tasa de ninis de la UE (15-29 años) desde el máximo del 16,4 % alcanzado en 2013 hasta el 12,8 % en 2019<sup>154</sup>, y después hasta el mínimo histórico del 11,7 % en 2022, la existencia de 8,3 millones de jóvenes ninis sigue constituyendo un reto importante para la Unión. Dicho reto debe abordarse en consonancia con el principio 4 del pilar europeo de derechos sociales (apoyo activo para el empleo), que destaca el derecho de los jóvenes a la educación continua y a recibir rápidamente ofertas de formación como aprendices, períodos de prácticas o empleo<sup>155</sup>.

#### Una situación diversa para los ninis de la UE que requiere una combinación de diferentes enfoques estratégicos

Categorización de los jóvenes ninis por motivos para no participar en el empleo, la educación o la formación



Fuente: cálculos de Eurofound basados en microdatos de la Encuesta de Población Activa.

<sup>153</sup> Comisión Europea: *Employment and Social Developments in Europe — Addressing labour shortages and skills gap in the EU — Annual Review* [Evolución social y del empleo en Europa. Abordar la escasez de mano de obra y las carencias de capacidades en la UE. Revisión anual, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

<sup>154</sup> La *Iniciativa de Empleo Juvenil* (IEJ) se puso en marcha en 2013 para prestar apoyo a los jóvenes que vivían en regiones donde el desempleo juvenil era superior al 25 %.

<sup>155</sup> El *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales* propuso una reducción de la tasa de ninis junto con el objetivo de que la tasa de empleo de la UE alcanzase el 78 % en 2030.

**Los jóvenes ninis representan una población muy heterogénea, por lo que se requieren enfoques estratégicos específicos.** En 2022, en la UE, mientras la tasa de ninis desempleados se situaba en el 4,3 %, la proporción de ninis inactivos era significativamente superior, con un 7,4 %. En particular, Rumanía (14,2 %), Italia (12,7 %) y Bulgaria (11,9 %) registraron las tasas más altas de jóvenes ninis inactivos de la Unión. Rumanía también presentaba una considerable brecha de género en esta estadística, con una tasa 13,3 p.p. superior entre las mujeres que entre los hombres, seguida de Bulgaria (5,9 p.p.) e Italia (3,8 p.p.). Según estudios de Eurofound, los jóvenes pueden ser ninis inactivos por motivos tales como responsabilidades familiares, enfermedad o discapacidad (véase el gráfico). Es posible que otros se sientan desanimados por no poder encontrar un empleo adecuado, además de encontrar obstáculos adicionales a medida que pasa el tiempo. Comprender las razones que subyacen a la inactividad económica de los jóvenes ninis en cada país es fundamental para diseñar intervenciones estratégicas específicas que abarquen desde las medidas de empleabilidad hasta los cuidados y la asistencia social<sup>156</sup>. Ayudar a los ninis a acceder al mercado laboral es aún más importante a la luz de la considerable escasez de mano de obra y de capacidades que sufre la Unión.

**Si bien no existe un enfoque universal, las medidas de divulgación y activación, el desarrollo de capacidades y los servicios asistenciales y sociales asequibles y de calidad son, en general, importantes para abordar el reto de los jóvenes ninis.** La estrategia de itinerarios laborales (*Pathways to Work*) adoptada por **Irlanda** para el período 2021-2025 recoge programas de activación del mercado laboral, mejora de capacidades y reciclaje profesional, así como subvenciones a los empleadores para incentivar la participación de los jóvenes ninis en el mercado laboral. En **Rumanía**, el proyecto «STONE» se centra en el refuerzo de las capacidades de los ninis. Otros Estados miembros apoyan a los ninis en la mejora de sus capacidades digitales, como **Italia** (*Crescere in Digitale*), **España** (Empleando Digital) y Bélgica (*BeCode* y *MolenGeek*).

<sup>156</sup> Fuentes: Eurofound (2021): *Impact of COVID-19 on young people in the EU* [Efectos de la COVID-19 en los jóvenes de la UE, documento en inglés], y Eurofound (2016): *Exploring the diversity of NEETs* [Explorando la diversidad de los ninis, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Los cálculos se basan en [microdatos de la EPA-UE](#). Los «reincorporados» son trabajadores a los que se les ha suspendido el contrato y personas recién contratadas o matriculadas en educación y formación.

**Las personas de más edad están más activas en el mercado laboral que nunca, pero todavía hay margen de mejora, especialmente en el caso de las mujeres.** En 2022, la mitad de la población de la UE era mayor de 44,4 años y se estima que la mediana de edad aumentará en 4,4 años, hasta situarse en los 48,8 en 2100<sup>157</sup>. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55-64 años) aumentó notablemente del 44,7 % en 2010 al 62,3 % en 2020, como consecuencia del incremento de su tasa de participación del 48 al 65,4 %. No obstante, la tasa de empleo de las mujeres de más edad en 2022, del 56,2 %, fue 12,5 p.p. inferior a la de los hombres, con un 68,7 %, aunque se ha reducido (en 3,5 p.p.) desde 2010. En comparación con otros grupos de edad, los trabajadores de más edad tienden a tener mayor estabilidad en el empleo, lo que también se refleja en que su tasa de desempleo es relativamente baja. En 2022, la tasa de desempleo de los trabajadores de más edad (55-74 años), de un 4,6 %, fue 1,6 p.p. inferior a la tasa global, del 6,2 %. Sin embargo, la pérdida del puesto de trabajo, cuando se produce, puede ser más perjudicial en las personas de más edad, también porque estos trabajadores suelen tener mayores dificultades para mantener actualizadas sus capacidades. En 2022, el 51,1 % de los desempleados de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años había estado buscando empleo durante más de un año (frente al 35,3 % de la población total). En el contexto de la escasez generalizada de mano de obra y capacidades en el conjunto de la UE y las tendencias demográficas negativas, la prolongación de la vida laboral es importante para estimular la oferta de mano de obra y garantizar la sostenibilidad fiscal de los sistemas de protección social, así como la cohesión social, la solidaridad y la transferencia de conocimientos entre generaciones. Dado que los trabajadores de más edad pueden estar más expuestos al riesgo de obsolescencia de sus capacidades, las políticas de formación y aprendizaje permanente, en particular para garantizar unas capacidades digitales adecuadas, son especialmente importantes para preservar su empleabilidad y fomentar el envejecimiento activo.

---

<sup>157</sup> Véase Eurostat: [Population structure and ageing](#) [Estructura y envejecimiento de la población, documento en inglés], Statistics explained, 2023.

**Sigue habiendo desigualdades de género generalizadas en el mercado laboral, con grandes diferencias entre Estados miembros y sin que se aprecien signos de convergencia al alza.**

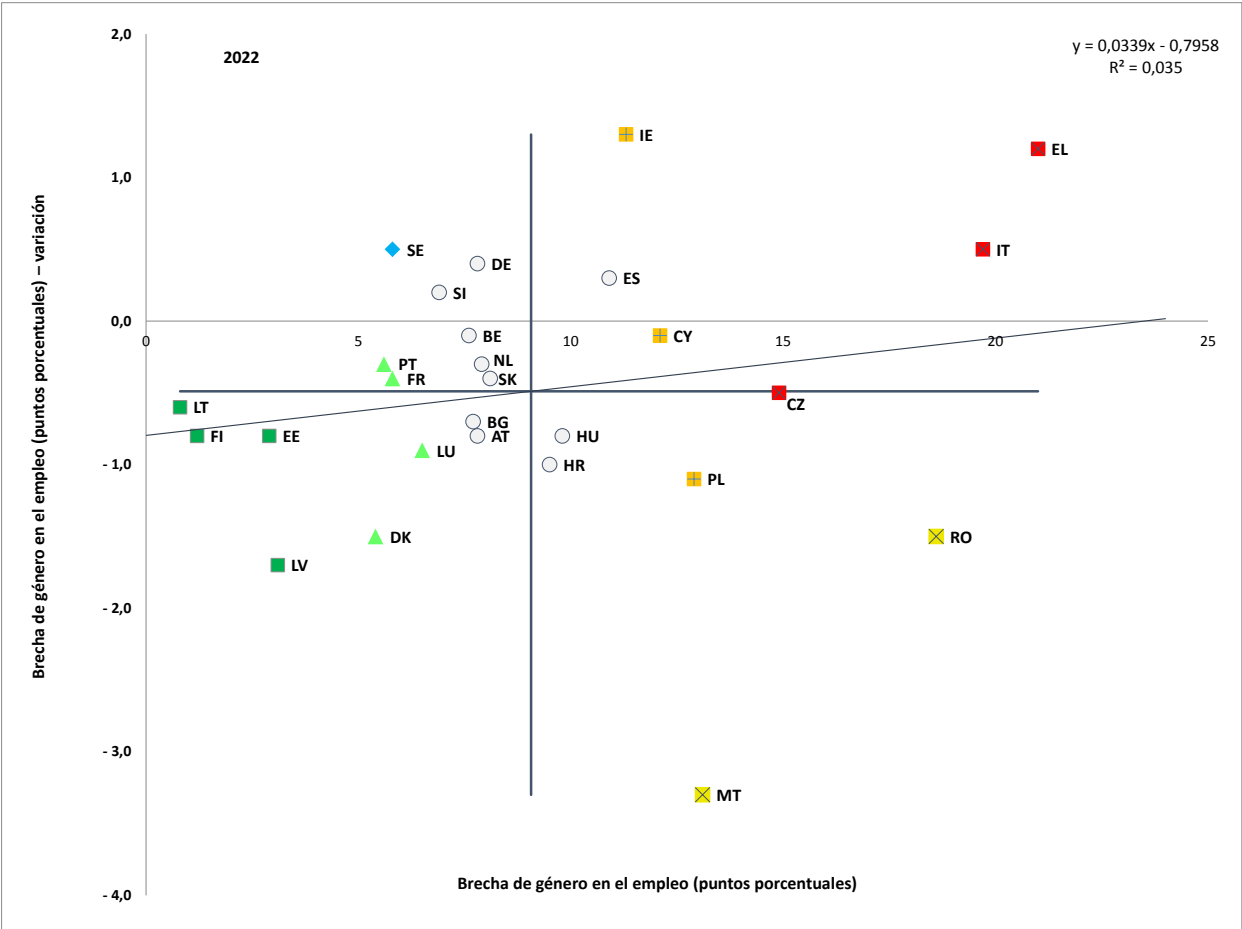
En 2022, la tasa de empleo de los hombres se situó en el 80 % en la UE, frente al 69,3 % en el caso de las mujeres, de modo que la brecha de género en el empleo es de 10,7 p.p. Esta diferencia se ha reducido ligeramente en los últimos años (fue de 11,1 p.p. en 2020 y de 10,9 p.p. en 2021). Las mayores brechas de género en el empleo se observaron en Grecia e Italia, donde poco más de la mitad de las mujeres estaban empleadas (55,9 y 55 %, respectivamente), en comparación con unas tres cuartas partes de los hombres (76,9 y 74,7 %, respectivamente), lo que supone una «situación crítica» (véase el gráfico 2.2.11). Este es también el caso de Chequia, donde la brecha mejoró ligeramente, pero sigue siendo amplia, de 14,9 p.p. Polonia, Chipre e Irlanda están «en observación»; en el caso de Irlanda, después de haber experimentado un incremento considerable con respecto al valor de 2021 (+ 1,3 p.p.) tras una caída el año anterior. Por el contrario, las menores brechas de género en el empleo en 2022 se registraron en Lituania (0,8 p.p.), Finlandia (1,2 p.p.), Estonia (2,9 p.p.) y Letonia (3,1 p.p.), todos ellos «países con mejores resultados». En algunos Estados miembros, por ejemplo Austria, Alemania y España, se observaron variaciones significativas de la tasa de empleo según el género entre las distintas regiones (véase el gráfico 3 del anexo 5). Con el fin de alcanzar el objetivo de la tasa de empleo para 2030 establecido en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, los Estados miembros se esfuerzan por reducir la brecha de género en el empleo al menos a la mitad de aquí a 2030. Para lograrlo, es necesario adoptar nuevas medidas estratégicas que permitan salvar los obstáculos a la participación y la integración de las mujeres en el mercado laboral, en consonancia con la Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2020-2025<sup>158</sup>.

---

<sup>158</sup> Para más información, véase Comisión Europea: *2023 report on gender equality in the EU* [Informe de 2023 sobre la igualdad de género en la UE, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

**Gráfico 2.2.11: La brecha de género en el empleo se ha reducido en la mayoría de los países, pero sigue siendo importante en el conjunto de los Estados miembros, sin que se aprecien signos de convergencia al alza**

Brecha de género en el empleo (20-64 años), nivel de 2022 y variación con respecto al año anterior (en p.p., indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. La definición difiere para ES y FR.

*Fuente:* Eurostat [tesem060], EPA-UE.

**La brecha de género en el empleo es mayor si se considera el empleo equivalente a tiempo completo, ya que las mujeres trabajan con mayor frecuencia a tiempo parcial.** En 2022, la tasa de empleo a tiempo parcial fue significativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres (28,4 % frente al 8,2 %), aunque la brecha de género en el empleo a tiempo parcial se ha reducido en los últimos años (de 21,1 p.p. en 2020 a 20,2 p.p. en 2022). Si se considera el empleo equivalente a tiempo completo, la brecha de género en el empleo en la UE en el grupo de edad de 20 a 64 años se situó en 16 p.p. en 2022, muy por encima de la brecha de 10,7 p.p. que se observa si no se tiene en cuenta el empleo equivalente a tiempo completo<sup>159</sup>. La parentalidad tuvo el efecto contrario en el empleo de padres y madres. En 2022, la tasa de empleo en la UE de las mujeres de entre 25 y 54 años con hijos fue 5 p.p. inferior a la de sus homólogas sin hijos, mientras que la tasa de los hombres con hijos fue 8,5 p.p. superior a la de los hombres sin hijos<sup>160</sup>. La brecha de género en el empleo alcanzó los 17,3 p.p. en las personas con hijos, mientras que se situó en 3,8 p.p. en las personas sin hijos. Entre las mujeres asalariadas con hijos, la proporción del empleo a tiempo parcial alcanzó el 31,5 %, frente al 4,9 % en el caso de los hombres. En la mayoría de los países, el efecto de la parentalidad se refleja en tasas de empleo más bajas y mayores porcentajes de empleo a tiempo parcial en mujeres, especialmente en países como Alemania, Austria e Irlanda. Las brechas salariales de género se han reducido durante la última década, pero también siguen siendo amplias en la mayoría de los países, como se detalla en el recuadro 1 del pilar<sup>161</sup>.

---

<sup>159</sup> La tasa de empleo equivalente a tiempo completo compara las diferencias entre grupos en la media de horas trabajadas. La tasa de empleo equivalente a tiempo completo se calcula dividiendo el total de horas trabajadas en la economía (primer empleo, segundo empleo, etc.) por el número medio de horas en una jornada a tiempo completo (alrededor de 40 horas) y por el número de personas de entre 20 y 64 años. Fuente: marco de evaluación conjunto (MEC), cálculo basado en datos de Eurostat.

<sup>160</sup> Eurostat [[lfst\\_hheredty](#)].

<sup>161</sup> Eurostat [[tesem189](#)].

**Mejorar la oferta y la accesibilidad de unos servicios de educación y cuidados de la primera infancia asequibles y de calidad es fundamental para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y el desarrollo de los niños; sin embargo, la participación en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia ha disminuido**<sup>162</sup>. Tras alcanzar el 37,9 % en 2021, la participación de los niños menores de 3 años en los sistemas formales de educación y cuidados de la primera infancia en la UE disminuyó significativamente en 2022 (2,2 p.p.) hasta situarse en el 5,7 %, aunque siguen existiendo importantes diferencias entre los Estados miembros. En relación con los objetivos de Barcelona revisados, solo nueve Estados miembros han alcanzado su objetivo revisado del 45 % para 2030, que complementa el análisis del cuadro de indicadores sociales para impulsar las medidas estratégicas en este ámbito<sup>163</sup>. En 2022, la tasa de participación fue incluso inferior al 15 % en Eslovaquia, Chequia, Rumanía y Hungría, lo que representa una «situación crítica» (véase el gráfico 2.2.12). En Polonia, Bulgaria, Irlanda, Lituania, Austria, Alemania, Chipre y Croacia, solo participaron en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia entre el 15 y el 28 % de los niños menores de 3 años, una situación que está «en observación». Los «países con mejores resultados» en la UE fueron Dinamarca, los Países Bajos, Francia y Suecia, donde participaron más del 50 % de los niños, y en Dinamarca y los Países Bajos incluso más del 70 %. Las barreras financieras, culturales y lingüísticas, así como las desigualdades regionales, pueden dificultar la participación en los sistemas formales de educación y cuidados de la primera infancia, que requieren respuestas estratégicas adecuadas<sup>164</sup>. Además, las tasas de participación también se ven influidas por las políticas nacionales en relación, por ejemplo, con los permisos y subsidios parentales o los derechos legales al cuidado de los hijos a partir de una edad determinada. En general, parece necesario adoptar nuevas medidas estratégicas en consonancia con la Garantía Infantil Europea, la Estrategia Europea de Cuidados y la Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia.

<sup>162</sup> Véase Comisión Europea: *Employment and Social Developments in Europe [Evolución social y del empleo en Europa]*, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

<sup>163</sup> En 2002, el Consejo Europeo de Barcelona estableció objetivos en materia de atención a la infancia que debían alcanzarse para 2010, a saber, prestar servicios de educación y cuidados de la primera infancia al menos al 33 % de los niños menores de 3 años y al menos al 90 % de los niños con edades comprendidas entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria. Una vez alcanzados estos objetivos en noviembre de 2022, se revisaron en la [Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia](#), a raíz de la propuesta de la Comisión Europea, de septiembre de 2022, relativa a una Estrategia Europea de Cuidados. En la Recomendación se establecen nuevos objetivos en materia de educación y cuidados de la primera infancia, que reflejan los objetivos establecidos en la iniciativa del Espacio Europeo de Educación. Para 2030, al menos el 45 % de los niños menores de 3 años y el 96 % de los niños con edades comprendidas entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria deberían estar matriculados en sistemas de educación y cuidados de la primera infancia. Los Estados miembros cuya participación media en el período 2017-2021 fue inferior al 20 % tendrán que aumentarla un 90 %, mientras que los Estados miembros cuya participación media fue del 20-33 % tendrán que aumentarla un 45 %, con un límite del 45 %.

<sup>164</sup> Comisión Europea: *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2022 [Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2022]*, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

**Gráfico 2.2.12: La participación en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia disminuyó en la mayoría de los Estados miembros**

Niños menores de 3 años en guarderías oficiales y variación anual, niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción en las series de FR y LU.

Fuente: Eurostat [tepsr\_sp210], EU-SILC.

**El cuidado de personas con necesidades de cuidados de larga duración es otro factor que afecta negativamente a la participación de las mujeres en el mercado laboral.** Aunque la proporción de mujeres y hombres que prestan cuidados de larga duración fue similar en 2022 (el 22 % de las mujeres y el 21 % de los hombres), el 17 % de las mujeres redujeron su jornada laboral para atender sus responsabilidades asistenciales, en particular cuidados no profesionales o el cuidado de los hijos propios o de otras personas, frente al 12 % de los hombres. Una posible explicación es la mayor intensidad del trabajo asistencial en el caso de las mujeres. Mientras el 73 % de los hombres que prestan cuidados de larga duración no profesionales reciben apoyo de otros servicios asistenciales utilizados por la persona destinataria de sus cuidados, el porcentaje solo es del 61 % en el caso de las mujeres<sup>165</sup>. La Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles hace hincapié en la necesidad de apoyar a los cuidadores no profesionales mediante formación, asesoramiento, apoyo psicológico, servicios de respiro, medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, acceso a la protección social o apoyo financiero adecuado. Además, la Recomendación subraya la necesidad de que los Estados miembros adapten a la demanda la oferta de servicios de cuidados de larga duración, ofreciendo al mismo tiempo una combinación equilibrada de opciones. Por otra parte, una protección social adecuada para los cuidados de larga duración debe garantizar que los servicios sean oportunos, integrales y asequibles<sup>166</sup>.

---

<sup>165</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género: *Gender gaps in the use of time: impacts on care and work-life balance* [Brechas de género en el uso del tiempo: efectos sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, documento en inglés] (en preparación).

<sup>166</sup> Para más información, véase la [Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles \(2022/C 476/01\)](#).

**El diseño de la fiscalidad puede promover una mayor igualdad de género en el mercado laboral, en particular mediante la eliminación de la tributación conjunta, ya que el 78 % de los segundos perceptores de renta en las familias de la UE son mujeres.** Los sistemas de tributación progresiva conjunta pueden afectar negativamente a la incorporación al empleo de un segundo perceptor de ingresos, así como a las horas trabajadas, pues crean una elevada presión fiscal marginal<sup>167</sup>. El grado de tributación conjunta de la renta combinada de una pareja (en particular los créditos fiscales transferibles) y el diseño del sistema de prestaciones (por ejemplo, la retirada de las prestaciones sujetas a condiciones de recursos) afectan al nivel de la trampa de la inactividad para los segundos perceptores. En 2015, las estimaciones muestran que los ingresos percibidos por las mujeres solo representaban un tercio de la renta conjunta de una pareja por término medio<sup>168</sup>. La renta de las parejas se beneficia de impuestos más bajos gracias a la declaración tributaria conjunta (obligatoria o voluntaria), pero también aumenta los tipos impositivos marginales de los segundos perceptores de ingresos, lo que desincentiva el trabajo<sup>169170</sup>. De hecho, estudios recientes muestran que la supresión de todos los elementos de la tributación conjunta aumentaría considerablemente la oferta de mano de obra femenina<sup>171</sup>. La trampa de la inactividad para los segundos perceptores es más elevada en Dinamarca, Lituania, Eslovenia, Bélgica y Alemania, y, en la mayoría de los Estados miembros, la fiscalidad contribuye a ella de forma significativa (véase el gráfico 2.2.13). Esto significa, por ejemplo, que si una mujer casada inactiva con dos hijos acepta un empleo al 67 % del salario medio en Dinamarca, perdería el 65 % de sus ingresos por impuestos adicionales y por la retirada de prestaciones. En cambio, esta trampa es inferior al 25 % en Suecia, España, Grecia y Estonia, e inferior al 20 % en Chipre. La contribución de la fiscalidad es más pronunciada en Bélgica, Alemania y Rumanía, de modo que un segundo perceptor de ingresos que cobre el 67 % del salario medio puede perder más del 40 % de sus ingresos al incorporarse a un empleo remunerado.

<sup>167</sup> Para más detalles sobre la fiscalidad del trabajo, véase Comisión Europea: *Annual Report on Taxation 2023* [Informe anual sobre fiscalidad de 2023, documento en inglés], apartado 2.1.3.

<sup>168</sup> Comisión Europea; Dirección General de Justicia y Consumidores; Rastrigina, O. y Verashchagina, A.: *Secondary earners and fiscal policies in Europe* [Segundos perceptores y políticas fiscales en Europa, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2015.

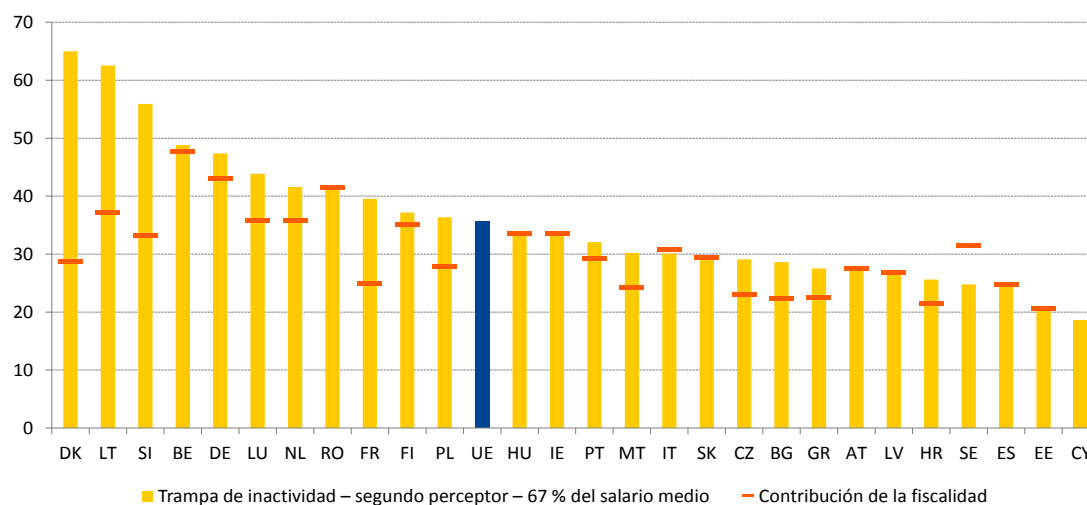
<sup>169</sup> La declaración conjunta puede reducir la presión fiscal total de las parejas con uno o dos perceptores en comparación con la declaración individual cuando los ingresos se distribuyen de forma desigual entre los cónyuges. En algunos Estados miembros en los que existe, las parejas pueden renunciar a la declaración conjunta.

<sup>170</sup> Para más información, véase: Chen, Q. et al.: “The Role of Structural Fiscal Policy on Female Labor Force Participation” [«La influencia de la política fiscal estructural en la participación de la mujer en la población activa», documento en inglés], *IMF Working Papers* 23/186, Washington D.C., Fondo Monetario Internacional, 2023.

<sup>171</sup> Véanse Bick, A. y Fuchs-Schündeln, N.: “Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply” [«Cuantificar los efectos de desincentivación de la tributación conjunta en la oferta de mano de obra de las mujeres casadas», documento en inglés], *American Economic Review*, 107 (5): 100-104., 2017; y Bachmann, R.; Jäger, P. y Jessen, R.: “A Split Decision: Welche Auswirkungen hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf das Arbeitsangebot und die Einkommensverteilung? Zeitschrift für Wirtschaftspolitik” [«Una decisión no unánime: ¿qué consecuencias tendría la eliminación de la tributación separada en la oferta laboral y la distribución de los ingresos?», documento en alemán], vol. 70, n.º 2, pp. 105-131, 2021.

### Gráfico 2.2.13: La fiscalidad puede ser un importante factor desincentivador del trabajo remunerado para el segundo perceptor de ingresos familiares

Trampa de la inactividad para los segundos perceptores de ingresos familiares (en %, 2022)



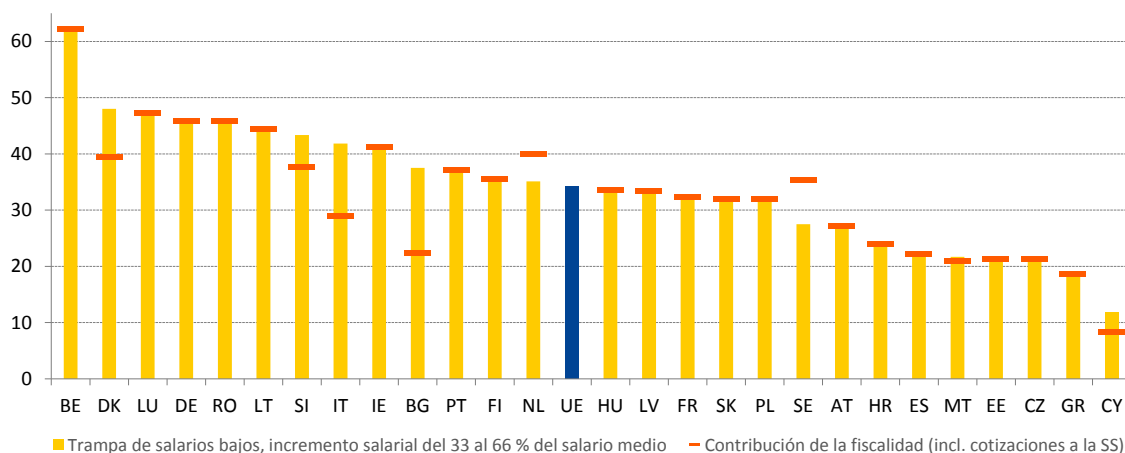
*Nota:* los datos corresponden a un segundo perceptor de ingresos que cobra el 67 % del salario medio en una familia formada por dos trabajadores y dos hijos; el principal perceptor de ingresos cobra el salario medio. «Contribución a la fiscalidad (incluidas las cotizaciones a la seguridad social)» se refiere al porcentaje de renta bruta adicional que desaparece en forma de impuestos debido a la tributación y a las cotizaciones a la seguridad social (otros elementos que contribuyen a la trampa de los salarios bajos son las prestaciones por desempleo suprimidas, la asistencia social y los subsidios a la vivienda).

*Fuente:* Comisión Europea, DG ECFIN, base de datos sobre fiscalidad y prestaciones, sobre la base del modelo fiscal y de prestaciones de la OCDE (actualizado en marzo de 2023).

**La «trampa de los salarios bajos» puede afectar de manera desproporcionada a las mujeres si los impuestos suben y las prestaciones se retiran con demasiada rapidez cuando aumentan los ingresos.** Para los segundos perceptores de ingresos familiares, la fiscalidad es fundamental para determinar la gravedad de la trampa de los salarios bajos en la mayoría de los Estados miembros. El gráfico 2.2.14 muestra el porcentaje de ingresos adicionales que absorben los impuestos cuando los segundos perceptores aumentan sus ingresos de un tercio a dos tercios del salario medio si trabajan mayor número de horas. Por término medio, en el conjunto de la UE los segundos perceptores pierden alrededor de un tercio (34,2 %) de sus ingresos adicionales. El efecto de la fiscalidad en esta trampa alcanza su nivel más elevado en Bélgica, con más de un 60 %, seguida de Luxemburgo. Como se ha indicado anteriormente, la disponibilidad de servicios asistenciales asequibles y de buena calidad, así como una gran variedad de políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional bien diseñadas, pueden ser factores adicionales que influyan en la decisión de trabajar más horas o no.

## Gráfico 2.2.14: En muchos Estados miembros, la fiscalidad desincentiva a los trabajadores con salarios bajos de trabajar más horas

Trampa de los salarios bajos para los segundos perceptores (en %, 2022)



*Nota:* trampa de los salarios bajos cuando el salario del segundo perceptor de ingresos aumenta del 33 al 66 % y el principal perceptor de ingresos cobra el 100 % del salario medio, con dos hijos.

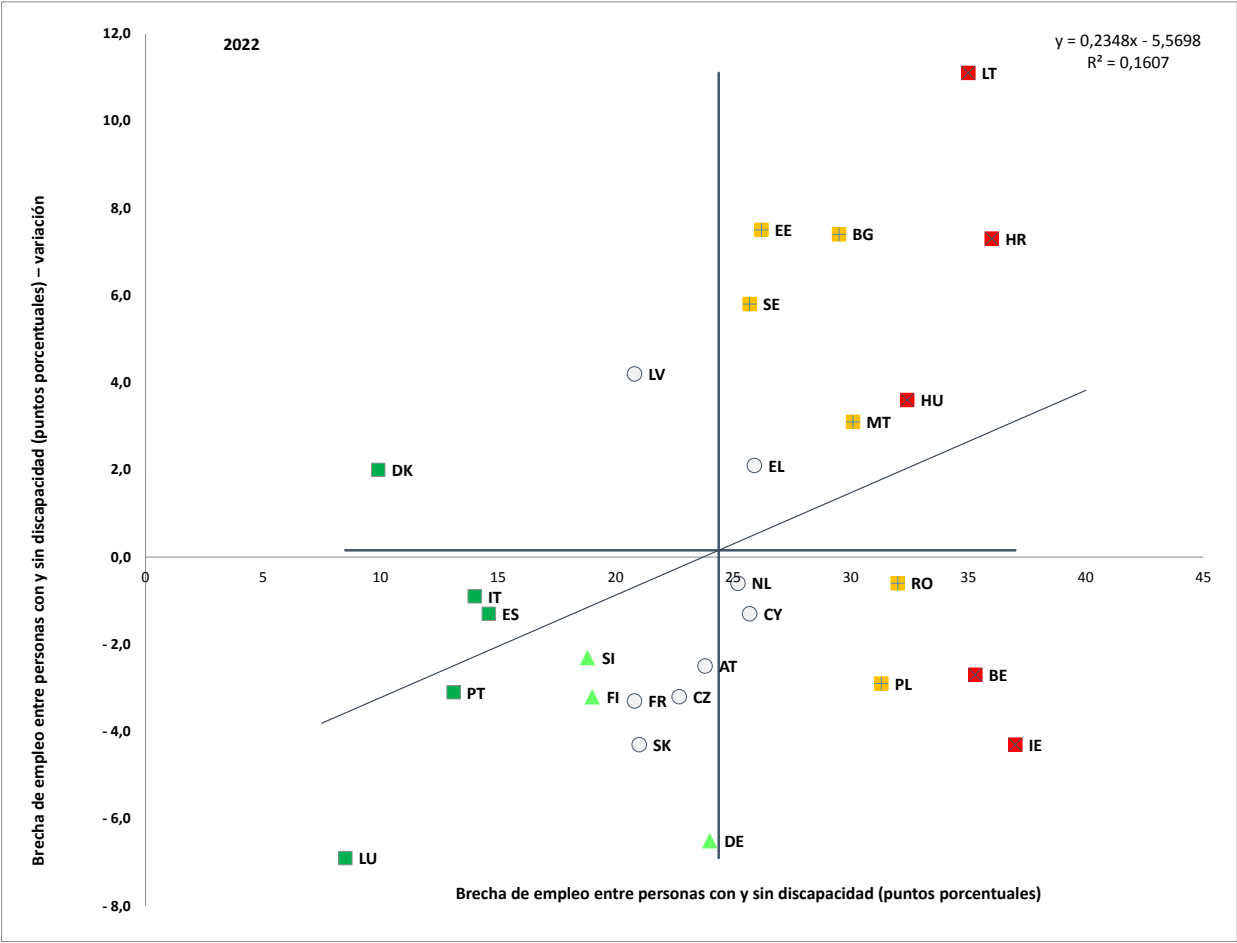
*Fuente:* Comisión Europea, DG ECFIN, base de datos sobre fiscalidad y prestaciones, sobre la base del modelo fiscal y de prestaciones de la OCDE.

**A pesar de las recientes mejoras, las personas con discapacidad tienen tasas de empleo más bajas, sin que se aprecien signos de convergencia al alza entre los Estados miembros.** En 2022, la brecha de empleo entre las personas con y sin discapacidad se situó en 21,4 p.p. en la UE, tras bajar 1,7 p.p. desde 2021. El indicador principal del cuadro de indicadores sociales muestra una amplia variedad de situaciones en los Estados miembros (véase el gráfico 2.2.15, así como el recuadro 4 del pilar). Como reflejo de una «situación crítica», las brechas más amplias se corresponden con las de Irlanda, Croacia, Bélgica y Lituania (alrededor de 35 p.p. o más) y Hungría (32,4 p.p.). En Bulgaria, Estonia, Suecia, Malta, Polonia y Rumanía, la situación está «en observación» debido a grandes incrementos o brechas que son relativamente superiores a la media. Las brechas más bajas se registraron en Luxemburgo, Dinamarca, Portugal, Italia y España (menos de 15 p.p.), que fueron los «países con mejores resultados» de la UE. En consonancia con la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030, se necesitan nuevos esfuerzos estratégicos y medidas específicas, tal como se describen en el paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad<sup>172</sup>, a fin de mejorar la situación de estas personas en el mercado laboral.

<sup>172</sup> Véase Comisión Europea; Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión: *Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities* [«El paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad pretende mejorar su inserción laboral», documento en inglés], (europa.eu).

**Gráfico 2.2.15: La brecha de empleo entre las personas con y sin discapacidad sigue siendo amplia, con una marcada tendencia divergente entre los Estados miembros**

Brecha de empleo entre las personas con y sin discapacidad (20-64 años), niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción en la serie de LU.

*Fuente:* Eurostat [tepsr\_sp200], EU-SILC.

#### **Recuadro 4 del pilar. Reforzar la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral**

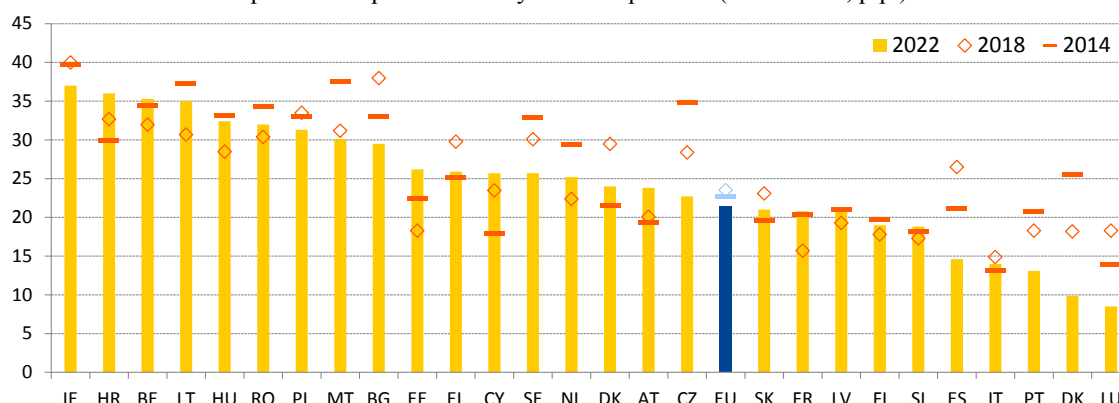
**Mejorar los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad es clave para potenciar la igualdad y también puede contribuir a remediar la escasez de mano de obra**, en consonancia con los principios 3 (igualdad de oportunidades) y 17 (inclusión de las personas con discapacidad) del pilar europeo de derechos sociales. El paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad, anunciado en septiembre de 2022 por la Comisión Europea, es una de las siete iniciativas clave de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030. Su objetivo es reforzar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad proporcionando a los Estados miembros, a los empleadores y a las autoridades orientaciones sobre todas las fases del empleo, desde la contratación hasta la retención de los empleados para su reincorporación al trabajo. Para aumentar la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, es fundamental reforzar las capacidades de los servicios de empleo e integración, promover la contratación y luchar contra los estereotipos, garantizando al mismo tiempo unas adaptaciones razonables en el trabajo, en función de sus necesidades, a fin de asegurarse de que las personas con discapacidad puedan participar en el empleo.

**A pesar de los continuos esfuerzos realizados por los Estados miembros durante la última década, las personas con discapacidad siguen encontrando importantes obstáculos en el mercado laboral.** En 2022, alrededor de 47 millones de personas (el 17 %) de la población en edad laboral declararon algún tipo de discapacidad en la UE. Sus resultados en el mercado laboral tienden aún a ser notablemente inferiores a los del resto de la población. Mientras la tasa de empleo de las personas con discapacidad se elevó del 48,7 % en 2014 (en la EU-28) al 50,7 % en 2020 (en la EU-27; donde una tercera parte trabajaba a tiempo completo), la brecha entre las personas con y sin discapacidad siguió siendo amplia, de 21,4 p.p. en 2022, con una reducción de tan solo 1,3 p.p. a lo largo de la década<sup>173</sup>. En algunos Estados miembros, la brecha se redujo, mientras que en otros aumentó todavía más (véase el gráfico). Por otra parte, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad fue muy elevada en 2020, de un 17,1 % (frente al 9,7 % de las personas sin discapacidad). Además, muchas personas con discapacidad no participan en el mercado laboral, tal como se refleja en la tasa de actividad, del 60,7 % (frente al 83,4 % de las personas sin discapacidad). En algunos casos, las personas con discapacidad están empleadas en entornos segregados, como talleres protegidos, que no siempre garantizan unas condiciones de trabajo adecuadas ni derechos laborales y que puede que no promuevan la transición hacia el mercado laboral abierto.

<sup>173</sup> Los datos presentados en este apartado se basan en la encuesta [EU-SILC](#), que utiliza una situación laboral autodefinida y arroja tasas de empleo 1,5 p.p. por debajo del indicador de la EPA (basado en la definición de la OIT) desde 2009, aunque en gran correlación con este. Véase Comisión Europea: [European Comparative data on Europe 2020](#) [Datos comparativos europeos sobre Europa 2020, documento en inglés], 2021; y Conocimiento Europeo sobre Discapacidad (EDE): *The Employment of Persons with Disabilities* [El empleo de las personas con discapacidad, documento en inglés], 2023 (pendiente de publicación).

## Importante brecha del empleo entre las personas con y sin discapacidad, con grandes variaciones entre los Estados miembros

Diferencia entre la tasa de empleo de las personas con y sin discapacidad (20-64 años, p.p.)



Nota: datos de la EU-27. Interrupción en la serie de LU en 2022 y datos provisionales de FR en 2022.

Fuente: Eurostat [hlth\_dlm200], EU-SILC.

**Todos los Estados miembros prestan ayudas para facilitar la contratación de personas con discapacidad.** Entre ellas se incluyen desgravaciones fiscales, reducciones de las cotizaciones a la seguridad social o de los pagos obligatorios por el seguro de enfermedad, subsidios salariales o de otro tipo, subvenciones, actividades de sensibilización e información, formación o asesoramiento. Por ejemplo, en 2022, **Irlanda** empezó a aplicar un enfoque de participación temprana dirigido a mejorar el servicio en materia de empleo ofrecido por los servicios públicos de empleo (SPE) a los demandantes de empleo con discapacidad, mediante la oferta y prestación activa de servicios y ayudas al empleo lo antes posible. En **Lituania**, una reforma de 2023 amplía la aplicabilidad de las políticas activas del mercado de trabajo y los servicios sociales a las personas con discapacidad, a fin de facilitar su incorporación al mercado laboral abierto, y elimina el apoyo a las empresas sociales que crearon lugares de trabajo segregados. En 2022, los **Países Bajos** introdujeron varias medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. El concepto de *proefplaats* se introdujo, entre otras cosas, para ofrecer a las personas con discapacidad un período de prueba de dos meses que no está remunerado pero que conserva los derechos a las prestaciones por desempleo e incluye diversos servicios de apoyo.

**Aunque la tasa de empleo de los ciudadanos de la UE que viven en otro Estado miembro es superior a la de los nacionales, tienden a estar sobrerrepresentados en ocupaciones elementales.** Tras una disminución significativa en el contexto de la pandemia de COVID-19, la tasa de empleo de los ciudadanos de la UE en edad laboral que vivían en otro Estado miembro regresó al 77,1 % en 2022<sup>174</sup>, es decir, 1,7 p.p. por encima de la tasa media de empleo de los nacionales (75,4 %), y 15,2 p.p. más que la de los nacionales de terceros países. Tanto los ciudadanos de la UE que vivían en otro Estado miembro como los nacionales de terceros países estaban sobrerrepresentados en relación con los nacionales en las ocupaciones elementales, como los trabajadores de servicios y ventas, así como en la artesanía y oficios conexos<sup>175</sup>. Los trabajadores móviles con contratos de corta duración, como los trabajadores estacionales, tienden a ser especialmente vulnerables a las malas condiciones de trabajo y a la explotación, ya que el hecho de que el país de residencia y el de trabajo sean diferentes crea dificultades para hacer cumplir la igualdad de derechos<sup>176</sup>. En general, aunque también ha mejorado la integración en el mercado laboral de las personas nacidas fuera de la UE, parece que son necesarios esfuerzos adicionales. La tasa de empleo de las personas nacidas fuera de la UE (20-64 años) se elevó del 63,4 % en 2021 al 65,9 % en 2022, y la diferencia entre su tasa de empleo y la de los autóctonos disminuyó de 10,7 p.p. en 2021 a 9,7 p.p. en 2022. Las brechas más elevadas fueron las de Bulgaria (más de 20 p.p.), los Países Bajos, Suecia, Bélgica y Alemania (más de 16 p.p.), mientras que fueron incluso negativas en Rumanía, Chequia, Polonia, Malta y Eslovaquia.

---

<sup>174</sup> No se dispone de datos de BG, PL y RO en 2022. Véase Eurostat [[lfsa\\_ergaedn](#)], EPA.

<sup>175</sup> Comisión Europea: *Annual report on intra-EU labour mobility* [Informe anual sobre la movilidad laboral dentro de la UE, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023 (en preparación).

<sup>176</sup> Comisión Europea: *Report on seasonal workers and intra-EU labour mobility* [Informe sobre los trabajadores estacionales y la movilidad laboral dentro de la UE, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

**La situación en el mercado laboral de las personas nacidas en el extranjero varía en función de su nivel educativo y país de nacimiento.** Por término medio en la UE, el 77 % de las personas nacidas en otro país de la UE tenían empleo, frente al 75,6 % de los autóctonos. Entre las personas con un nivel académico de primer ciclo de educación secundaria o inferior, la tasa de empleo de las personas nacidas fuera de la UE se situó en el 57,3 %, es decir, 1 p.p. más que en el caso de las personas nacidas en el país de residencia, mientras que las personas poco cualificadas nacidas en otro país de la UE registraron una tasa de empleo del 68,3 %, es decir, 11 p.p. más que los autóctonos. Entre las personas con un nivel académico de educación superior, la población nacida en el país de residencia registró la tasa de empleo más alta en 2022, con un 87,3 %, frente al 85,7 % entre los nacidos en otro país de la UE y al 74,5 % entre los nacidos fuera de la UE. El desajuste entre el nivel de cualificación y el empleo es significativamente mayor en el caso de los ciudadanos de terceros países, lo que dio lugar a una tasa de sobrecualificación del 39,4 % en 2022, frente al 21,1 % de los nacionales de la UE<sup>177</sup>.

---

<sup>177</sup> Fuente: Eurostat [[lfsa\\_eoqgan](#)].

### 2.2.2. Medidas adoptadas por los Estados miembros

Los Estados miembros siguen potenciando el acceso a la educación y cuidados de la primera infancia, prestando una atención particular a los niños desfavorecidos, en consonancia con la Garantía Infantil Europea. Con el apoyo del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), quince Estados miembros se comprometieron a realizar importantes reformas e inversiones en este ámbito de actuación por un valor de casi 8 000 millones EUR. A partir del curso académico 2023/24, **Bulgaria** introdujo tres años de educación preescolar obligatoria a partir de los 4 años de edad, con una aplicación gradual con arreglo al Marco estratégico para el desarrollo de la educación, la formación y el aprendizaje 2021-2030. En **Eslovaquia**, una nueva modificación legislativa estableció el derecho legal a una plaza en guarderías para los niños de 4 años a partir de septiembre de 2024 y para los niños de 3 años a partir de septiembre de 2025. Desde enero de 2023, las familias que accedan a servicios de educación y cuidados de la primera infancia registrados en **Irlanda** pueden recibir una mayor subvención por hora a través del National Childcare Scheme (NCS). En **Suecia**, los ayuntamientos deben ofrecer una plaza en los servicios de educación y cuidados de la primera infancia a los niños que hayan vivido en Suecia durante un breve período, aunque sus progenitores o tutores legales no lo hayan solicitado. En **Eslovaquia**, el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) apoya medidas específicas para aumentar la participación de los niños procedentes de entornos desfavorecidos, en particular los niños con discapacidad y los gitanos. En 2023, **Portugal** amplió los servicios gratuitos de educación y cuidados de la primera infancia para niños menores de 3 años. Esta medida se aplica a todos los niños que acceden al primer año de guardería y continúan el segundo año, también los que están matriculados en guarderías de gestión privada en las que no haya oferta por parte de organizaciones sin ánimo de lucro. A partir de 2024, todos los niños de hasta 3 años tendrán derecho a asistir gratuitamente a servicios de educación y cuidados de la primera infancia; no obstante, la oferta de guarderías sigue siendo insuficiente. En **Croacia**, se están revisando los acuerdos de financiación entre el Estado y los municipios para mejorar la sostenibilidad de las nuevas infraestructuras y garantizar la igualdad de oportunidades. En **Austria**, una nueva modificación sobre la financiación de las guarderías proporciona a los Estados federados un total de 200 millones EUR anuales en subvenciones destinadas a fines especiales para los cursos 2022/23 a 2026/27, al objeto de avanzar en la ampliación de los servicios elementales de guardería educativa; el país ha incluido asimismo medidas para mejorar el acceso al sistema de educación y cuidados de la primera infancia en su PRR.

En **Bélgica**, la región valona prevé financiación con cargo al MRR para la creación y renovación de infraestructuras de cuidados de la primera infancia con el fin de mejorar la cobertura. Se pondrá el foco en las localidades donde coincide la baja cobertura de guarderías con bajas tasas de empleo femenino, una elevada proporción de familias monoparentales y una baja renta per cápita.

Aprovechando los fondos del MRR y de la política de cohesión, **Hungría** tiene previsto crear nuevas plazas de educación y cuidados de la primera infancia para niños menores de 3 años con el fin de llegar a 60 000 plazas a finales de 2026, año en que se llevará a cabo una evaluación de necesidades. Se pretende crear nuevas plazas en asentamientos (en particular los desfavorecidos) donde no haya habido servicios de guardería anteriormente. En **Rumanía**, la educación preescolar a partir de los 3 años pasa a ser obligatoria a partir del curso académico 2030/31 y, como parte de su PRR, se están realizando inversiones en la construcción, el equipamiento y la puesta en marcha de 110 guarderías y 412 servicios complementarios para grupos desfavorecidos.

**Las políticas se centran cada vez más en el desarrollo de la calidad de los servicios de educación y cuidados de la primera infancia, también en vista de la escasez de personal cualificado.** A finales de 2022, **Irlanda** incrementó la remuneración de más del 70 % de los trabajadores del sector de la educación y los cuidados de la primera infancia, lo que se aplicó a unos 27 000 empleados, y apoyó la profesionalización de los cuidadores mediante la introducción de salarios mínimos sectoriales vinculados a funciones y niveles de cualificación diferentes. En **Dinamarca**, a principios de 2024 entrará en vigor una nueva ley sobre normas mínimas para las ratios de niños por cuidador. **Alemania** sigue prestando apoyo a los Estados federados para que aumenten la prestación de servicios de calidad, cubriendo, entre otros aspectos, la ratio de niños por cuidador, la contratación y retención de personal cualificado, el liderazgo y la enseñanza de idiomas. **Estonia** aspira a desarrollar un sistema integrado de educación y cuidados de la primera infancia con normas de calidad comunes, incluido un plan de estudios común. En **Lituania**, se adoptaron nuevas directrices sobre el contenido de los programas de educación preescolar, tal como se prevé en su PRR. En **Grecia**, se ha reforzado el desarrollo profesional continuo del personal del sector de la educación y cuidados de la primera infancia. Con el apoyo de la UE en el marco del Instrumento de Apoyo Técnico (IAT), **Chequia** está desarrollando un sistema de seguimiento y evaluación de la calidad de los servicios de educación y cuidados de la primera infancia que guiará y apoyará la actual expansión del sector financiada con cargo a los fondos del MRR y de la política de cohesión. En **Bélgica**, la región flamenca invertirá 270 millones EUR adicionales en educación y cuidados de la primera infancia para crear 5 000 plazas adicionales y reducir la ratio de niños por cuidador. En julio de 2023, **Malta** puso en marcha el «Marco de garantía de la calidad en la educación (0-16 años)» y las «Normas nacionales de calidad en materia de educación (3-16 años)» para aclarar la cuestión de la garantía de la calidad en las instituciones educativas y proporcionar herramientas para que los educadores reflexionen sobre el liderazgo, la enseñanza y la ética escolar.

**Hay margen para intensificar los esfuerzos dirigidos a incrementar el atractivo de la profesión docente, en particular mediante la mejora de las condiciones de trabajo a la luz de la escasez de estos profesionales.** En los últimos años se ha aplicado una gran variedad de medidas, pero en la mayoría de los países aún no se aprecian sus efectos. En **Bulgaria**, tras los importantes incrementos salariales registrados desde 2016 (los salarios iniciales se duplicaron con creces), el número de estudiantes en programas de grado de magisterio registró un aumento del 24,5 %, acompañado de un incremento del 40 % en los programas de máster pertinentes entre 2018 y 2022. Los **Países Bajos** y **Estonia** han adoptado recientemente planes de acción para el personal docente, que recogen, entre otras cosas, los salarios del profesorado, las condiciones de trabajo, las oportunidades profesionales y de formación, las vías alternativas para acceder a la profesión, y una mayor colaboración entre las distintas partes interesadas y las escuelas. Algunos países en los que el personal docente percibe salarios especialmente bajos han registrado incrementos importantes, fijándose objetivos en comparación con el salario medio nacional. Este es el caso, por ejemplo, de **Lituania, Chequia, Bulgaria y Estonia**. En junio de 2023, **Rumanía** decidió aumentar los salarios del profesorado en un 25 % por término medio. Además de incrementos salariales generales, también se han introducido nuevos incentivos financieros. Por ejemplo, los **Países Bajos** han puesto en marcha la denominada «asignación para el mercado laboral» (*arbeidsmarkttoelage*), destinada a los profesores que enseñan en escuelas desfavorecidas. En **Suecia**, los centros escolares pueden recibir subvenciones adicionales para nombrar y recompensar a profesores especialmente cualificados. Las escuelas en las que hay un número elevado de alumnos desfavorecidos reciben más financiación. Algunos países han puesto el foco en las condiciones de trabajo y las oportunidades profesionales. **Grecia** ha desarrollado un marco profesional nacional y ha introducido la evaluación del profesorado. **Suecia** y los **Países Bajos** introdujeron políticas centradas en la reducción de la carga de trabajo, lo que, por ejemplo, permite la contratación de auxiliares docentes adicionales. **Bélgica, Chequia, Rumanía y Eslovaquia** desarrollan programas de tutoría que prestan una atención especial a los profesores noveles. **Malta** ha puesto en marcha varias medidas dirigidas a la evolución salarial de los profesores en consonancia con el convenio colectivo vigente, entre ellas el aumento de los salarios y los subsidios por clase, la posibilidad de una evolución acelerada, la reducción de la carga lectiva y un número menor de alumnos por clase, con vistas a retener al profesorado.

**Los Estados miembros aspiran a atraer estructuralmente a un mayor número de candidatos hacia la profesión docente, al tiempo que se adoptan medidas inmediatas para remediar la escasez.** A fin de hacer frente a la grave escasez de personal docente, muchos Estados miembros recurren cada vez más a profesores sustitutos o no cualificados, con las implicaciones que ello puede tener para la calidad de la educación. En **Eslovenia**, una nueva legislación permite el empleo temporal de personas sin cualificación para desarrollar tareas docentes, al tiempo que simplifica el procedimiento de contratación. **Bélgica** ha llevado a cabo proyectos piloto de plataformas y grupos de docentes en el curso escolar 2022/23 para luchar contra la escasez de profesores. En **Irlanda**, se ha anunciado un programa piloto para compartir docentes entre escuelas. En la misma línea, la nueva ley de educación preuniversitaria de **Rumanía** prevé la posibilidad de compartir recursos, incluido el personal docente. En los **Países Bajos**, el Ministerio de Educación permitió a las escuelas de las cinco ciudades más grandes experimentar con los horarios semanales. Las escuelas pueden organizar la educación de forma diferente durante un día a la semana, por ejemplo invitando a profesionales externos a impartir clases correspondientes a una pequeña parte del plan de estudios, y, durante esa fase experimental, se les permite elegir el período vacacional. En conjunto, alrededor de dos tercios de los países han creado ya vías alternativas de incorporación a la profesión. Más recientemente, **Letonia** ha introducido nuevas iniciativas aceleradas para la adquisición de cualificaciones docentes destinadas a jóvenes profesionales, en particular los procedentes del ámbito CTIM, y ha creado oportunidades para que los docentes amplíen sus cualificaciones en otras materias. En **Suecia** se ha puesto a prueba una nueva educación pedagógica complementaria de menor duración para agilizar el acceso a la profesión docente. En **Austria**, los profesores pueden ejercer ya la docencia mientras completan su máster. En **Chequia**, los titulados que posean másteres correspondientes a asignaturas escolares pueden incorporarse a la profesión durante un período máximo de tres años, durante el cual deben obtener las cualificaciones requeridas. En **Lituania**, a fin de fomentar la incorporación a la profesión por vías alternativas, se flexibilizaron los requisitos de cualificación para el personal docente. **Bélgica** reconoce diez años de antigüedad a las personas que proceden del sector privado a fin de atraer a un mayor número de candidatos a la enseñanza (recientemente se ha propuesto que sean quince años en Flandes, y esto está a la espera de aprobación parlamentaria). Se están creando plazas de estudio adicionales en la formación del profesorado en **Estonia, Finlandia, Irlanda y Luxemburgo**, mientras que en **Bulgaria, Croacia, Estonia, Lituania y Eslovenia** se han introducido becas dirigidas a animar a los jóvenes a cursar estudios que les permitan obtener una titulación docente.

**Los Estados miembros siguen aplicando medidas para frenar el abandono prematuro de la educación y la formación y abordar las desigualdades en la educación.** Por ejemplo, en 2022, **Rumanía** puso en marcha un programa nacional para reducir el abandono escolar con un gran apoyo financiero del MRR y del FSE+ (a partir de 2024). Desde entonces, el 37 % de los centros de enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria han recibido subvenciones para reducir y prevenir el abandono escolar, en particular mediante apoyo pedagógico adicional, medidas de apoyo social y actividades extracurriculares. La nueva ley de educación prevé que estos esfuerzos continúen a través de varios programas nacionales. En **España**, el Programa para la orientación, avance y enriquecimiento educativo en centros de especial complejidad educativa (PROA+) correspondiente al período 2021-2023, financiado a través del FSE+ y el MRR, tiene por objeto mejorar el éxito escolar mediante la prestación de apoyo específico a los estudiantes. Los centros se encuentran en zonas con una elevada proporción de jóvenes desfavorecidos y vulnerables, jóvenes con dificultades de aprendizaje o cualquier otra circunstancia que pueda dificultar su éxito escolar. En **Luxemburgo**, se elevó la edad de escolarización obligatoria de los 16 a los 18 años en julio de 2023, con el fin de reducir el abandono escolar prematuro y el desempleo juvenil. La Ley entrará en vigor a partir del curso 2026/27. En 2023 se creó en **Eslovaquia** una red de unos 160 centros de asesoramiento y prevención, que cooperarán con los equipos de inclusión escolar. Estos ayudarán a los profesores y demás personal a prestar apoyo especializado a niños con autismo o discapacidad, entre otros. Del mismo modo, **Polonia** ha creado 23 centros de apoyo a la educación inclusiva y ha ampliado el empleo de equipos inclusivos en las escuelas, lo que también apoyará la inclusión de estudiantes con discapacidad. Desde abril de 2023, **Suecia** está intensificando el apoyo financiero a los profesores de educación especial y a los servicios de salud para estudiantes. En 2023, **Malta** publicó una estrategia revisada sobre el abandono prematuro de la educación y la formación basada en la prevención, la intervención y la compensación. En septiembre de 2022, **Irlanda** amplió su programa de apoyo a las escuelas en lugares desfavorecidos (DEIS), lo que benefició a 361 escuelas. Estas escuelas recibieron recursos adicionales, como apoyo financiero y ampliación de personal. El programa incluye ahora a más de 1 200 escuelas y presta apoyo a unos 240 000 estudiantes. **Portugal** aprobó el plan «21|23 Escola+», destinado a abordar las dificultades de los estudiantes y las asimetrías sociales y educativas provocadas por el cierre de las escuelas y las condiciones causadas por la pandemia.

**Reforzar la adquisición de capacidades básicas y avanzar hacia la enseñanza y el aprendizaje basados en competencias sigue siendo una prioridad clave.** Varios Estados miembros han emprendido importantes reformas curriculares en los últimos años, que podrían ayudar a revertir la tendencia del deterioro de los resultados del aprendizaje. A fin de fomentar la adquisición de competencias clave, **Eslovaquia** ha puesto en marcha una reforma curricular integral para las escuelas primarias en el marco de su PRR. Dicha reforma se centra en impulsar las capacidades digitales, el pensamiento crítico y la creatividad de los alumnos, reforzar la inclusividad de la educación y mejorar las tutorías para los profesores. Desde septiembre de 2022, los **Países Bajos** prestan apoyo aproximadamente a 2 200 escuelas y 650 000 estudiantes, desde la educación infantil hasta la educación secundaria y la formación profesional, en el marco de su «plan maestro de capacidades básicas». Este plan promueve las capacidades de lectura y escritura, matemáticas, educación cívica y alfabetización digital de los neerlandeses. En el curso escolar 2023/24, **Francia** está introduciendo una hora semanal de enseñanza diferenciada en lengua y matemáticas para todos los alumnos, ampliando un programa de apoyo a todas las escuelas, *Devoirs faits* («Tareas hechas»), y proporcionando orientación pedagógica a los docentes. Tras efectuar reformas curriculares en los niveles secundarios, **Irlanda** publicó un nuevo marco curricular de primaria en marzo de 2023, que hace mayor hincapié en las materias CTIM, el bienestar y la enseñanza de lenguas extranjeras desde el nivel de primaria. En noviembre de 2022, **Eslovenia** puso en marcha una convocatoria de propuestas de proyectos en el marco de su PRR para implantar un sistema de formación a gran escala de profesionales de la educación en capacidades digitales, competencias para la sostenibilidad medioambiental y cultura financiera, con el objetivo de formar a un máximo de 20 000 profesores y directores de centros docentes para junio de 2026. En septiembre de 2023, **Lituania** adoptó un plan específico para mejorar los resultados educativos en las materias CTIM. También apoya la educación en CTIM mediante centros de nueva creación equipados con laboratorios. **Croacia** se está preparando para poner a prueba la reforma escolar de jornada completa en 2023, que aumentaría el número de horas de enseñanza en todas las asignaturas de capacidades básicas. **Malta** ha ampliado las clases de recuperación para verano e invierno, que están pensadas para proporcionar apoyo académico adicional a los estudiantes vulnerables.

**La transformación digital de los sistemas educativos se ha acelerado.** Tras la pandemia, las reformas e inversiones dirigidas a promover la educación digital recibieron un importante impulso del MRR, con una asignación total de 29 000 millones EUR para inversiones en capital humano y digitalización. En distintos Estados miembros, la transformación digital de la educación se aborda a través de diversas estrategias sobre digitalización de la educación y capacidades digitales. Por ejemplo, **Francia** ha adoptado una nueva Estrategia de Educación Digital (2023-2027), cuyo objetivo es reforzar la cooperación entre los agentes nacionales y locales, desarrollar las capacidades digitales de los alumnos y proporcionar a los docentes recursos digitales y un desarrollo profesional continuo. **Austria** ha adoptado el marco estratégico «Universidades y Transformación Digital 2030», que define un conjunto de principios para las universidades y distintas acciones para promover la digitalización de la educación superior. En el contexto de las escuelas, se puso en marcha el Plan de 8 puntos para la educación digital (2020-2024), que incluye tanto iniciativas pedagógicas como medidas de infraestructura. La comunidad flamenca de **Bélgica** ha creado el Fondo de Avance de la Educación Superior, con el apoyo del MRR, cuyo objetivo es digitalizar la educación superior y prepararla para el futuro, así como reforzar el aprendizaje permanente en las instituciones de educación superior. Además, las tres comunidades belgas prevén hacer uso del MRR para proporcionar equipos digitales e infraestructuras informáticas a las escuelas. En **Rumanía**, se ha aprobado el marco legislativo para la digitalización de los procesos y contenidos educativos, que también establece el perfil de las competencias digitales para los profesores. En **Lituania**, el proyecto EdTech tiene por objeto equipar a las instituciones educativas de todos los niveles con herramientas digitales, y ensayar soluciones innovadoras de aprendizaje digital y formación en capacidades digitales en línea diseñadas con arreglo a los marcos digitales de la UE. De aquí a 2024, al menos 3 000 profesores y personal académico completarán el curso sobre competencias informáticas, y como mínimo 500 profesores deberán haber adquirido un máster en TIC, tal como se prevé en el PRR.

## **Los Estados miembros adoptan medidas para reforzar la contribución de la educación superior a las capacidades pertinentes para el mercado laboral y para impulsar la innovación.**

La mayoría de ellos han puesto en marcha programas específicos para renovar su oferta de formación y mejorar su adecuación al mercado laboral, en muchos casos centrados en la transformación digital de la educación superior y en la introducción de microcredenciales. Otros aplican reformas integrales, que incluyen importantes cambios en los mecanismos de gobernanza, acreditación y garantía de la calidad, para mejorar la investigación y promover la internacionalización. Por ejemplo, **Bulgaria** está aplicando un programa a gran escala para modernizar el sistema de educación superior, con la cofinanciación del FSE. Su objetivo es introducir un modelo de competencias, apoyar el desarrollo de programas universitarios conjuntos, facilitar el desarrollo de capacidades transversales y mejorar las competencias del personal docente. Además, los planes de estudios también se actualizarán con el apoyo del FSE+ con el fin de reforzar la atención prestada a las competencias para la transición ecológica. En el marco del Plan Nacional para el Desarrollo del Sistema Educativo 2021-2027, adoptado en marzo de 2023, **Croacia** está reformando su sistema de educación superior a fin de promover la excelencia y mejorar la pertinencia para el mercado laboral y la internacionalización, parcialmente en el marco de su PRR. Ha introducido acuerdos de rendimiento y métodos revisados para la garantía de la calidad interna y la evaluación externa de las instituciones de educación superior, así como procedimientos de acreditación para tales instituciones y nuevos programas de estudio. **Rumanía** firmó 61 contratos de subvención con universidades para financiar medidas integradas destinadas a mejorar la infraestructura digital y desarrollar las competencias digitales de los estudiantes, junto con el desarrollo de las capacidades digitales del personal docente e investigador mediante la participación en proyectos de investigación y práctica. Las recientes reformas efectuadas en **Grecia** incluyen la concesión de una mayor autonomía a las instituciones de educación superior, la mejora de su funcionamiento, la introducción de objetivos y criterios de rendimiento relacionados con la financiación, y la mejora de la calidad. En el marco de su PRR, **Eslovenia** ha invertido 56,5 millones EUR en 38 proyectos piloto que pondrán a prueba soluciones para integrar las competencias digitales y de desarrollo sostenible en los planes de estudios de educación superior, con el objetivo de mejorar los resultados del mercado laboral. En el marco de su PRR, **Portugal** puso en marcha la iniciativa Jóvenes CTIAM (ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas) («Impulso Jovem STEAM»), cuyo objetivo es aumentar el número de jóvenes en la educación superior en los ámbitos CTIAM en un 10 % durante los próximos cinco años, en consonancia con las necesidades del mercado laboral. En el marco de la iniciativa, se proporciona apoyo financiero y los proyectos son ejecutados por instituciones de educación superior, en cooperación con empresas, entidades públicas y centros de enseñanza secundaria. **Malta** ha aumentado aún más las becas para estudiantes que cursen estudios relacionados con la economía ecológica y las disciplinas CTIAM a fin de incentivar nuevos estudios en sectores críticos.

**La adaptación de los sistemas de educación y formación profesionales (EFP) a las necesidades de capacidades emergentes ocupa un lugar destacado en la agenda política de los Estados miembros.** La comunidad francesa de **Bélgica** ha introducido una reforma dirigida a conseguir que la EFP sea más pertinente para el mercado laboral, que se aplicará a partir de 2024. **Bulgaria**, como parte de su PRR, está modificando el marco regulador de la EFP para fomentar su adaptación a las necesidades del mercado laboral. En el marco de su PRR, **Estonia** está invirtiendo en la actualización de sus normas profesionales y la elaboración de otras nuevas, para lo cual se especifican los resultados del aprendizaje relacionados con las capacidades ecológicas y se determina qué materias y capacidades concretas tienen mayor potencial para la transición ecológica. La medida, adoptada en junio de 2022, trata de fomentar la adopción de tecnologías ecológicas mediante la transferencia de conocimientos y la modernización del contenido y la organización de los programas de formación de perfeccionamiento en la educación superior y la EFP, así como la oferta de actividades de mejora de las capacidades y reciclaje profesional. **Suecia** está ampliando su programa de formación profesional superior, tanto en términos de capacidad como de flexibilidad de los itinerarios ofertados para el reciclaje y la mejora de las capacidades, aprovechando también su exitoso programa de formación profesional superior destinado a guiar a escuelas de formación profesional para adultos con niveles de cualificación más bajos, en estrecha colaboración con el mundo laboral. A lo largo de 2023, **España** ha estado trabajando, en el marco de su PRR, en la transformación digital, la innovación y la internacionalización de la EFP, invirtiendo en la formación digital y ecológica de los docentes de EFP, transformando las aulas en función de las necesidades tecnológicas y creando una red de 50 centros de excelencia para fomentar la investigación y la innovación, que se completará en 2024. Con las medidas adoptadas en abril de 2023, en el marco de su PRR, **Chipre** se dirige a personas empleadas en ocupaciones o sectores vinculados a la economía verde y azul y a personas desempleadas que desean trabajar en dichas profesiones para ofrecerles oportunidades de reciclaje profesional y mejora de capacidades en los centros de formación profesional. Sobre la base de su PRR, **Eslovaquia** actualizará los programas de educación y formación para que reflejen las necesidades actuales del mercado laboral que también están relacionadas con la transición ecológica. Esto implica además la creación de nuevos planes de estudios de EFP, la formación de docentes, nuevos equipos de EFP y la formación de los empleados. En 2023, **Malta** creó una Dirección de programas CTIM y EFP dentro de su Ministerio de Educación con el fin de ampliar la EFP con necesidades emergentes en materia de capacidades y supervisar el compromiso y la ejecución del plan nacional de aplicación en consonancia con la Declaración de Osnabrück de 2020.

**Varios países de la UE están promoviendo el aprendizaje en el trabajo y la formación de aprendices a través de nuevas medidas estratégicas, en particular en la EFP superior.** En **Bélgica**, Flandes introdujo el aprendizaje dual en la educación para adultos en septiembre de 2022 y prestó apoyo financiero a las empresas y los alumnos participantes en el aprendizaje en el trabajo en septiembre de 2023. **Lituania**, a raíz de la adopción de un sistema de formación de aprendices en septiembre de 2022, creó un sistema de apoyo a dicha formación en el marco de su PRR, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas. Gracias al apoyo de la UE, el programa implica el reembolso de los costes de los empleadores y la cofinanciación de los salarios de los aprendices. Desde septiembre de 2022, **Austria** ha implantado su «Academia Dual», que ofrece aprendizaje en el trabajo combinado con la educación en una escuela de formación profesional, así como un período obligatorio de movilidad en el extranjero, con lo que se obtiene una cualificación de EFP superior. En septiembre de 2022, **Rumanía** amplió el aprendizaje dual a la educación superior (técnica) en el marco de su PRR, que entrará en funcionamiento en el curso académico 2024/25. En consecuencia, habrá un itinerario dual completo desde el segundo ciclo de enseñanza secundaria hasta la educación superior. Además, en el otoño-invierno de 2022, **Alemania** actualizó su iniciativa «Excelencia para la EFP», uno de los componentes de su estrategia de «mano de obra cualificada». Las medidas se dividen en tres ámbitos de actuación: 1) promover oportunidades para el talento en la EFP, 2) crear un panorama de EFP atractivo e innovador, y 3) ampliar la orientación internacional en la EFP. Entre los nuevos elementos se incluyen: mejores oportunidades de apoyo para los trabajadores en prácticas de alto rendimiento, ampliación de la orientación profesional, incluidos los formatos digitales, una campaña para aumentar la visibilidad de la EFP, el desarrollo y el ensayo de nuevos conceptos innovadores para aumentar la calidad de la formación interempresarial, el desarrollo de un nuevo portal para que las ofertas de cualificaciones sean accesibles a profesores y formadores de forma transparente, e incentivos para que los trabajadores en prácticas y los trabajadores jóvenes se desplacen al extranjero para participar en actividades de formación profesional y aprendizaje. Además, la Ley de Capacidades (*Aus- und Weiterbildungsgesetz*) seguirá desarrollando y ampliando los instrumentos de financiación de la política del mercado laboral para los demandantes de formación, con el fin de evitar el desempleo causado por los cambios estructurales, formar a los trabajadores cualificados que se necesiten con carácter urgente y retener a los trabajadores cualificados.

**En los Estados miembros se están implantando nuevos sistemas y modelos para anticipar las futuras necesidades de capacidades y formación.** Tras modificar la Ley de Servicios de Empleo en diciembre de 2022, **Eslovaquia** utilizará la financiación del FSE+ para reforzar la cooperación con los consejos sectoriales en la previsión de la demanda de conocimientos y capacidades. Dentro de la Alianza de Consejos Sectoriales, estos órganos tendrán la función de adaptar el sistema de aprendizaje permanente a las necesidades específicas del mercado laboral. En 2023, como parte de su PRR, **Finlandia** está desarrollando un sistema de previsión de las necesidades de mano de obra y de competencias. El modelo incluirá la previsión de la demanda a medio plazo de mano de obra, educación y necesidades en materia de capacidades. Esto incluye predecir el número de cualificaciones completadas en diferentes niveles educativos y evaluar las transiciones profesionales, así como el potencial laboral de las personas desempleadas y de las que no pertenecen a la población activa.

**En muchos países se han introducido medidas para reforzar las capacidades digitales de la población adulta con el fin de propiciar una transición digital acelerada.** En **Bélgica**, Valonia ha adoptado un marco para proporcionar capacidades digitales básicas en virtud de una ley valona de formación digital básica de agosto de 2022. En febrero de 2023, **Chequia** introdujo un subsidio para cursos de formación digital, a modo de nuevo instrumento de política activa de empleo, que cubre el 82 % del coste de los cursos para adquirir capacidades digitales como parte de su PRR. **Estonia** ha trabajado en una reforma para la transformación digital de las empresas en el marco de su PRR, centrándose en reforzar su capacidad a nivel de gestión para dirigir y fomentar la transición digital, así como en garantizar la disponibilidad de suficientes profesionales de las TIC. La reforma, adoptada en 2022 y que continuará hasta 2026, también tiene por objeto ofrecer nuevas oportunidades profesionales y aumentar la participación de las mujeres en la formación y las profesiones relacionadas con las TIC.

En 2023, **Chipre** invirtió en la creación del portal web Digital Academy for Citizens (Academia Digital para los Ciudadanos), que incluye una herramienta para ayudar a las personas a evaluar su nivel de capacidades y necesidades digitales, formular un plan para su desarrollo y ofrecer cursos de libre elección. Por otra parte, Chipre, en el marco de su PRR, ha invertido también en programas de formación para la adquisición de capacidades digitales en los centros de formación profesional. En el marco de su PRR, **Letonia** ha incluido varias medidas relacionadas con el refuerzo de las capacidades digitales. Entre ellas, apoyar la determinación y planificación de las necesidades de formación sobre la base de una evaluación común de las capacidades digitales básicas. Muchas de estas medidas están en consonancia con las disposiciones del marco europeo de competencias digitales. En febrero de 2023, **Polonia** presentó un nuevo programa para el desarrollo de las competencias digitales de la población en general y de los especialistas en TIC. Para cerrar las brechas de alfabetización digital, **Eslovaquia** adoptó en diciembre de 2022 una estrategia nacional sobre capacidades digitales y un plan de acción con distintas medidas dirigidas a especialistas en TIC, mujeres empleadas en el ámbito de las TIC, docentes de todos los niveles educativos, empleados, demandantes de empleo y grupos desfavorecidos, así como a las personas mayores. En 2023, **Bulgaria** desarrolló módulos electrónicos para solicitar y distribuir bonos de formación, así como para el examen y la certificación de competencias digitales en un entorno electrónico. La entrega de vales electrónicos para formar a personas empleadas y desempleadas a fin de que adquieran capacidades digitales básicas e intermedias comienza en diciembre de 2023 y la formación se imparte a principios de 2024. En diciembre de 2022, **Portugal** introdujo la Portugal Digital Academy (Academia Digital de Portugal), cuyo objetivo es proporcionar competencias digitales a todas las personas, invirtiendo en inclusión y alfabetización digital, en la educación de las nuevas generaciones, en la cualificación de la población activa, en la formación avanzada y especializada del personal directivo y en la investigación. En el marco del programa «Emprego + Digital 2025» de Portugal se ofrece formación digital gratuita a trabajadores, directivos y directores de empresas, entidades de la economía social y formadores.

**Varios países de la UE introdujeron medidas para reforzar el desarrollo de capacidades a través de microcredenciales.** En **Malta**, una medida estratégica en el marco de la National Lifelong Learning Strategy 2023-2030 (Estrategia nacional de aprendizaje permanente 2023-2030) introduce microcredenciales para garantizar el acceso a programas de educación compensatoria. En **Hungría**, una modificación de 2023 de la Ley de formación de adultos introdujo una definición jurídica de los términos y procedimientos clave relativos a la impartición de cursos breves (principalmente en línea) y su certificación. En el verano de 2023 se puso en marcha en **Hungría** un proyecto del IAT que apoya la creación de un marco jurídico general y una base de datos de microcredenciales que abarca todos los niveles de la educación y la formación. Una vez establecido este marco, se utilizará financiación del MRR y del FSE+ para incentivar el desarrollo y el uso de microcredenciales. En **Estonia**, la Ley de educación de adultos se está modificando para incorporar elementos de garantía de calidad en la oferta de microcualificaciones. Su aplicación contará con financiación de la UE (FSE+, MRR y FTJ). Irlanda es el primer país de la UE que ha establecido un marco nacional coherente para las microcredenciales acreditadas y garantizadas de calidad. Esto se lleva a cabo a través de MicroCreds, un proyecto quinquenal de 12,3 millones EUR que se inscribe en la Human Capital Initiative (Iniciativa de capital humano) (2020-25) y está dirigido por la Asociación Irlandesa de Universidades en colaboración con varias universidades y en estrecha cooperación con las empresas. El proyecto está financiado por el Departamento de Educación Complementaria y Superior, Investigación, Innovación y Ciencia. En **España**, en el marco de su PRR, un nuevo Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales sustituirá al actual Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y permitirá la microformación y las microcredenciales, de conformidad con la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional de 2022. España también promueve las microcredenciales universitarias a través de un plan de acción específico, en virtud del cual se crearán alrededor de 1 000 cursos nuevos y se concederán 60 000 microcredenciales de 15 ECTS al año.

**Aumentar la participación de los adultos en el aprendizaje es un objetivo perseguido por todos los Estados miembros; esto requiere medidas urgentes en varios países de la UE donde las tasas de participación siguen siendo relativamente bajas.** El objetivo principal de la UE en materia de aprendizaje de adultos exige que, de aquí a 2030, al menos el 60 % de los adultos participen cada año en actividades educativas en la UE. Mejorar la participación de los adultos en el aprendizaje también fue uno de los principales objetivos de la Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales, que hasta ahora se ha comenzado a aplicar en quince Estados miembros, también a través de acciones financiadas por el FSE+ y el MRR<sup>178</sup>. **Bélgica** está aplicando un enfoque integral, en el marco de su PRR, con el desarrollo de un sistema de información exclusivo y ajustes jurídicos específicos. En este marco, el Gobierno federal introdujo en 2023 el derecho a cuatro días al año (cinco a partir de 2024) de permiso remunerado con fines de formación para los empleados de empresas de al menos veinte trabajadores. Además, estas empresas deben encontrar oportunidades de formación para sus trabajadores. En 2023, tres Estados miembros ultimaron proyectos con el fin de sentar las bases para poner en marcha o revisar sus estrategias en materia de capacidades, con la asistencia técnica de la OCDE o la cofinanciación del IAT. **Luxemburgo** tiene entre sus prioridades ofrecer a los adultos las oportunidades de adquirir capacidades pertinentes para el mercado laboral, mejorar las orientaciones y retener el talento extranjero. **Irlanda** puso en marcha su estrategia nacional de capacidades en 2016, con objetivos para 2025, cuya evaluación permitió determinar otras acciones prioritarias, incluida la necesidad de contar con una oferta de capacidades más equilibrada y diversificada y de utilizar mejor las capacidades para fomentar la innovación. En 2023, Irlanda finalizó una revisión de su Estrategia de capacidades, emprendida en colaboración con la OCDE. Desde octubre de 2022, **Bulgaria** ha avanzado en la elaboración de un plan de acción (con el apoyo del IAT) que aborda las necesidades de los jóvenes y los adultos en materia de capacidades, así como la necesidad de utilizar mejor las capacidades disponibles.

---

<sup>178</sup> Son BE, BG, CY, CZ, EE, EL, FR, HR, HU, LT, LV, PL, PT, RO y SK.

**La Garantía Juvenil reforzada sigue fomentando la empleabilidad de los jóvenes.** Entre las medidas adoptadas recientemente por los Estados miembros en el marco de la Garantía Juvenil reforzada y apoyadas por el FSE+, **España** está trabajando en una modificación relativa a la regulación del sistema nacional de Garantía Juvenil, cuyo objetivo es subsanar las deficiencias en los procedimientos de inscripción de los jóvenes ninis en la Garantía Juvenil. En octubre de 2022, **Eslovaquia** adoptó su Plan Nacional de Garantía Juvenil, que intensificará el apoyo al trabajo en el ámbito de la juventud, el asesoramiento individualizado, las tutorías, una campaña de información, herramientas para la elaboración de perfiles de los jóvenes demandantes de empleo, educación continua y desarrollo y evaluación de capacidades (en particular, capacidades digitales, ecológicas y empresariales), apoyo a la creación de empleo, períodos de prácticas para titulados universitarios y trabajo autónomo. **Grecia**, como parte de su Plan Nacional de Garantía Juvenil, adoptó la «Estrategia Nacional de Empleo Juvenil 2021-2027», que abordará el desempleo juvenil al facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral mediante la mejora de sus capacidades y su empleabilidad, también con el apoyo del FSE+ y del MRR. En junio de 2022, **Bulgaria** adoptó la iniciativa «Empleo Juvenil+», con el apoyo del FSE+, cuyo objetivo es aumentar la empleabilidad de los jóvenes y facilitar su transición de la educación al mercado laboral, entre otras cosas mediante períodos de prácticas, formación en el trabajo y, de manera más general, la adquisición de capacidades transferibles y no técnicas. El proyecto tiene por objeto apoyar a 15 200 personas inactivas y desempleadas, en particular a aquellas que están en situación de desempleo de larga duración. En el marco del programa «Trajetos», **Portugal** pretende promover el acceso de los jóvenes ninis a la educación, la formación, el empleo o las oportunidades de emprendimiento.

**Los Estados miembros aspiran a mejorar la transición de los jóvenes de la educación al mercado laboral**, a menudo con el apoyo del MRR. **España** incluyó la inversión en «Empleo Joven» en su PRR, que consta de tres programas. al menos un 25 % del programa se centra en las capacidades relacionadas con el clima y otro 25 %, en las capacidades digitales. El segundo es el programa «Primera experiencia profesional en las administraciones públicas», que facilita una primera experiencia en el empleo; al menos un 20 % del programa está dedicado a las capacidades relacionadas con el clima y otro 20 %, a las capacidades digitales. Por último, el Programa Investigo proporciona empleo vinculado al desarrollo de un proyecto de investigación. En **Chipre**, el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud tiene previsto ampliar el mecanismo piloto de seguimiento de los titulados a todas las instituciones de educación superior para 2023. Además, **Portugal** adoptó en mayo de 2023 dos reformas que exigen una remuneración mensual durante el período de prueba no inferior al 80 % del salario mínimo legal y permiten a los jóvenes estudiantes trabajadores (menores de 27 años) acumular el subsidio familiar y las becas de estudios con su salario. Por último, **Suecia** ha puesto en marcha dos iniciativas, la primera de las cuales es un estudio en el que se exploran vías de incorporación a la vida laboral para los jóvenes que cursan el segundo ciclo de educación secundaria, previsto para 2024. En el marco de la segunda iniciativa, los ayuntamientos con un alto nivel de desempleo pueden obtener en 2023 hasta 150 millones SEK (aproximadamente 12,8 millones EUR) en subvenciones destinadas a financiar medidas de creación de empleo para jóvenes y empleos temporales de verano.

**Algunos Estados miembros han puesto en marcha y ampliado iniciativas destinadas a mejorar la integración de los trabajadores de más edad en el mercado laboral, como ayuda para hacer frente al reto del envejecimiento de la población y a la considerable escasez actual de mano de obra y de capacidades.** En marzo de 2023, **Luxemburgo** amplió una ley que suaviza las normas que restringen el empleo remunerado a las personas que se han jubilado anticipadamente para cubrir las necesidades de personal de distintos sectores, en particular el de asistencia sanitaria, en vista de la escasez de personal cualificado. En enero de 2023 entró en vigor en **Finlandia** una modificación legislativa destinada a aumentar el empleo de los mayores de 55 años en 10 000 personas para 2029, con la supresión de días adicionales de la prestación por desempleo y la introducción de una nueva protección específica de ajuste para los mayores de 55 años.

**Los Estados miembros adoptaron medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en muchos casos con el fin de transponer la Directiva que regula dicha conciliación.** Por ejemplo, en **Rumanía**, el permiso de paternidad se amplió en septiembre de 2022 de 5 a 10 días laborables (y otros 5 días para los padres que hayan obtenido un certificado de finalización del curso de atención a la infancia). También se introdujeron nuevas normas relativas a la obligación de los empleadores de aprobar el permiso de paternidad, la prohibición de despedir al trabajador durante el permiso y las sanciones en caso de incumplimiento. En **Eslovenia**, las modificaciones de la Ley de protección parental y prestaciones familiares entrarán en vigor en abril de 2024 y afectan al derecho al permiso parental (cada progenitor tiene ahora derecho a 160 días de permiso parental, frente a los 130 días anteriores, de los cuales 60 días son intransferibles para ambos progenitores), al permiso de paternidad, a la compensación en términos de pago/salario durante dichos permisos, y a las fórmulas de trabajo flexible. En **Finlandia**, desde septiembre de 2022, ambos progenitores reciben una cuota más elevada, de 160 días de permiso parental, con un máximo de 63 días transferibles. En **Polonia**, una nueva modificación del Código Laboral y de otras leyes vigentes desde abril de 2023 incluye disposiciones relativas al permiso para cuidadores (hasta 5 días al año), el permiso parental que debe repartirse entre los progenitores, el permiso de paternidad y el tiempo de baja del trabajo por motivos de fuerza mayor. En abril de 2023, **Portugal** introdujo cambios en el Código Laboral, que comprenden la ampliación del permiso de paternidad exclusivo a 28 días, en lugar de los 20 actuales, así como la posibilidad de disfrutar del permiso parental a tiempo parcial. En su Ley de Presupuestos de 2023, **Italia** concedió un mes adicional de baja opcional por maternidad remunerada al 80 %, o alternativamente por paternidad, hasta el sexto año de vida del niño. **Chipre** introdujo en la legislación nacional, en diciembre de 2022, el derecho a un permiso parental remunerado, a disfrutar del permiso parental de manera flexible y al permiso para cuidadores, así como el derecho de los progenitores trabajadores (con hijos de hasta 8 años) y de los «cuidadores» a solicitar fórmulas de trabajo flexible. Todo progenitor trabajador que tenga un hijo de hasta 8 años tiene el derecho individual a un permiso parental de 18 semanas. En **España**, los derechos de permiso se extendieron a las parejas no casadas en junio de 2023, lo que contribuye a transponer la Directiva de la UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Se trata de los siguientes: i) permiso por accidente o enfermedad grave; ii) permiso por fallecimiento; iii) derecho a una jornada laboral reducida o adaptada; iv) permiso para la inscripción de la pareja en el registro; y v) excedencias para cuidados.

**Los Estados miembros introdujeron medidas para favorecer el empleo femenino y abordar la brecha salarial de género.** En **Estonia**, como parte de su PRR, el Ministerio de Asuntos Sociales ha desarrollado el prototipo de una herramienta sobre la brecha salarial de género denominada *Pay Mirror*, en cooperación con la Universidad de Tallín y Statistics Estonia. La herramienta se pondrá en marcha a más tardar el 31 de marzo de 2024 con el fin de ofrecer a los empleadores una manera fácil de recibir y analizar datos e información sobre la brecha salarial de género y sus posibles motivos en sus organizaciones, de modo que les ayude a tomar decisiones con conocimiento de causa y a adoptar medidas eficaces para aplicar el principio de igualdad de retribución por empleos de igual valor. En **España**, la financiación del MRR se dedicará a apoyar el empleo femenino en tres ámbitos principales: a) formación en los ámbitos digital y ecológico, los cuidados de larga duración, el emprendimiento y la economía social; b) itinerarios de integración para mujeres víctimas de violencia de género o de trata; y c) incorporación de la perspectiva de género en todos los elementos de los planes anuales de empleo de los SPE. **Austria** puso en marcha una convocatoria de proyectos relativos a medidas para el empoderamiento de las niñas y las mujeres en el mundo digital, y la diversificación de los itinerarios educativos y profesionales con especial atención a las materias CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). En **Francia**, desde julio de 2023 una nueva ley eleva al 50 % la cuota obligatoria de mujeres en los nuevos nombramientos para ocupar puestos directivos y ejecutivos en el sector público. También introduce un índice de igualdad profesional entre hombres y mujeres en los servicios públicos, inspirado en el sector privado y aplicable a autoridades con más de cincuenta agentes. En **Bélgica**, el Gobierno federal puso en marcha el proyecto *Bread and Roses* en abril de 2023, centrado en el empleo femenino, en particular el de las mujeres en situación de vulnerabilidad. En **Alemania**, a través del programa «Curso de integración con hijos: elementos para construir el futuro» (*Integrationskurs mit Kind — Bausteine für die Zukunft*), el Gobierno Federal presta un servicio de guardería de apoyo a las personas participantes en cursos de integración con hijos que no alcanzan la edad de escolarización obligatoria si no hay suficientes servicios de guardería municipales ordinarios. En **Suecia**, el Gobierno y la Asociación Sueca de Autoridades Locales y Regiones han acordado una iniciativa conjunta para apoyar a las mujeres nacidas en el extranjero con hijos de 0 a 6 años. El acuerdo cubre algo menos de 20 millones SEK (aproximadamente 1,7 millones EUR) y abarcará el período 2023-2025. En **Malta**, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad (NCPE) puso en marcha su herramienta de igualdad salarial en noviembre de 2023. Esta herramienta verifica la «igualdad de retribución por un trabajo de igual valor» entre mujeres y hombres de la organización certificada (con más de 50 empleados) y detecta las discrepancias en los salarios o subsidios de los empleados que no sean justificables.

**Varios Estados miembros están adoptando medidas para mejorar la inclusividad de sus sistemas educativos y mejorar el acceso al aprendizaje permanente para las personas con discapacidad.** En **Irlanda**, un proyecto piloto aumentará la capacidad de los centros escolares para diseñar y ejecutar la prestación de servicios especializados con el fin de apoyar la educación inclusiva en el entorno general, mejorar las capacidades de los profesores para garantizar una educación inclusiva de calidad, y promover la sensibilización de las partes interesadas acerca de una educación inclusiva. El proyecto cuenta con el apoyo del IAT, se desarrollará a lo largo de dos cursos escolares y finalizará en junio de 2025. Además, el 4.º Plan Nacional de Acceso a la Educación Superior seguirá facilitando el acceso a los estudios y su finalización con éxito entre los grupos vulnerables, incluidos los alumnos con discapacidad. **Bélgica** adoptó en 2022 una nueva ley federal que establece la obligación de que las empresas de veinte o más trabajadores elaboren un plan de formación empresarial cada año, en consulta con el consejo de representación de los trabajadores, con la representación sindical o con los propios trabajadores, en el que se definan los grupos destinatarios entre los trabajadores. Se centraría, en particular, en los grupos de riesgo definidos en los convenios colectivos (incluidas las personas con discapacidad) y en los perfiles laborales con escasa oferta. **Francia** ha aprobado una ley que tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del personal de apoyo para estudiantes con discapacidad y de los auxiliares docentes, mediante la mejora del acceso a contratos de duración indefinida. **Malta** ha puesto en marcha una reforma en el marco del PRR dirigida a mejorar los itinerarios educativos, en pos de una educación inclusiva y de calidad.

**Varios Estados miembros han adoptado medidas de apoyo a la integración en el mercado laboral de las personas desplazadas procedentes de Ucrania.** Entre marzo de 2022 y abril de 2024, **Austria** ha permitido que se contrate a profesores de Ucrania por medio de un contrato especial basado en sus cualificaciones, suspendiendo temporalmente el requisito de tener al menos conocimientos básicos de lengua alemana. **Bulgaria** ha introducido un fondo de apoyo específico de 6,9 millones EUR con cargo a los recursos REACT-UE para promover la rápida integración en el mercado laboral de más de 3 220 refugiados procedentes de Ucrania. En **Suecia**, desde marzo de 2023, los ayuntamientos pueden acceder a 100 millones SEK (aproximadamente 8,5 millones EUR) en subvenciones estatales para ofrecer servicios municipales de educación para adultos en sueco a personas amparadas por la Directiva de protección temporal. Desde junio de 2022, los refugiados ucranianos que hayan solicitado un permiso de residencia en **Alemania** en virtud de la Directiva de protección temporal y no hayan encontrado empleo pueden acceder a asistencia social periódica y a prestaciones para demandantes de empleo, incluido el acceso a cursos de integración y de idiomas, ofertas de empleo y apoyo en la organización del cuidado de los hijos.

### **2.3. Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social**

Este apartado trata de la aplicación de la orientación para las políticas de empleo n.º 7, que recomienda que los Estados miembros mejoren el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social. Esto incluye, entre otras cosas, equilibrar la flexibilidad y la seguridad en las políticas del mercado laboral, luchar contra el trabajo no declarado, prevenir la segmentación del mercado laboral y fomentar la transición hacia contratos indefinidos, así como garantizar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo. Estos objetivos están en consonancia con los principios 4 (apoyo activo para el empleo), 5 (empleo seguro y adaptable), 7 (información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido), 8 (diálogo social y participación de los trabajadores), 10 (entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos) y 13 (prestaciones por desempleo) del pilar europeo de derechos sociales. Se tratan también, sobre la base de las prácticas nacionales existentes, la promoción del diálogo social y el compromiso con las organizaciones de la sociedad civil. En el apartado 2.3.2 se informa sobre las medidas estratégicas adoptadas por los Estados miembros en estos ámbitos.

### 2.3.1. Indicadores clave

**Aunque los diferentes mecanismos contractuales también atienden a las distintas preferencias y necesidades individuales, lo que ofrece una mayor flexibilidad, la segmentación del mercado laboral sigue siendo una de las múltiples causas de desigualdad.** Este es el caso, en particular, cuando los contratos temporales no sirven como trampolín para obtener puestos de trabajo permanentes. Estos contratos (y especialmente los de muy corta duración) se asocian a menudo a condiciones de trabajo menos favorables, menos incentivos para acceder a la educación continua y la formación específica del puesto de trabajo o para invertir en ellas, así como a lagunas en la protección social en comparación con el empleo fijo<sup>179</sup>. Los trabajadores autónomos sin asalariados también suelen estar expuestos a mayores riesgos de precariedad y, en algunos casos, pueden ocultar relaciones laborales dependientes (falsos autónomos), además de experimentar lagunas persistentes en la cobertura de la protección social<sup>180</sup>. En términos más generales, el uso extendido de formas de empleo atípicas puede hacer que algunos sectores y ocupaciones sean menos atractivos para los trabajadores y, por tanto, favorecer la escasez de mano de obra<sup>181</sup>. Una gran variedad de mecanismos contractuales debe ir acompañada de un acceso adecuado a la protección social y a oportunidades de aprendizaje y desarrollo, de modo que también se prepare a los trabajadores para las transformaciones que se avecinan. Prevenir tanto las relaciones laborales que conllevan menor seguridad en el empleo y mayor precariedad como el abuso de contratos atípicos contribuye a la aplicación del principio 5 del pilar europeo de derechos sociales, sobre empleo seguro y adaptable.

---

<sup>179</sup> Eurofound: [Labour market segmentation, Observatory](#) [Segmentación del mercado laboral, observatorio; documento en inglés], 2019.

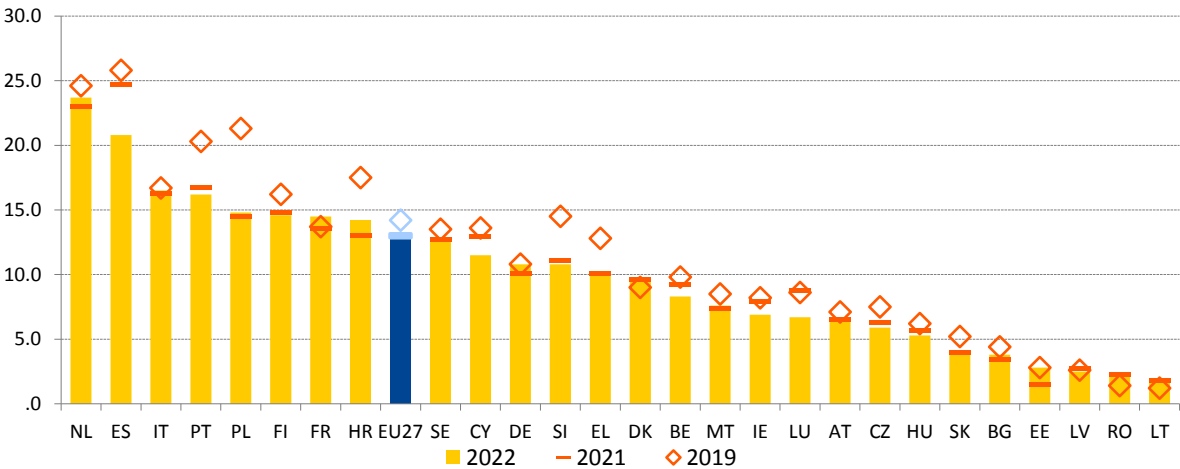
<sup>180</sup> Véase el informe sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2019 relativa al acceso a la protección social [\[COM\(2023\) 43 final\]](#).

<sup>181</sup> Comisión Europea: [Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023](#) [Evolución social y del empleo en Europa, revisión anual de 2023, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

**El aumento constante del empleo tras la crisis de la COVID-19 no ha conllevado un incremento de la proporción de trabajadores temporales en la UE.** El porcentaje de personas con contrato temporal de entre todos los empleados de la UE de 20 a 64 años se mantuvo prácticamente estable en el 12,9 % en 2022, 1,3 p.p. por debajo del máximo alcanzado en 2019<sup>182</sup>. Sin embargo, siguen existiendo importantes variaciones entre Estados miembros, con una diferencia de 22 p.p. entre los porcentajes más altos y los más bajos. Mientras los Países Bajos, España, Italia, Portugal, Polonia y Finlandia registran porcentajes de empleo temporal cercanos o superiores al 15 %, las cifras se sitúan por debajo del 4 % en Bulgaria, Estonia, Letonia, Rumanía y Lituania (véase el gráfico 2.3.1). Por lo que respecta a las cifras trimestrales más recientes, la proporción de trabajadores temporales (de 20 a 64 años; cifra desestacionalizada) se situó en la UE en el 12,3 % en el segundo trimestre de 2023, 1 p.p. menos que en el segundo trimestre de 2022. Entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2023, España y Polonia registraron reducciones significativas en sus porcentajes de empleados temporales (5,2 p.p. y 3,9 p.p. respectivamente), mientras que en Francia e Italia se observaron incrementos (por encima de 2 p.p.).

**Gráfico 2.3.1: Empleo temporal por debajo de los niveles previos a la crisis, aunque con diferencias importantes entre los Estados miembros**

Proporción de trabajadores temporales entre todos los empleados (20-64 años), datos anuales



*Nota:* la definición difiere en ES y FR en 2021 y 2022 (véanse los metadatos).

*Fuente:* Eurostat, [lfsi\_pt\_a], EPA-UE.

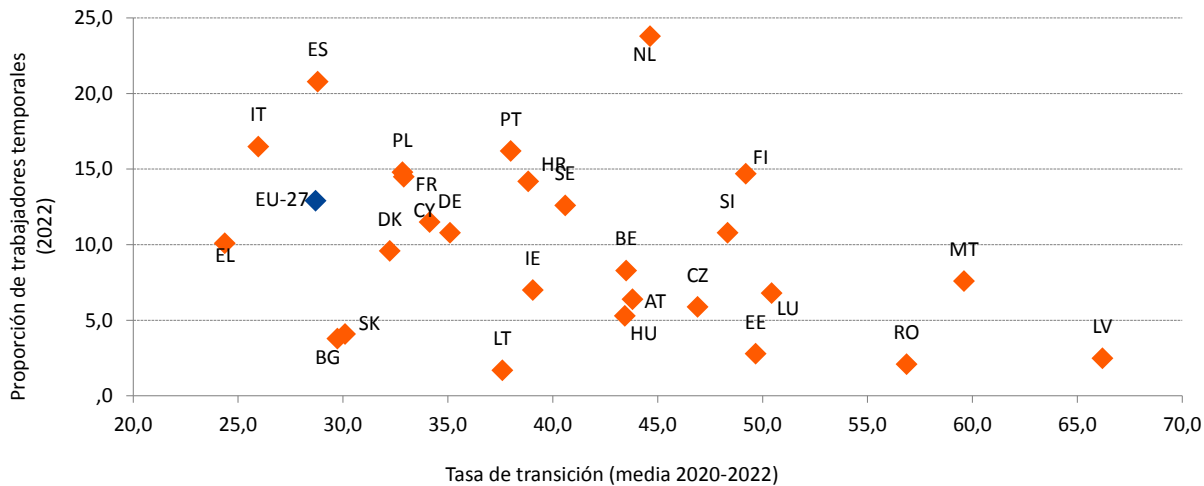
<sup>182</sup> Personas que tienen un acuerdo de trabajo atípico (como contratos flexibles, temporales, de guardia y de cero horas), un contrato con una empresa de trabajo temporal o un trabajo a tiempo parcial (indicadores de Eurostat [lfsi\_pt\_a] y [lfsi\_pt\_q]).

**En algunos Estados miembros, la elevada proporción de empleo temporal se combina con bajas tasas de transición a contratos indefinidos, lo que plantea retos para el buen funcionamiento y la inclusividad de los mercados laborales.**

En 2022, España e Italia registraron tasas elevadas de contratación temporal (superiores al 15 % e incluso por encima del 20 % en el caso de España), junto con bajas tasas de transición (por debajo del 30 %) (las medias de la UE de estas dos estadísticas son del 12,9 y del 28,7 %, respectivamente; véase el gráfico 2.3.2). Otros Estados miembros, como los Países Bajos, Portugal, Polonia, Finlandia, Francia y Croacia, seguían registrando tasas de empleo temporal superiores a la media de la UE, pero asociadas a tasas de transición a contratos indefinidos relativamente elevadas (de entre el 32 y el 50 %). Por el contrario, Letonia, Rumanía y Estonia registraron bajos porcentajes de contratación temporal (por debajo del 4 %), acompañados de tasas de transición muy elevadas (cercanas o superiores al 50 %).

**Gráfico 2.3.2: Los contratos temporales van acompañados en algunos casos de bajas tasas de transición a puestos de trabajo permanentes**

Trabajadores temporales como porcentaje del número total de empleados (20-64 años) en 2022 e índice de transición a puestos permanentes (15-64 años) (valor medio de 2020, 2021 y 2022).



*Nota:* para determinar las tasas de transición entre contratos temporales e indefinidos se tiene en cuenta el grupo de edad más amplio, de 15 a 64 años. La tasa de transición en el empleo correspondiente a DE, FR, LT, AT y PT y la media de la EU-27 se refieren a 2020; los valores de IE, SK y SE se refieren a 2021. El grupo de edad de 20 a 64 años se utiliza en relación con el empleo temporal, en consonancia con el indicador principal del cuadro de indicadores sociales sobre empleo y el análisis correspondiente del apartado. La definición difiere para ES y FR en 2022.

*Fuente:* Eurostat, [[lfsa\\_etpgan](#)] EPA-UE y [[ilc\\_lvgl32](#)] EU-SILC.

**Algunos trabajadores tienen contratos temporales porque no pueden encontrar un empleo fijo, o bien porque el puesto solo está disponible con este tipo de contrato, con variaciones significativas entre los países de la UE.** La proporción de trabajadores temporales involuntarios es una indicación importante de la segmentación del mercado laboral que no se corresponde con las preferencias de mayor flexibilidad por parte de los trabajadores. El porcentaje de empleados (de 20 a 64 años) sujetos a un contrato temporal de forma involuntaria se situó en el 7,3 % en la UE en 2022, es decir, 0,6 p.p. menos que en 2021. Sin embargo, siguen existiendo diferencias significativas entre los Estados miembros, con cifras que van desde más del 10 % en España, Italia, Portugal, Finlandia y Chipre, hasta un 3 % o menos en Austria, Bulgaria, Dinamarca, Hungría, Rumanía y Lituania<sup>183</sup>. La proporción de empleo temporal involuntario es generalmente mayor entre las mujeres asalariadas (con algunas excepciones como Bulgaria, Lituania y Luxemburgo), aunque la diferencia es relativamente reducida en general (inferior a 1,5 p.p.), excepto en el caso de Chipre, Grecia, España y Finlandia, donde es superior a 4 p.p.

**La proporción de trabajadores con empleo temporal sigue siendo significativa entre los jóvenes, las mujeres y los migrantes.** En 2022, alcanzó el 50 % entre los jóvenes de la UE (de 15 a 24 años) (un incremento de 1 p.p. con respecto a 2021). Esta cifra es 39,1 p.p. superior a la que se registra entre las personas de 25 a 59 años. En 2022, los porcentajes más elevados de jóvenes con contrato temporal se registraron en los Países Bajos, Eslovenia, Portugal, Italia y España (todos alrededor del 60 % o más), mientras que los más bajos se observaron en Rumanía y Lituania (por debajo del 10 %, véase el gráfico 2.3.3). La proporción de mujeres empleadas (de 20 a 64 años) con contrato temporal fue del 14 % en la UE, porcentaje que se mantiene prácticamente invariable desde 2021. La brecha de género en el empleo temporal se elevó de 1,5 p.p. en 2021 a 2 p.p. en 2022, con diferencias significativas entre los Estados miembros. Los mayores porcentajes de trabajo temporal entre las mujeres se observaron en los Países Bajos, España, Finlandia e Italia (alrededor del 18 % o más), seguidos de Croacia, Portugal, Polonia, Francia, Chipre y Suecia (todos todavía por encima de la media de la UE). En Rumanía, Lituania, Estonia, Letonia y Bulgaria, el porcentaje se situaba en torno al 4 % o por debajo. En 2021, uno de cada cinco migrantes estaba empleado con contrato temporal, frente a uno de cada ocho trabajadores autóctonos<sup>184</sup>. En general, en 2022, los trabajadores con empleo temporal también experimentaron mayor riesgo de pobreza (un 12,2 %, sobre la base de la renta de 2021) que los trabajadores con contrato indefinido (5,2 %)<sup>185</sup>.

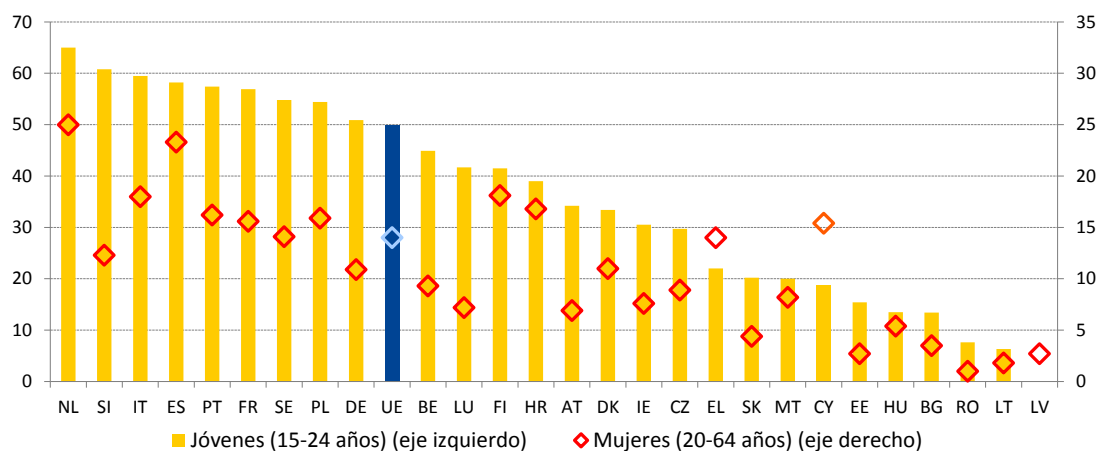
<sup>183</sup> Eurostat [[lfsa\\_etgar](#)]. Baja fiabilidad para EE, LV y SK en 2022. La definición difiere para ES y FR.

<sup>184</sup> Comisión Europea: *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [Evolución social y del empleo en Europa, revisión anual de 2023, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

<sup>185</sup> Eurostat [[ilc\\_iw05](#)].

### Gráfico 2.3.3: La incidencia del empleo temporal en los jóvenes y las mujeres presenta importantes diferencias de un Estado miembro a otro

Proporción de trabajo temporal entre todas las mujeres empleadas (en %, 2022, eje derecho) y proporción de trabajadores temporales jóvenes (de 15 a 24 años) entre todos los empleados de este grupo de edad (en %, 2022, eje derecho).



Nota: sin datos de LV.

- Fuente: Eurostat [lfsi\_pt\_a], EPA-UE.

### La proporción de empleo a tiempo parcial continuó su lento pero constante descenso en 2022

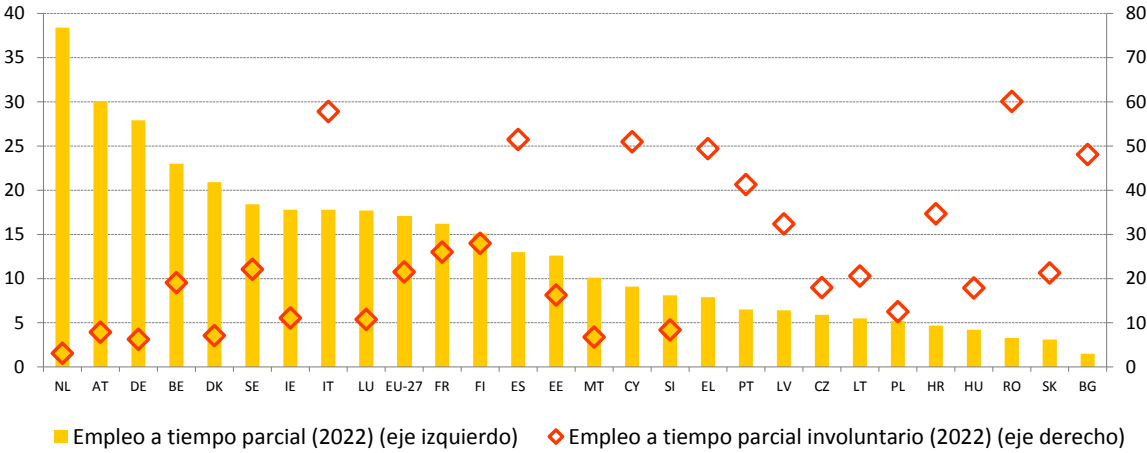
**en la UE, aunque existe un componente involuntario todavía significativo en varios Estados miembros.**

Alrededor de 32,8 millones de personas empleadas (de 20 a 64 años) trabajaban a tiempo parcial en la UE en 2022, es decir, 2,7 millones menos que en 2019. Esto se tradujo en una proporción del 17 % en 2022 (1,7 p.p. menos que en 2019). Esta tendencia a la baja también puede contribuir de manera importante, al menos en parte, a remediar la considerable escasez de mano de obra y de capacidades en la Unión. No obstante, las diferencias entre los Estados miembros siguen siendo importantes. Los Países Bajos, Austria, Alemania, Bélgica y Dinamarca registraron porcentajes de trabajadores a tiempo parcial superiores al 20 %, mientras que Bulgaria, Eslovaquia, Rumanía, Hungría y Croacia se situaron por debajo del 5 % (véase el gráfico 2.3.4). La proporción de trabajo a tiempo parcial involuntario en el total del empleo a tiempo parcial en la UE disminuyó en 2,5 p.p. para situarse en el 21,5 % en 2022, una vez más con diferencias significativas entre los países<sup>186</sup>. Rumanía, Italia, España, Chipre, Grecia y Bulgaria registraron cifras en torno al 50 % o superiores, mientras que los Países Bajos, Austria, Alemania, Dinamarca, Malta y Eslovenia presentaron valores inferiores al 10 %.

<sup>186</sup> Eurostat [lfsa\_eppgai], EPA-UE.

**Gráfico 2.3.4: La proporción de empleo a tiempo parcial sigue disminuyendo lentamente, pero con grandes diferencias en el componente involuntario entre los Estados miembros**

Proporción del empleo a tiempo parcial respecto del empleo total (20-64 años) y del empleo a tiempo parcial involuntario respecto del empleo total a tiempo parcial (20-64 años) (en %, datos anuales).



*Nota:* la definición difiere en ES y FR en 2021 y 2022 (véanse los metadatos).  
*Fuente:* Eurostat, [lfsi\_pt\_a] y [lfsa\_eppgai], EPA-UE.

**La proporción de trabajadores autónomos sin asalariados es relativamente elevada en varios Estados miembros, y los jóvenes suelen depender más de un cliente principal o único.** En 2022, los trabajadores autónomos sin asalariados representaban el 9 % del empleo total en la UE (en el grupo de edad de 20 a 64 años), lo que equivale a unos 17,5 millones de personas<sup>187</sup>. Tras un fuerte descenso en 2020, este porcentaje aún no ha recuperado el nivel anterior a la crisis (del 9,4 % en 2019). Las tasas más altas (por encima del 14 %) se observan en Grecia, Polonia e Italia, seguidas de Chequia, los Países Bajos, Eslovaquia, Malta, Bélgica, Lituania y Rumanía (por encima del 10 %). Por el contrario, los porcentajes más bajos (por debajo del 6 %) se observaron en Alemania, Dinamarca, Suecia y Luxemburgo. En 2022, había alrededor de 770 000 trabajadores autónomos sin asalariados en la UE en riesgo de lo que se conoce como «trabajo autónomo dependiente» (es decir, que durante los últimos doce meses trabajaron para un único cliente o cliente dominante, y este cliente decidía su jornada laboral); esto supone alrededor del 4 % del total de trabajadores autónomos sin asalariados. Un informe de la Autoridad Laboral Europea muestra que las características de este trabajo autónomo dependiente se aprecian con más frecuencia entre los jóvenes autónomos (el 6 % de las personas de entre 15 y 34 años). En cuanto a los tipos de ocupación, estas características de dependencia económica y organizativa son más frecuentes en los operadores de instalaciones y máquinas, los técnicos de montaje y las profesiones elementales (9,8 %), en los sectores educativo, sanitario y social (5,8 %) y en las actividades de información y comunicación, finanzas y seguros e inmobiliarias (4,1 %) <sup>188</sup>.

---

<sup>187</sup> No se realiza una comparación con los valores anteriores a 2021, ya que ese año se produjo una interrupción en la serie cronológica de este indicador en todos los Estados miembros, debido a la [entrada en vigor de un nuevo marco regulador de las estadísticas sociales europeas](#). Eurostat [[lfsa\\_esgais](#)] y [[lfsa\\_egaps](#)], EPA-UE. Véase también Milasi, S. et al.: *Solo self-employment and lack of paid employment: an occupational perspective across EU countries* [El trabajo autónomo sin asalariados y la falta de empleo remunerado: una perspectiva ocupacional del conjunto de los países de la UE, documento en inglés], 2022.

<sup>188</sup> Estas cifras pueden no ajustarse a las definiciones utilizadas en la legislación nacional y, por lo tanto, deben tratarse con cautela. Véase Autoridad Laboral Europea; Williams, C., et al.: [Extent of dependent self-employment in the European Union](#) [Alcance del trabajo autónomo dependiente en la Unión Europea, documento en inglés], Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado, 2023.

**El repunte de los mercados laborales de la UE ha reforzado el papel de la economía de plataformas, que contribuye a la creación de oportunidades en el mercado laboral, al tiempo que puede plantear retos en cuanto a las condiciones de trabajo y la protección social.** Por término medio, el 2,4 % de los encuestados de la UE declaran haber realizado trabajos a través de plataformas digitales en línea en 2022, y el 1,9 % a través de plataformas digitales *in situ*<sup>189</sup>. El gráfico 2.3.5 muestra grandes diferencias entre países en la proporción de encuestados que declaran haber realizado trabajos a través de plataformas digitales de trabajo, con porcentajes de hasta el 8,5 % en Malta y el 7,5 % en Eslovaquia y Portugal, frente al 2,5 % en los Países Bajos y el 1,4 % en Dinamarca. Si bien las proporciones de hombres y mujeres que han participado en el trabajo en plataformas son relativamente similares, existen diferencias de género en las respectivas motivaciones para hacerlo (es decir, las mujeres utilizan el trabajo en plataformas para obtener ingresos adicionales y flexibilidad para conciliar las obligaciones familiares y la vida profesional, mientras que los hombres lo hacen para tener oportunidades de trabajar a escala mundial y ampliar su clientela)<sup>190</sup>. En general, los retos relacionados con el trabajo en plataformas tienen que ver con la opacidad de los sistemas de gestión algorítmica y su influencia en la asignación de tareas a los trabajadores de estas plataformas y, por tanto, en sus ingresos (lo que se analiza con detalle en el recuadro 5 del pilar), así como con posibles errores de clasificación de la situación laboral de estos trabajadores (que podrían verse falsamente etiquetados como autónomos y, por tanto, verse privados de los derechos y la protección de que gozan los asalariados). Además, el acceso a la representación y la negociación colectivas ha seguido siendo limitado en el contexto del trabajo en plataformas hasta la fecha<sup>191</sup>.

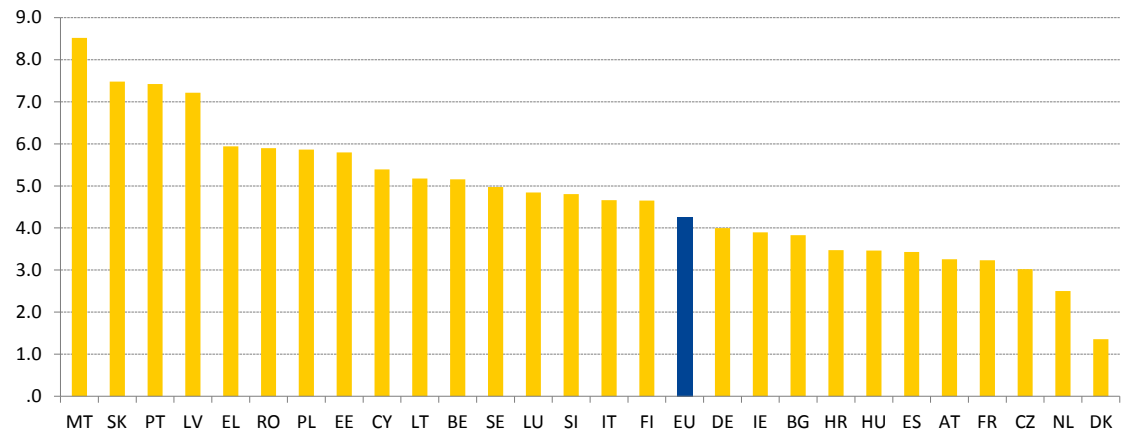
<sup>189</sup> Los términos «en línea» e «*in situ*» son tipos específicos de plataformas mencionados a modo de ejemplo. Upwork, Freelancer, Clickworkers o Peoplepertime conforman una lista no exhaustiva de plataformas digitales en línea; Uber, Deliveroo, Handy o TaskRabbit son ejemplos de plataformas *in situ*. Véase Fernández-Macías, E., *et al.*: *The platformisation of work* [La platformización del trabajo, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; y *Platform economy database* [Base de datos de la economía de plataformas, documento en inglés], Eurofound, 2023.

<sup>190</sup> Véase Eurofound: *Gender differences in motivation to engage in platform work* [Diferencias de género en la motivación para participar en el trabajo en plataformas, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

<sup>191</sup> Comisión Europea: Joint Employment Report 2023 – As adopted by the Council on 13 March 2023 [Informe conjunto sobre el empleo de 2023, versión adoptada por el Consejo el 13 de marzo de 2023, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/372552>.

**Gráfico 2.3.5: Distinta intensidad del trabajo a través de plataformas digitales de trabajo en los Estados miembros**

Porcentaje de encuestados que han realizado trabajos alguna vez a través de plataformas digitales de trabajo en la UE, junio de 2023.



*Fuente:* Eurofound, encuesta electrónica, 2023.

**Los estudios sobre inteligencia artificial (IA) apuntan a que el aprendizaje automático puede tener repercusiones importantes en los mercados laborales, y cabe esperar que afecte a los trabajadores administrativos y de profesiones creativas más que los avances tecnológicos anteriores.** Según la OCDE, en general, el 26,7 % de la mano de obra de los países miembros ocupaba puestos de trabajo con un alto riesgo de automatización en 2019, siendo Hungría, Eslovaquia, Chequia y Polonia los más afectados a nivel agregado en la UE, con alrededor del 35 % del empleo en dichas ocupaciones (véase el gráfico 2.3.6)<sup>192</sup>. El diálogo social y la negociación colectiva son cruciales en este contexto con el fin de garantizar un enfoque participativo para gestionar los cambios ocasionados por los avances tecnológicos, abordar posibles preocupaciones (por ejemplo, en relación con posibles pérdidas de puestos de trabajo, la obsolescencia de las capacidades o una menor aplicación de técnicas de *job crafting* o diseño del propio trabajo) y fomentar al mismo tiempo la adaptación de los trabajadores (en particular mediante la capacitación). Además, unas políticas activas del mercado de trabajo eficaces —incluidos los sistemas de mejora de capacidades y reciclaje profesional— y los servicios de empleo son esenciales para acompañar estos cambios y garantizar al mismo tiempo grandes beneficios para la sociedad en su conjunto, también gracias a un apoyo eficaz a las transiciones entre puestos de trabajo cuando sea necesario. Por lo que se refiere a la IA generativa, según Eurofound, los trabajadores encuestados consideran que el uso del aprendizaje automático es positivo en general, ya que puede ayudar a liberar tiempo de las tareas rutinarias y permitir que se dedique más atención a las tareas de mayor valor añadido<sup>193</sup>. La IA también podría apoyar a las personas con discapacidad en el mercado laboral mediante la creación de entornos más inclusivos y adaptados<sup>194</sup>.

<sup>192</sup> OCDE: *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* [Perspectivas de empleo de la OCDE 2023: la inteligencia artificial y el mercado laboral, documento en inglés], OECD Publishing, 2023; y Gmyrek, P., et al.: *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on employment amount and quality* [La inteligencia artificial generativa y el empleo: análisis global de posibles efectos en la cantidad y la calidad del empleo, documento en inglés], Documento de Trabajo de la OIT 96, 2023.

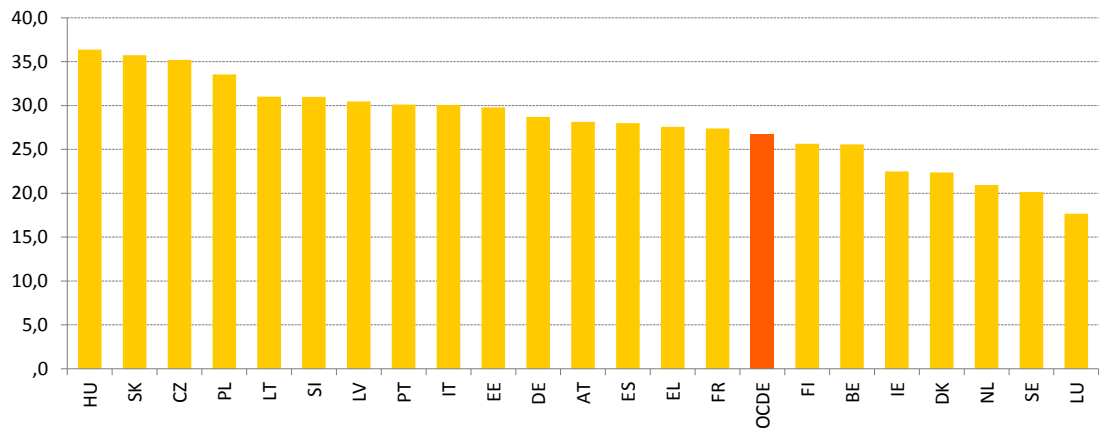
<sup>193</sup> Eurofound: *Ethical digitalisation at work: from theory to practice* [La digitalización ética en el trabajo: de la teoría a la práctica, documento en inglés], 2023; Eurofound: *Ethics in the digital workplace* [Ética en el lugar de trabajo digital, documento en inglés], 2022; y Eurofound: *Digitisation in the workplace* [La digitalización en el lugar de trabajo, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021.

<sup>194</sup> Touzet, C., *Using AI to support people with disability in the labour market: Opportunities and challenges* [Utilizar la IA para apoyar a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo: oportunidades y retos], n.º 7, OECD Publishing, París, 2023.

En general, aunque los modelos de inteligencia artificial y aprendizaje automático, especialmente los basados en transformadores generativos preentrenados (como ChatGPT), ofrecen grandes oportunidades, pueden tener importantes repercusiones para los trabajadores administrativos en el futuro<sup>195</sup> e incluso afectar a las profesiones creativas<sup>196</sup>. Los rápidos avances de estas tecnologías requieren una supervisión vigilante para aprovechar sus beneficios al tiempo que se anticipan sus posibles efectos negativos y se formulan respuestas estratégicas adecuadas, en particular en relación con los mercados laborales y la adecuada participación de los trabajadores en los incrementos de productividad generados por la IA. En este contexto, la IA presenta retos en términos de transparencia, rendición de cuentas y su posible repercusión en los derechos y los ingresos de los trabajadores. Por ejemplo, la propuesta de Ley sobre la inteligencia artificial califica de alto el riesgo que plantean los sistemas de inteligencia artificial utilizados en la contratación y la gestión de los trabajadores, e impone requisitos de transparencia, seguridad, precisión y supervisión humana.

**Gráfico 2.3.6: Se observan diferencias entre países en cuanto al impacto previsto de la automatización en el empleo**

Proporción del empleo en ocupaciones con mayor riesgo de automatización; en %, 2019.



Nota: los resultados se basan en una encuesta a expertos que evaluaron el grado de automatización de una serie de capacidades y habilidades por ocupación. Países de la OCDE que forman parte de la EU-27.

Fuente: OECD: *OECD Employment Outlook 2023* [*Perspectivas de empleo de la OCDE 2023*, documento en inglés], OECD Publishing, 2023.

<sup>195</sup> Gmyrek, P.; Berg, J.; Bescond, D.: *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* [*La inteligencia artificial generativa y el empleo: análisis global de posibles efectos en la cantidad y la calidad del empleo*, documento en inglés], Documento de Trabajo de la OIT, 96 (Ginebra, OIT), 2023 <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

<sup>196</sup> Véase, por ejemplo, el acuerdo entre Writers Guild of America y Alliance of Motion Picture and Television Producers para abordar las preocupaciones existentes sobre la influencia de la inteligencia artificial en la industria cinematográfica. El nuevo contrato contiene normas sobre el uso de la IA en proyectos cinematográficos y televisivos, acordadas tras una de las huelgas más largas de Hollywood.

### **Recuadro 5 del pilar: Impacto de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, también en el contexto de las plataformas digitales de trabajo**

**Es fundamental promover unas condiciones de trabajo justas y unos lugares de trabajo inclusivos, en particular teniendo en cuenta el uso acelerado de los algoritmos y la inteligencia artificial.** La gestión algorítmica se refiere al uso de algoritmos y técnicas de inteligencia artificial (es decir, aprendizaje automático y otros métodos computacionales). Aunque originalmente se asoció a la economía de plataformas, la gestión algorítmica ha ido ganando impulso también en sectores económicos tradicionales, como las finanzas, el comercio minorista o la logística. Su objetivo principal es la coordinación y la gestión de los insumos de factor trabajo, por ejemplo, para hacer predicciones y optimizar las decisiones empresariales, como la asignación de recursos, la asignación de tareas, la planificación y la evaluación del rendimiento de los trabajadores. Algunos de los principios del pilar europeo de derechos sociales son especialmente importantes para desarrollar y utilizar las técnicas de gestión algorítmica y de inteligencia artificial de una manera centrada en el ser humano, transparente y responsable. Por ejemplo, el principio 10 hace hincapié en la importancia de un entorno de trabajo saludable, seguro y bien adaptado, incluidos los derechos de los trabajadores a la privacidad y a la gestión y la protección de sus datos. El principio 3 tiene por objeto evitar la discriminación estableciendo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, entre otras cosas por lo que respecta al empleo, también cuando se utilizan algoritmos.

**Cabe esperar que la gestión algorítmica contribuya a mejorar la eficiencia y la calidad global del servicio en la economía de plataformas.** Las plataformas digitales de trabajo utilizan sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, habilitados por algoritmos y tecnologías basadas en datos, con el fin de coordinar y optimizar la asignación de tareas a los trabajadores<sup>197</sup>. Estos algoritmos tienen en cuenta factores como la ubicación, la disponibilidad, las capacidades y los datos históricos de rendimiento para asignar las tareas a los trabajadores más adecuados en tiempo real, de modo que se mejora la eficiencia. El seguimiento del rendimiento de los trabajadores en la gestión algorítmica a través de calificaciones y otros parámetros proporciona información en tiempo real que puede utilizarse para hacer cumplir las normas de las plataformas. La tarificación dinámica y los incentivos de la gestión algorítmica (es decir, las primas) también pueden facilitar que las plataformas atraigan a trabajadores durante los periodos de máxima demanda.

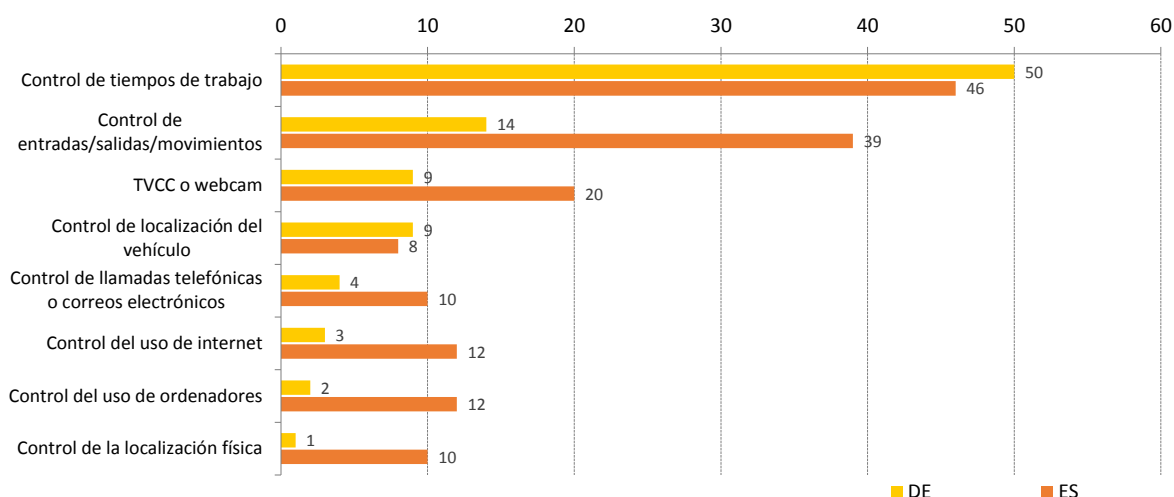
**Al mismo tiempo, la gestión algorítmica también plantea algunos retos para los trabajadores, entre ellos ciertas consideraciones éticas e implicaciones para las condiciones de trabajo.** La adopción de la gestión algorítmica por las empresas puede dar lugar a una mayor exposición de los trabajadores a la vigilancia y la evaluación, lo que puede afectar a su derecho al bienestar. Por ejemplo, el poder decisorio de los algoritmos en las plataformas digitales de trabajo, incluida la capacidad de rescindir contratos, puede afectar negativamente a los trabajadores. La integración de los sistemas de IA en la gestión algorítmica entraña el riesgo de que se refuercen sesgos y prácticas discriminatorias existentes. El uso del tratamiento y almacenamiento de datos en la gestión algorítmica expone aún más a los trabajadores a posibles violaciones de la seguridad de sus datos. En este contexto, es esencial adoptar salvaguardias y medidas de mitigación de riesgos para hacer frente a las consecuencias de posibles violaciones y proteger a las personas. Por otra parte, los mecanismos automatizados de control de la gestión algorítmica podrían restringir la autonomía de los trabajadores, limitando su autoridad en la toma de decisiones y el control sobre sus tareas laborales, y afectar en última instancia a sus resultados psicosociales y sanitarios.

<sup>197</sup> La 3.ª edición de COLLEEM se ha ampliado y rebautizado como [AMPWork: Algorithmic Management and Platform Work Survey](#) [Encuesta sobre gestión algorítmica y trabajo en plataformas]. Las anteriores encuestas [COLLEEM \(I y II\)](#) realizaron una aproximación cuantitativa a la prevalencia y las condiciones del trabajo en plataformas en Europa.

**La gestión algorítmica en los lugares de trabajo es un concepto relativamente novedoso y los datos sobre iniciativas de los Estados miembros y las industrias siguen siendo bastante limitados.** Un estudio reciente del Centro Común de Investigación de la Comisión Europea ofrece información sobre la adopción y la prevalencia de herramientas automatizadas de seguimiento y toma de decisiones en Alemania y España<sup>198</sup>. Revela que aproximadamente el 20 y el 35 % de los trabajadores alemanes y españoles, respectivamente, están expuestos al menos a un sistema automatizado de toma de decisiones. Esto implica el uso de algoritmos para automatizar la asignación de tareas, proporcionar instrucciones o evaluar el rendimiento a través de clasificaciones automatizadas (véanse los ejemplos y la prevalencia de los tipos de seguimiento digital en el gráfico). El estudio también pone de manifiesto que solo el 5 y el 15 % de los trabajadores alemanes y españoles, respectivamente, conocen la política de su organización sobre la información digital recogida acerca de ellos o de sus actividades laborales.

### **Alrededor de la mitad de los trabajadores encuestados en Alemania y España dicen que su jornada laboral es objeto de seguimiento**

Uso de tipos de herramientas digitales para el seguimiento y la vigilancia del trabajo; porcentaje de encuestados que mencionan cada tipo.



Fuente: Fernández-Macías, E., et al.: *The platformisation of work* [«La plataformización del trabajo», documento en inglés]. Datos del Centro Común de Investigación.

**Solo unos pocos Estados miembros han adoptado medidas estratégicas hasta la fecha para garantizar que la gestión algorítmica mejore la eficiencia en el lugar de trabajo sin comprometer el bienestar de los trabajadores.** En Portugal, la Ley n.º 13/2023 exige que los empleados reciban información sobre los parámetros de los algoritmos que afectan a las decisiones del empleador. Del mismo modo, en España, la Ley 12/2021 otorga a los representantes de los trabajadores el derecho a ser informados de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que inciden en las condiciones de trabajo. La propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas servirá para reducir los riesgos que pueden entrañar los algoritmos para las personas que participan en plataformas digitales de trabajo. También establece derechos colectivos de información para los representantes de los trabajadores. Estos nuevos derechos no solo mejorarán la transparencia de los sistemas automatizados para los trabajadores de plataformas, sino que también exigirán a las plataformas digitales de trabajo que evalúen de forma sistemática cómo afectan dichos sistemas a las condiciones laborales. Además, estos derechos garantizarán que las decisiones importantes que estén automatizadas se sometan a revisión humana en el contexto del trabajo en plataformas.

<sup>198</sup> Fernández-Macías, E., et al.: *The platformisation of work* [La plataformización del trabajo, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

**Existen indicios de una disminución del trabajo no declarado en la UE, aunque con grandes diferencias entre los países.** Según las estimaciones más recientes<sup>199</sup>, el 9,7 % de los insumos de factor trabajo utilizados en el sector privado de la UE no se declararon en 2019 (frente al 10,2 % en 2013). El trabajo no declarado representó el 14,6 % del valor añadido bruto en el sector privado de la UE en 2019, frente al 14,9 % en 2013. Entre 2013 y 2019, parece haberse producido un descenso en diecinueve Estados miembros (de un total de veintiséis, ya que no se dispone de estimaciones para Malta en 2013) y las excepciones son Alemania, Bulgaria, Francia, Italia, Lituania, Países Bajos y Rumanía. Esto puede ser reflejo de los avances realizados en la lucha contra el trabajo no declarado por distintos medios, por ejemplo, mediante la modificación de la legislación laboral, la dedicación de más recursos a las inspecciones de trabajo y la adopción de medidas para hacer frente a las infracciones y garantizar el cumplimiento (véase el apartado 2.3.2). Según Eurofound<sup>200</sup>, los recursos asignados a las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la normativa aumentaron en la última década en la mayoría de los países de la UE. Sin embargo, muchos Estados miembros seguían estando por debajo del número recomendado de inspectores por cada 10 000 empleados en 2021. La Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado apoya el intercambio de mejores prácticas entre los países de la UE, en particular el diseño y el seguimiento de indicadores clave de rendimiento, con el fin de evaluar la eficacia de las inspecciones de trabajo<sup>201</sup>.

---

<sup>199</sup> Las estimaciones de las dimensiones reales de la economía no declarada deben tratarse con cautela. Véase Autoridad Laboral Europea; Franic, J.: *Extent of undeclared work in the European Union* [Alcance del trabajo no declarado en la Unión Europea, documento en inglés], Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado, 2023.

<sup>200</sup> Red de Corresponsales Europeos de Eurofound. Véase Eurofound: *Minimum wages: Non-compliance and enforcement across the EU* [Salarios mínimos: incumplimiento y control del cumplimiento en la UE, documento en inglés], 2023 (en preparación).

<sup>201</sup> Autoridad Laboral Europea; Williams, C., et al.: *Key Performance Indicators measuring the effectiveness of labour inspectorates* [Indicadores clave de rendimiento para determinar la eficacia de las inspecciones de trabajo, documento en inglés], Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado, 2023.

**El desempleo de larga duración disminuyó como consecuencia de la recuperación posterior a la COVID-19, aunque algunos Estados miembros siguen enfrentándose a retos considerables.**

La tasa de desempleo de larga duración de la UE se situó en el 2,4 % en 2022, es decir, 0,4 p.p. menos que el año anterior, tras haber disminuido en casi todos los Estados miembros (véase el gráfico 2.3.7). La diferencia entre las tasas más altas y las más bajas de los países de la UE disminuyó de los 8,4 p.p. en 2021 a los 7,2 p.p. en 2022, en un signo de convergencia al alza, gracias a que los Estados miembros con las tasas más altas en 2022 registraron las mejoras anuales más significativas. Se trata de Grecia (– 1,5 p.p., hasta el 7,7 %), España (– 1,2 p.p., hasta el 5 %) e Italia (– 0,8 p.p., hasta el 4,6 %). Austria también experimentó una disminución sustancial (– 0,8 p.p.), pero en niveles relativamente bajos (1,2 % en 2022). Por otra parte, las tasas de desempleo de larga duración aumentaron en Eslovaquia, que ahora se encuentra en una «situación crítica», Rumanía, que ahora está «en observación», y Malta, cuyo indicador es «bueno, pero requiere vigilancia». Por el contrario, Dinamarca, Austria, Chequia, Alemania, Estonia, Irlanda, Luxemburgo, Hungría, los Países Bajos y Polonia son «mejores que la media», con tasas bajas y, en general, decrecientes en 2022. En 2022, la brecha de género en las tasas de desempleo de larga duración fue baja (por debajo de 0,5 p.p.) en la mayoría de los Estados miembros, a excepción de Grecia, España y Letonia (5 p.p., 2 p.p. y 1,2 p.p., respectivamente). También se observan grandes disparidades regionales (véase el gráfico 7 del anexo 5), con las mayores dispersiones en las tasas de desempleo de larga duración en el nivel NUTS-II en Austria (79,7 %), Italia (69,9 %), Bulgaria (67,9 %) y Bélgica (64,1 %) <sup>202</sup>. Los avances de los Estados miembros en la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2016 relativa a la integración de los desempleados de larga duración siguen siendo fundamentales para hacer frente al reto <sup>203</sup>.

---

<sup>202</sup> Eurostat [[lfst\\_r\\_lmdltu](#)].

<sup>203</sup> [COM\(2019\) 169 final](#), sobre la evaluación de la Recomendación del Consejo relativa a la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral.

**Gráfico 2.3.7: Disminución de las tasas de desempleo de larga duración en casi todos los Estados miembros y, en particular, en los que registran los niveles más altos**

Tasa de desempleo de larga duración, niveles de 2022 y variaciones respecto a 2021 (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



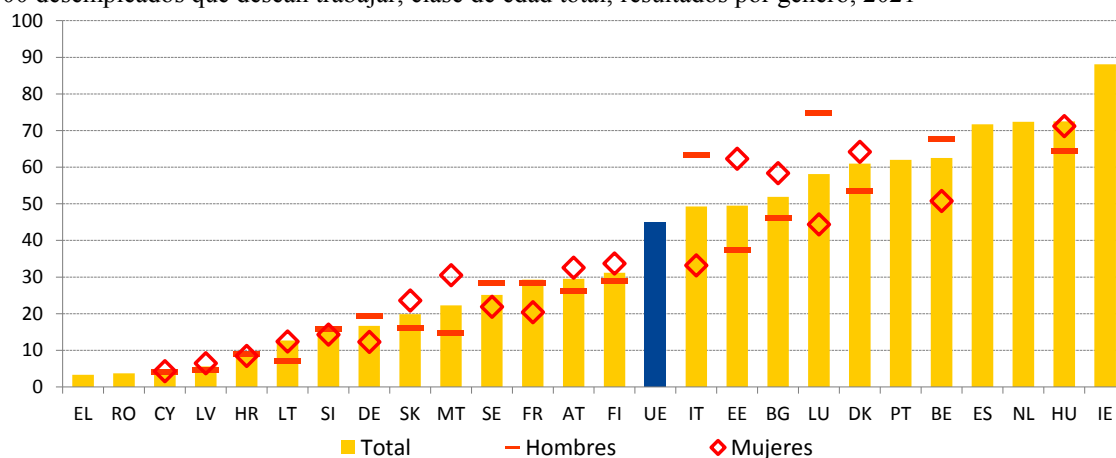
*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. La definición difiere para ES y FR.

*Fuente:* Eurostat [tesem130], EPA-UE.

**Las tasas de participación en las medidas de activación difieren de un Estado miembro a otro, incluso si se tienen en cuenta las diferencias entre países en las tasas de desempleo de larga duración.** En 2021, se observaron importantes diferencias entre Estados miembros en la proporción de personas desempleadas dispuestas a trabajar que participaron en políticas activas del mercado de trabajo. Por una parte, países como Grecia, Rumanía, Chipre, Letonia y Croacia registraron cifras inferiores al 10 %. Por otra, el porcentaje fue de casi el 90 % en Irlanda, y superior al 70 % en Hungría, los Países Bajos y España. En algunos países (Luxemburgo, Italia, Estonia, Bélgica y Malta), las diferencias de participación entre hombres y mujeres son pronunciadas (es decir, iguales o significativamente superiores a 15 p.p., véase el gráfico 2.3.8)<sup>204</sup>. En los Estados miembros con tasas de desempleo de larga duración relativamente elevadas pero en mejoría, un seguimiento más estrecho de la participación en medidas de activación y la evaluación de la calidad y la eficacia de las intervenciones, en particular de los vínculos con la protección social, siguen siendo fundamentales para hacer frente al reto.

**Gráfico 2.3.8: Diferentes tasas de participación en las políticas activas del mercado de trabajo en los distintos Estados miembros, con grandes brechas de género en algunos casos**

Participantes en intervenciones regulares en materia de políticas del mercado de trabajo (categorías 2-7) por cada 100 desempleados que desean trabajar, clase de edad total, resultados por género, 2021



*Nota:* serie cronológica no disponible para CZ. Últimos datos disponibles de mujeres en IE, NL, PT, PL (2019). Se calculan series cronológicas para DK, EL, NL y SE. Los datos son poco fiables para LT. No se dispone de desglose por género a escala de la UE. Las cifras superiores al 100 % indicarían que las personas se registran más de una vez en el conjunto de datos de políticas activas del mercado de trabajo como parte de su participación en diferentes categorías de medidas, o que hay participantes que no están inscritos como demandantes de empleo.

*Fuente:* Eurostat [[lmp\\_ind\\_actsup](#)].

<sup>204</sup>

Las medidas relativas a políticas del mercado de trabajo (categorías 2-7) incluyen, entre otras, la prestación de formación (2), los incentivos laborales (4), el empleo protegido y la readaptación (5), la creación directa de empleo (6) y los incentivos para la creación de empresas (7). No obstante, este indicador debe interpretarse con cautela, ya que solo mide la participación en las políticas del mercado laboral (y no su eficacia).

**Uno de los objetivos clave de la Recomendación del Consejo relativa a la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral es celebrar acuerdos de integración laboral para todas las personas inscritas en los servicios de empleo durante al menos dieciocho meses.** En 2021, el 54,4 % de todos los desempleados de larga duración de la UE a los que se ofreció un acuerdo de integración laboral específico se reincorporaron al mercado laboral. Esta cifra se eleva al 61,1 % en el caso de los desempleados de larga duración que participaron en planes de acción individualizados con una evaluación exhaustiva. Sin embargo, la proporción de desempleados de larga duración en planes de acción individualizados ordinarios que finalizaron con empleo fue menor, con un 47,7 %, por debajo de la media del 49,9 % de 2021. Aunque la mitad de los Estados miembros logró una cobertura de al menos el 95 % en 2021, seguía habiendo nueve países donde al menos uno de cada tres desempleados de larga duración inscritos durante dieciocho meses o más no tenía un acuerdo de integración laboral siete años después de la adopción de la Recomendación del Consejo. Esto pone de relieve la importancia de intensificar los esfuerzos específicos en los Estados miembros afectados<sup>205</sup>.

**Unas políticas activas del mercado de trabajo eficaces son clave para incrementar las tasas de empleo, apoyar las transiciones laborales y remediar la escasez de mano de obra y de capacidades en la UE, con variaciones considerables en el gasto entre los Estados miembros.**

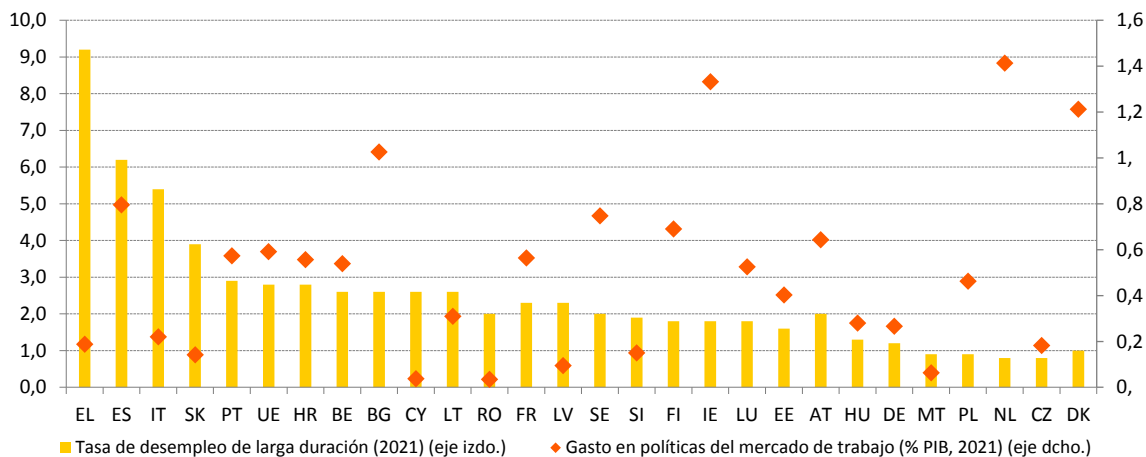
El análisis del gasto en políticas del mercado laboral como porcentaje del PIB puede servir de indicador de los esfuerzos de los Estados miembros para hacer frente a sus retos de integración en el mercado laboral, en particular si se analiza conjuntamente con las tasas de desempleo de larga duración<sup>206</sup>. Por ejemplo, el gasto de España en políticas activas del mercado de trabajo fue relativamente mayor en 2021 (el 0,8 % del PIB), cuando tenía una tasa de desempleo de larga duración relativamente elevada, superior al 6 % (véase el gráfico 2.3.9). Por el contrario, en Grecia, Italia y Eslovaquia, todos ellos con tasas de desempleo de larga duración superiores a la media de la UE (por encima del 9 %, el 5 % y alrededor del 4 %, respectivamente), el gasto en políticas del mercado laboral fue relativamente bajo (es decir, del 0,2 % del PIB o en torno a ese nivel). En los Países Bajos, Irlanda y Dinamarca, el gasto en políticas del mercado laboral fue relativamente elevado, igual o superior al 1,2 % del PIB en 2021, pero con porcentajes bajos de desempleo de larga duración (es decir, por debajo del 2 %). Por último, en países como Portugal, Croacia y Bélgica, el nivel de gasto se situó en torno a la media de la UE, al igual que sus respectivas tasas de desempleo de larga duración.

<sup>205</sup> Comisión Europea: [Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2021](#) [Recopilación de datos para el seguimiento de la Recomendación relativa a los desempleados de larga duración, documento en inglés], 2022.

<sup>206</sup> Por lo que se refiere a la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo financiadas por el FSE, el reciente metaanálisis de las evaluaciones de impacto contrafactuales del FSE indica que, por término medio, influyen positivamente en la probabilidad de que los participantes accedan a un empleo.

### Gráfico 2.3.9: Existen variaciones considerables entre los Estados miembros en cuanto al gasto en activación

Gasto en políticas activas del mercado de trabajo (categorías 2-7, en porcentaje del PIB, 2021) y desempleo de larga duración como porcentaje de la población activa (15-74 años) (en %, 2021)



*Nota:* datos sobre el gasto estimado de las políticas del mercado de trabajo para DK, DE, EL, HR, NL, PL y SE. La definición de desempleo de larga duración difiere para ES y FR.

*Fuente:* Eurostat [[lmp\\_expsumm](#)], base de datos de políticas del mercado de trabajo y [[tesem130](#)], EPA-UE.

**Los servicios públicos de empleo (SPE) han digitalizado aún más sus servicios y reforzado la cooperación con los empleadores.** Tras la pandemia de COVID-19, los SPE han desarrollado progresivamente sus servicios (es decir, la inscripción, la elaboración de perfiles, la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo y la prestación de asesoramiento y formación) a través de plataformas digitales. También han integrado aún más el uso de herramientas de información estratégica sobre capacidades en su trabajo<sup>207</sup>. Los SPE han aumentado su cooperación con los empleadores, en algunos casos mediante el desarrollo de nuevos servicios empresariales en torno al desarrollo de marca, las relaciones públicas y la gestión de los recursos humanos. En general, se ha reforzado la cooperación con las autoridades locales y regionales, por ejemplo, cuando se trata de grupos vulnerables. Tras la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, los SPE han desempeñado un papel fundamental en el apoyo a la integración en el mercado laboral de las personas desplazadas procedentes de Ucrania. En abril de 2023, 344 000 de estas personas estaban registradas en los SPE. Las cifras comunicadas por diecinueve SPE indican que alrededor de un millón y medio de personas desplazadas están empleadas en los países respectivos<sup>208</sup>.

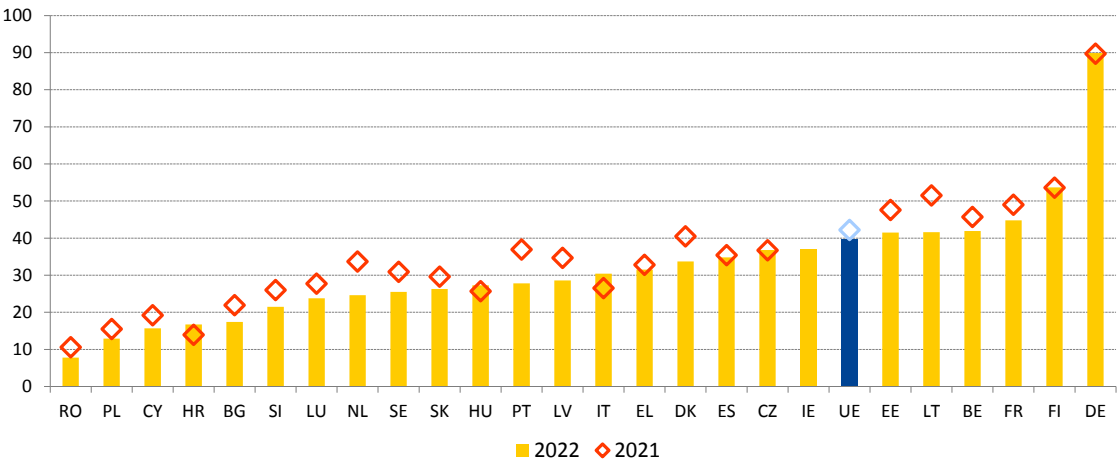
<sup>207</sup> Véase Comisión Europea: *Annual Report: European Network of Public Employment Services (PES)* [Informe anual: red europea de servicios públicos de empleo (SPE), documento en inglés], 2022; Comisión Europea: *Main outcomes of the third cycle of PES Benchmarking* [Principales resultados del tercer ciclo de aprendizaje comparativo de los SPE, documento en inglés], Red de Servicios Públicos de Empleo, 2022; y Comisión Europea, Peters, M.: *Assessment report on PES capacity: 2022* [Informe de evaluación sobre la capacidad de los SPE: 2022, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022.

<sup>208</sup> El uso de diferentes fuentes en los distintos países puede afectar a la comparabilidad de los datos de empleo. Por tanto, las estadísticas deben interpretarse con cautela. Véase Comisión Europea; DG EMPL: [PES Network](#)

**El número de desempleados de corta duración con derecho a prestaciones por desempleo disminuyó ligeramente en la UE y en casi todos los Estados miembros en 2022.** Su proporción disminuyó del 42,2 % en 2021 al 40 % en 2022 (véase el gráfico 2.3.10)<sup>209</sup>. Esto oculta importantes diferencias entre los Estados miembros. Mientras Lituania (– 9,9 p.p.), los Países Bajos (– 9,1 p.p.) y Portugal (– 9,1 p.p.) registraron los mayores descensos, la cobertura aumentó en Italia (3,9 p.p.) y Croacia (2,8 p.p.). En 2022, las tasas de cobertura más altas se observaron en Alemania (90 %) y Finlandia (más del 50 %), seguidas de Francia, Bélgica, Lituania y Estonia, con cifras más bajas, pero aún por encima del 40 %. Por el contrario, las coberturas más bajas se registraron en Rumanía, Polonia y Chipre (por debajo del 15 %). En 2022, el 35 % de los desempleados inscritos durante menos de un año recibieron prestaciones o asistencia en la UE, frente al 37,8 % en 2021.

**Gráfico 2.3.10: Ligera disminución de las tasas de cobertura de las prestaciones por desempleo en casi todos los Estados miembros, con diferencias persistentes**

Cobertura de las prestaciones por desempleo para los desempleados de corta duración (menos de 12 meses, 15-64 años, en %)



*Nota:* No se dispone de datos de 2021 para IE ni MT. No se dispone de datos de 2022 para AT ni MT.  
*Fuente:* Eurostat, [lfsa\_ugadra], EPA-UE.

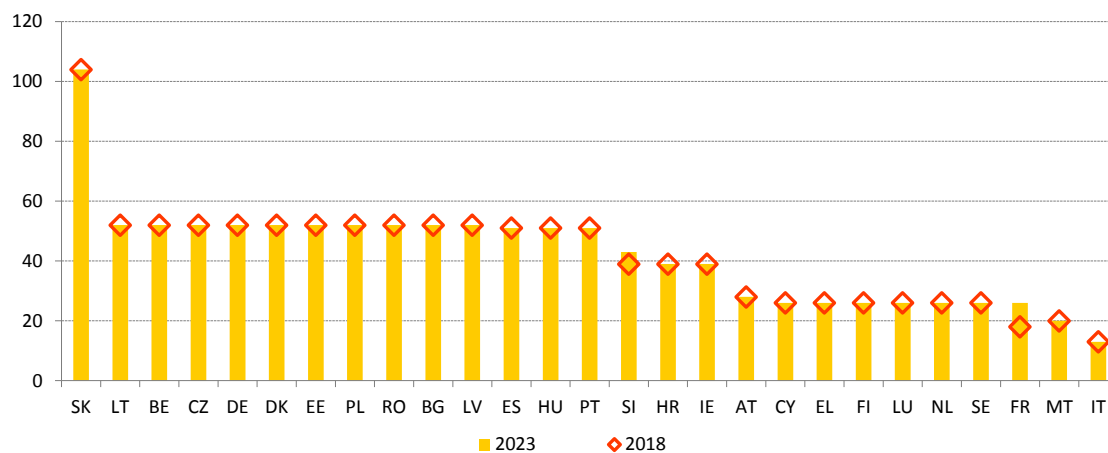
[questionnaire to PES](#) [Cuestionario de la red de SPE a los SPE, noticia en inglés], y Autoridad Laboral Europea: *Overview of the measures taken by EU and EFTA countries regarding employment and social security of displaced persons from Ukraine* [Visión general de las medidas adoptadas por los países de la UE y del AELC en relación con el empleo y la seguridad social de las personas desplazadas desde Ucrania, documento en inglés], febrero de 2023.

<sup>209</sup> Los desempleados de corta duración son personas que han estado en situación de desempleo durante menos de 12 meses.

**El período de carencia para tener derecho a las prestaciones por desempleo y el período máximo durante el que se pueden recibir se mantuvieron prácticamente sin cambios en 2023<sup>210</sup>.** El período de carencia se mantuvo estable en todos los Estados miembros, y osciló entre las 13 semanas de cotización a la seguridad social en Italia y las 104 semanas en Eslovaquia (véase el gráfico 2.3.11). En Francia, la duración máxima de las prestaciones se redujo en 2023 de 104 a 78 semanas, con la posibilidad de prorrogarlas 26 semanas en caso de empeoramiento de las circunstancias económicas, y en Letonia se redujo de 39 a 35 semanas en 2020. En todos los demás Estados miembros, la duración se ha mantenido sin cambios en los 5 últimos años, con diferencias considerables entre los Estados miembros (véase el gráfico 2.3.12). En 16 países de la UE, las prestaciones para desempleados con una antigüedad laboral de un año pueden recibirse durante un máximo de 6 meses (24 semanas). Los ingresos de sustitución siguen estando estrechamente relacionados con la duración del período de desempleo. En el gráfico 2.3.13 se comparan las tasas de sustitución netas de los trabajadores con salarios bajos (67 % de la renta media nacional) y poca antigüedad laboral (hasta 12 meses de cotización a la seguridad social) en el conjunto de la UE, en el segundo y duodécimo mes del período de desempleo. Las tasas de sustitución netas en el segundo mes oscilan entre el 7,9 % de los ingresos (netos) anteriores en Hungría hasta el 90 % en Bélgica. En Luxemburgo, Dinamarca, Francia y Finlandia, la tasa de sustitución (superior al 60 % y, en algunos casos, muy superior) se mantiene invariable en el duodécimo mes del período de desempleo.

**Gráfico 2.3.11: Con muy pocas excepciones, el período de cotización para tener derecho a las prestaciones por desempleo se ha mantenido estable en los cinco últimos años**

Duración del período de carencia exigido (en semanas, 2023 y 2018)



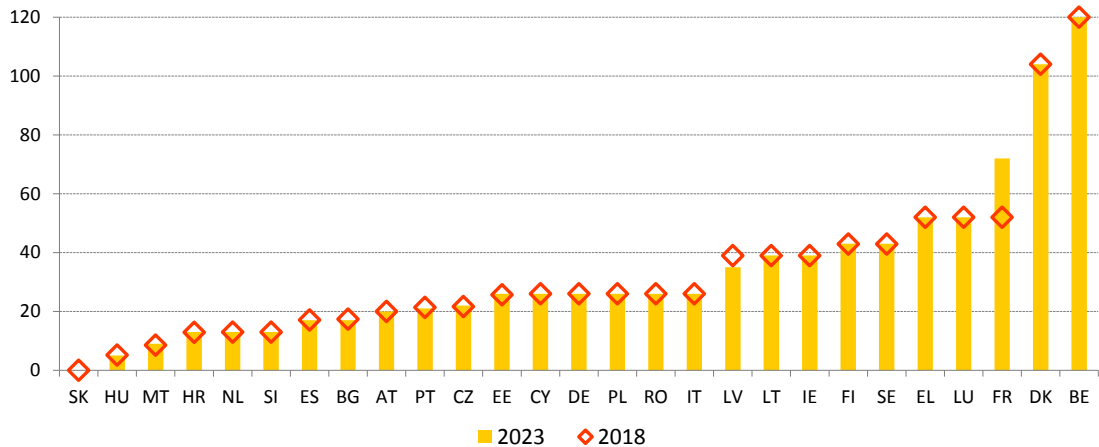
*Nota:* en Malta (2018 y 2023), deben haberse pagado al menos 50 cotizaciones semanales desde que la persona trabajó por primera vez, al menos 20 de ellas pagadas o contabilizadas en los 2 años naturales anteriores; en Irlanda (2018 y 2023), deben haberse pagado al menos 104 cotizaciones semanales desde que la persona trabajó por primera vez; en Austria (2023), deben haberse pagado al menos 52 cotizaciones semanales para las primeras solicitudes y al menos 28 cotizaciones semanales para solicitudes posteriores.

*Fuente:* [base de datos del MISSOC](#) (enero de 2018 y enero de 2023).

<sup>210</sup> El análisis se refiere a las prestaciones por desempleo que generalmente se conceden a las personas que se inscriben como desempleados involuntarios, sin incluir los regímenes de carácter temporal que puedan haberse adoptado en respuesta a la crisis de la COVID-19.

**Gráfico 2.3.12: En la mayoría de los Estados miembros, una antigüedad laboral de 1 año da acceso a las prestaciones por desempleo durante un máximo de 6 meses**

Duración máxima de las prestaciones, en número de semanas, con una antigüedad laboral de un año (semanas, 2023 y 2018)

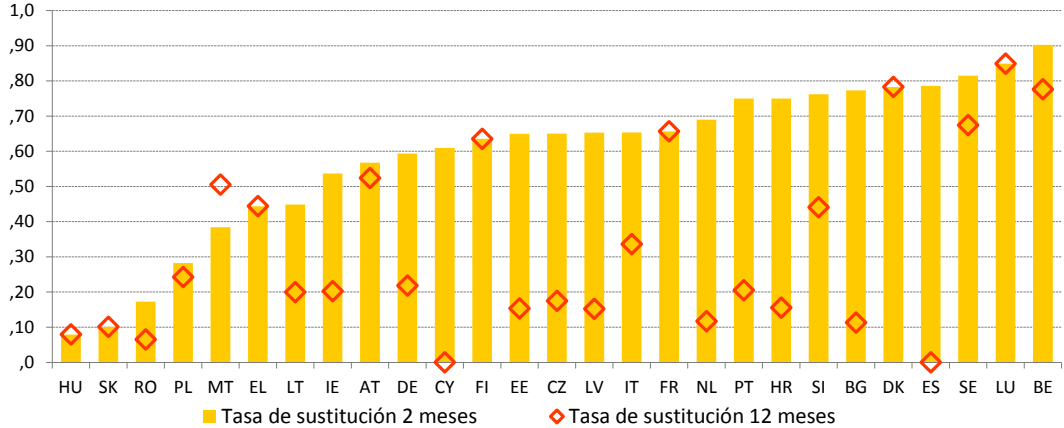


*Nota:* en Bélgica no existen límites a la duración de las prestaciones. En Chipre, las semanas se calculan sobre la base de 6 días hábiles a la semana. En Irlanda, la prestación se paga durante 39 semanas (234 días) solo a las personas que han pagado 260 o más cotizaciones semanales a la seguridad social. En Eslovaquia, una persona con una antigüedad laboral de 1 año no tiene derecho a prestaciones por desempleo (se requieren al menos 2 años de cotizaciones al seguro de desempleo durante los últimos 4 años). En Polonia, la duración depende del nivel de la tasa de desempleo de la región en relación con la media nacional.

*Fuente:* base de datos del MISSOC (enero de 2018 y enero de 2023) y legislación nacional.

**Gráfico 2.3.13: Las tasas de sustitución de las prestaciones por desempleo en el segundo mes de desempleo son superiores al 60 % en la mayoría de los Estados miembros**

Tasa de sustitución neta de las prestaciones por desempleo en el 67 % del salario medio, en los meses segundo y duodécimo del período de desempleo (2022)



*Nota:* el indicador se calcula para el caso de una persona soltera sin hijos, con una antigüedad laboral breve (1 año) y de 20 años de edad. Se incluyen diferentes componentes de los ingresos, prestaciones por desempleo y otras prestaciones (como asistencia social y subsidios a la vivienda).

*Fuente:* cálculos de la Comisión Europea, sobre la base del modelo fiscal y de prestaciones de la OCDE.

**Las cifras globales de movilidad dentro de la UE se mantuvieron estables entre 2016 y 2022, al igual que la composición de los flujos por nacionalidad.** En 2021, las mayores salidas netas anuales de nacionales de la UE se registraron desde Polonia, seguida de Alemania e Italia. En todos los demás Estados miembros, los flujos de entrada y salida de nacionales de la UE fueron bastante equilibrados. A pesar de que la movilidad transfronteriza de los trabajadores aumentó un 8 % en la UE entre 2021 y 2022, la dirección de los flujos de movilidad transfronteriza se mantuvo prácticamente sin cambios. En general, esto ocurre sobre todo entre regiones de la UE geográficamente adyacentes y donde las diferencias en los niveles salariales medios y las condiciones laborales son más visibles<sup>211</sup>.

**Los interlocutores sociales tienen un papel clave que desempeñar en el diseño y la aplicación de reformas y políticas a nivel nacional que favorezcan el empleo, la calidad del empleo, el desarrollo de capacidades y la protección social.** El gráfico 2.3.14 muestra la participación de los interlocutores sociales en 440 casos de Gobiernos que aprueban legislación o aplican otros textos (no vinculantes), así como acuerdos tripartitos entre enero de 2022 y julio de 2023<sup>212</sup>. El grado de participación declarado varía según el ámbito temático, incluso dentro del mismo país. El mayor grado de participación de los interlocutores sociales se observó en el ámbito de la protección y la conservación del empleo, seguido de la protección de los ingresos y el apoyo a las empresas para que permanezcan a flote. En general, en los Estados miembros que tienen una tradición consolidada de diálogo social, la participación fue de mayor calidad e intensidad, como cabría esperar, en particular en relación con las consultas mantenidas en el contexto del Semestre Europeo. Las conclusiones de las revisiones anuales de supervisión multilateral del Comité de Empleo (COEM) destacan que, si bien el marco institucional para el diálogo social es adecuado en la gran mayoría de los Estados miembros, sigue siendo de suma importancia evitar una mera participación formalista y garantizar que se realicen consultas oportunas y significativas a lo largo de todo el proceso de elaboración de políticas.

---

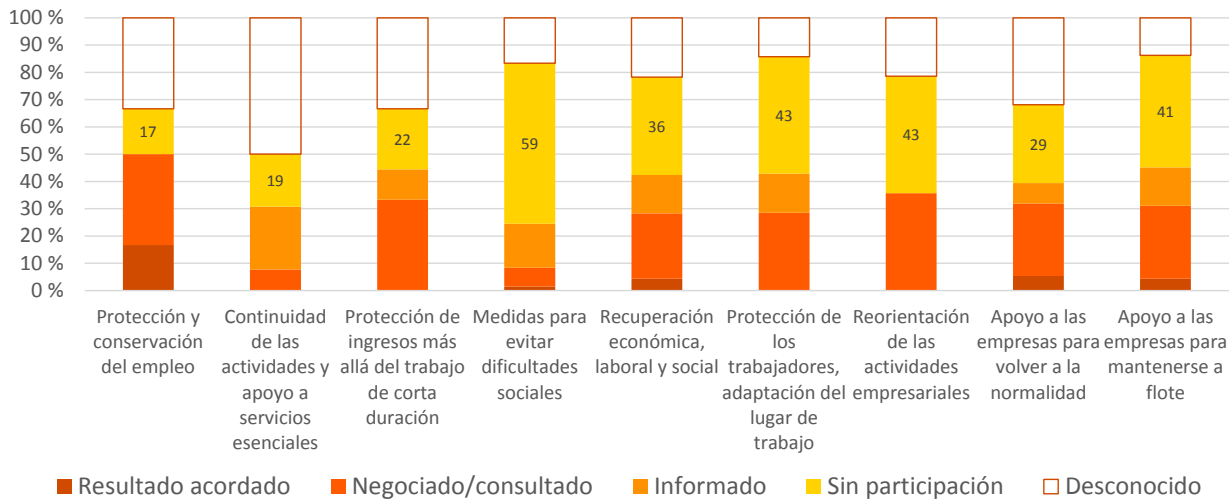
<sup>211</sup> Véase Comisión Europea: *Annual report on intra-EU labour mobility* [Informe anual sobre la movilidad laboral dentro de la UE, documento en inglés], 2023 (en preparación).

<sup>212</sup> Véase Eurofound: *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans* [Participación de los interlocutores sociales en la aplicación de los planes nacionales de recuperación y resiliencia, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023. Las medidas clave pueden encontrarse en la [base de datos EU PolicyWatch](#) de Eurofound.

Las revisiones también subrayaron cómo puede mejorar la calidad de las consultas cuando se sustenta en conclusiones basadas en datos contrastados y evaluaciones ex ante del impacto de la legislación propuesta<sup>213</sup>. Más de dos años después de la adopción del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, los procesos de diálogo social acerca de la aplicación de los planes de recuperación y resiliencia (PRR) avanzan en la mayoría de los Estados miembros<sup>214</sup>. Teniendo en cuenta las diferentes velocidades de ejecución de los PRR, varios interlocutores sociales creen que todavía hay margen de mejora en algunos Estados miembros, según una encuesta realizada por Eurofound en junio de 2023<sup>215</sup>.

### Gráfico 2.3.14: El grado de participación de los interlocutores sociales difiere según el ámbito temático

Forma de participación de los interlocutores sociales en el diseño de las medidas estratégicas para la recuperación



*Nota:* medidas estratégicas, convenios colectivos y prácticas empresariales de los Gobiernos, los interlocutores sociales y otros agentes, recogidas entre enero de 2022 y julio de 2023. El gráfico muestra 440 casos de legislación o textos no vinculantes que se consideraron en el ámbito de los interlocutores sociales.

*Fuente:* Base de datos EU PolicyWatch de Eurofound.

<sup>213</sup> Dictamen 9955/23 del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social.

<sup>214</sup> Comisión Europea: Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo. Informe de revisión sobre la aplicación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia [COM(2022) 383 final], 2022.

<sup>215</sup> Resultados del estudio que realiza actualmente Eurofound sobre la participación de los interlocutores sociales nacionales en la aplicación de los PRR. Resumen de los resultados de las opiniones expresadas por 174 interlocutores sociales y representantes gubernamentales en la Red de Corresponsales Nacionales de Eurofound. Véase Eurofound: *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans* [Participación de los interlocutores sociales en la aplicación de los planes nacionales de recuperación y resiliencia, documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

**A raíz de la propuesta de la Comisión de 25 de enero de 2023, el Consejo adoptó en junio de 2023 la Recomendación sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea.** En ella se recomienda a los Estados miembros que velen por la creación de un *entorno propicio* para el diálogo social bipartito y tripartito, en particular para la negociación colectiva, en los sectores público y privado a todos los niveles, que i) respete los derechos fundamentales de libertad de asociación y de negociación colectiva; ii) promueva sindicatos y organizaciones patronales sólidos e independientes con el fin de fomentar un diálogo social significativo; iii) incluya medidas para reforzar la capacidad de los sindicatos y de las organizaciones patronales; iv) garantice el acceso a la información pertinente necesaria para participar en el diálogo social; v) promueva la participación de todas las partes en el diálogo social; vi) se adapte a la era digital y promueva la negociación colectiva en el nuevo mundo laboral y una transición justa y equitativa hacia la neutralidad climática; y vii) ofrezca un apoyo institucional adecuado con el fin de fomentar un diálogo social significativo<sup>216</sup>. En consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo de 2023, la Recomendación del Consejo pide a los Estados miembros que impliquen a los interlocutores sociales de manera *significativa y oportuna*. La Recomendación pide además una implicación *sistemática* de los interlocutores sociales en el diseño y la ejecución de las políticas sociales y de empleo y, cuando proceda, de las políticas económicas y otras políticas públicas.

**El Fondo Social Europeo Plus (FSE+) exige a los Estados miembros que hayan recibido una recomendación específica por país relativa al diálogo social que destinen al menos el 0,25 % de la financiación a apoyar el desarrollo de capacidades** de los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil. Se insta a todos los demás Estados miembros a asignar una cantidad adecuada de recursos del FSE+. Los datos provisionales indican que 17 Estados miembros han programado una asignación superior al 0,5 % de su financiación del FSE+ para apoyar el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales y la sociedad civil. La asignación total se estima en 1 070 millones EUR, es decir, aproximadamente el 0,75 % de la financiación total del FSE+ (a precios corrientes)<sup>217</sup>.

---

<sup>216</sup> Comunicación de la Comisión titulada «Reforzar el diálogo social en la Unión Europea: aprovechar plenamente su potencial para gestionar transiciones justas», y Recomendación del Consejo sobre *el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea*.

<sup>217</sup> Asignación por Estado miembro para el desarrollo de capacidades como porcentaje de la financiación total del FSE+ en el país para el periodo 2021-2027. Cifras recopiladas por la DG EMPL en julio de 2023 únicamente con fines informativos. Los datos reales están sujetos a programación y pueden variar.

**La consulta y la participación de las organizaciones de la sociedad civil son fundamentales para impulsar un cambio sostenible e integrador.** Las orientaciones para las políticas de empleo señalan a las organizaciones de la sociedad civil como interlocutores clave en relación con la legislación pertinente y la acción gubernamental en materia social y de empleo. Sobre la base de las prácticas y tradiciones nacionales existentes, los esfuerzos para reforzar la participación de las organizaciones de la sociedad civil en la elaboración de políticas pertinentes son fundamentales para proporcionar información valiosa sobre los retos existentes y emergentes, así como sobre la eficacia de las intervenciones estratégicas sobre el terreno. Al igual que ocurre con los interlocutores sociales, las correspondientes consultas deben ser significativas, transparentes y oportunas. A escala de la UE, las organizaciones de la sociedad civil reciben consultas acerca de las prioridades estratégicas y propuestas de políticas, sobre todo en el contexto del Semestre Europeo, participan en la ejecución de las políticas y reciben apoyo a través de programas de financiación de la UE, en particular el capítulo de financiación EaSI del FSE+ y el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (CERV).

### 2.3.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros

**Algunos Estados miembros revisaron la legislación y adoptaron medidas con el fin de abordar las causas de la segmentación del mercado laboral.** En **Bélgica**, una nueva medida adoptada en enero de 2023 (el Pacto Federal sobre el Mercado Laboral) establece, en determinadas condiciones, un nuevo régimen para que los trabajadores comiencen a trabajar en un nuevo empleo durante el período de preaviso o participen en medidas de activación temprana durante un tercio del período de preaviso, manteniendo sus salarios y otras prestaciones. En mayo de 2023, **Italia** actualizó su legislación para prorrogar los contratos de duración determinada, que ahora pueden superar los 12 meses y alcanzar los 24 meses bajo determinadas condiciones. **Italia** también adoptó una medida específica para conceder a lo largo de 2023 una exención de las cotizaciones a la seguridad social (con un límite de 8 000 EUR) a las empresas que dieran empleo a beneficiarios del régimen de renta mínima mediante contratos indefinidos, o que transformasen sus contratos temporales en indefinidos. En julio de 2022, **España** introdujo modificaciones en las normas aplicables al personal estatutario de los servicios sanitarios para reducir el empleo de duración determinada en el sector de la salud pública. Como parte de una reforma más amplia en el marco de su PRR, **Portugal** introdujo modificaciones en los contratos de duración determinada. Con la adopción de las nuevas disposiciones en mayo de 2023, los contratos temporales de duración determinada pueden prorrogarse cuatro veces (frente a las seis previstas anteriormente). Además, los contratos de trabajo temporal sucesivos con el mismo empleador deben tener una duración máxima inferior a 4 años, y convertirse en contratos indefinidos si se supera dicha duración. Por otra parte, **Portugal** adoptó otras medidas relativas a la resolución de un contrato de duración determinada que fijaban la indemnización en 24 días de salario base al año (frente a los 18 días previstos anteriormente). También se introdujeron nuevas disposiciones para modificar el período de prueba de los contratos de duración determinada, en función de la duración de la relación laboral anterior. En abril de 2023, **Chequia** adoptó nuevas modificaciones del Derecho laboral para mejorar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a un nivel similar al de los trabajadores ordinarios, por ejemplo en caso de insolvencia de los empleadores. En 2023, **Grecia** puso en marcha un programa para subvencionar, sobre la base de determinadas disposiciones, las cotizaciones de seguros de las empresas del sector privado que transformarían los contratos de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.

**Varios Estados miembros han ido adaptando su legislación en materia de protección del empleo.** Como parte de una reforma más amplia, **España** adoptó disposiciones en junio de 2023 para añadir nuevos casos de nulidad objetiva de los despidos de trabajadores que disfruten del nuevo permiso parental o que se beneficien de una adaptación de su jornada laboral. También prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2023 la prohibición de los despidos por razones objetivas relacionados con el aumento de los costes de la energía en el caso de las empresas beneficiarias de ayudas públicas. En febrero de 2023, **España** adoptó nuevas normas sobre la protección de los denunciantes de irregularidades y la lucha contra la corrupción para evitar que los trabajadores sufran consecuencias desfavorables o perjudiciales en su relación laboral. Por último, en septiembre de 2022 se adoptaron modificaciones de la legislación nacional sobre ciencia con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y crear mejores perspectivas profesionales para el personal de investigación (es decir, similar al sistema conocido como *tenure-track*, que implica el desempeño de un puesto con posibilidad de nombramiento como titular). En febrero de 2023, **Francia** adoptó disposiciones para el nuevo ejercicio de las profesiones liberales reguladas dentro de una empresa. Simplifican y aclaran el marco jurídico aplicable a dicho ejercicio, que entrará en vigor el 1 de septiembre de 2024. En octubre de 2022, en el marco de su PRR, **Suecia** actualizó su Código Laboral con el fin de aumentar la previsibilidad para los empleadores y los trabajadores convirtiendo además el trabajo a tiempo completo en la norma. El plazo que regula el momento en que un empleo de duración determinada se transforma en fijo se redujo de 24 a 12 meses, lo que permitió un acceso más rápido al empleo fijo. En septiembre de 2023, **Grecia** introdujo una serie de disposiciones relativas a los períodos de prueba, al empleo paralelo y al empleo sujeto a patrones de trabajo impredecibles, con el fin de mejorar la transparencia y la previsibilidad de las condiciones de trabajo.

**Varios Estados miembros avanzaron en la introducción de nuevas medidas y en la aplicación de las ya existentes para promover entornos de trabajo saludables, seguros y bien adaptados.**

Como parte de una amplia reforma, **Dinamarca** adoptó en marzo de 2023 enmiendas a la Ley de igualdad de trato. Las nuevas disposiciones aclaran la responsabilidad del empleador en relación con determinados delitos, incluido el acoso. En junio de 2022, **Alemania** adoptó una medida específica para promover un mercado laboral más inclusivo, que incluía actuaciones dirigidas a mejorar la salud y la seguridad en el camino hacia el lugar de trabajo, desde el lugar de trabajo y en el propio lugar de trabajo. En agosto de 2022, **Grecia** adoptó su Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2022-2027, acompañada de un Plan de Acción 2022-2023. Basada en el diálogo social, la nueva Estrategia logra una participación equilibrada de los trabajadores y los empleadores en materia de salud y seguridad en el trabajo. En marzo de 2023, **España** adoptó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 con el fin de seguir mejorando las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, reducir los accidentes laborales y anticipar posibles amenazas y riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores debido a las transiciones digital, demográfica y ecológica. Por primera vez, se incluyó la salud mental como una de las prioridades y la prevención del cáncer tuvo especial relevancia en la estrategia. En septiembre de 2022, se modificó la Ley de Prevención para incluir a los trabajadores al servicio del hogar. En octubre de 2022, **España** ya había creado un nuevo fondo de compensación (administrado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social) para las víctimas de la exposición al amianto en el trabajo, en el hogar o en el medio ambiente. Posteriormente, en mayo de 2023, se adoptó una medida específica para reducir los riesgos laborales derivados del trabajo al aire libre en condiciones meteorológicas extremas. En este contexto, las empresas deben aplicar una serie de medidas en función de la gravedad de las condiciones (por ejemplo, altas temperaturas). Por último, **Polonia** publicó un Reglamento para actualizar los requisitos mínimos de salud y seguridad vigentes para los puestos de trabajo con pantallas, a fin de seguir mejorando la salud y la seguridad de los trabajadores.

**Varios Estados miembros han adoptado medidas para ofrecer a los trabajadores fórmulas de trabajo más flexibles.** En enero de 2023, **Bélgica** adoptó una reforma para introducir una mayor flexibilidad en la jornada laboral y un mejor apoyo a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. La medida incluye el derecho a una semana laboral de 4 días (con más horas de trabajo por día), un régimen de trabajo variable (es decir, trabajar más horas una semana y menos la siguiente) e información temprana sobre horarios flexibles a tiempo parcial. En mayo de 2023, **Portugal** adoptó disposiciones para regular el pago de horas extraordinarias para quienes superen las 100 horas al año. Más allá de este límite, la medida establece los importes que deben pagarse por hora o fracción de hora en función de diferentes criterios. En el marco de su PRR, Portugal también adoptó en junio de 2023 un programa piloto para establecer la semana laboral de 4 días en el sector privado. Consiste en un período de prueba de 6 meses en el que la jornada laboral semanal se reduciría a 36, 34 o 32 horas sin reducción salarial. Una vez finalizado el período de prueba, la empresa dispondrá de un mes para decidir si mantiene (o abandona) el nuevo régimen.

Por otra parte, algunos Estados miembros adoptaron nuevas disposiciones o modificaron la legislación existente sobre la jornada laboral y la organización del trabajo a fin de tener en cuenta las tendencias relativas al teletrabajo, el trabajo a distancia y el derecho a la desconexión. En **Croacia**, se ha actualizado la legislación nacional en el marco del PRR mediante modificaciones de la Ley del Trabajo del país que entraron en vigor en enero de 2023. Además del teletrabajo tradicional, la nueva legislación introdujo la posibilidad del trabajo a distancia, en virtud del cual los empleados pueden determinar libremente su lugar de trabajo. En **Rumanía**, la Ley de Teletrabajo n.º 81/2018 se modificó a través de decretos gubernamentales de emergencia tras el rápido aumento de los acuerdos de teletrabajo que se produjo durante la pandemia de COVID-19. En septiembre de 2022, **Bélgica** estableció que las empresas de veinte o más trabajadores, los convenios colectivos de empresa o las normas generales del empleador debían incluir disposiciones sobre el derecho de los trabajadores a la desconexión. Se han aprobado disposiciones similares para el trabajo vespertino y nocturno en determinadas condiciones. En abril de 2023, **Polonia**, en consonancia con su PRR, introdujo reglamentación sobre el trabajo a distancia. Las modificaciones del Código Laboral y otros actos legislativos incluyen una nueva definición del trabajo a distancia y dos formas específicas de teletrabajo: el trabajo a distancia (para los trabajadores de profesiones que se consideran elegibles debido a su naturaleza) y el teletrabajo ocasional (hasta 24 días al año para cada trabajador). En julio de 2023, **Luxemburgo** adoptó una nueva ley para introducir el derecho a la desconexión, mientras que **Rumanía** hizo lo propio para poner el trabajo a distancia a disposición de los trabajadores con hijos. En **Italia**, el «Decreto sobre el Trabajo» se ha transpuesto a la legislación mediante la introducción de nuevas normas sobre el trabajo inteligente para las personas vulnerables. En relación con la ejecución del PRR, **España** tiene previsto adoptar disposiciones reglamentarias de desarrollo relativas al derecho al teletrabajo y a sus condiciones en el sector público. **Chipre**, una vez más en el marco de su PRR, adoptó un nuevo proyecto de ley en diciembre de 2023 para regular los derechos y obligaciones de los empleadores y los empleados que recurren al teletrabajo.

**Varios Estados miembros han adoptado medidas para mejorar las condiciones de trabajo en plataformas, centrándose principalmente en los sectores del transporte y el reparto, a raíz del significativo crecimiento de la economía de plataformas.** En octubre de 2022, **Malta** aprobó una nueva ley que introdujo la presunción de relación laboral para los trabajadores de las plataformas digitales. Esta legislación también garantiza que los trabajadores de plataformas obtengan un salario igual o superior al salario mínimo. En **Francia**, la introducción de un marco colectivo en 2021 y la creación de una autoridad de relaciones laborales para las plataformas digitales permitieron celebrar elecciones nacionales para los representantes de los trabajadores en 2022. En abril de 2023, se alcanzó un acuerdo entre las plataformas y los representantes de los trabajadores por el que se estableció una renta mínima. En **España**, la *Ley Rider*, promulgada en 2021 en el marco del PRR, establece la presunción legal de relación laboral en el sector del reparto. Dicha ley otorga asimismo a los representantes de los trabajadores el derecho a ser informados sobre los parámetros de los algoritmos que afectan a las condiciones de trabajo. En **Bélgica**, el «Pacto Laboral» puesto en marcha en enero de 2023 introduce una presunción legal de empleo para los trabajadores de plataformas. Esta nueva ley establece ocho criterios utilizados por los tribunales laborales para determinar si un trabajador debe ser clasificado como autónomo o como asalariado. En **Croacia**, un proyecto de ley presentado en febrero de 2023 en el marco del PRR introduce la responsabilidad conjunta de las plataformas digitales de trabajo y los agregadores que actúan como intermediarios con los trabajadores de plataformas. El principal objetivo es abordar la clasificación errónea de los empleados. El proyecto de ley describe los factores que indican la existencia de una relación laboral con plataformas o agregadores, independientemente del tipo de contrato. En abril de 2023, **Portugal** modificó su Código Laboral con el fin de establecer la presunción de relación laboral para los trabajadores de plataformas sobre la base de un conjunto de seis criterios. Además, la ley exige a los empleadores información y transparencia sobre el uso de algoritmos o inteligencia artificial en los procesos de selección y despido de los trabajadores.

**Algunos Estados miembros están tomando medidas para luchar contra el trabajo no declarado con el fin de proteger mejor los derechos de los trabajadores y garantizar una competencia leal.** En diciembre de 2022, **Italia**, en el marco de su PRR, adoptó un plan nacional de lucha contra el trabajo no declarado que incorporaba una hoja de ruta para su aplicación. También como parte de una reforma más amplia en el marco de su PRR, **Croacia** aprobó una nueva ley laboral sobre el control del trabajo no declarado. Adoptada en diciembre de 2022, la nueva ley define el trabajo no declarado y todas sus manifestaciones, proporciona medios adicionales para mejorar las inspecciones laborales, establece disposiciones sobre delitos menos graves y regula el proceso de transferencia de trabajadores del trabajo no declarado al trabajo declarado. En abril de 2023, **Chequia** introdujo modificaciones legales para garantizar que los empleadores notifiquen y registren a los trabajadores extranjeros con derecho a protección temporal. El objetivo es proteger a las personas contratadas de las prácticas ilegales por parte de los empleadores y aumentar la eficiencia del gasto en seguridad social para las personas con derecho a protección temporal. Asimismo, en abril de 2023, **Portugal** modificó su Ley General de Infracciones Tributarias, de modo que la falta de comunicación de la admisión de trabajadores a la Seguridad Social en un plazo de seis meses, una vez finalizado el plazo legalmente establecido, se califica actualmente de delito contra la Seguridad Social y se sanciona con una pena de prisión de hasta tres años o con una multa de hasta 360 días. En el marco de su PRR, **Rumanía** tiene previsto crear una plataforma digital funcional con el fin de gestionar el uso de bonos para los trabajadores domésticos y permitir la interoperabilidad de las operaciones relacionadas con bonos en todas las bases de datos públicas.

**Varios Estados miembros adoptaron medidas específicas para abordar el desempleo de larga duración y garantizar un mercado laboral más resiliente.** En abril de 2023, **Bélgica** utilizó fondos de la UE para poner en marcha el proyecto *Territoires zéro chômeurs de longue durée* («Territorios con cero parados de larga duración»), cuyo objetivo es reducir el número de desempleados de larga duración y ofrecer oportunidades de empleo adicionales en determinadas zonas de la región valona. En octubre de 2022, **Chipre** volvió a poner en marcha el diseño y la aplicación de programas de apoyo individualizados por consejero de empleo de cuatro meses de duración a través de su SPE. Cada programa da cabida al menos a cuarenta desempleados vulnerables. Estos programas se basan en reuniones y derivaciones frecuentes, así como en labores de seguimiento y evaluación. Al mismo tiempo, **España**, en el marco de su PRR, financia desde agosto de 2021 nuevos proyectos territoriales que proponen itinerarios individualizados para desempleados de larga duración, en particular proyectos de emprendimiento y microempresas. A los SPE de **Suecia** les corresponde la tarea de dar prioridad a los desempleados de larga duración. En marzo de 2023, los SPE presentaron actividades destinadas a reforzar su labor para reducir el desempleo de larga duración, prestando especial atención a las iniciativas y ámbitos que, con arreglo a la investigación y las pruebas, han demostrado tener efecto. Algunas de las medidas incluyen intervenciones más específicas o tienen por objeto reforzar la capacidad de los SPE.

**Varios Estados miembros modificaron sus marcos existentes para las políticas activas del mercado de trabajo con el fin de mejorar su eficacia como medio para que los demandantes de empleo accedan a las oportunidades disponibles.** En julio de 2022, **Bélgica** adoptó una reforma específica para reforzar la activación de las personas desempleadas e inactivas y la transición de los trabajadores en la región de Flandes. Esta medida es consecuencia de un acuerdo entre el Gobierno regional y los interlocutores sociales flamencos. En agosto de 2022, **Grecia**, en el marco de su PRR, adoptó su Estrategia Nacional de Políticas Activas del Mercado de Trabajo 2022-2030. La Estrategia ofrece un enfoque holístico para el desarrollo y la aplicación de medidas de activación en combinación con otras políticas. Las medidas recogidas en la Estrategia también están financiadas por el MRR y el FSE+. Como parte de una reforma más amplia, **Lituania** estableció en julio de 2022 un estatuto específico de las personas que se preparan para el mercado laboral. El objetivo es identificar y apoyar a las personas que encuentran dificultades para acceder al empleo. A través de consultas individuales, que incluyen servicios de asesoramiento psicológico y jurídico, el Servicio de Empleo contribuye a atenuar las circunstancias que obstaculizan el empleo y a prepararse para el mercado laboral. En enero de 2023, Lituania, en el marco de su PRR, amplió el marco existente para facilitar la activación y la transición al empleo de las personas en situaciones vulnerables. Esto se lleva a cabo mediante una recomendación a todos los municipios para que apliquen programas municipales de empleo mediante la prestación de servicios a las personas sobre la base de un enfoque de gestión de casos, lo que combina, entre otras cosas, las orientaciones para el empleo y diversas consultas con apoyo directo a la renta en coordinación con los servicios sociales. En el marco de su PRR, **España** tiene previsto crear una red integrada por veinte centros de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo de aquí a finales de 2024. Se espera que se distribuyan por todo el territorio (es decir, un centro a nivel de Gobierno central y otro en cada región) con el objetivo de mejorar la coordinación entre los SPE regionales. Como parte de una reforma más amplia, **Francia** tiene previsto reorganizar el sistema *Pôle Emploi* de sus SPE para seguir aumentando la coordinación entre las partes interesadas y mejorar la orientación y el apoyo prestados a los demandantes de empleo. El proyecto de ley «para el pleno empleo» también introduce condiciones más estrictas para recibir apoyo a la renta mínima, como la participación en actividades semanales obligatorias. En el marco de su PRR, **Letonia** tiene previsto modificar su marco para las políticas activas del mercado de trabajo y actualizar la oferta de mejora de capacidades y reciclaje profesional a fin de prestar mayor atención a las capacidades digitales. **Chipre**, en el contexto de la nueva Estrategia sobre políticas activas del mercado de trabajo 2023-25, tiene por objeto mejorar la participación en las medidas de activación, especialmente de los grupos vulnerables, así como la eficiencia administrativa y la capacidad a largo plazo de los SPE.

**Algunos Estados miembros introdujeron medidas relacionadas con los servicios públicos de empleo (SPE) para hacerlos más accesibles y eficaces, también a la luz de la evolución del mercado laboral y de las necesidades en materia de capacidades.** En **Bélgica**, un programa de prueba de empleo del SPE valón (Forem) permite a los demandantes de empleo inscritos acceder a diversos puestos de trabajo antes de decidir qué empleo o formación elegir, lo que contribuye a reducir el riesgo de sobrecualificación<sup>218</sup>. En 2022, **Austria** aumentó su contribución financiera para apoyar la activación de las mujeres en el mercado laboral (un 4 % en comparación con 2021). Este esfuerzo ha permitido que unas 239 000 mujeres participen en medidas de apoyo al empleo, 137 000 de ellas relacionadas con la capacitación. En **Francia**, el programa del SPE denominado *Les Entreprises s'engagent* («Las empresas se comprometen») ofrece ahora una interfaz en la que los empleadores pueden pedir que se les contacte acerca de los procedimientos para contratar a personas desplazadas de Ucrania.<sup>218</sup> En su PRR, **Finlandia** actualizó su modelo nórdico de servicios de empleo estableciendo diversos objetivos de apoyo individualizado a los demandantes de empleo (es decir, número anual de entrevistas de búsqueda de empleo). En 2022, **Suecia** revisó el mandato de los SPE, que ahora deben reforzar los vínculos con los empleadores, prestar apoyo adicional a los demandantes de empleo que están lejos del mercado laboral y redoblar sus esfuerzos para aumentar el número de participantes en programas de colocación, formación y empleo subvencionado. En agosto de 2022, como parte de su PRR, **Lituania** introdujo nuevas disposiciones para reformar su sistema de orientación profesional, que determina el marco, la gestión y la garantía de calidad del asesoramiento profesional. Establece las funciones y los requisitos básicos en materia de competencias de los profesionales de carrera y de las instituciones implicadas, incluidos los interlocutores sociales. En diciembre de 2022, **Grecia**, en el marco de su PRR, creó un registro digital para la DYPA (el SPE griego) con el objetivo de mejorar la inscripción de los demandantes de empleo y su acceso a las prestaciones y los servicios sociales a través de un sistema interoperable. **Grecia** también actualizó su marco de obligaciones mutuas entre la DYPA y los demandantes de empleo inscritos, a fin de mejorar el seguimiento y el cumplimiento de las obligaciones de todas las partes. Además, se está reformando la herramienta de elaboración de perfiles de los SPE y se está desarrollando un marco de evaluación basado en los resultados para los proveedores de formación profesional y para las prestaciones por desempleo.

<sup>218</sup> Ejemplos de buenas prácticas recogidas por la Red de SPE en el contexto del aprendizaje comparativo de los SPE. Para más información, véase también el [Centro de Conocimiento de los SPE](#).

En febrero de 2023, **España**, en el marco de su PRR, adoptó nueva legislación para reforzar su sistema de empleo. Esta incluye medidas para impulsar la participación de entidades privadas y locales, mejorar el marco de evaluación y un nuevo catálogo de servicios garantizados tanto para los empleadores como para los demandantes de empleo. Se espera que el país concluya la modernización de sus SPE centrales (es decir, de sus sistemas de gestión interna y digitalización) para finales de 2023. En marzo de 2023, **Dinamarca** revisó el marco existente para reducir los procesos administrativos en los centros de empleo, por ejemplo mediante la ampliación del uso de herramientas digitales y la simplificación de los procedimientos de seguimiento. En junio de 2023, **Dinamarca** también adoptó una medida específica, que entrará en vigor el 1 de enero de 2024, por la que se otorga a los SPE una mayor responsabilidad para ponerse en contacto con los beneficiarios de prestaciones por desempleo en los tres primeros meses del programa. En julio de 2023, **Irlanda** adoptó su estrategia *Pathways to Work* (Itinerarios de Trabajo) para 2021-2025. Uno de sus objetivos principales es mejorar Intreo (el SPE irlandés) mediante el desarrollo de su capacidad y un enfoque centrado en el cliente. Incluye medidas apoyadas por el PRR y el FSE+. **Letonia**, con el apoyo del Instrumento de Apoyo Técnico, está modernizando sus SPE, introduciendo nuevas herramientas digitales para los usuarios de los SPE y mejorando el sistema de elaboración de perfiles.

**La colaboración entre los servicios públicos de empleo y los servicios sociales es muy importante para que las políticas activas del mercado de trabajo sean eficaces.** En enero de 2023, **Suecia** inició una investigación interna en la Oficina del Gobierno para analizar y proponer mejoras en el intercambio de información entre los SPE y los ayuntamientos del país para abordar el riesgo de exclusión del mercado laboral y facilitar la transición del desempleo a la educación de adultos. En junio de 2023, **Dinamarca** adoptó una medida temporal para reintroducir el derecho a la formación o la mejora de capacidades con una tasa de prestación por desempleo del 110 % en las ocupaciones que sufren escasez de mano de obra. La medida tiene previsto crear nuevas sinergias entre las orientaciones facilitadas por los centros de empleo a las personas desempleadas y las medidas de apoyo complementarias que se aplican a lo largo de la actividad de mejora de las capacidades.

**Los Estados miembros han adoptado algunas medidas específicas para facilitar la movilidad laboral y atraer talentos extranjeros a las ocupaciones con escasez de mano de obra.** En noviembre de 2022, **Bélgica** adoptó el «Pacto Federal sobre el Mercado Laboral», por el que se encomendó a varios comités sectoriales de los interlocutores sociales que elaborasen una lista de todos los perfiles laborales con escasez de oferta, acompañada de un análisis de sus causas y recomendaciones sobre las medidas que debían adoptarse. Se espera que esto sirva de orientación a los esfuerzos para aumentar el atractivo de determinados empleos, también por lo que se refiere a las condiciones de trabajo. En julio de 2023, el servicio público de empleo de la región de Valonia (**Bélgica**), Forem, actualizó la lista de profesiones con una oferta escasa de mano de obra, que incluían, por ejemplo, 56 perfiles en el sector de la construcción, seguidos de la industria. Esto ayudará a dirigir a los desempleados hacia estos perfiles y a mejorar la focalización de diversos incentivos financieros. Del mismo modo, en febrero de 2023, la región de Flandes actualizó su lista de profesiones con una oferta escasa de mano de obra, mediante la utilización de una metodología distintiva que indica tres posibles causas de la escasez: circunstancias laborales cuantitativas, cualitativas o específicas. La lista totaliza 234 profesiones con escasez de oferta, un tercio de las cuales son profesiones y oficios industriales. En junio de 2023, **Alemania** actualizó su marco jurídico para facilitar la migración de mano de obra cualificada procedente de terceros países, en particular sin el reconocimiento previo de cualificaciones extranjeras para profesiones no reguladas. En julio de 2022, **España** adoptó medidas para reforzar sus vías de migración legal y mejorar la gestión de los procedimientos migratorios. España también ha ampliado el régimen jurídico de los migrantes altamente cualificados a las personas que posean un título de EFP superior y ha suprimido algunos requisitos para que las empresas contraten a trabajadores extranjeros. Habida cuenta de la creciente escasez de mano de obra en los servicios sanitarios y sociales, **Eslovenia** ha tomado medidas para simplificar los procedimientos de contratación de trabajadores extranjeros, entre las que se incluye la posibilidad de cambiar de empleador más fácilmente, lo que brinda una mayor flexibilidad y condiciones de trabajo más justas.

**Durante el primer semestre de 2023, algunos Estados miembros adoptaron medidas para adaptar mejor sus sistemas de prestaciones por desempleo al contexto socioeconómico.** En noviembre de 2022, **Bélgica** decidió aumentar la prestación mínima por desempleo en 1,3 p.p., además de la indexación automática según la inflación. En diciembre de 2022, **Estonia**, en el marco de su PRR, prorrogó la duración de su seguro de desempleo a partir de julio de 2023. En diciembre de 2022, **Francia** adoptó una reducción temporal de la duración de las prestaciones por desempleo (hasta diciembre de 2023), así como la eliminación del acceso a dichas prestaciones en caso de abandono de un empleo o rechazo de un contrato indefinido. La medida tiene por objeto acelerar la reinserción laboral en un contexto coyuntural favorable y dada la escasez de mano de obra. En septiembre de 2022, **España** adoptó nuevas modificaciones para otorgar a los trabajadores domésticos el derecho a recibir prestaciones contributivas por desempleo y, desde julio de 2023, concede prestaciones especiales por desempleo a los artistas. En junio de 2023, **Suecia** modificó su ley sobre el seguro de desempleo y flexibilizó los requisitos para acceder a este tipo de prestaciones (es decir, mediante la reducción del mínimo de 80 horas a 60 horas durante al menos seis meses en un período de doce meses). El período de carencia también se ha reducido temporalmente, de seis a dos días. En diciembre de 2023, **Croacia** tiene previsto, en el marco de su PRR, adoptar una nueva ley que modifique la Ley del mercado laboral con el fin de aumentar el importe de las prestaciones por desempleo y prolongar su duración, flexibilizar los requisitos que deben cumplir los trabajadores en situaciones vulnerables y digitalizar el proceso para solicitar tales prestaciones. **Finlandia** ha anunciado cambios en el sistema de prestaciones por desempleo para mejorar los incentivos al trabajo, en particular mediante la imposición de un período de carencia más estricto. También cabe esperar cambios en el derecho a un subsidio diario para los desempleados. Las condiciones para solicitar prestaciones vendrán determinadas por el establecimiento de nuevos límites de ingresos, y también cabe esperar que la cuantía de las prestaciones por desempleo sea escalonada: desde el nivel actual hasta el 80 % del nivel original al cabo de 8 semanas de desempleo, y hasta el 75 % al cabo de 34 semanas de desempleo. A partir de enero de 2024, **Malta** introduce tasas más elevadas de prestaciones por desempleo. Las prestaciones se abonarán durante un máximo de veintiséis semanas y los porcentajes de pago se reducirán al 60 % del salario anterior de la persona durante las primeras seis semanas, al 55 % durante las diez semanas siguientes y al 50 % durante las últimas diez semanas. El porcentaje pagadero máximo se basará en el 175 % del salario mínimo nacional.

**Varios Estados miembros están tomando medidas para mejorar el diálogo social y la colaboración con los interlocutores sociales a la hora de formular políticas relacionadas con el empleo.** En diciembre de 2022, **Rumanía**, en el marco de su PRR, adoptó una nueva ley de diálogo social para subsanar las deficiencias del proceso de diálogo social, en consonancia con las recomendaciones específicas por país pertinentes adoptadas por el Consejo y con la recomendación de la OIT. La nueva ley incluye algunas revisiones de la definición de los sectores económicos como base para futuros convenios colectivos sectoriales. En mayo de 2023, **Hungría** (como parte de las condiciones favorables en el marco de la financiación de la política de cohesión) creó un subcomité *ad hoc* del foro tripartito (es decir, el Foro Consultivo Permanente) a fin de garantizar que el diseño, la aplicación, el seguimiento y la revisión del marco estratégico para las políticas activas del mercado de trabajo se lleven a cabo en cooperación con los interlocutores sociales. Se espera que la creación de este subcomité aumente la frecuencia y profundidad de los debates.

#### **2.4. 2.4. Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza**

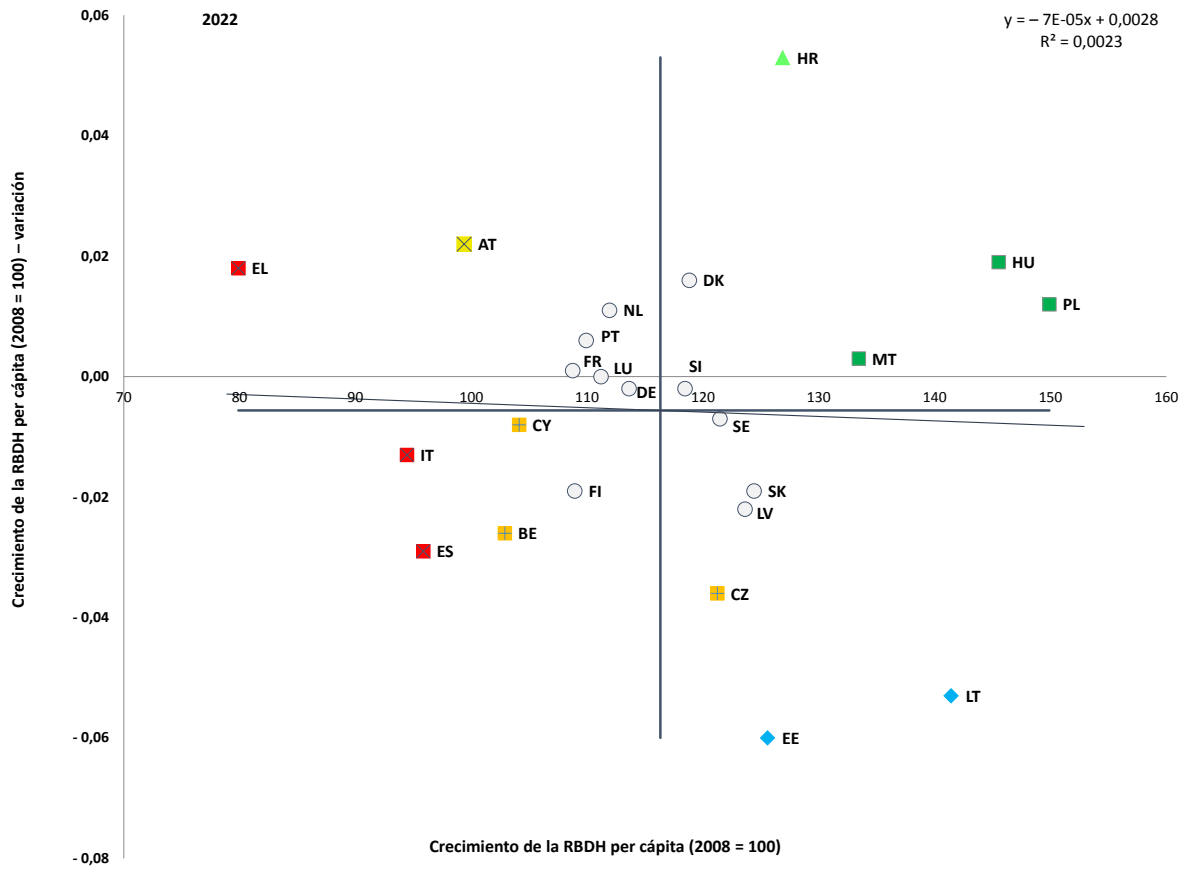
En este apartado se examina la aplicación de la orientación para las políticas de empleo n.º 8, que recomienda que los Estados miembros promuevan la igualdad de oportunidades para todos, fomenten la inclusión social y luchen contra la pobreza, en consonancia con los principios 2 (igualdad de género), 3 (igualdad de oportunidades), 11 (asistencia y apoyo a los niños), 12 (protección social), 14 (renta mínima), 15 (pensiones y prestaciones de vejez), 16 (sanidad), 17 (inclusión de las personas con discapacidad), 18 (cuidados de larga duración), 19 (vivienda y asistencia para las personas sin hogar) y 20 (acceso a los servicios esenciales) del pilar. En el apartado 2.4.1 se ofrece un análisis de los indicadores clave, mientras que en el apartado 2.4.2 se informa sobre las medidas estratégicas adoptadas por los Estados miembros.

### 2.4.1. Indicadores clave

**El crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) per cápita disminuyó ligeramente a escala de la UE y se mantuvo globalmente estable en los Estados miembros en 2022, en un contexto de desaceleración económica gradual.** El mayor incremento se observó en Croacia, mientras que en Austria, Hungría, Grecia y Dinamarca se registraron otros más pequeños, pero todavía sustanciales (véase el gráfico 2.4.1). Los «países con mejores resultados» son Polonia, Hungría y Malta, debido a los elevados niveles registrados en 2022, que supusieron más del 140-130 % respecto del nivel de 2008. Estonia fue testigo del mayor descenso, seguida de Lituania, Chequia y España, que mantienen un nivel de renta real todavía elevado, a excepción de este último país. Como se muestra en el apartado 1.2, estas variaciones reflejan el efecto combinado de la disminución del crecimiento de los salarios reales y la evolución de otros componentes de la RBDH, incluida la eliminación progresiva de las medidas temporales de apoyo a la renta tras la recuperación que siguió a la pandemia de COVID y la estabilización posterior. Sobre la base de los resultados de 2022 y de la variación con respecto a 2021, se constató que Grecia, Italia y España se encontraban en «situaciones críticas» debido, respectivamente, a que los niveles eran muy bajos y a que se daba una combinación de niveles bajos y deterioros simultáneos. La situación es un tanto similar en Chipre y Bélgica, donde los niveles son más elevados pero se observan deterioros, y también en Chequia, donde tanto el nivel como el deterioro son mayores. Estas tres situaciones quedan «en observación».

**Gráfico 2.4.1: El crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) per cápita se mantuvo prácticamente estable en la mayoría de los Estados miembros en 2022**

Crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) per cápita, niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (2008 = 100, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. No se dispone de datos de BG, IE y RO.

Fuente: Eurostat [tepsr\_wc310], cuentas sectoriales europeas.

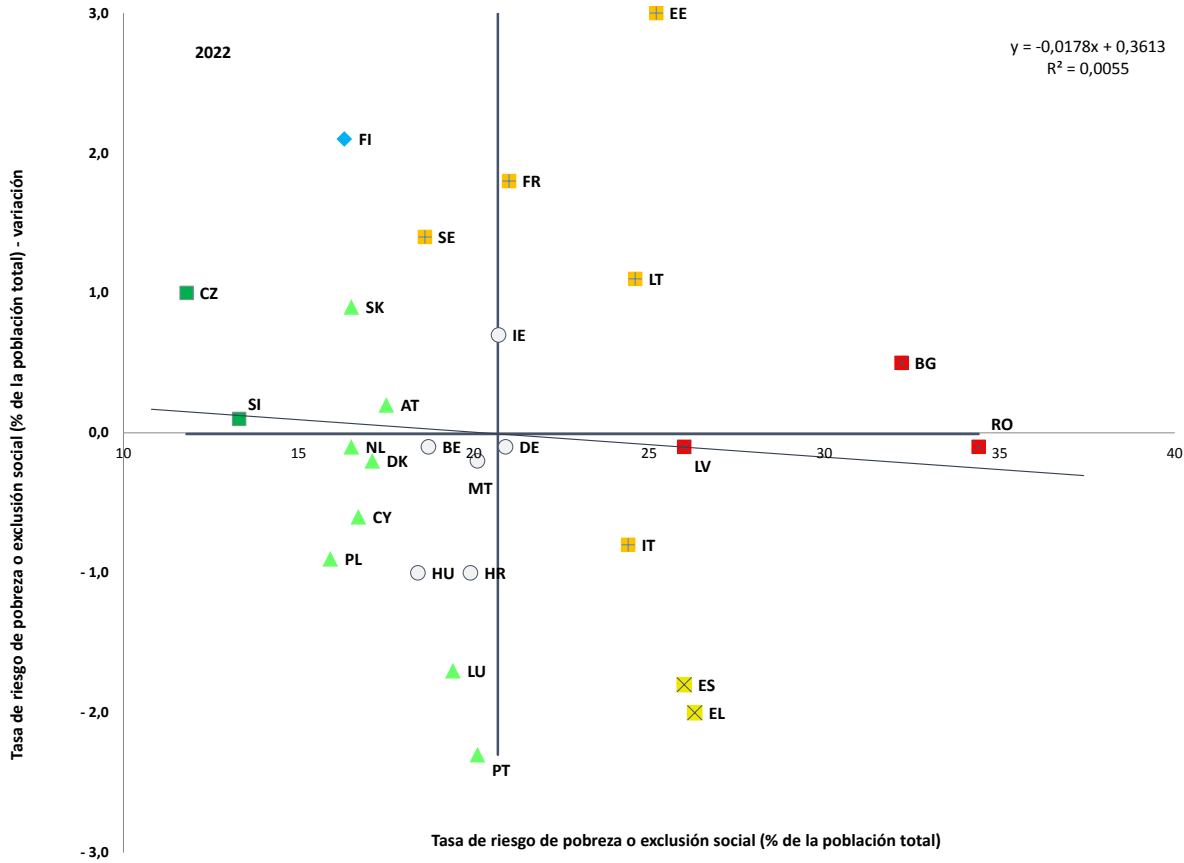
**En 2022, la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se mantuvo prácticamente estable en la UE y disminuyó o permaneció estable en la mayoría de los Estados miembros, gracias a las decisivas medidas estratégicas adoptadas durante la crisis de la COVID-19 y la crisis energética.** La situación es «crítica» en Rumanía, Bulgaria y Letonia, cuyos niveles relativamente elevados no mejoraron (34,4, 32,2 y 26 %, respectivamente, véase el gráfico 2.4.2). Francia, Suecia, Italia, Lituania y Estonia están «en observación», y todos estos países excepto Italia experimentaron aumentos significativos (entre 1 y 3 p.p.), aunque ya están muy por encima de la media de la UE en el caso de Estonia y Lituania. En Grecia, España e Italia, los niveles AROPE, aunque disminuyeron, se mantuvieron por encima de la media de la UE (21,6 %). La mayoría de los países calificados como «mejores que la media» registraron descensos de los niveles AROPE; las mayores mejoras se observaron en Portugal y Luxemburgo, con 2,3 y 1,7 p.p., respectivamente. Eslovenia y Chequia son los «países con mejores resultados», ya que presentan los niveles AROPE más bajos (13,3 y 11,8 %, respectivamente), aunque Chequia registró un incremento. Dado que algunos Estados miembros con niveles próximos o superiores a la media de la UE mejoraron más que la media, existen algunas señales de convergencia, pero se mantienen diferencias importantes entre los Estados miembros. Las variaciones de la tasa AROPE también son grandes entre las distintas regiones de la UE, incluso en el interior de los Estados miembros, como en Italia, Polonia, Hungría, España y Bélgica (véase el gráfico 8 del anexo 5). La evaluación continua del impacto distributivo de las reformas y las inversiones<sup>219</sup> es crucial para garantizar su eficacia a la hora de reducir la pobreza y contribuir a la consecución del objetivo principal de la UE de sacar de la pobreza al menos a 15 millones de personas para 2030.

---

<sup>219</sup> Véase la Comunicación titulada «Evaluar mejor el impacto distributivo de las políticas de los Estados miembros» [[COM\(2022\) 494 final](#)].

# **Gráfico 2.4.2: La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social se mantuvo estable en general en la UE, con algunos signos de convergencia entre los Estados miembros**

Proporción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social, niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción en las series de FR, LU y FI. Los cambios estadísticamente significativos se marcan con un asterisco (\*).  
*Fuente:* Eurostat [ilc\_peps01n], estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC).

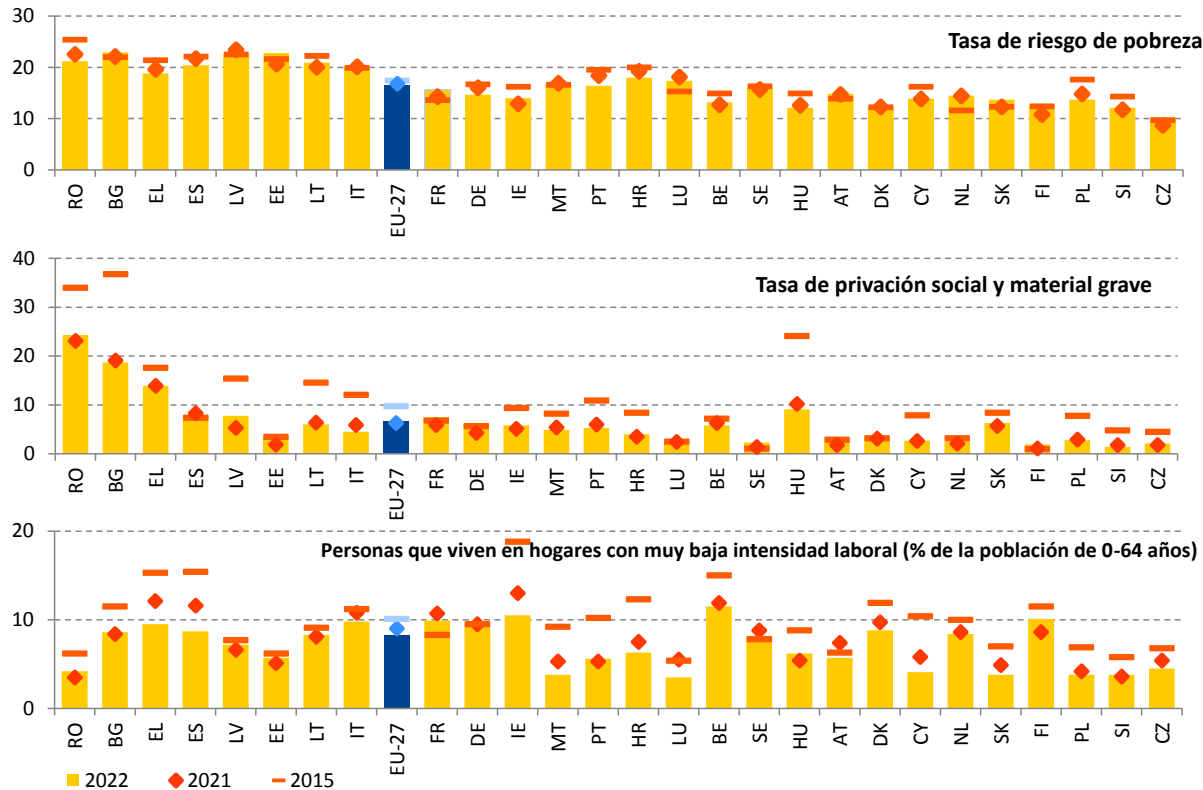
**Los valores de pobreza monetaria, privación material y social grave, y proporción de personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados también mostraron una estabilidad general en la mayoría de los Estados miembros.** A pesar del aumento de los precios de la energía y del coste de la vida en la recuperación posterior a la COVID-19, como en el caso de la tasa AROPE, esta tendencia refleja los efectos de las respuestas estratégicas adoptadas a escala de la UE y de los Estados miembros durante las crisis recientes. En 2022 (en relación con los ingresos de 2021), Chequia, seguida de Eslovenia, Hungría, Dinamarca y Finlandia, registraron las tasas de riesgo de pobreza (AROP) más bajas de la UE, aunque aumentaron en Chequia y Finlandia (véase el cuadro superior del gráfico 2.4.3). Por el contrario, Bulgaria, Estonia, Letonia y Rumanía presentaron los porcentajes más elevados, y Bulgaria y Estonia también registraron incrementos. Según los indicadores adelantados de Eurostat relativos a los ingresos de 2022, las tasas AROP se mantuvieron estables en la mayoría de los Estados miembros, aumentaron en Grecia y Croacia y disminuyeron en Italia, Estonia, Bulgaria y Rumanía<sup>220</sup>. La evolución positiva de esta dimensión también es consecuencia de las medidas de apoyo a la renta adoptadas, que mitigaron el impacto de la elevada inflación en los más vulnerables. Sin embargo, el aumento del coste de la vida afecta a los ingresos reales, como refleja la tasa AROP *anclada a 2021*, que se estima que ha aumentado en aproximadamente la mitad de los Estados miembros, lo que apunta más bien a un deterioro del nivel de vida<sup>221</sup>. La proporción de personas que sufren privación material y social grave también se mantuvo prácticamente estable en la UE en 2022, pero aun así experimentó variaciones considerables entre los Estados miembros: desde el 1,4 % en Eslovenia hasta el 24,3 % en Rumanía (véase el cuadro central del gráfico 2.4.3). La tasa disminuyó más de 1 p.p. en Italia y Hungría, pero se mantuvo prácticamente estable en la mayoría de los demás países y solo aumentó en unos pocos, como Rumanía, Letonia, Estonia, Francia y Alemania. Como reflejo de la dinámica positiva del mercado de trabajo en la fase de recuperación, la proporción de personas que vivían en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados en 2022 (sobre la base de la actividad de 2021) disminuyó en la mayoría de los Estados miembros y, en particular, en 2 p.p. o más en Luxemburgo (que también tenía el nivel más bajo, con un 3,5 %), España, Grecia e Irlanda (véase el cuadro central del gráfico 2.4.3). Sin embargo, Irlanda y Grecia siguen entre los Estados miembros con las tasas más altas (es decir, por encima del 9 %), junto con Bélgica, Alemania, Italia, Francia y Finlandia. De estos países, solo Finlandia experimentó un aumento.

<sup>220</sup> Véanse los [resultados experimentales de los indicadores adelantados](#) disponibles en la correspondiente [página web de Eurostat](#).

<sup>221</sup> La tasa de personas en riesgo de pobreza anclada a 2021 corresponde a las personas con una renta disponible equivalente inferior al umbral de riesgo de pobreza *calculado en 2021*, ajustado con el índice de precios de consumo armonizado (IPCA) entre 2021 y 2022. Véase el [artículo de Eurostat](#) relativo a este aspecto.

**Gráfico 2.4.3: Los valores de riesgo de pobreza (AROP), privación social y material grave, y hogares con (casi) todos sus miembros desempleados muestran una gran estabilidad o disminuciones en la mayoría de los Estados miembros**

Componentes del indicador principal de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (en %, 2015, 2021 y 2022)



*Nota:* los indicadores están clasificados según las tasas AROPE en 2022. Los datos de FR son provisionales. Interrupción en las series para FR y LU para los tres componentes y también para FI para los hogares con (casi) todos sus miembros desempleados, es decir, los hogares con muy baja intensidad laboral.  
*Fuente:* Eurostat [tessi010], [tepsr\_lm420], [tepsr\_lm430], EU-SILC.

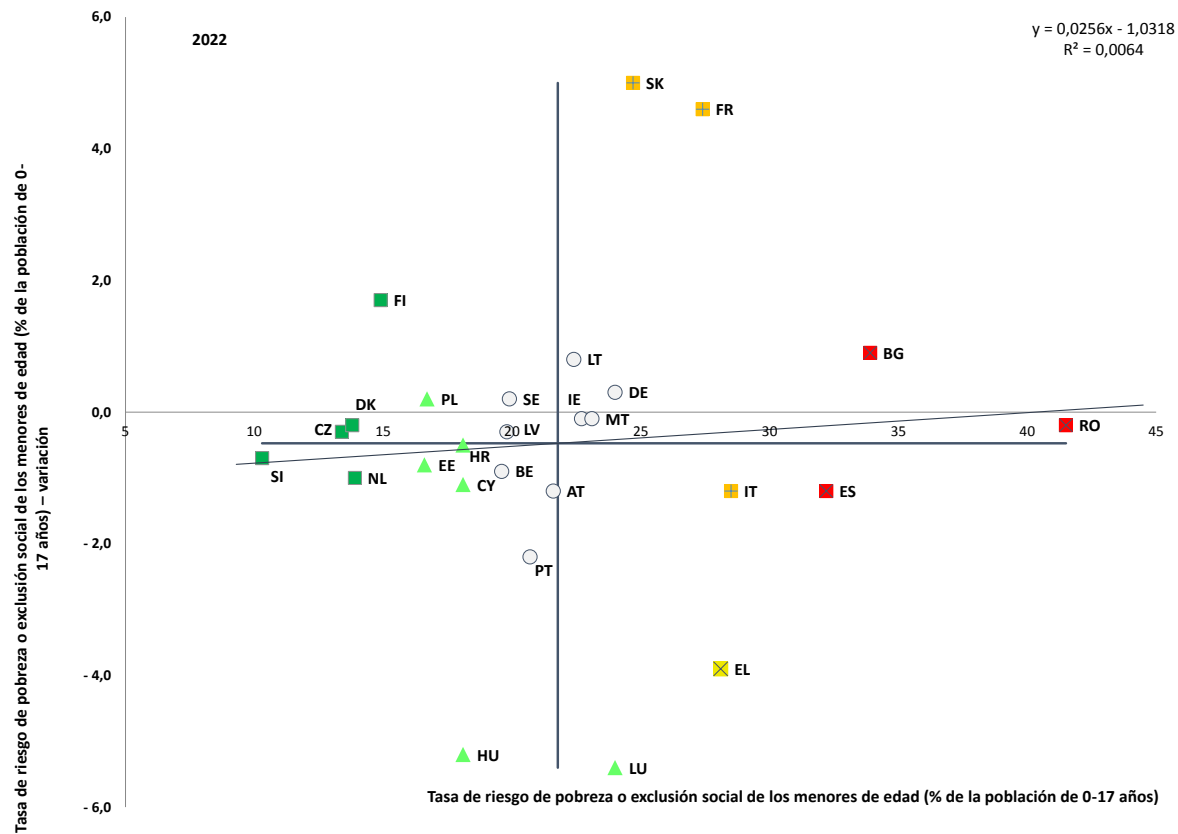
**La proporción de menores en riesgo de pobreza o exclusión social aumentó ligeramente en 2022<sup>222</sup>.** La media de la UE fue del 24,7 %, frente al 24,4 % en 2021. Eslovenia, Chequia, Dinamarca, los Países Bajos y Finlandia presentaron las tasas más bajas (solo Finlandia registró un aumento) y todos fueron «países con mejores resultados» (véase el gráfico 2.4.4). Por el contrario, Rumanía, Bulgaria y España registraron los porcentajes más altos, y todos se encontraban en «situaciones críticas», con una incidencia creciente en el caso de Bulgaria y sin mejoras sustanciales en Rumanía y España. Se produjeron grandes aumentos en Eslovaquia y Francia, y los mayores descensos se registraron en Luxemburgo, Hungría, Grecia y Portugal. La pobreza monetaria infantil (AROP) fue del 19,3 % en 2022 (en relación con los ingresos de 2021) y disminuyó en 21 Estados miembros, pero con grandes aumentos en Francia y Eslovaquia. Los indicadores adelantados de Eurostat para los ingresos de 2022 indican una estabilidad general de la pobreza infantil en la mayoría de los países (con descensos en Grecia e Irlanda y un incremento en Chequia). Aunque la proporción de menores en situación de privación material y social grave aumentó por término medio en la UE del 7,5 % en 2021 al 8,4 % en 2022, disminuyó en la mitad de los Estados miembros, especialmente en Hungría e Italia. No obstante, Hungría siguió siendo uno de los países con mayores porcentajes, junto con Rumanía, Bulgaria y Grecia. La proporción de menores que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados disminuyó o se mantuvo estable en 20 Estados miembros (sobre la base de la actividad de 2021). Siguió siendo la más alta en Irlanda, seguida de Alemania, Francia y Bulgaria, algo por encima del 10 % en todos los casos.

<sup>222</sup>

Además de la tasa AROPE de los menores de edad, este apartado también trata de los [cálculos de los indicadores adelantados de Eurostat](#) y los componentes de AROPE, [[ilc\\_li02](#)], [[ilc\\_mdsl11](#)] y [[ilc\\_lvhl11n](#)]. Con respecto al año de referencia de la tasa AROPE de los menores de edad y sus componentes, véanse las notas a pie de página 4 y 5 del anexo 2.

**Gráfico 2.4.4: La proporción de menores de edad en riesgo de pobreza o exclusión social se mantuvo estable en general en 2022, sin que se aprecie ningún signo claro de convergencia entre los Estados miembros**

Proporción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social, niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción en las series de FR, LU y FI. Los cambios estadísticamente significativos se marcan con un asterisco (\*).

*Fuente:* Eurostat [tepsr\_lm412], EU-SILC.

**Los menores de edad que crecen en una situación de pobreza o exclusión social tienen menos probabilidades de aprovechar todo su potencial en el mercado laboral y en la sociedad.** Esto tiene que ver, en particular, con sus dificultades para acceder a una educación de calidad y completarla, para adquirir capacidades pertinentes de cara al mercado laboral, y para acceder a oportunidades profesionales en una fase posterior, lo que aumenta el riesgo de transmisión intergeneracional de la pobreza. En este sentido, parece especialmente importante realizar intervenciones tempranas para reducir la pobreza infantil. El marco de evaluación comparativa sobre la asistencia y el apoyo a los niños establece indicadores que permiten hacer un seguimiento de la situación de los niños en los Estados miembros<sup>223</sup>. En 2022 (en relación con los niveles de renta de 2021), el impacto de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la reducción de la pobreza infantil siguió siendo significativamente inferior a la media de la UE (un 42 %) en algunos Estados miembros, en particular España (un 21,5 %), Rumanía y Grecia (un 24,8 % en ambos casos), aunque estuvo muy por encima de ella en los «países con mejores resultados» (un 58,1 % en Alemania, un 59,9 % en Irlanda y un 66,8 % en Finlandia; véase el mismo indicador referido a la población total en el gráfico 2.4.9)<sup>224</sup>. Por otra parte, la privación material específica de los menores de edad se mantuvo próxima o superior al 20 % (en 2021) en Bulgaria, Grecia, Chipre, Hungría, Rumanía y España, frente a una media del 13 % en la UE<sup>225</sup>.

<sup>223</sup> La nota informativa correspondiente para el subgrupo de indicadores del CPS está disponible [en línea](#).

<sup>224</sup> Esto puede calcularse a partir de la tasa AROP de los menores de edad antes y después de las transferencias (excluidas las pensiones), Eurostat [[ilc\\_li02](#)] y [[ilc\\_li09](#)], respectivamente, de forma similar al indicador principal. En este análisis no se tienen en cuenta las transferencias sociales en especie, que incluyen, entre otros, los servicios gratuitos de educación y cuidados de la primera infancia, la educación o la sanidad. España y Rumanía presentan una interrupción en la serie cronológica de los datos de 2022.

<sup>225</sup> Eurostat [[ilc\\_chmd01](#)]; más información sobre este indicador [aquí](#). Las privaciones que afectan específicamente a los menores de edad están relacionadas con la falta de acceso al menos a tres de los diecisiete artículos que son esenciales para ellos, en particular para que puedan seguir las clases escolares y crecer sanos (por ejemplo, libros adecuados o frutas y hortalizas frescas).

**La profundidad de la pobreza disminuyó por término medio en la UE y aproximadamente en la mitad de los Estados miembros, tanto para la población total como para los menores de edad.** Esta profundidad se mide como la diferencia entre el nivel típico de renta de las personas en riesgo de pobreza y el nivel de renta por debajo del cual se considera que las personas se encuentran en tal riesgo. Para la población total en 2022 (en relación con los ingresos de 2021), esta diferencia, en términos relativos, fue del 23,1 % del umbral de riesgo de pobreza en la UE, frente al 24,5 % en 2021 (en relación con los ingresos de 2020)<sup>226</sup>. La mayor diferencia se observó en Rumanía (32 %), a pesar de haber disminuido sustancialmente (en 6,1 p.p.), seguida de España (27,8 %), Letonia (27,7 %), Italia (26,1 %) y Bulgaria (26 %). Los descensos más pronunciados se registraron en Eslovaquia y Hungría, que alcanzaron niveles inferiores a la media de la UE (18,4 y 19,4 %, respectivamente). La pobreza es más profunda entre las personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados: alrededor del 36 % en la UE en 2021 (en relación con los ingresos de 2020). La situación en el conjunto de los Estados miembros es, en general, similar cuando se focaliza en los menores de edad, que sufren una pobreza más profunda (24,4 % por término medio en la UE) que la población general. La mayor profundidad de la pobreza infantil se observó en Bulgaria (42,8 %), donde también aumentó sustancialmente (en 9,1 p.p.), seguida de Rumanía (33,1 %), España (31,8 %) e Italia (27,9 %), que mantuvieron valores elevados pese a que habían bajado recientemente. Las cifras relativas a los menores de edad son también elevadas en Portugal y los Países Bajos (26,1 y 26 %, respectivamente). Por el contrario, Finlandia y Hungría registraron las tasas más bajas (12,3 y 14,5 %, respectivamente).

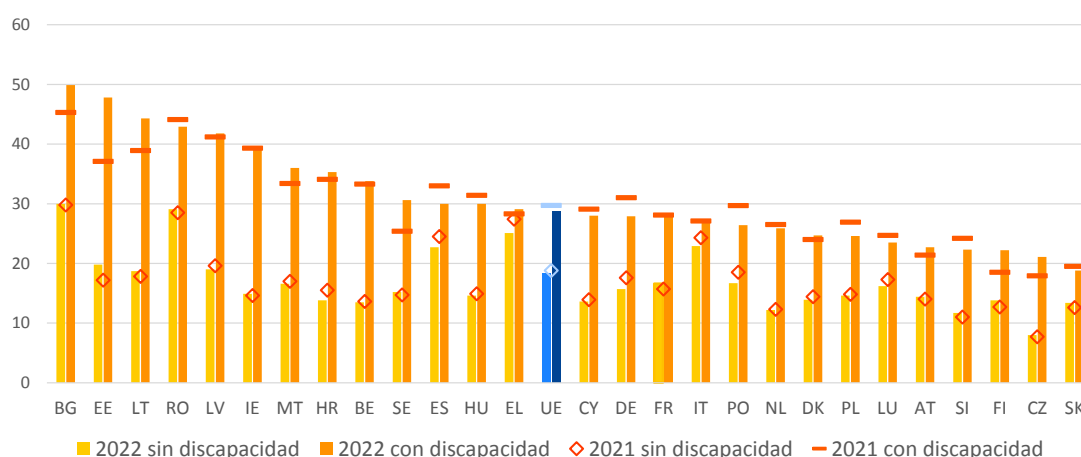
<sup>226</sup>

Este apartado se basa en Eurostat [ilc\_li11]. Este indicador, también conocido como el [desfase relativo de la renta mediana de la población en riesgo de pobreza](#), se calcula como la diferencia entre la mediana de la renta disponible equivalente de las personas por debajo del umbral de riesgo de pobreza y el propio umbral de riesgo de pobreza, expresada como porcentaje de dicho umbral (punto de corte: 60 % de la mediana de la renta disponible equivalente nacional). Eurostat calcula el indicador de personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados (no publicado) como la diferencia entre la mediana de la renta total neta equivalente de las personas cuya renta disponible equivalente se encuentra por debajo del umbral de riesgo de pobreza y que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados y el propio umbral de riesgo de pobreza, expresada como porcentaje de dicho umbral. Dicho umbral se fija en el 60 % de la mediana de la renta disponible equivalente nacional de todas las personas de un país, y no de la UE en su conjunto.

**Frente a las tendencias estables o positivas para el conjunto de la población, el riesgo de pobreza o exclusión social de las personas con discapacidad apenas mejoró en 2022.** La tasa AROPE de las personas con discapacidad se redujo del 29,7 % en 2021 al 28,8 % en 2022 en la UE, pero sigue siendo superior a la del resto de la población y varía significativamente entre los Estados miembros (véase el gráfico 2.4.5). Con tasas AROPE superiores al 35 %, la situación es especialmente difícil en ocho Estados miembros (Bulgaria, Estonia, Lituania, Rumanía, Letonia, Irlanda, Malta y Croacia). De estos países, solo Rumanía experimentó un descenso (de 1,3 p.p.), mientras que en Estonia, Lituania y Bulgaria se registraron aumentos sustanciales. Suecia también experimentó un importante incremento de la tasa AROPE de las personas con discapacidad, aunque se mantuvo mucho más cerca de la media de la UE (30,6 %). En general, el riesgo de pobreza o exclusión social tiende a ser menor para las personas con discapacidad de 65 años o más que viven en hogares privados, con las notables excepciones de Estonia, Bulgaria y Letonia, que registraron tasas por encima del doble de la media de la UE para este grupo de edad (61,8 %, 55,1 % y 48,1 %, respectivamente, frente al 23,9 % de la media de la UE). También existe una gran variación entre países en cuanto a la brecha del riesgo de pobreza entre las personas con y sin discapacidad. En Italia y Grecia se registraron las diferencias más reducidas en 2022 (4 p.p.), mientras que en Estonia, Lituania e Irlanda fueron seis veces mayores (28 p.p., 25,6 p.p. y 24,6 p.p., respectivamente).

#### Gráfico 2.4.5: Las personas con discapacidad se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza y exclusión social que las personas sin discapacidad

Proporción de personas con y sin discapacidad en riesgo de pobreza o exclusión social, grupo de edad de 16 años o más, 2022 y 2021 (en %)



*Nota:* interrupción de las series cronológicas de FR y LU.

*Fuente:* Eurostat [hlth\_dpe010], EU-SILC.

**La proporción de personas de origen migrante en riesgo de pobreza o exclusión social siguió siendo muy superior a la del resto de la población en 2022, lo que exige intervenciones específicas.** Las tasas AROPE de las personas nacidas fuera de la UE fueron, en la mayoría de los casos, muy superiores a las de las personas autóctonas (más de 20 p.p.) en varios Estados miembros: el 52,2 % frente al 24,1 % en Grecia, el 50,9 % frente al 20,6 % en España, el 42,7 % frente al 15 % en Bélgica, el 41,4 % frente al 11,6 % en Austria, y el 41,2 % frente al 16,5 % en Francia<sup>227</sup>. Entre estos países, la tasa AROPE de las personas nacidas fuera de la UE solo disminuyó en España (en 5,5 p.p.) en comparación con 2021.

**Un número muy significativo de gitanos sigue en situación de pobreza en los países de la UE.** Esto, a su vez, contribuye aún más a alimentar la discriminación. En 2021, el 80 % de la población gitana, por término medio, se encontraba en riesgo de pobreza en los Estados miembros encuestados por la FRA, y en el caso de los menores gitanos, la tasa fue incluso mayor, de un 83 %, sin que se observara ningún progreso entre 2016 y 2021<sup>228</sup>. Casi la mitad de la población gitana (el 48 % por término medio) padeció privación material grave, con porcentajes aún mayores entre los jóvenes y las personas mayores. La brecha en la privación material entre los menores gitanos y los demás alcanza el 47 %. Sin embargo, en comparación con 2016, esta situación mejoró en seis de los nueve países de los que se dispone de datos comparables. El marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos 2020-2030, adoptado en octubre de 2020, insta a los Estados miembros a reducir al menos a la mitad la brecha de pobreza entre la población gitana y la población general, en particular en el caso de los menores, y a garantizar que la mayoría de la población gitana salga de la pobreza para 2030. Con la Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana, adoptada en marzo de 2021<sup>229</sup>, los Estados miembros se comprometieron a combatir la elevadísima tasa de riesgo de pobreza y de privación material y social entre los gitanos, con el fin de contribuir de forma eficaz a la inclusión, la igualdad y la participación de esta población.

<sup>227</sup> Así lo muestra el indicador de Eurostat [[ilc\\_peps06n](#)] al comparar a los nacidos en países no pertenecientes a la EU-27 con los nacidos en el país notificador (personas de edad igual o superior a 18 años). No se dispone de datos de Rumanía relativos a 2022.

<sup>228</sup> Los datos relativos a los gitanos proceden de la [encuesta de la FRA sobre la población gitana de 2021](#). Los países encuestados son BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO y SK. Debido a las diferencias en el tamaño y las características de la muestra, las comparaciones con ediciones anteriores de la encuesta (es decir, la de 2016) deben tomarse con cautela. En el informe de la encuesta de la FRA (pp. 10-11) se reconocen de forma exhaustiva las posibles limitaciones en el análisis de las tendencias. La próxima encuesta de la FRA sobre la población gitana se llevará a cabo en 2024, sobre la base de la encuesta de 2021.

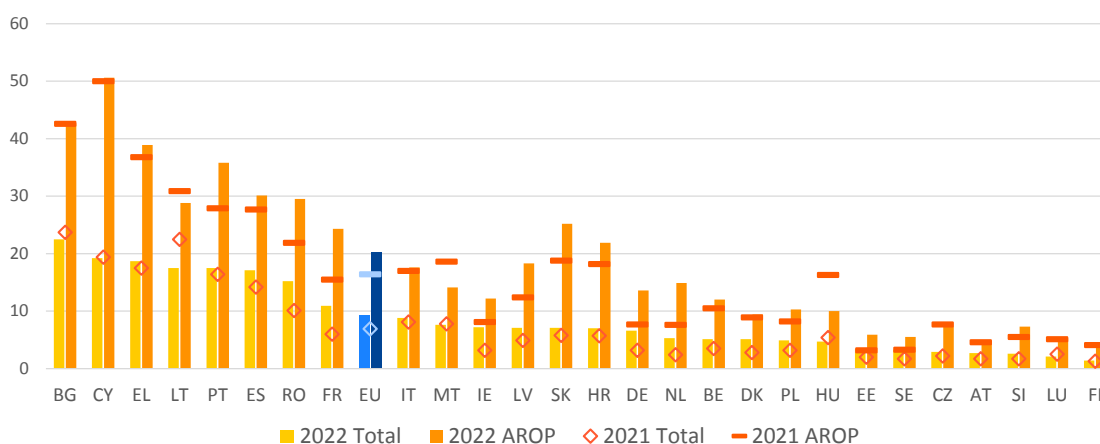
<sup>229</sup> La Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana se adoptó en marzo de 2021 ([DO C 93 de 19.3.2021, p. 1.](#))

En la evaluación de los renovados marcos estratégicos nacionales para la inclusión de los gitanos se pide a los Estados miembros que aborden los ámbitos de mejora detectados, así como que renueven y modifiquen sus marcos, en particular para que sean más ambiciosos<sup>230</sup>. El 9 de octubre de 2023, el Consejo adoptó unas Conclusiones sobre medidas para garantizar el acceso igualitario de la población gitana a una vivienda adecuada y no segregada y para abordar la cuestión de los asentamientos segregados, en las que se invitaba a los Estados miembros a encontrar y utilizar toda la financiación disponible para este fin.

**La pobreza energética aumentó en toda la UE en 2022, lo que también refleja el impacto inicial de la crisis energética.** El porcentaje de personas que no pueden calentar adecuadamente su hogar es uno de los principales indicadores utilizados para observar la pobreza energética en la UE<sup>231</sup>. Las cifras de 2022 correspondientes reflejan el impacto del aumento de los precios de la energía, que comenzó en el segundo semestre de 2021 y se agravó en 2022. En este contexto, el porcentaje de personas que no pueden calentar adecuadamente su hogar aumentó en 2,4 p.p. en la UE, para situarse en el 9,3 % en 2022. Con ello se rompió una tendencia de descenso constante en la UE durante el período 2015-2021 (del 9,6 al 6,9 %). Como cabría esperar, la proporción de personas en esta situación aumentó más rápidamente entre aquellas que se encontraban en riesgo de pobreza que entre la población general en 2022, en 3,8 p.p., y llegó a ser más del doble de la media global de la UE (el 20,2 % en 2022). La incidencia en la población de la imposibilidad de calentar adecuadamente el hogar registró variaciones considerables según el Estado miembro y osciló entre el 1,4 % en Finlandia en 2022 y el 22,5 % en Bulgaria (véase el gráfico 2.4.6). En el conjunto de los Estados miembros fue mayor entre las personas en riesgo de pobreza, desde el 3,9 % en Finlandia al 50,6 % en Chipre. Rumanía, Francia, Irlanda y Alemania experimentaron los mayores aumentos por lo que respecta a la población total, mientras que Portugal, Rumanía, Francia, Letonia, Eslovaquia, Alemania y los Países Bajos registraron los mayores aumentos entre las personas en riesgo de pobreza.

#### Gráfico 2.4.6: La pobreza energética aumentó en la UE y en la mayoría de los Estados miembros en 2022

Personas que no pueden calentar adecuadamente su hogar, población total y en riesgo de pobreza, 2021 y 2022 (en %)



Nota: interrupción de las series cronológicas de FR y LU.

<sup>230</sup> Véase la evaluación en [COM\(2023\) 7 final](#).

<sup>231</sup> Para más información, véase la [ficha del Subgrupo sobre Indicadores del CPS](#) relativa a los indicadores de pobreza energética disponibles a escala de la UE.

**Recuadro 6 del pilar: Acceso a servicios esenciales en la UE**

**Los servicios esenciales satisfacen las necesidades humanas básicas, son fundamentales para el bienestar y apoyan el acceso a bienes y servicios facilitadores de la participación activa en la sociedad y el mercado laboral.** El principio 20 del pilar europeo de derechos sociales establece el derecho de toda persona a acceder a servicios esenciales de alta calidad<sup>232</sup> y pide que se preste apoyo en este sentido a las personas necesitadas, lo que es importante al objeto de fomentar avances para alcanzar el objetivo de reducción de la pobreza de la UE en el horizonte de 2030. A escala de la UE, el acceso a los servicios esenciales se ha apoyado a través de la legislación sectorial, las obligaciones de servicio público y universal, la protección de los consumidores y la financiación. La legislación sectorial adoptada o revisada desde la adopción del pilar incluye disposiciones para mejorar la detección de las personas que carecen de tal acceso, evaluar las razones de esta carencia y adoptar las medidas necesarias<sup>233</sup>. En las Recomendaciones del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática y sobre la renta mínima también se pide a los Estados miembros que apoyen el acceso a los servicios esenciales<sup>234</sup>. En junio de 2023, la Comisión publicó su primer informe sobre el acceso a los servicios esenciales en la UE<sup>235</sup>.

**Si bien la mayoría de la población de la UE tiene acceso a servicios esenciales, las personas en riesgo de pobreza o exclusión social y las más vulnerables encuentran importantes obstáculos.** La asequibilidad puede ser un obstáculo importante. En este sentido, el 9,3 % de la población de la UE no puede calentar adecuadamente su hogar, el 2,4 % no puede permitirse una conexión a internet para uso personal en el hogar, el 2,4 % no puede permitirse el uso habitual del transporte público, y el 1,5 % vive en hogares sin baño, ducha o inodoro, con considerables variaciones entre países<sup>236</sup>. Los hogares en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) tienden a gastar alrededor del 60 % más de su presupuesto en servicios esenciales, lo que les hace más vulnerables a los aumentos de los precios (véase el gráfico). También la disponibilidad y la accesibilidad plantean problemas, en ocasiones vinculados a otras dimensiones, como la falta de capacidades o factores geográficos (la brecha urbana/rural o las regiones remotas e insulares).

<sup>232</sup> Se consideran servicios esenciales el acceso al agua, el saneamiento, la energía, el transporte, los servicios financieros y las comunicaciones digitales. Los servicios facilitadores son la educación y cuidados de la primera infancia, la educación y la formación, la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración y los servicios de inclusión social.

<sup>233</sup> Por ejemplo, la Directiva (UE) 2018/1972, por la que se establece el Código Europeo de las Comunicaciones Electrónicas (versión refundida), la Directiva (UE) 2020/2184 relativa a la calidad de las aguas destinadas al consumo humano (versión refundida), y la propuesta de Directiva sobre el tratamiento de las aguas residuales urbanas (versión refundida) [COM(2022) 541 final].

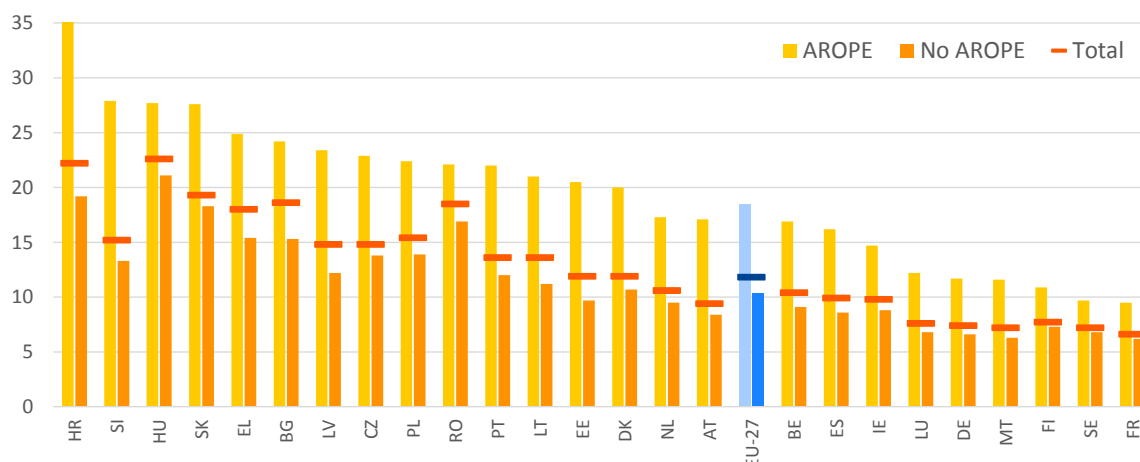
<sup>234</sup> Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática (2022/C 243/04) y Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa (2023/C 41/01), respectivamente.

<sup>235</sup> [Commission Report on access to essential services in the EU](#) [Informe de la Comisión sobre el acceso a los servicios esenciales en la UE, documento en inglés] [SWD(2023) 213 final/2].

<sup>236</sup> Eurostat, EU-SILC [ilc\_mdcs01], [ilc\_mdcs07a], datos de 2022, [ilc\_mdcs13a], datos de 2014 (en un módulo especial sobre privación material, [se esperan nuevos datos en 2024 a través del módulo de seis años sobre el acceso a los servicios](#)) y [ilc\_mdcs05], datos de 2020, respectivamente.

## Gasto de los hogares en servicios esenciales, AROPE y no AROPE

Mediana de la proporción de servicios esenciales en la renta disponible de los hogares AROPE y no AROPE, 2015 (%)



*Nota:* en la media ponderada de la UE no se incluye a CY ni IT. Se utiliza la antigua definición de AROPE para la Estrategia Europa 2020.

*Fuente:* Eurostat [icw\_aff\_03], EPF.

Se observan variaciones significativas entre los Estados miembros en cuanto al modo en que se apoya el acceso de los grupos vulnerables a los servicios esenciales. En **Alemania** y **Finlandia**, la ayuda se presta como parte del sistema de renta mínima, con importes que tienen explícitamente en cuenta los costes de los servicios esenciales. En **Suecia** se presta apoyo indirecto, ya que los costes de los servicios esenciales se incluyen en el alquiler y, por tanto, en el cálculo de la prestación en metálico. En **Malta**, los hogares de renta baja tienen derecho a la «prestación energética», que cubre el agua, la electricidad y el gas. En **Lituania** y **Rumanía**, los ayuntamientos cubren la totalidad o parte de los costes de conexión de los hogares de renta baja a la red de agua y alcantarillado. En **Chipre**, se ofrecen billetes de autobús escolar gratuitos, un descuento del 50 % en las tarifas de viaje para todos los titulares de tarjetas sociales y transporte gratuito para todos los beneficiarios de asistencia y para las personas con pensiones bajas. Cuatro Estados miembros (**Alemania, Lituania, Portugal y Finlandia**) garantizan a los hogares el suministro básico o la no interrupción del suministro de conectividad digital en el domicilio, mientras que otros dos (**Bélgica y Portugal**) han actualizado recientemente su legislación en materia de telecomunicaciones para ampliar las tarifas sociales al acceso móvil a internet de banda ancha. En algunos Estados miembros (**Lituania, Irlanda, España y Finlandia**) se están desarrollando estrategias para garantizar que sea siempre posible retirar efectivo a través de cajeros automáticos a una distancia relativamente corta.

**La desigualdad de ingresos disminuyó por término medio en la UE en 2022 y se observaron diferentes situaciones entre los Estados miembros.** La media de la UE disminuyó del 4,99 en 2021 al 4,74 en 2022 (ejercicios 2020 y 2021, respectivamente), con tendencias variables entre los Estados miembros (véase el gráfico 2.4.7). La mayor disminución se registró en Rumanía (1,14), que, no obstante, sigue teniendo uno de los niveles más altos (6) y ahora está «débil pero en mejoría». España y Grecia, que partían de niveles relativamente elevados, registraron descensos mucho menores, de alrededor de 0,5, por lo que también están «débiles pero en mejoría». Se registraron «situaciones críticas» en Bulgaria y Letonia, con niveles de desigualdad de ingresos que se encuentran entre los más altos de la Unión, a pesar de haberse producido descensos relativamente pequeños en 2022, mientras que Lituania, también en «situación crítica», experimentó incluso un nuevo aumento. Estonia y Suecia registraron los mayores aumentos y están «en observación», como Italia, que, por el contrario, mostró un ligero descenso, pero desde un nivel superior. Eslovaquia, Eslovenia, Chequia y Bélgica fueron los «países con mejores resultados» en 2022, todos ellos con niveles relativamente bajos. En algunos Estados miembros, por ejemplo, Hungría, Italia y Suecia, el nivel de desigualdad de ingresos varía según las regiones (véase el gráfico 4 del anexo 5). Según los indicadores adelantados de Eurostat, las desigualdades de ingresos también se mantuvieron estables o disminuyeron (por ejemplo, en Rumanía) en el ejercicio 2022, lo que refleja la rápida respuesta estratégica adoptada por la UE y los Estados miembros para contrarrestar el impacto negativo de la inflación<sup>237</sup>, especialmente en los hogares de renta baja. Es especialmente importante realizar evaluaciones sistemáticas del impacto distributivo de las medidas estratégicas a fin de tener en cuenta sus efectos en la desigualdad de ingresos y de fundamentar la formulación de políticas ex ante.

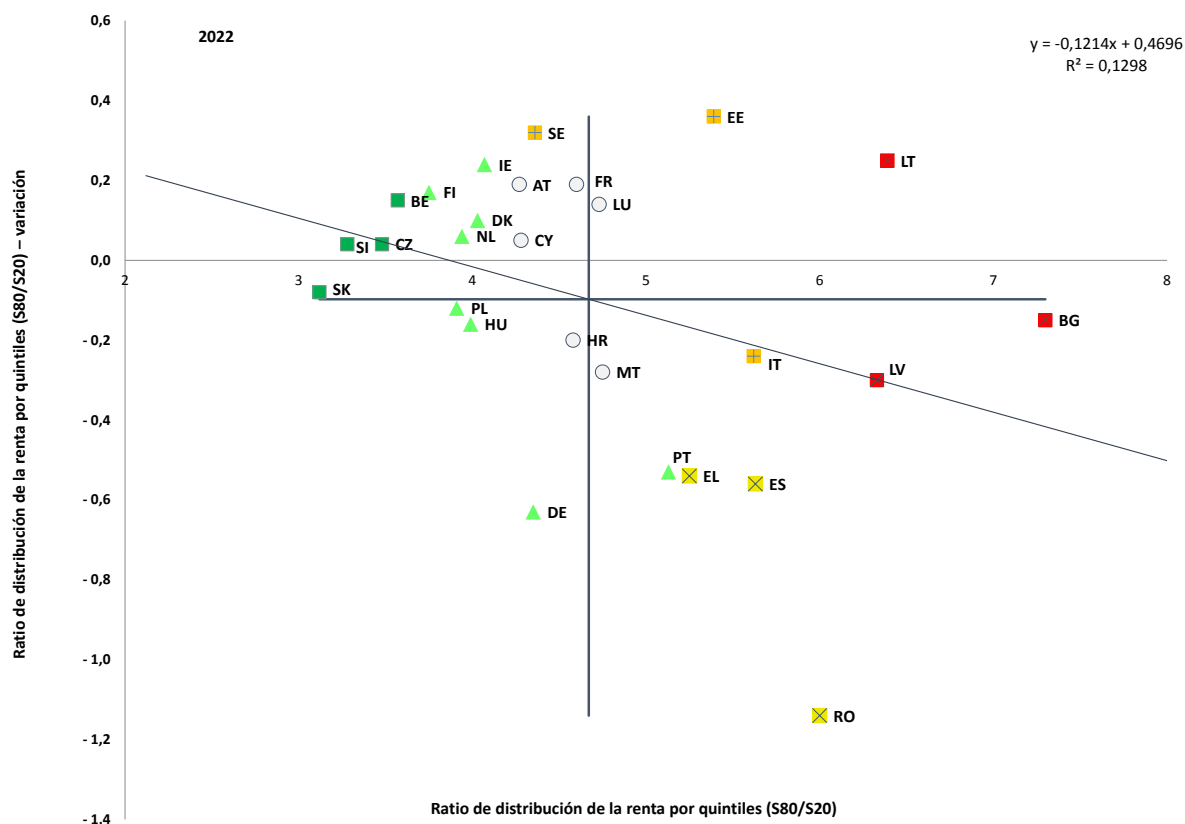
---

<sup>237</sup>

Véanse los [resultados experimentales de los indicadores adelantados](#), p. 11.

### Gráfico 2.4.7: La desigualdad de ingresos ha disminuido por término medio en la UE, con diferentes situaciones a nivel de los países

Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20), niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



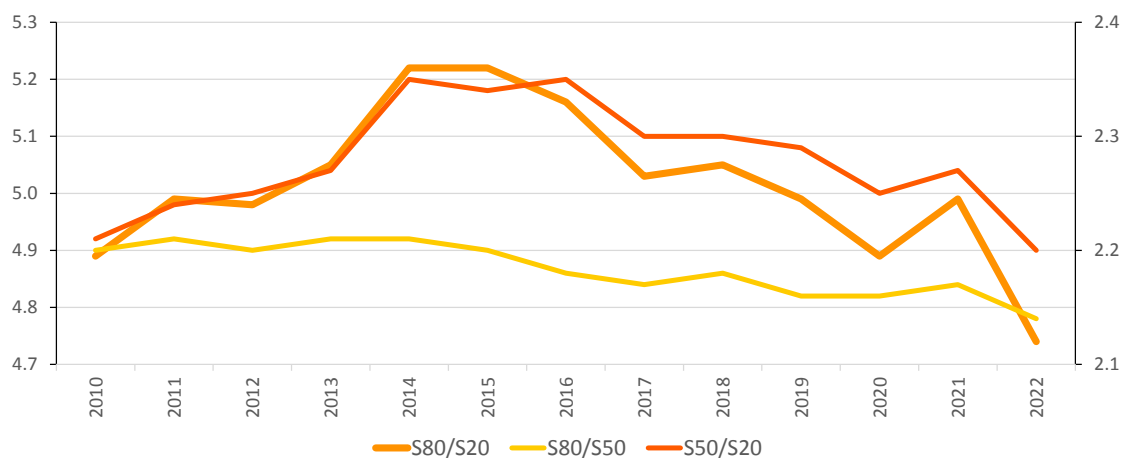
*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción en las series de FR y LU. Los cambios estadísticamente significativos se marcan con un asterisco (\*).

*Fuente:* Eurostat [tessi180], EU-SILC.

**La disminución media de las desigualdades de ingresos en la Unión se debe principalmente a la evolución en el extremo inferior de la distribución de la renta.** Los incrementos de las desigualdades de ingresos a principios de la década de 2010 se debieron, por término medio, a incrementos en el extremo inferior de la distribución de la renta (como muestra el indicador S50/S20; véase el gráfico 2.4.8). Del mismo modo, el descenso general observado en los últimos años, desde 2016, refleja sobre todo la disminución en ese extremo de la distribución de la renta. Al igual que en años anteriores, los Estados miembros que experimentaron una mayor desigualdad de ingresos global (medida por el indicador S80/S20) en 2022 (en relación con los ingresos de 2021) presentaban, en general, mayores desigualdades tanto en el extremo inferior de la distribución de la renta como en el superior, tal como se desprende del análisis de los indicadores S50/S20 y S80/S50. Aunque con unas pocas excepciones (Bulgaria, Lituania, Portugal y Malta), los Estados miembros con desigualdades de ingresos superiores a la media de la UE tenían, no obstante, mayores desigualdades en el extremo inferior de la distribución de la renta que en el extremo superior. Esto ocurre de forma más pronunciada en países como Rumanía, España y Letonia.

### Gráfico 2.4.8: La desigualdades de ingresos disminuyeron en la UE, principalmente debido a incrementos en el extremo inferior de la distribución de la renta

Ratios de la distribución de la renta por quintiles S80/S20 (eje izquierdo), S80/S50 (eje derecho) y S50/S20 (eje derecho), 2010-2022



*Nota:* interrupción en la serie en 2020, estimada para 2014-2019.

*Fuente:* Eurostat [tessi180], [ilc\_di11d], [ilc\_di11e], EU-SILC.

**Las estimaciones tempranas del gasto en prestaciones de protección social (en porcentaje del PIB) muestran un descenso continuo en 2022.** El porcentaje de este tipo de gasto con respecto al PIB fue del 27,2 % en 2022 (ligeramente por encima del nivel anterior a la crisis de la COVID-19 en 2019, esto es, el 26,8 %): fue 3 y 1,5 p.p. menos que en 2020 y 2021, respectivamente<sup>238</sup>. En general, a pesar de cierta convergencia en los niveles de gasto durante 2020 y 2021 (debido a las políticas de respuesta a la crisis de la COVID-19), en 2022 siguió habiendo grandes variaciones en el conjunto de la UE en cuanto a la proporción de gasto (prestaciones de protección social) como porcentaje del PIB, con niveles de en torno al 30 % o más en cinco Estados miembros, mientras que en otros ocho se situaron por debajo del 20 % del PIB. El gasto a escala de la UE en 2022 disminuyó considerablemente en prestaciones por desempleo (– 25,2 %), mientras que aumentó en prestaciones familiares (+ 6,1 %), prestaciones por discapacidad (+ 4,9 %), prestaciones de vejez y supervivencia (+ 4,9 %), prestaciones por enfermedad y asistencia sanitaria (+ 3,5 %), exclusión social (+ 1,4 %) y subsidios a la vivienda (+ 1,2 %). En general, las prestaciones de vejez y supervivencia siguieron representando la categoría más alta de gasto en prestaciones en 2022 (el 46,3 % a escala de la UE, frente al 45,3 % en 2021), y su porcentaje aumentó en casi todos los Estados miembros (21 de 24).

<sup>238</sup> Eurostat: Early estimates — Social protection [Estimaciones tempranas. Protección social, página web en inglés, actualizada por última vez el 31 de octubre de 2023], que abarca todos los Estados miembros salvo EL, NL y RO pero que incluye una estimación del agregado de la EU-27.

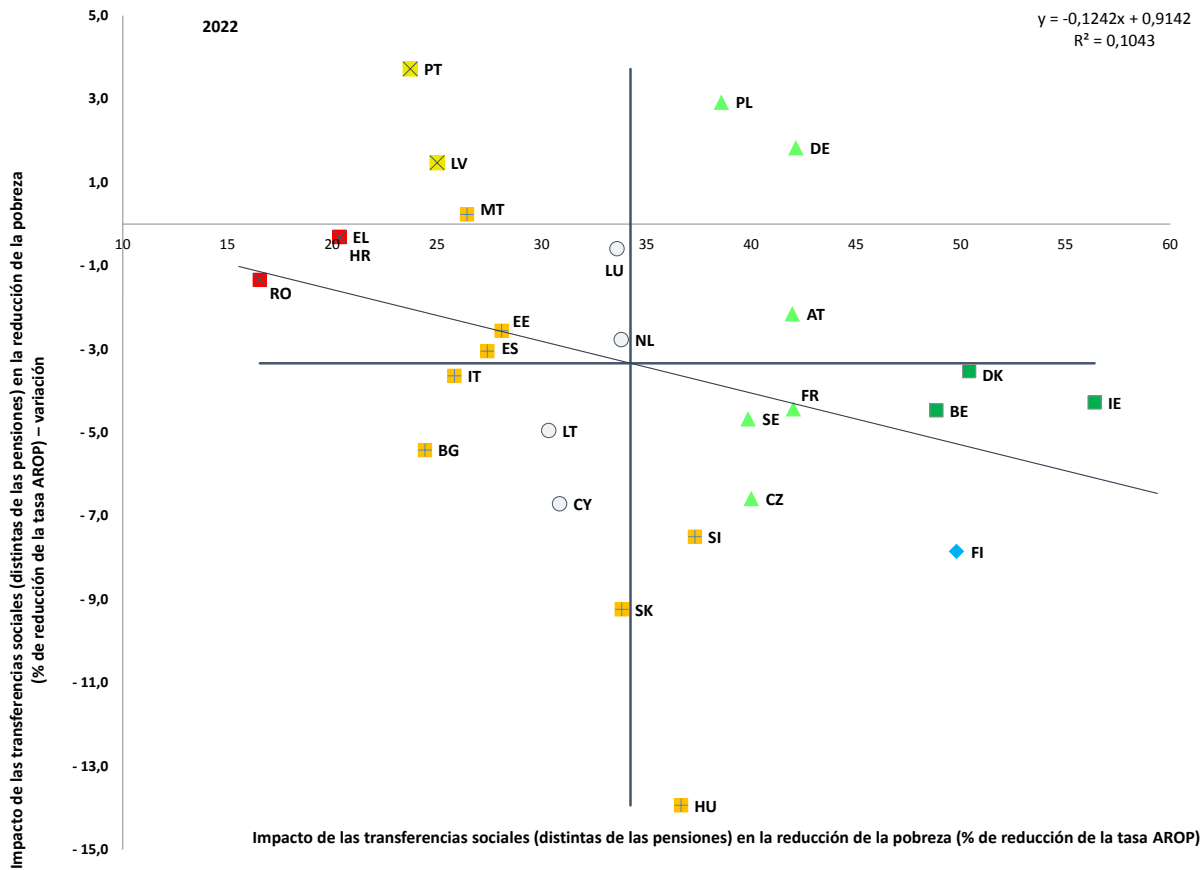
La segunda categoría principal de gasto en prestaciones sigue siendo la asistencia sanitaria y la enfermedad (el 30,0 % a escala de la UE, frente al 29,7 % en 2021), aunque su porcentaje global disminuyó en doce Estados miembros. Las prestaciones familiares representaron el 8,6 % de los gastos en prestaciones en 2022 (frente al 8,3 % en 2021), mientras que las prestaciones por discapacidad supusieron el 7,0 % (frente al 6,9 % en 2021). La proporción de las prestaciones por desempleo disminuyó en el conjunto de la UE del 5,9 % en 2021 al 4,3 % en 2022 (en veintitrés de veinticuatro Estados miembros). Por último, la tasa de exclusión social (de 2,6 % en 2022) y de subsidios a la vivienda (de 1,3 %) se mantuvo estable en comparación con 2021 (fueron del 2,6 y 1,3 %, respectivamente).

**El impacto de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó en 2022, también debido a la eliminación gradual de las medidas excepcionales de apoyo adoptadas en la crisis de la COVID-19.** Esta tendencia se observó tanto a escala de la UE como en la gran mayoría de los Estados miembros entre 2021 y 2022 (en relación con los ejercicios 2020 y 2021, respectivamente; véase el gráfico 2.4.9)<sup>239</sup>. Las diferencias entre los Estados miembros, tanto en niveles como en variaciones, siguieron siendo significativas. En 2022 (en relación con los ingresos de 2021), el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza osciló entre el 16,5 % en Rumanía y el 56,4 % en Irlanda. Con niveles bajos, de en torno al 20 % o inferiores, Rumanía, Croacia y Grecia se encontraban en «situaciones críticas». Hasta ocho países estaban «en observación» (Hungria, Eslovaquia y Eslovenia tenían valores iguales o superiores a la media de la UE, pero descensos muy importantes, y Bulgaria, Italia, España, Estonia y Malta tenían valores por debajo o muy por debajo de la media de la UE, tras el descenso para todos a excepción de Malta). En el lado opuesto del espectro, Irlanda, Dinamarca y Bélgica registraron los niveles más altos (alrededor del 50 % o más), de modo que fueron los «países con mejores resultados», aunque todos experimentaron descensos. No obstante, Finlandia, también situada entre los niveles más altos, registró una caída relativamente importante de los efectos de sus transferencias sociales en la reducción de la pobreza, lo que hizo que la situación se clasificara como «buena, pero requiere vigilancia». Solo Portugal, Polonia, Alemania y Letonia presentaron incrementos de la eficacia de sus transferencias sociales, mientras que Hungría y Eslovaquia registraron los mayores descensos (de más de 9 p.p.). Las diferencias en el impacto de las transferencias sociales sobre la reducción de la pobreza también fueron importantes en las regiones de la UE, especialmente en Italia, Hungría y Polonia (véase el gráfico 9 del anexo 5).

<sup>239</sup> Aunque en 2022 se produjo una interrupción en las series de este indicador en todos los Estados miembros a excepción de FI debido a un cambio metodológico, los valores de los indicadores (no publicados) calculados por Eurostat sobre la base de la antigua metodología muestran una caída similar en 2022 y arrojan en general la misma evaluación global.

**Gráfico 2.4.9: El impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza se redujo en la mayoría de los Estados miembros en 2022**

Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza, niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción en las series de todos los Estados miembros excepto FI. *Fuente:* Eurostat [tespm050], EU-SILC.

**La protección social sigue siendo importante a la hora de reducir el riesgo de pobreza de las personas con formas de empleo atípicas; aun así, la pobreza monetaria afecta más a estas personas que a otros trabajadores.** El impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza en la UE en 2022 fue significativamente mayor en el caso de los trabajadores con formas de empleo atípicas, como los empleados con contratos temporales<sup>240</sup> (27,3 %), los trabajadores a tiempo parcial (24,8 %) y los trabajadores por cuenta propia (26,7 %), que en el caso del trabajador medio (12,5 %). A pesar de que las transferencias sociales tuvieron mayor impacto en estos trabajadores, en la mayoría de los Estados miembros estos fueron también los más afectados por la pobreza monetaria en 2022 (en relación con los ingresos de 2021). A escala de la UE en general, la tasa de riesgo de pobreza fue del 15,9 % entre los trabajadores con contratos temporales, del 14,6 % entre los trabajadores a tiempo parcial y del 21 % entre los trabajadores autónomos<sup>241</sup>, frente al 6,6 % de media entre todos los trabajadores. La pobreza monetaria de los trabajadores con contratos temporales fue incluso del 20 % o mayor en nueve Estados miembros, y superior a la media de la UE en cuatro de estos países (Italia, Portugal, España y Suecia). Entre los trabajadores autónomos, la tasa de pobreza fue superior a la media de la UE en ocho Estados miembros, y de hasta el 30,9 y el 55,8 % en Estonia y Rumanía, respectivamente<sup>242</sup>. Las diferencias en la protección social también son evidentes para las personas que carecen de empleo, como demuestran las elevadas tasas de pobreza entre los desempleados, que se situaron en el 46,2 % en la UE en 2022, y que superaron el 50 % en países como Bulgaria, Letonia, Lituania, los Países Bajos y Eslovaquia.

---

<sup>240</sup> Debido a limitaciones de disponibilidad de datos, se establece que los trabajadores con contratos temporales son los empleados según estas condiciones durante el período de referencia de la encuesta, mientras que su situación social (ingresos, etc.) se mide durante el ejercicio de referencia ( $n-1$ ).

<sup>241</sup> Sin embargo, es difícil valorar los ingresos de los trabajadores autónomos y el indicador de la tasa de privación material y social apunta a que el nivel de los autónomos es parecido al de los asalariados (8,5 y 8,2 %, respectivamente, en la EU-27 en 2022). Solo existen diferencias sustanciales (es decir, con una privación más elevada para los autónomos) en tres Estados miembros (CY, EL y RO).

<sup>242</sup> Los ocho Estados miembros son LV, LU, EL, ES, PT, PL, EE y RO, la mayoría de ellos con una proporción de trabajadores autónomos superior a la media en su población activa.

**La cobertura de las prestaciones sociales varía considerablemente entre los Estados miembros y las distintas categorías de trabajadores, así como según la situación laboral.** Por término medio en la UE en 2022 (en relación con los ingresos de 2021), la proporción de personas en edad laboral (16-64 años) en riesgo de pobreza antes de recibir transferencias sociales y prestaciones sociales<sup>243</sup> fue mayor entre los trabajadores con contratos temporales (44,9 %) y los trabajadores a tiempo parcial (36,1 %) que entre el conjunto de los empleados (35,6 %). Sin embargo, hubo siete Estados miembros (Luxemburgo, Hungría, Estonia, Chipre, Bélgica, Letonia y Bulgaria) donde los trabajadores con contratos temporales tenían menos probabilidades de recibir prestaciones que los trabajadores con contratos indefinidos, y seis Estados miembros (Luxemburgo, España, Lituania, Malta, Eslovenia y Bulgaria) donde los trabajadores a tiempo parcial tenían menos probabilidades de recibir prestaciones que los trabajadores a tiempo completo. En total, fueron cinco (Croacia, Grecia, Luxemburgo, Polonia y Rumanía) los países en que menos del 10 % de las personas con empleo y en riesgo de pobreza antes de las transferencias sociales recibían prestaciones sociales. Los trabajadores autónomos en riesgo de pobreza antes de las transferencias eran los que tenían menos probabilidades de recibir prestaciones sociales, con una cobertura del 16,5 % en la EU-27 en 2022, frente al 29 % en 2021, lo que refleja la eliminación gradual de las medidas excepcionales de apoyo que se adoptaron en respuesta a la pandemia de COVID-19<sup>244</sup>. Este porcentaje fue incluso inferior al 5 % en siete Estados miembros (Croacia, Grecia, Luxemburgo, los Países Bajos, Polonia, Portugal y Rumanía). Por último, si bien alrededor de la mitad de los desempleados en riesgo de pobreza (54,2 % por término medio en la UE) recibieron prestaciones sociales en 2022, este porcentaje fue muy inferior (por debajo del 20 %) en cinco Estados miembros (Croacia, Grecia, los Países Bajos, Polonia y Eslovaquia).

---

<sup>243</sup> Según el indicador sobre el «acceso efectivo» aprobado por el Comité de Protección Social en 2020 en el contexto del marco de seguimiento del acceso a la protección social. La población destinataria es aquella que se encuentra en riesgo de pobreza antes de las transferencias sociales. Las prestaciones sociales contempladas en el indicador son las percibidas a nivel individual, excluidas las pensiones de jubilación y de supervivencia.

<sup>244</sup> Informe de la Comisión al Consejo sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia [[COM\(2023\) 43 final](#)].

**El acceso a una protección social adecuada sigue siendo diverso en los distintos Estados miembros, a pesar de algunas mejoras en los últimos años**<sup>245</sup>. Por lo que se refiere a la cobertura formal, en la primavera de 2022 seguía habiendo carencias en diecisiete Estados miembros como mínimo para un grupo de trabajadores atípicos, al menos en una rama de la protección social, que en la mayoría de los casos eran las prestaciones por desempleo, enfermedad y maternidad<sup>246</sup>. Además, el acceso al menos a una rama de protección social era voluntario en trece Estados miembros como mínimo para un grupo de trabajadores atípicos, sobre todo en relación con las prestaciones de vejez y desempleo. En cuanto a los trabajadores autónomos, había carencias de cobertura formal al menos en una rama de la protección social en diecinueve Estados miembros, en la mayoría de los casos en relación con las prestaciones por desempleo y las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, su cobertura era voluntaria en dieciocho Estados miembros, sobre todo por lo que se refiere a las prestaciones por enfermedad, vejez y maternidad.

#### **Recuadro 7 del pilar: El futuro de la protección social**

**Los sistemas de protección social desempeñan un papel clave en los Estados miembros de la UE a la hora de garantizar la cohesión social, la seguridad de los ingresos frente a los riesgos y la estabilización macroeconómica, por lo que deben adecuarse a los retos del futuro.** El gasto en protección social representa alrededor del 30 % del PIB de la UE, con grandes variaciones entre países. En general, los sistemas de protección social han demostrado su eficacia para favorecer la resiliencia socioeconómica durante la pandemia de COVID-19 y la más reciente crisis energética. Sin embargo, la capacidad de los sistemas de protección social para seguir siendo adecuados y fiscalmente sostenibles está sometida a una presión creciente debido al envejecimiento de la población, a los cambios estructurales en el mundo del trabajo y a la doble transición ecológica y digital que está transformando nuestras economías y sociedades. Estos cambios tendrán implicaciones para el diseño y el alcance de los sistemas de protección social y su financiación. En la práctica, esto implica la necesidad de aumentar las tasas de participación en empleos de calidad en todos los grupos de población, de prolongar la vida laboral, de dar respuestas adecuadas a la pobreza de los ocupados y a la creciente proporción de formas de empleo atípicas<sup>247</sup>, de mejorar la organización y la eficiencia en la prestación de servicios, y de dar una respuesta de política social al cambio climático y a la transición ecológica. Varias iniciativas de la UE han contribuido a preparar los sistemas de protección social para el futuro, pero son necesarias nuevas medidas<sup>248</sup>.

<sup>245</sup> Véase el informe de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia [COM(2023) 43 final], así como el [marco de seguimiento](#) aprobado en 2020 y la [actualización parcial \(2022\)](#) publicada en julio de 2023.

<sup>246</sup> La cobertura formal de un grupo significa que, en una rama específica de la protección social (por ejemplo, prestaciones de vejez, protección por desempleo, maternidad o paternidad), la legislación o el convenio colectivo vigente establece que las personas que pertenecen a ese grupo tienen derecho a participar en un régimen de protección social que abarque una rama específica.

<sup>247</sup> Véase también el Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia [COM(2023) 43 final].

<sup>248</sup> Como las Recomendaciones del Consejo sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019), sobre los cuidados de larga duración (2022), sobre una transición justa hacia

**En el contexto de las megatendencias actuales, las políticas de bienestar deben abordarse con una perspectiva que abarque toda la vida, desde el nacimiento hasta la vejez.** Tres funciones se consideran clave a este respecto<sup>249</sup>: 1) la regulación del mercado laboral (en particular, para abordar las desigualdades en el mercado laboral y fomentar la calidad del empleo y el diálogo social); 2) la protección social (centrada en la protección de los ingresos contra los riesgos y en la estabilización); y 3) las políticas sociales activas y preventivas, en particular la prestación de apoyo al empleo, la educación, la mejora de capacidades y el reciclaje profesional, la salud, y los servicios sociales y asistenciales, a fin de favorecer la plena participación en la economía y la sociedad<sup>250</sup>. Las políticas sociales activas y preventivas en diferentes etapas de la vida pueden dar lugar a un «doble dividendo»: se reduce el gasto futuro en protección de los ingresos gracias a mejoras en el empleo, el bienestar y la salud, al tiempo que se apoya el crecimiento integrador y se amplía la base imponible. El diagrama ilustra los retornos de las políticas sociales activas y preventivas a lo largo de la vida.

### Políticas sociales activas y preventivas: retornos sociales e individuales



Fuente: reproducción del gráfico 2 de Hemerijck, A.; Ronchi, S., y Playgo I.: *Social investment as a conceptual framework for analysing well-being returns and reforms in 21st century welfare states* [La inversión social como marco conceptual para analizar los retornos y las reformas de los estados del bienestar del siglo XXI, documento en inglés], *Socio-Economic Review*, 2022.

**Los modelos de financiación de la protección social también deben adaptarse a la nueva realidad.** Esto es necesario para satisfacer las crecientes necesidades financieras derivadas del envejecimiento de la población y para apoyar la doble transición ecológica y digital, al tiempo que se tiene en cuenta el impacto en la capacidad fiscal de los Estados miembros y se garantiza que las transformaciones que se avecinan sean equitativas y reciban un amplio apoyo. Es posible que sea necesario reequilibrar el papel de las cotizaciones a la seguridad social y la fiscalidad general y cambiar las fuentes de financiación mediante el traslado de la fiscalidad del trabajo, en particular, a la fiscalidad medioambiental y los impuestos sobre el patrimonio y el capital, al tiempo que se mejora la eficiencia y la equidad de la financiación.

la neutralidad climática (2022) y sobre una renta mínima adecuada para la inclusión activa (2023), así como la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados.

<sup>249</sup> En el marco del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (de 2021), la Comisión creó un Grupo de Alto Nivel sobre el Futuro de la Protección Social y del Estado del Bienestar en la UE, cuyo informe se publicó a principios de 2023. Véanse el [informe](#) completo y la [infografía](#), incluidas las veintiuna recomendaciones clave.

<sup>250</sup> Informe de políticas del IUE: *Learning from adversity: towards a European Union of social investment welfare states* [Aprender de la adversidad: hacia una Unión Europea de estados del bienestar con inversión social, documento en inglés], Robert Schuman Center, 2023.

**Varios Estados miembros han iniciado reflexiones y reformas a largo plazo de sus sistemas de protección social para adaptarlos a las nuevas realidades.** Por ejemplo, **Finlandia** puso en marcha una reforma a largo plazo de su sistema de seguridad social a través de una comisión parlamentaria, que está proponiendo las transformaciones necesarias para 2027. **Portugal** adoptó un Libro Verde sobre el futuro del trabajo destinado a mejorar la red de seguridad social (en particular para los trabajadores atípicos) y las normas laborales mínimas, al tiempo que se garantiza la sostenibilidad del sistema de protección social mediante la diversificación de sus fuentes de financiación. A través de su plan nacional sobre el acceso a la protección social, **Bélgica** se comprometió a reforzar la equidad y la eficiencia de su sistema de protección social y a subsanar las carencias en materia de cobertura formal y adecuación, así como a abordar aspectos horizontales como la brecha digital y la no asimilación de los derechos.

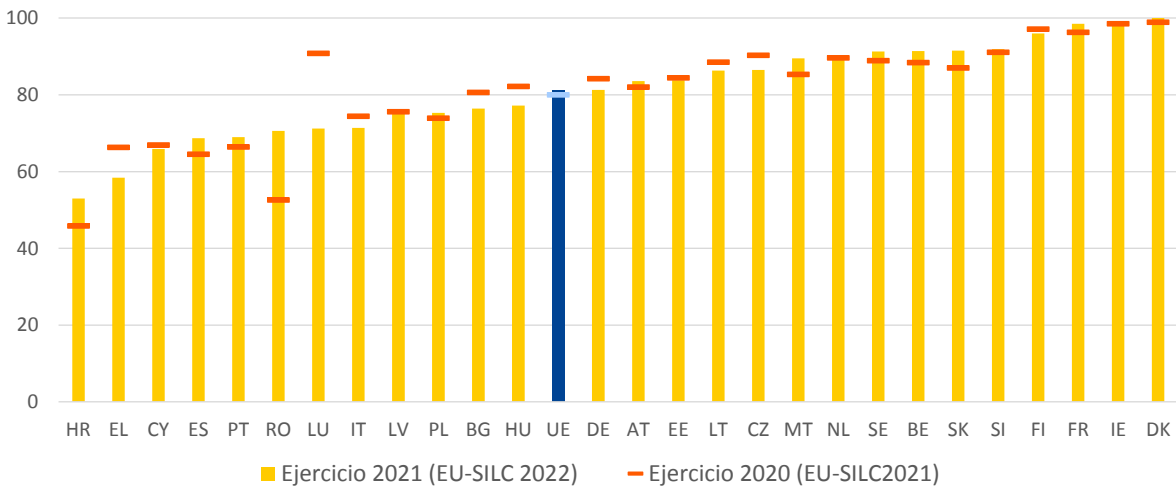
**La adecuación de los regímenes de renta mínima se mantuvo estable en la mayoría de los Estados miembros de la UE.** La comparación de la renta de los beneficiarios de la renta mínima con el umbral nacional de pobreza y con los ingresos de los trabajadores con salarios bajos<sup>251</sup> permite evaluar el impacto de estos regímenes en la reducción de la pobreza, junto con los incentivos que ofrecen para la participación en el mercado laboral. Mientras en algunos países, como Lituania, Letonia y España, la adecuación de la renta mínima mejoró en el ejercicio 2021 con respecto al ejercicio 2020, en particular en comparación con los ingresos de un trabajador con un salario bajo, en dos tercios de los países de la UE se observaron ligeros descensos (especialmente en Malta, Luxemburgo, Polonia, Eslovenia, los Países Bajos, Irlanda, Grecia, Italia, Croacia, Chipre y Estonia, donde la disminución se situó entre los 3 y los 5 p.p.). La adecuación de la renta mínima se mantuvo por encima del 80 % del umbral de riesgo de pobreza en los Países Bajos, Irlanda, Dinamarca, Italia y Chipre, y por debajo de un tercio del umbral en Rumanía, Bulgaria, Hungría y Eslovaquia.

<sup>251</sup> Según la metodología acordada en el marco de evaluación comparativa de la renta mínima; véanse los Informes Conjuntos sobre el Empleo desde 2019.

**La cobertura de la renta mínima, expresada por la tasa de beneficiarios de las prestaciones, se mantuvo prácticamente invariable por término medio en la UE, a pesar de registrarse cambios sustanciales en unos pocos Estados miembros.** En 2022, en comparación con 2021 (ejercicios de 2021 y 2020, respectivamente), Grecia, Hungría y Bulgaria experimentaron descensos sustanciales en sus tasas de cobertura (de más de 4 p.p.; véase el gráfico 2.4.10). Por el contrario, la mayor mejora se produjo en Rumanía (18 p.p.), aunque la tasa se mantuvo por debajo de la media de la UE (del 81,1 %). Aún se registraron mejoras sustanciales (de más de 4 p.p.) en Eslovaquia, Malta, España y Croacia (que, sin embargo, siguió siendo el Estado miembro con la tasa de cobertura más baja). En Dinamarca, Irlanda, Francia y Finlandia, las tasas de beneficiarios de prestaciones se aproximaron al 100 %. Los datos administrativos indican que la tasa anual de salida al empleo de los perceptores de la renta mínima que se benefician de las políticas activas del mercado de trabajo varía considerablemente de un Estado miembro a otro, desde el 6 % hasta el 50 % aproximadamente<sup>252</sup>. Estas diferencias pueden reflejar distintos niveles de eficiencia global. Además, aunque puede haber una coordinación suficiente entre los servicios sociales y los servicios públicos de empleo, la ejecución de las prestaciones sociales y los procesos de integración en el mercado laboral suelen ser independientes. Un aspecto importante de la Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa es que describe ámbitos donde cabe una mayor modernización de los regímenes de renta mínima en consonancia con el enfoque de inclusión activa<sup>253</sup>.

**Gráfico 2.4.1: La proporción de personas en riesgo de pobreza que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados y perciben prestaciones sociales se mantuvo, en general, estable**

Tasa de beneficiarios de prestaciones entre las personas en riesgo de pobreza de entre 18 y 64 años que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados (en %, años de encuesta 2021 y 2022, ejercicios 2020 y 2021, respectivamente)



*Nota:* los datos de FR son provisionales. Hay una interrupción en la serie de FR y LU en 2022, y de LU en 2021.  
*Fuente:* Eurostat [ilc\_li70], EU-SILC.

<sup>252</sup> Véase *The 2022 Minimum Income Report* [El informe sobre la renta mínima de 2022, documento en inglés].  
<sup>253</sup> Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa (2023/C 41/01).

**La asequibilidad de la vivienda es un reto cada vez mayor en la EU.** En 2022, el 9,1 % de la población total de la UE vivía en un hogar en el que los costes totales de la vivienda representaban más del 40 % de la renta disponible total. Esta tasa de sobre coste de la vivienda muestra un aumento a escala de la UE desde el 8,9 % en 2021 y el 7,8 % en 2020. Grecia está «débil pero en mejoría» en esta dimensión, en la que registra la tasa más alta (26,7 %), pero con un descenso en comparación con 2021 (y desde 2015, cuando era del 45,5 %). Luxemburgo registró la segunda tasa de sobre coste de la vivienda más elevada, con un aumento de 5,5 p.p. con respecto a 2021, y se encuentra en una «situación crítica», junto con Bulgaria y Dinamarca. Las tasas de sobre coste de la vivienda más bajas se registraron en Eslovaquia y Chipre, que fueron los «países con mejores resultados», así como en Malta (véase el gráfico 2.4.11). Por lo que respecta a las personas en riesgo de pobreza, la tasa de sobre coste de la vivienda fue significativamente superior a la del resto de la población a escala de la UE (un 33,1 %, es decir, 29,2 p.p. más), con cierta heterogeneidad entre los Estados miembros<sup>254</sup>. Las tasas de sobre coste más elevadas para la población en riesgo de pobreza se registraron en Grecia, Dinamarca y Bulgaria (un 84,5 %, con un aumento de 7,8 p.p.; un 70,7 %, con un descenso de 1,4 p.p.; y un 50,1 %, con un aumento de 12,9 p.p.), mientras que las más bajas (por debajo del 15 %) se registraron en Chipre, Malta, Lituania y Eslovaquia (tras experimentar un fuerte descenso de 18,5 p.p.). En general, en el conjunto de los Estados miembros, los arrendatarios del mercado privado del alquiler tendieron a verse mucho más afectados por los problemas de asequibilidad de la vivienda que los propietarios con o sin hipoteca y que los arrendatarios que disfrutaban de un precio reducido o de un alquiler gratuito<sup>255</sup>.

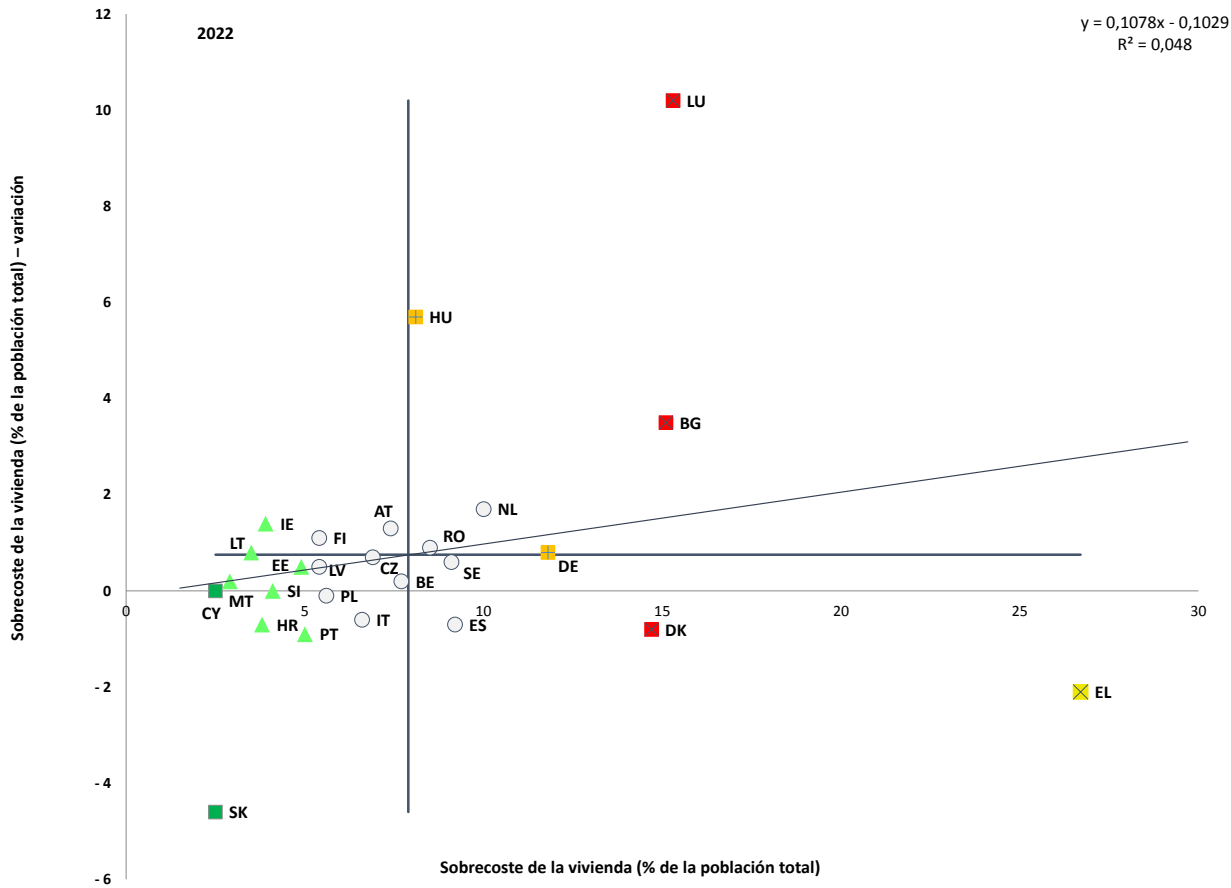
---

<sup>254</sup> Eurostat [[ilc\\_lvho07a](#)], EU-SILC.

<sup>255</sup> Eurostat [[ilc\\_lvho07c](#)], EU-SILC.

**Gráfico 2.4.11: La tasa de sobrecoste de la vivienda aumentó ligeramente y mostró fuertes señales de divergencia entre los Estados miembros**

Proporción de personas que viven en hogares con sobrecoste de la vivienda, niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción de las series correspondientes a FR y LU. Los cambios estadísticamente significativos se marcan con un asterisco (\*).  
*Fuente:* Eurostat [tespm140], EU-SILC.

**Los hogares monoparentales y las familias con hijos tienen más probabilidades de experimentar graves dificultades en materia de vivienda**<sup>256</sup>. La privación grave en materia de vivienda afectó al 7,6 % de los hogares monoparentales en 2020, que también tenían más probabilidades de verse afectados por el sobre coste de la vivienda (una tasa del 16,2 % en la UE, casi el doble de la media). La proporción de menores que viven en hogares con sobre coste de la vivienda disminuyó en la UE del 7,8 % en 2021 al 7,1 % en 2022. Sin embargo, aumentó sustancialmente en Luxemburgo, Bulgaria y los Países Bajos (en 12,1 p.p., 4,6 p.p. y 4,1 p.p., respectivamente), mientras que disminuyó en Eslovaquia y Grecia (en 7 y 5,7 p.p., respectivamente). No obstante, Grecia siguió siendo el país con la tasa más alta (30 %), seguido de Luxemburgo (16 %), Bulgaria (14,3 %), España (11,5 %) y Alemania (9,4 %).

**A lo largo de la última década, se han logrado pocos avances en la reducción del número de personas sin hogar en los Estados miembros de la UE.** Debido a la falta de una definición estadística y de una metodología comunes para contabilizar a las personas sin hogar, los datos no son comparables entre los Estados miembros, por lo que es difícil cuantificar con precisión el fenómeno a nivel de la UE. Sin embargo, en 2023, FEANTSA (Federación Europea de Organizaciones Nacionales que Trabajan con las Personas sin Hogar) y la Fundación Abbé Pierre estimaron que el número de personas sin hogar que dormían una noche cualquiera a la intemperie o en alojamientos temporales o de emergencia era de al menos 895 000 en la UE, sobre la base de datos extrapolados de recuentos realizados en un momento determinado entre 2017 y 2022<sup>257</sup>. Según los datos nacionales, cuando se dispone de ellos, la situación se ha deteriorado en la mayoría de los Estados miembros, con las notables excepciones de Finlandia, Dinamarca y los Países Bajos. El contexto económico actual, caracterizado por el aumento del coste de la vida, ha exacerbado las causas del problema del sinhogarismo y la situación vital de los hogares más desfavorecidos.

---

<sup>256</sup> Este apartado se basa en Eurostat [[ilc\\_mdho06a](#)], [[ilc\\_mdho06b](#)], [[ilc\\_lvho07e](#)] y [[ilc\\_lvho07a](#)], EU-SILC. En este último caso, hay una interrupción en la serie cronológica de Luxemburgo de 2022.

<sup>257</sup> Véase [Fondation Abbé Pierre – FEANTSA: Eight overview of housing exclusion in Europe](#) [«Octavo informe sobre la exclusión en materia de vivienda en Europa», documento en inglés], 2023.

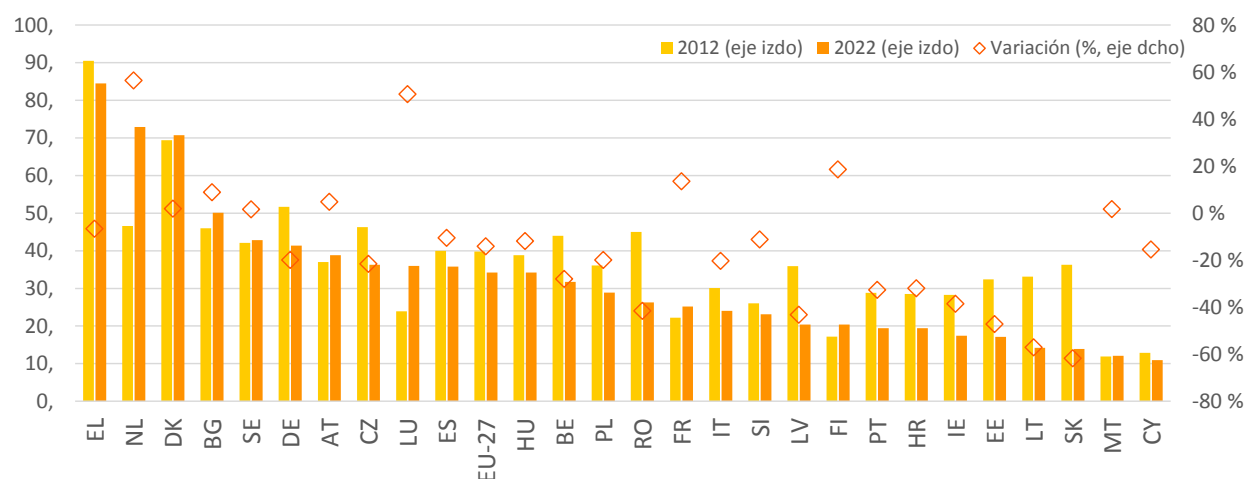
## Recuadro 8 del pilar: Mejorar el acceso a viviendas asequibles y ayudas a la vivienda para las personas necesitadas en la UE

**El acceso a una vivienda y a unas ayudas a la vivienda adecuadas es un derecho fundamental<sup>258</sup> y crucial para el bienestar y la cohesión social de las personas.** La crisis de la COVID-19 ha puesto de relieve la importancia de una vivienda accesible, asequible y de calidad para favorecer la participación en el mercado laboral y la mejora de los resultados educativos. El artículo 31 de la Carta Social Europea y el principio 19 del pilar europeo de derechos sociales piden a los Estados miembros que proporcionen acceso a viviendas sociales y ayudas a la vivienda, prevengan los desahucios y garanticen la inclusión social de las personas vulnerables y sin hogar.

**El coste de la vivienda representa —especialmente en el caso de las personas en riesgo de pobreza— una elevada proporción de la renta disponible, que disminuyó de forma lenta y desigual entre los Estados miembros.** Los costes de vivienda son compromisos que no pueden desatenderse sin poner en grave peligro la calidad de vida o arriesgarse a sufrir dificultades financieras. En 2022, la proporción de personas en riesgo de pobreza (AROP) que estaban afectadas por el sobrecoste de la vivienda fue del 34,2 % en la UE, más del triple que el conjunto de la población (9,1 %). Esto se debe a un lento avance a escala de la UE desde 2012 (una disminución de tan solo 5,6 p.p.), con diferencias considerables entre los Estados miembros. Se lograron avances notables en Eslovaquia y Lituania, donde la tasa de sobrecoste se redujo más de la mitad, seguidas de Estonia, Letonia y Rumanía, con una disminución superior al 40 %. Al mismo tiempo, en los Países Bajos y Luxemburgo se registró un aumento de la tasa de sobrecoste superior al 50 %, seguidos de Finlandia y Francia, con un aumento superior al 10 %. No se observan patrones de convergencia ni de divergencia entre los Estados miembros a largo plazo.

### Tasa de sobrecoste de la vivienda de las personas en riesgo de pobreza en 2012 y 2022

Proporción de personas AROP que viven en hogares con sobrecoste de la vivienda, 2012 y 2022 (%; niveles y variación porcentual)



Fuente: Eurostat [ilc\_lvho07a]. Interrupción de las series de FR y LU en 2022.

<sup>258</sup> Véase el artículo 25, apartado 1, de la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) y el artículo 34 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la UE](#).

**El cumplimiento de las normas sobre condiciones materiales, la accesibilidad física para las personas con discapacidad y la creación de barrios inclusivos son requisitos previos para la calidad de la vivienda.** La grave inadecuación de la vivienda, en particular en cuanto a su tamaño, se considera a menudo una forma de *sinhogarismo*<sup>259</sup>. Además, las comunidades infrarrepresentadas o marginadas, como los gitanos, sufren a menudo segregación en la vivienda (es decir, un acceso desigual a viviendas estándar, inclusivas y de alta calidad, y a los servicios conexos). Los programas de vivienda social destinados a hacer frente a estos retos presentan diferencias en el conjunto de la UE en cuanto a objetivos, requisitos y condiciones de acceso, pero también en cuanto a recursos financieros (ayuda en especie o subsidios en efectivo)<sup>260</sup>. La inversión en vivienda social puede mejorar la accesibilidad y asequibilidad de la vivienda para los grupos de renta baja y vulnerables, incluidas las personas sin hogar.

**Las políticas de la UE pueden tener efectos positivos para la asequibilidad, la disponibilidad y la adecuación de la vivienda, especialmente para las personas necesitadas.** Si bien la responsabilidad principal de la vivienda y de las ayudas a la vivienda recae en los Estados miembros, la UE puede apoyar los esfuerzos de las autoridades públicas nacionales y subnacionales para hacer frente a estos retos con financiación (a través de los programas del FEDER, el FSE+, el MRR e InvestEU) y políticas, por ejemplo en los ámbitos de la cohesión y el desarrollo urbano, el empleo y la protección social, y las políticas industriales y energéticas. Además, ciertas iniciativas de la UE, como la Nueva Bauhaus Europea y la Iniciativa «Vivienda Asequible», pueden contribuir a aumentar la sostenibilidad y la inclusividad de la vivienda<sup>261</sup>.

**El acceso a viviendas sociales y asequibles ocupa un lugar destacado en la agenda política, legislativa y financiera de muchos Estados miembros.** Se trata, en particular, de **Chequia, Grecia, España, Francia, Italia, Letonia, Malta, Polonia, Portugal y Eslovaquia**. Por ejemplo, en el marco de su plan de recuperación y resiliencia, **Letonia** inició el desarrollo de la Estrategia de Vivienda Asequible para ofrecer un apoyo adecuado a todos los grupos de renta. **Francia** adoptó medidas específicas de regulación del alquiler, mientras que **Portugal** ha puesto en marcha un régimen de subsidios para ayudar a las familias a pagar alquileres e hipotecas (que forma parte del amplio paquete jurídico *Mais Habitação*), junto con otras medidas para mitigar el impacto del aumento de los tipos de interés en los préstamos para vivienda. **Grecia** desarrolló un programa de préstamos y ayudas a la vivienda en el contexto local, y también incrementó el subsidio de ayuda a la vivienda a los estudiantes, mientras que **Malta** elaboró un programa de apoyo a primeros compradores con la concesión de 10 000 subvenciones. **Polonia** adoptó un proyecto de ley sobre cooperativas de vivienda y **España** sobre vivienda. Por último, a fin de hacer frente a los efectos del aumento de los precios de la energía, se establecieron subsidios específicos en **Italia** y **Letonia**.

<sup>259</sup> Fundación Abbé Pierre - FEANTSA: *Third overview of housing exclusion in Europe* [Tercer informe sobre la exclusión en materia de vivienda en Europa, documento en inglés], 2018.

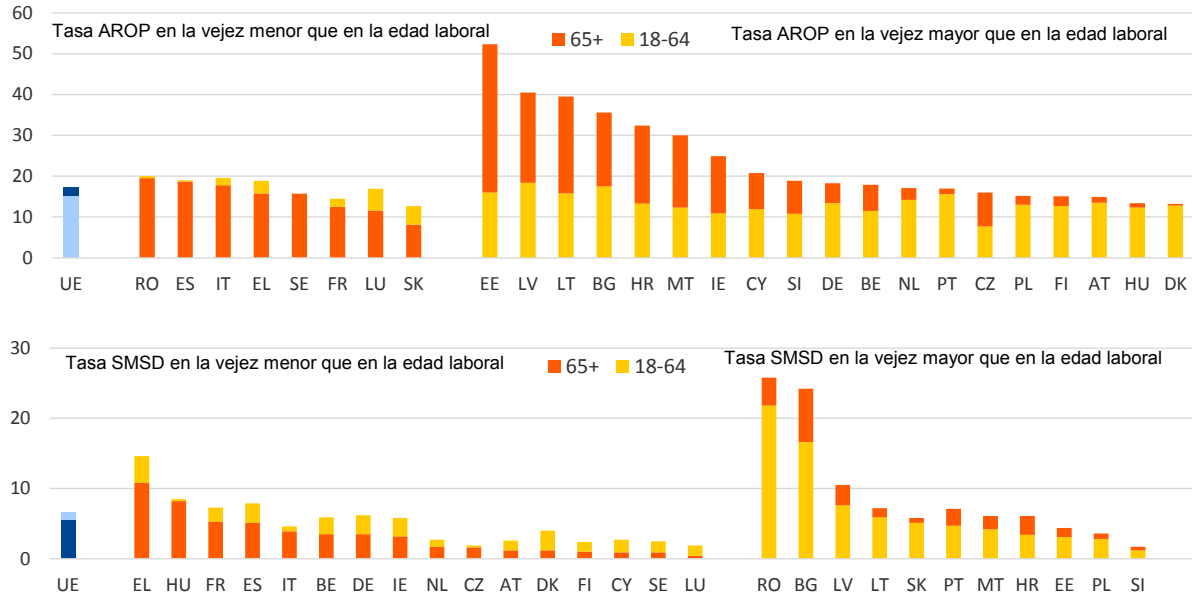
<sup>260</sup> OCDE: *Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable* [Construir para lograr un futuro mejor: políticas para hacer que la vivienda sea más asequible, documento en inglés], París, 2021.

<sup>261</sup> Véase *New European Bauhaus: beautiful, sustainable, together* [La Nueva Bauhaus Europea, hermosa, sostenible, juntos; documento en inglés] ([europea.eu](https://europea.eu)) y *Affordable housing initiative* [Iniciativa para una vivienda asequible, documento en inglés].

**Tras un ligero descenso entre 2020 y 2021, la tasa AROPE de las personas de 65 años o más aumentó en 2022.** Desde 2015, esta tasa ha aumentado del 18 al 20,2 %, con una brecha persistente entre mujeres y hombres (22,9 y 16,7 %, respectivamente). Esta tendencia general se vio impulsada por un aumento de la pobreza monetaria en este grupo de población, desde el 16,8 % en 2021 hasta el 17,3 % en 2022. En la mayoría de los países, el riesgo de pobreza (AROP) en la vejez es mayor que en la población en edad laboral (18-64 años), aunque la diferencia entre ambos grupos varía significativamente entre Estados miembros (véase el cuadro superior del gráfico 2.4.12). La tasa de privación material o social grave registra un descenso continuo, aunque con un ligero aumento entre 2021 y 2022 (desde el 7,4 % en 2015 hasta el 5,3 % en 2021 y el 5,5 % en 2022). En la mayoría de los Estados miembros, esta tasa es menor que entre la población en edad laboral a escala de la UE (6,6 % en 2022) (véase el cuadro inferior del gráfico 2.4.12).

**Gráfico 2.4.12: Las personas mayores (de 65 años o más) sufren un mayor riesgo de pobreza que la población en edad laboral, pero están expuestas con menos frecuencia a la privación material y social grave**

Tasa de riesgo de pobreza (AROP, cuadro superior) y tasa de privación material y social grave (SMSD, cuadro inferior) por grupos de edad (en %, 2022)



*Nota:* a la izquierda, la barra de 18-64 se suma a la barra de + 65; a la derecha, la barra de + 65 se suma a la barra de 18-64. Interrupción de las series correspondientes a FR y LU.

*Fuente:* Eurostat [[ilc\\_li02](#)] y [[ilc\\_mdsl1](#)], EU-SILC.

**Las pensiones representan, por término medio, alrededor de tres quintas partes de los ingresos de los últimos años de actividad profesional en la UE.** En 2022, la pensión media de las personas de entre 65 y 74 años se mantuvo en una ratio de 0,58 de las rentas del trabajo de las personas de entre 50 y 59 años<sup>262</sup>. Esta tasa de sustitución agregada ha aumentado lentamente desde un valor de 0,54 en 2012. En algunos países (como Luxemburgo, España, Italia y Grecia), se sitúa por encima de 0,70. En estos Estados miembros, las tasas de pobreza en la vejez tienden a ser menores que en la edad laboral. Por otra parte, la ratio de sustitución es inferior a 0,50 en doce Estados miembros —e incluso inferior a 0,40 en cuatro de ellos (Lituania, Irlanda, Bulgaria y Croacia)—, mientras que en Rumanía aumentó de 0,38 en 2021 a 0,52 en 2022. En 2022, la ratio fue menor entre las mujeres en la mayoría de los Estados miembros<sup>263</sup>.

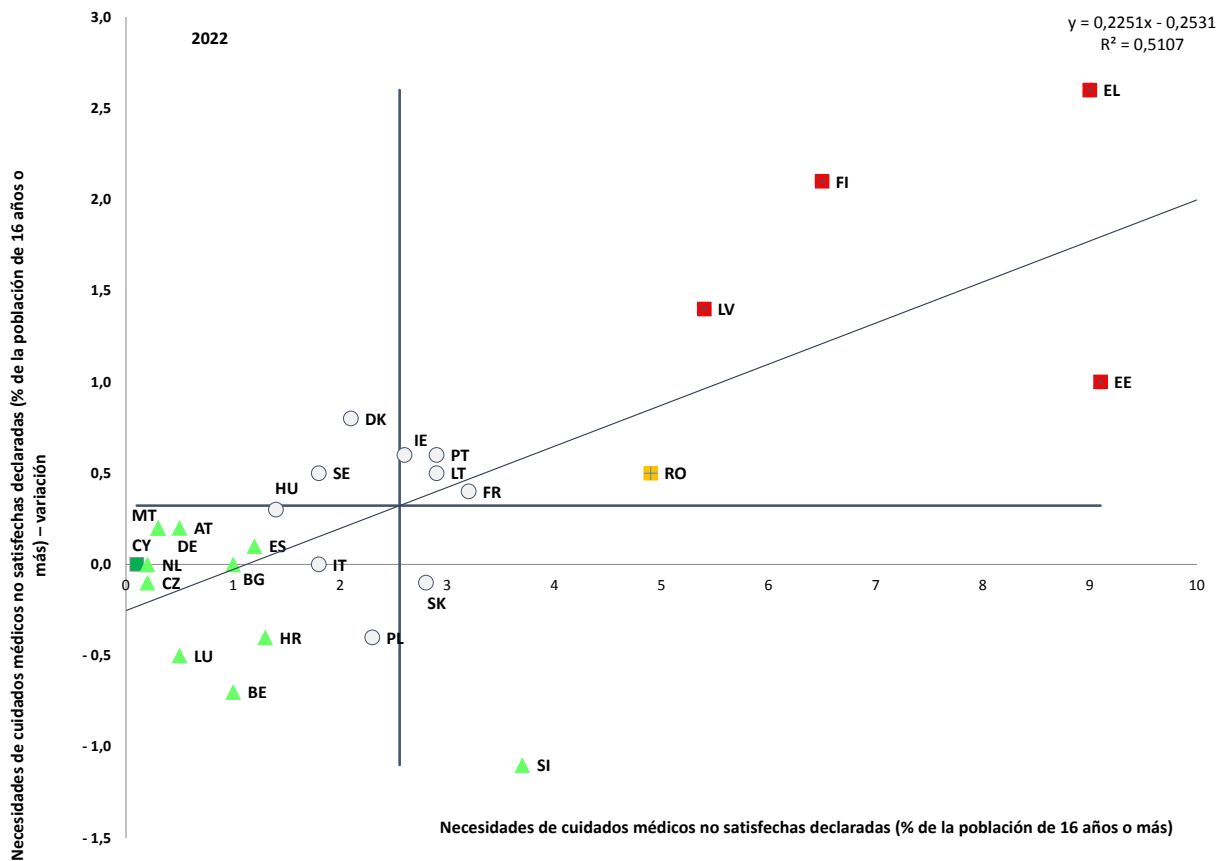
**En 2022, las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas se mantuvieron prácticamente estables por término medio, pero con grandes variaciones entre los Estados miembros.** Aunque la media de la UE solo aumentó de forma moderada, del 2 % en 2021 al 2,2 % en 2022, sigue habiendo grandes variaciones entre países, desde el 0,1 % en Chipre hasta el 9,1 % en Estonia (véase el gráfico 2.4.13), con un patrón claramente divergente. Los niveles más elevados de necesidades de cuidados médicos no satisfechas se declararon en Estonia, Grecia, Finlandia y Letonia, todos ellos en «situaciones críticas», así como en Rumanía, que está «en observación». Tras un descenso general de los niveles en los diez últimos años, las cifras vuelven a aumentar en esos países. En particular, Grecia (debido principalmente a que la asistencia médica es «demasiado cara») y Finlandia (principalmente por razones relacionadas con la «lista de espera») notificaron incrementos superiores a 2 p.p. en 2022. Los niveles más bajos de necesidades no satisfechas (con valores inferiores al 1 %) se declararon en Chipre, el «país con mejores resultados» en este ámbito, así como en los Países Bajos, Chequia, Alemania, Malta, Luxemburgo y Austria, todos ellos «mejores que la media» (junto con Bélgica, Bulgaria, España y Croacia). Es más probable que las personas que viven en hogares con ingresos bajos declaren necesidades de cuidados médicos no satisfechas, aunque la magnitud de la brecha con respecto al conjunto de la población varía de un Estado miembro a otro. Las mayores diferencias entre los quintiles de renta más baja y más alta se registraron en Grecia (11 p.p.), Letonia, Rumanía (en ambos, 8,4 p.p.), Finlandia (7,6 p.p.) y Portugal (6,1 p.p.). También se observan diferencias regionales en las necesidades no satisfechas declaradas, como en el caso de Hungría, Rumanía y Polonia (véase el gráfico 10 del anexo 5).

<sup>262</sup> Tal como refleja la tasa de sustitución agregada (TSA), Eurostat [[ilc\\_pnp3](#)], EU-SILC, definida como la relación entre la mediana de las pensiones brutas individuales en la categoría de 65 a 74 años y la mediana de las rentas brutas individuales en la categoría de 50 a 59 años, excluidas otras prestaciones sociales.

<sup>263</sup> En el [marco de evaluación comparativa](#) de la adecuación de las pensiones, elaborado conjuntamente por el Comité de Protección Social y la Comisión Europea, se ofrece más información sobre las características principales de los sistemas de pensiones. Este marco ha de aplicarse en el contexto del análisis más completo incluido en el informe sobre la adecuación de las pensiones.

**Gráfico 2.4.13: Gran variación entre Estados miembros en las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas**

Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas, niveles de 2022 y variaciones con respecto al año anterior (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



*Nota:* los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción en las series de FR y LU.

*Fuente:* Eurostat [tespm\_110], EU-SILC.

**La evolución demográfica, en particular la proyección de una mayor esperanza de vida futura, incrementa las posibilidades de que se necesiten cuidados de larga duración en el futuro.** Se prevé que el número de personas que puedan necesitar cuidados de larga duración en la UE aumentará de los 30,8 millones de 2019 hasta los 33,7 millones en 2030 y los 38,1 millones en 2050<sup>264</sup>. Según los datos de 2019, el 26,6 % de las personas de 65 años o más que vivían en hogares privados necesitaban cuidados de larga duración en la UE, con marcadas diferencias de género (el 32,1 % de las mujeres frente al 19,2 % de los hombres)<sup>265</sup>. Las últimas microsimulaciones realizadas por el JRC constatan que, además de los factores demográficos, los esfuerzos en materia de educación, promoción de la salud y prevención de enfermedades son factores clave que afectan a la necesidad estimada de cuidados de larga duración<sup>266</sup>.

**Las personas que necesitan cuidados de larga duración tienen a menudo un acceso limitado a los servicios oficiales de asistencia a domicilio, porque no son asequibles, no están disponibles o son de calidad insuficiente.** En 2019, el 46,5 % de las personas de 65 años o más con graves dificultades para el cuidado personal o para la realización de actividades domésticas en la UE declararon tener una necesidad de ayuda no satisfecha relacionada con tales actividades. Este porcentaje es notablemente más elevado en el caso de las personas del quintil de renta más bajo (51,2 %) que en el de las personas del quintil de renta más alto (39,9 %). La falta de acceso a cuidados profesionales puede traducirse en necesidades asistenciales no satisfechas o en una carga para los cuidadores no profesionales. Los problemas de acceso se ven exacerbados por la importante escasez de mano de obra y de capacidades en el sector asistencial. Se calcula que la proporción de cuidados de larga duración en el empleo total tendría que aumentar un 32 % (0,6 p.p.) de media en los países de la OCDE durante la próxima década, a fin de satisfacer el aumento previsto de la demanda<sup>267</sup>. El sector también debe mejorar las condiciones de trabajo para retener al personal y atraer a trabajadores con las capacidades adecuadas. La calidad de la asistencia prestada también se elevaría si mejorasen las condiciones de trabajo, así como la educación y la formación para las profesiones del sector. Con objeto de medir el grado de protección social de los cuidados de larga duración en la vejez y hacer una comparación entre países, la OCDE —con el apoyo de la Comisión Europea— ha preparado un conjunto de casos típicos de necesidades de cuidados de larga duración<sup>268</sup>. El análisis indica que, incluso después de recibir prestaciones de cuidados de larga duración, los costes directos de la asistencia pueden ser muy elevados en algunos Estados miembros, especialmente en el caso de las personas mayores con severas necesidades de este tipo de cuidados que reciben asistencia a domicilio (véase el gráfico 2.4.14).

<sup>264</sup> Comisión Europea y Comité de Política Económica: *The 2021 Ageing Report - Economic and budgetary projections for the EU Member States (2019-2070)* [Informe de 2021 sobre el envejecimiento: previsiones económicas y presupuestarias para los Estados miembros de la UE (2019-2070), documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

<sup>265</sup> Eurostat [hlth\_ehis\_tadle], EHIS. Esta medida basada en la encuesta solo registra a personas en hogares privados, pero no a personas que reciben atención residencial.

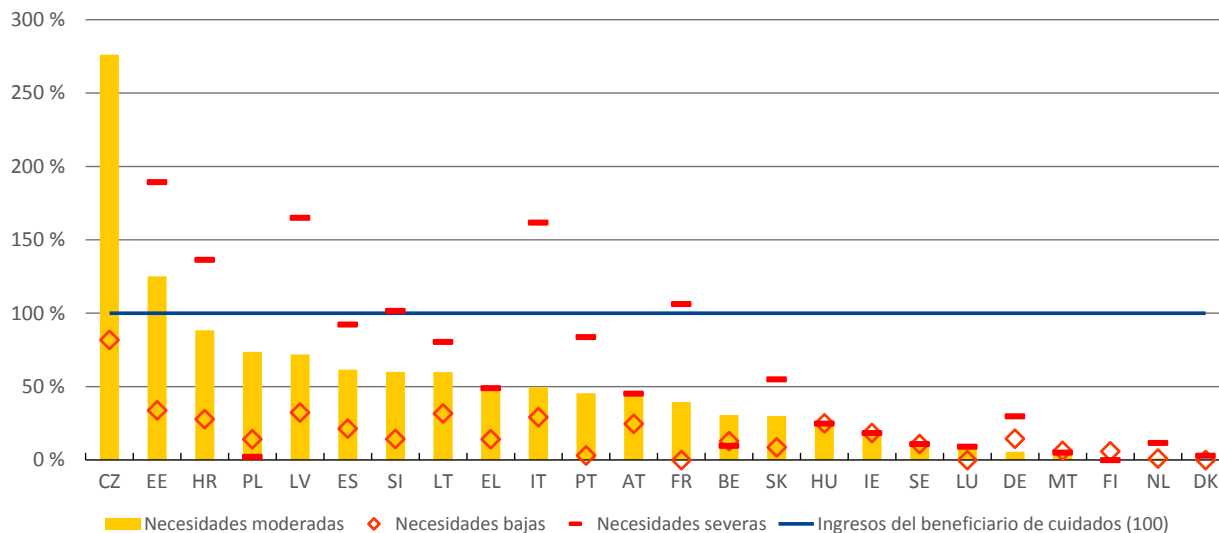
<sup>266</sup> Centro Común de Investigación: *Demographic microsimulation of long-term care needs in the European Union* [Microsimulación demográfica de las necesidades de cuidados de larga duración en la Unión Europea, documento en inglés], 2023.

<sup>267</sup> OCDE: *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care* [Y después de los aplausos, ¿qué? Mejorar las condiciones de trabajo en los cuidados de larga duración, documento en inglés], 2023.

<sup>268</sup> Cravo Oliveira Hashiguchi, T. y Llena-Nozal, A.: “The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?” [«La eficacia de la protección social para los cuidados de larga duración en la vejez: ¿reduce la protección social el riesgo de pobreza asociada a las necesidades de cuidados?»], documentos de trabajo sobre salud de la OCDE, n.º 117, OECD Publishing, París, 2021.

### Gráfico 2.4.14: Los gastos directos ocasionados por los cuidados pueden ser muy elevados, especialmente en el caso de las personas mayores con necesidades severas de cuidados de larga duración que reciben atención domiciliaria

Gastos directos ocasionados por la asistencia a domicilio como proporción de los ingresos en la vejez (una vez recibida la ayuda pública) en el caso de los beneficiarios de cuidados con una renta mediana y sin riqueza neta, por nivel de severidad, 2022



*Nota:* EE hace referencia a Tallin, en Estonia, IT hace referencia al Alto Adigio (Tirol del Sur), en Italia, AT a Viena, en Austria, y BE a Flandes, en Bélgica.

*Fuente:* análisis de la OCDE sobre la base del cuestionario de protección social de los cuidados de larga duración de la OCDE, la base de datos de distribución de la renta de la OCDE y la base de datos de distribución de la riqueza de la OCDE.

### 2.4.2. Medidas adoptadas por los Estados miembros

**Casi todos los Estados miembros aplicaron medidas de apoyo para ayudar a las personas a hacer frente al incremento del coste de la vida.** La mayoría de los Estados miembros (**Bélgica, Chipre, España, Finlandia, Lituania, los Países Bajos, Portugal, Rumanía y Eslovenia**)

aumentaron prestaciones como la renta mínima, las prestaciones familiares y por hijos, las prestaciones por desempleo y las pensiones. **Eslovenia** es uno de los pocos países que también adaptaron los subsidios a la vivienda. **Grecia y Eslovaquia** optaron por realizar pagos únicos extraordinarios y cuotas adicionales en concepto de renta mínima y prestaciones familiares y por hijos a lo largo de 2022. Por último, **Suecia** ha aportado una cantidad extraordinaria en concepto de subsidios a la vivienda a las familias con hijos desde la pandemia y aumentó todavía más esta cantidad en junio de 2023 en respuesta al elevado coste de la vida<sup>269</sup>.

<sup>269</sup> El [informe anual de 2023 del Comité de Protección Social](#) recoge un catálogo más amplio de las medidas aplicadas por los Estados miembros para hacer frente a la subida de los precios de la energía y al elevado coste de la vida.

**A fin de apoyar el acceso a los servicios esenciales, y especialmente a la energía, en el contexto del aumento de los precios, los Estados miembros adoptaron importantes medidas de emergencia, que eran temporales pero a menudo inespecíficas<sup>270</sup>.** Por ejemplo, **Bélgica** ejecutó durante el invierno de 2022/23 dos paquetes de ayuda a todos los hogares en forma de deducciones automáticas en las facturas de electricidad y gas. **Irlanda** asignó 1 200 millones EUR en concepto de ayudas a la energía mediante el pago de un crédito para ayudar a los consumidores a reducir sus facturas de electricidad. **Francia** introdujo un bono energético excepcional como apoyo adicional puntual a los hogares más vulnerables y **Chequia** estableció un tope temporal a los precios de la energía. **Portugal** introdujo un bono para los hogares vulnerables a fin de mitigar la pobreza energética en las viviendas («Vale Eficiência») y redujo el IVA sobre la electricidad al 6 % para los clientes nacionales o de baja tensión con potencias contratadas de hasta 6,9 kVA. **Bulgaria** y **Rumanía** prestaron apoyo temporal a través de un régimen de bonos a los hogares más vulnerables mediante la utilización de fondos del FSE — REACT-UE, en el marco de la iniciativa SAFE. **España** ha prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2023 una medida que garantiza el suministro básico de agua, gas, electricidad y telecomunicaciones. **Italia** introdujo un fondo de 112 millones EUR para financiar un bono específico destinado a cubrir los gastos de transporte de las personas con ingresos bajos. **Malta** hizo gratuito el transporte público para todos los residentes titulares de una tarjeta de transporte personal a partir de octubre de 2022. **Eslovenia** limitó los precios de la electricidad y el gas para los hogares. Redujo temporalmente el tipo del IVA (del 22 al 9,5 %) y redujo a la mitad los impuestos especiales sobre la electricidad y el gas. **Eslovaquia** introdujo límites a los precios del gas, la calefacción y la electricidad para los hogares y las empresas. También se han adoptado algunos pagos puntuales a las personas más afectadas por los elevados precios de la energía.

<sup>270</sup> También en relación con estas medidas, véase el [informe anual de 2023 del Comité de Protección Social](#).

**Varios Estados miembros se centraron en abordar y prevenir los retos de la pobreza mediante mejoras de la adecuación y la cobertura de la renta mínima y la asistencia social. Letonia** adoptó una reforma de la renta mínima que implicaba un aumento en 2023 y 2024 de todas las transferencias relacionadas con la renta mínima y que vincula los futuros umbrales de la renta mínima, las pensiones y las medidas de apoyo social a la renta mediana, de forma que se contempla una indexación anual. **Polonia** y **Hungría** introdujeron medidas dirigidas a determinados grupos de edad o zonas. En consonancia con su reforma de la renta mínima, **Bulgaria** introdujo modificaciones legales del subsidio de calefacción con el fin de racionalizar los grupos destinatarios y aumentar el umbral de ingresos y la cobertura de la prestación. **Chequia** aumentó el importe del «mínimo vital» y el «mínimo de subsistencia» aproximadamente en un 5 %, ambos utilizados para el cálculo de otros subsidios.

**En varios Estados miembros se han tomado medidas para modernizar la renta mínima y la asistencia social.** **Alemania** introdujo una reforma importante de su renta mínima mediante la Ley de prestaciones para los ciudadanos (*Bürgergeld-Gesetz*). En consecuencia, se reformó el apoyo a la renta básica para los demandantes de empleo. Más allá del ajuste de las tasas de necesidades estándar (nivel de prestaciones), la Ley tiene por objeto ayudar a los demandantes que estén en condiciones de trabajar a aprovechar nuevas oportunidades. La Ley incentiva el desarrollo de capacidades a través de una prestación de educación y formación continuas (*Weiterbildungsgeld*), una bonificación de prestaciones para los ciudadanos (*Bürgergeldbonus*) y una bonificación permanente de educación y formación (*Weiterbildungsprämie*). Se suprimió la priorización de la colocación laboral recogida en el Libro II del Código Social, lo que allana el camino para que más personas participen en la formación inicial y continua. En **Finlandia**, el Comité Parlamentario de Seguridad Social, que tiene un mandato de siete años (2020-2027), tiene la misión de reformar el sistema finlandés de seguridad social reduciendo su complejidad. Un informe provisional presenta formas alternativas de organización de la seguridad social y propuestas de reformas, en particular orientaciones estratégicas relativas a indicadores e instrumentos para evaluar los avances. En **Portugal**, se han hecho esfuerzos dirigidos a modernizar y simplificar el sistema de bienestar y aumentar el acceso a las prestaciones a través de la «transición digital de la seguridad social». Aunque todavía se encuentra en una fase preliminar, en el PRR recientemente revisado se han dado pasos para introducir una única prestación social destinada a sustituir a un conjunto de prestaciones no contributivas. **España** prosigue sus esfuerzos para aplicar su reforma de la renta mínima, en particular mediante el desarrollo de un centro para la creación de vías de integración dirigidas a los beneficiarios de esta prestación. Una vez finalizados los proyectos piloto apoyados por el MRR, se evaluarán los factores de cobertura, eficacia y éxito. Asimismo, desde el 1 de enero de 2023, los beneficiarios de la renta mínima pueden acogerse a un incentivo laboral: si encuentran empleo o aumentan su jornada laboral, el importe de la prestación no se reducirá en un porcentaje equivalente al incremento de sus ingresos laborales. **Rumanía** revisó su legislación sobre renta mínima para mejorar la asistencia social. La reforma tiene por objeto reducir la pobreza, estimular el empleo mediante medidas de activación y aumentar el nivel educativo, al tiempo que reduce la carga administrativa para la Administración y los beneficiarios. **Eslovaquia** concedió un subsidio de estabilización a los trabajadores sanitarios y otros empleados de los servicios de protección social de los menores de edad.

**Es esencial que los servicios sociales sean resilientes, tal como demostró la pandemia de COVID-19. Chipre** adoptó una reforma destinada a reestructurar y modernizar los servicios sociales para responder rápidamente a las necesidades de las personas vulnerables. En **Letonia**, la declaración del nuevo Gobierno establece el objetivo de introducir una cesta mínima de servicios sociales que deben prestarse con carácter obligatorio a nivel local. Del mismo modo, **España** aprobará, en el marco de su PRR, una reforma que garantizará una cartera mínima de servicios comunes y normas comunes para la prestación de servicios sociales en todo el país. **Bulgaria** tiene previsto elaborar, en el marco de su PRR y a más tardar a finales de 2023, un inventario nacional de servicios sociales que refleje las deficiencias en la prestación y ayude a determinar las necesidades de inversión.

**En 2022-2023 se introdujeron varias reformas en relación con los sistemas de prestaciones por desempleo<sup>271</sup>.** En vista de su incierta situación económica, **Suecia** decidió en junio de 2023 mantener un acceso más fácil a las prestaciones por desempleo, especialmente en lo que se refiere al período de carencia, el historial laboral y las posibilidades de acceso de los emprendedores (en caso de interrupciones reiteradas de las actividades empresariales). En el marco de su PRR, **Estonia** adoptó en diciembre de 2022 una reforma de las prestaciones del seguro de desempleo que, a partir de finales de junio de 2023, supedita el período de prestación al ciclo económico. El objetivo es mejorar la protección social de los desempleados que se encuentren en condiciones más difíciles del mercado laboral, apoyando al mismo tiempo una vuelta más rápida al puesto de trabajo cuando la situación mejore. En **Francia**, la reforma del seguro de desempleo adoptada en diciembre de 2022 redujo la duración de este tipo de prestaciones y eliminó el acceso a estas en caso de abandono del empleo. **Finlandia** anunció una reforma para ofrecer más incentivos al trabajo que aumentarán la duración del trabajo previo y condicionarán el importe de las prestaciones a los ingresos previos, mientras que la tasa de sustitución disminuirá con el tiempo.

---

<sup>271</sup> Véase también el informe de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social [COM(2023) 43 final], adoptada en enero de 2023.

**Las medidas adoptadas por algunos Estados miembros tenían por objeto reforzar el acceso a la protección social para grupos específicos, como los trabajadores autónomos.** En **Lituania**, el Gobierno propuso en junio de 2023, en el marco de su PRR, una reforma del seguro de desempleo para reducir la duración de las contribuciones mínimas exigidas (de doce a nueve meses, en los últimos treinta meses), así como para incluir a los trabajadores autónomos. En **España**, la reforma de julio de 2022 estableció un nuevo sistema de cotización para los trabajadores autónomos y mejoró la protección en caso de cese de actividad. España también reguló una nueva prestación para los trabajadores autónomos que operen en un sector afectado por despidos temporales del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica. Asimismo, la reforma del estatuto de los artistas introdujo prestaciones por desempleo especiales para ellos a partir de julio de 2023. En septiembre de 2023, **Chequia** introdujo algunos cambios para los trabajadores que se rigen por los «acuerdos para realizar trabajo» con vistas a establecer una competencia en igualdad de condiciones, al menos en parte, con los contratos de trabajo clásicos (introducción del permiso remunerado y de la paga extra por fines de semana, noches o vacaciones). En **Bélgica**, la nueva reglamentación aprobada en diciembre de 2022 adaptó la legislación de protección social a la situación laboral específica y a las relaciones laborales de artistas y técnicos, con la creación de un nuevo estatuto de «trabajador del arte». Además, la nueva «prestación del arte» (desde octubre de 2022) amplió las categorías de trabajadores del arte con cobertura y mejoró su acceso a un tipo especial de prestaciones por desempleo.

**El acceso a las prestaciones por enfermedad se facilitó con diversas medidas.** En **Irlanda**, la Ley de baja por enfermedad de 2022 introdujo, a partir de enero de 2023, el derecho legal a recibir una prestación por enfermedad, por el que los asalariados (en particular los que tienen salarios bajos y no están amparados por el régimen de prestaciones por enfermedad de una empresa) tienen derecho a un período mínimo de baja remunerada si enferman o sufren una lesión que los incapacite para el trabajo. La duración de la baja remunerada por enfermedad se incrementará gradualmente a lo largo de los tres próximos años, a fin de evitar una carga financiera excesiva para los empleadores. En junio de 2023, **España** introdujo tres situaciones no ocupacionales como nuevas causas de baja por enfermedad, sin que sea necesario un período mínimo de cotización. En el marco de su política de digitalización y modernización de las comunicaciones de los ciudadanos con el Sistema de Seguridad Social (SIS), **Chipre** puso en marcha en febrero de 2023 la plataforma electrónica para la presentación de solicitudes de prestaciones por enfermedad.

**Varios Estados miembros reforzaron las prestaciones familiares y por hijos, también en respuesta al incremento del coste de la vida.** En **Austria**, se ha asignado a los Estados federados un total de 200 millones EUR al año en subvenciones especiales del Gobierno federal para los cursos escolares 2022/23 a 2026/27, con el fin de impulsar la expansión de los servicios elementales de guardería educativa. En **Bulgaria**, la prestación de escolarización de 300 BGN (154 EUR), que se concedía inicialmente a los alumnos que comenzaban los cursos primero y octavo, se amplió también a los que comienzan los cursos segundo, tercero y cuarto. En **Chipre**, los servicios de cuidado de los niños de hasta 4 años se subvencionan mediante pagos directos a las guarderías. La subvención puede alcanzar hasta el 80 % del coste mensual del servicio de guardería, con un importe máximo que depende del nivel de ingresos. En **Chequia**, se concedió una asignación puntual de 5 000 CZK (200 EUR) a los progenitores con ingresos anuales inferiores a 1 millón CZK (40 000 EUR). En **Estonia**, se aumentaron los subsidios familiares para las familias con tres o más hijos. En **Alemania**, a partir de enero de 2023, la prestación por hijo se fijó en 250 EUR por hijo y mes, con un incremento por el primer y segundo hijo y otro ligeramente inferior por el tercer hijo. Las familias con bajos ingresos reciben ayudas adicionales por hijos. En **Grecia**, se ofreció apoyo financiero a 50 empresas medianas y 70 grandes con el fin de crear guarderías para niños de entre 6 meses y 2,5 años. Como parte de un proyecto piloto, se distribuyen bonos entre los progenitores con hijos de hasta 2,5 años para cubrir parte de los servicios de guardería prestados por cuidadores certificados. En **Irlanda**, se asignaron 121 millones EUR adicionales al sistema nacional de atención a la infancia (*National Childcare Scheme*). En los **Países Bajos**, el reembolso parcial de los gastos de cuidado de los hijos en función de los ingresos ya no depende del número de horas que los padres trabajan de manera efectiva. En **Polonia**, se destinaron cerca de 704 millones EUR del FSE+ y 380 millones EUR del MRR a crear más de 100 000 nuevas plazas de guardería entre 2022 y 2029, incluidas las adaptadas a las necesidades de los niños con discapacidad o que requieren cuidados especiales. En **Portugal** se introdujo una nueva prestación de la Garantía Infantil sujeta a condiciones de recursos, que se abona además del subsidio familiar. También se actualizaron los importes del subsidio familiar y otras prestaciones familiares y, desde enero de 2023, los niños nacidos a partir del 1 de septiembre de 2021 (incluido) tienen derecho a asistir gratuitamente a guarderías. En **Eslovaquia**, se incrementó el subsidio parental. Los progenitores trabajadores pueden utilizar este subsidio para cubrir los gastos relacionados con el cuidado de niños hasta los 3 años, o hasta los 6 años en caso de enfermedad de larga duración del niño.

En **Eslovenia**, los beneficiarios de asistencia social financiera y apoyo a la renta recibieron un subsidio energético adicional puntual, cuyo importe depende del tamaño de la familia y que es, como mínimo, de 200 EUR. Además, en octubre, noviembre y diciembre de 2022, las familias recibieron un complemento de las prestaciones existentes por hijo, que osciló entre 21 y 123 EUR. En **España**, la prestación de 100 EUR mensuales por hijo menor de 3 años se amplió para cubrir no solo a las madres trabajadoras, sino también a las mujeres que reciben prestaciones por desempleo contributivas o no contributivas.

**Los Estados miembros adoptaron medidas en consonancia con la Recomendación del Consejo de 2021 por la que se establece una Garantía Infantil Europea.** Aunque algunos Estados miembros siguen trabajando en sus planes de acción para la aplicación de la Garantía Infantil Europea, se han adoptado varias medidas estratégicas destinadas, por ejemplo, a mejorar la inclusión social de los niños vulnerables, como la desinstitucionalización de los cuidados alternativos en **Grecia** y las comidas escolares gratuitas en **Croacia** y **Luxemburgo**. En **España**, la aplicación de la Garantía Infantil Europea ha suscitado un conjunto más amplio de reformas, con once actos legislativos que se adoptarán entre 2021 y 2023 y que abarcan, en el marco del PRR, la modernización de los servicios sociales y el refuerzo del sistema educativo, con vistas a garantizar una educación inclusiva para los niños con necesidades especiales. También se ha establecido un sistema de gobernanza multinivel para la aplicación de la Garantía, que incluye la existencia de coordinadores a nivel regional.

**Varios Estados miembros adoptaron medidas para reforzar sus prestaciones por discapacidad o el apoyo financiero a las familias y a los cuidadores de familiares dependientes con discapacidad.** Algunos países introdujeron cambios legislativos que mejoran la protección y el apoyo financiero a las personas con responsabilidades asistenciales, por ejemplo, mediante la concesión de nuevos derechos a los progenitores de un menor de edad con discapacidad (**Francia**), nuevas prestaciones a los miembros de la familia que cuidan de un familiar con discapacidad (**Eslovaquia**), la reducción de las barreras para acceder a las prestaciones para cuidadores en el caso de las personas que conviven, o mediante créditos fiscales a los progenitores de menores de edad con discapacidad (**Malta**). **Malta** y **Croacia** también están desarrollando programas de asistencia personal con el objetivo de apoyar la vida independiente de las personas con discapacidad y mejorar su participación en la educación, el empleo y la sociedad. Varios Estados miembros siguen invirtiendo en mejorar los servicios sociales y la asistencia a domicilio para ayudar a las personas con discapacidad a seguir viviendo en su hogar, en particular en el contexto de las reformas de sus sistemas de cuidados de larga duración (por ejemplo, **Bulgaria** y **Eslovenia**).

**El acceso a viviendas sociales y asequibles ocupa un lugar destacado en la agenda política, legislativa y financiera de muchos Estados miembros.** Por ejemplo, en el marco de su PRR, **Letonia** inició el desarrollo de la Estrategia de Vivienda Asequible para establecer un apoyo adecuado, en particular a los hogares vulnerables, a través de viviendas sociales y viviendas municipales de alquiler bajo. **Francia** adoptó medidas específicas de regulación del alquiler, mientras que **Portugal** puso en marcha un régimen de subsidios para ayudar a las familias a pagar alquileres e hipotecas (que forma parte del paquete jurídico *Mais Habitação*), junto con otras medidas para mitigar el impacto del aumento de los tipos de interés en los préstamos para vivienda. **Grecia** decidió centrarse en los estudiantes mediante el incremento del subsidio a la vivienda. A fin de hacer frente a los efectos del aumento de los precios de la energía, se establecieron subsidios específicos en **Italia** y **Letonia**. Para facilitar el acceso a la vivienda y su asequibilidad, **Grecia** introdujo un programa de préstamos y ayudas a la vivienda en el contexto local, mientras que Malta elaboró un programa de apoyo para los compradores de primera vivienda. **Polonia** adoptó un proyecto de ley sobre cooperativas de vivienda.

**Se adoptaron medidas en relación con las pensiones, destinadas a aumentar la resiliencia y la equidad de los sistemas.** Entre ellas cabe destacar la actualización de las pensiones (**Bulgaria**), la revisión de los mecanismos de indexación de las pensiones (**Estonia** e **Italia**) y las tasas de devengo, con especial atención a la promoción del acceso a prestaciones básicas en la vejez, el incremento de la cuantía de las pensiones mínimas (**Bélgica**, **Croacia** y **Letonia**), y la reducción de la presión fiscal sobre las personas con pensiones bajas (**Alemania**, **Malta**, **Estonia** e **Italia**). En el marco de su PRR, **España** decidió establecer un incremento gradual de las bases máximas de cotización al régimen de pensiones, así como de las pensiones máximas, e introdujo una nueva vía de devengo para que las pensiones mínimas y las no contributivas aumenten en consonancia con la evolución del salario mínimo. Asimismo, en marzo de 2023 se adoptaron varias medidas para reducir la brecha de género en materia de pensiones, entre las que destacan una mejor cobertura de la carrera profesional y un incremento del complemento de la brecha de género en las pensiones. Por último, la reforma española de 2023 del sistema de pensiones establece la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo a la hora de calcular los períodos de cotización para tener derecho a las pensiones de jubilación; asimismo, se decidió equiparar gradualmente las cotizaciones de los trabajadores autónomos a la seguridad social con el sistema de los trabajadores asalariados. En **Francia**, **Portugal** y **Dinamarca** se introdujeron aumentos excepcionales de las pensiones y complementos para las pensiones bajas, y **Países Bajos** y **Lituania** aumentaron las pensiones públicas.

**Croacia y Malta** mejoraron las condiciones de acceso a las pensiones de supervivencia y la cuantía de estas, mientras **España, Francia, Alemania y Malta** adoptaron medidas para mejorar la situación de las personas con capacidad laboral reducida. En **Bélgica**, la reforma de julio de 2023 incluyó la parentalidad, los permisos por cuidados y el desempleo temporal en los períodos contributivos para acceder a la pensión mínima. En **Chequia y Malta** también se decidió aumentar las pensiones y establecer créditos de cotización por la crianza de los hijos. Por último, **Italia** decidió prorrogar temporalmente en 2023 el Anticipo de Pensiones Sociales (*APE Sociale*) para las personas de al menos 63 años que no tengan derecho a pensión, que hayan realizado tareas pesadas o que tengan una discapacidad mínima del 74 %, para los desempleados que hayan agotado sus prestaciones por desempleo, y para los cuidadores. La subida adicional de las pensiones en **Eslovaquia** entró en vigor en julio de 2023, al tiempo que se relajaron los criterios para la concesión de una pensión de invalidez y se aumentó su cuantía. Las pensiones mínimas aumentaron desde octubre de 2023 hasta un nivel inicial del 145 % del mínimo de subsistencia (389,90 EUR).

**Las reformas relacionadas con la edad de jubilación y la prolongación de la vida laboral estuvieron motivadas por consideraciones de sostenibilidad fiscal y de adecuación.** La atención se centró en promover la prolongación de la vida laboral en **Bélgica, Chequia y Finlandia**, y en combinar el trabajo con la jubilación a través de incentivos positivos y una mayor flexibilidad, como en **Dinamarca, Alemania y Croacia**. Un pequeño número de medidas estuvieron dirigidas a elevar la edad de jubilación, como en **Francia y Chequia**, y también a endurecer la jubilación anticipada en este último país. La reforma de las pensiones aprobada en **Irlanda** en septiembre de 2022 ofreció la posibilidad de trabajar hasta los 70 años a cambio de pensiones más elevadas, así como una transición gradual a lo largo de varios años hacia el «criterio del total de las cotizaciones», según el cual el cálculo de las pensiones estará vinculado a las cotizaciones a la seguridad social realizadas por una persona a lo largo de toda su vida laboral. El sistema de pensiones reconocerá el tiempo que hayan dedicado las personas que presten cuidados de larga duración. **Italia** amplió las disposiciones sobre jubilación anticipada para las personas con una larga trayectoria profesional o con una situación laboral específica, al tiempo que endureció los criterios de admisibilidad.

Por último, aumentó la tendencia a potenciar el papel de los sistemas de pensiones de capitalización y a fomentar los derechos individuales. En algunos casos, esto implicaba mejorar los derechos colectivos a las pensiones de jubilación, como en **Dinamarca**, mientras que en otros se reforzaron los derechos individuales, concretamente en los regímenes de pensiones de capitalización obligatorios. En los **Países Bajos**, en particular, la amplia reforma de junio de 2023 estuvo dirigida a conseguir que el segundo pilar fuese más transparente, justo, resiliente a las perturbaciones y mejor adaptado a un mercado laboral dinámico. En **Rumanía** se adoptaron medidas para garantizar la sostenibilidad del segundo pilar. En el marco del MRR, **Eslovaquia** adoptó una reforma de las pensiones en 2022, que vincula la edad de jubilación a la esperanza de vida.

**Los Estados miembros adoptaron medidas para reforzar la atención primaria y fomentar la integración de la asistencia, así como el acceso a ella.** En junio de 2022, **Italia** adoptó una ley para apoyar nuevos modelos y normas para la atención primaria. En **Lituania**, el Parlamento aprobó en julio de 2022 la reforma de la red de instituciones sanitarias, con el fin de crear centros de salud para reforzar la atención primaria. El país también endureció los costes directos anuales máximos de los productos farmacéuticos para pacientes ambulatorios a partir de mediados de 2023. En **Hungría**, una reforma adoptada en diciembre de 2022 tiene por objeto apoyar las prácticas de grupos multidisciplinarios. En marzo de 2023, **Croacia** modificó su Ley de asistencia sanitaria para fomentar las prácticas de asistencia integrada, con especial interés en la atención primaria. En **Bélgica** se ha elaborado un nuevo plan interfederal sobre asistencia integrada para 2024, mientras que «un nuevo acuerdo para los médicos de cabecera y las consultas de atención primaria» prevé el desarrollo de un nuevo modelo de financiación para fomentar mejores prácticas de asistencia integrada. **Rumanía** amplió los servicios cubiertos por los médicos de cabecera contratados por el sector público para 2023. En la misma línea, **Portugal** planifica la creación de nuevas unidades locales de salud a lo largo de 2023 para mejorar la integración de los cuidados. También suprimió la mayor parte de los gastos cobrados a los pacientes en el sistema público nacional de salud a partir de junio de 2022. En enero de 2023, **Eslovaquia** adoptó su Estrategia General de Atención Ambulatoria para reforzar la atención primaria. **Eslovenia** acordó en junio de 2023 un aumento significativo de los recursos para la digitalización de la asistencia sanitaria, que se espera que sirva para impulsar las prácticas asistenciales integradas. En abril de 2023, **Irlanda** suprimió el cobro de gastos a pacientes hospitalizados en el sistema público. **Finlandia** modificó su ley de asistencia sanitaria en noviembre de 2022 a fin de reducir los tiempos máximos de espera para la atención ambulatoria no urgente en la atención primaria pública.

**Varios Estados miembros adoptaron medidas para remediar la escasez de mano de obra en el sector de la asistencia sanitaria y garantizar la retención del personal sanitario, así como para mejorar la gobernanza en el sector.** A finales de 2022, **Malta** adoptó un marco estratégico más amplio para el personal sanitario, mientras que **Rumanía** adoptó un marco legislativo en el ámbito de su estrategia nacional en 2023. **Luxemburgo** puso en marcha en diciembre de 2022 una campaña para atraer a nuevos estudiantes hacia las profesiones médicas y adoptó medidas para modernizar la enseñanza de enfermería. **Francia** adoptó una nueva ley en abril de 2023, con el fin de impulsar la profesión de enfermería de atención primaria mediante el reparto de tareas. En virtud de la modificación de su Ley de asistencia sanitaria (abril de 2023), **Croacia** pretendía reforzar la gestión de los hospitales generales transfiriendo la propiedad del nivel municipal al estatal. En diciembre de 2022, **Hungría** adoptó medidas para reorganizar el sistema sanitario y centralizar la gobernanza de funciones como la atención primaria y la integración con los cuidados de larga duración. **Finlandia** adoptó una reforma, aplicada a partir de enero de 2023, para reorganizar la atención sanitaria primaria y especializada mediante la creación de veintidós condados de servicios de bienestar. **Suecia**, con el apoyo del MRR, continuó con su iniciativa de atención a las personas mayores para formar al personal de enfermería y de dirección en el ámbito de la asistencia a las personas mayores, y protegió legalmente el título de personal de asistente de enfermería para dotar a la profesión de un mayor atractivo. **Eslovenia** adoptó cambios legislativos que permiten agilizar el empleo de los nacionales de terceros países en el ámbito de la asistencia sanitaria y la asistencia social. En **Alemania**, los subsidios para realizar estudios de enfermería se introducirán a partir de 2024 y la formación profesional se modernizará aún más.

Se tomaron medidas para fomentar la salud pública, en particular mediante la prevención de enfermedades y la promoción de la salud, y se reforzaron las medidas en determinadas áreas terapéuticas, en particular el cáncer y la salud mental. Francia adoptó su Estrategia Nacional de Prevención 2023-2027, cuyo objetivo es mejorar el acceso a la atención preventiva. En agosto de 2022, España adoptó una nueva estrategia de salud pública como herramienta para fomentar que todas las políticas públicas tengan en cuenta la salud y la equidad sanitaria. Eslovaquia aprobó el Plan de Acción Nacional de Control del Tabaco para 2023-2030. Rumanía adoptó un Plan Nacional de Lucha contra el Cáncer en noviembre de 2022 con el fin de aplicar, a partir de 2023, un enfoque integrado y multidisciplinar del tratamiento, mientras que Italia adoptó su Plan Nacional de Oncología 2023-2027, en particular para completar el Registro Nacional del Cáncer y la Red de Registros Regionales del Cáncer, y Bulgaria adoptó en enero de 2023 un plan nacional de lucha contra el cáncer. Francia adoptó, en septiembre de 2022, medidas para mejorar el acceso a la atención psiquiátrica, y España, a mediados de 2022, puso en marcha su Estrategia de Salud Mental 2022-2026 para mejorar los servicios y el apoyo a las familias y promover un modelo de atención integral y comunitaria. En Portugal, se espera que en 2023 entre en vigor una nueva Ley de salud mental que refuerce las recientes reformas para fomentar la desinstitucionalización. Alemania adoptó el Pacto para el Servicio Público de Salud para el período 2021-26, cuyo objetivo es mejorar el empleo, los procesos digitales y las estructuras modernas del servicio público de salud.

**Varios Estados miembros están llevando a cabo reformas e inversiones en cuidados de larga duración, en consonancia con la Recomendación del Consejo relativa al acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles.** Entre ellas destacan medidas para mejorar la disponibilidad de los servicios en **Bulgaria, Estonia, España, Italia, Lituania, Portugal, Rumanía y Eslovenia**, su asequibilidad en **Estonia, Italia y Eslovenia**, su calidad en **Estonia, España, Lituania y Eslovenia**, y el apoyo a la mano de obra en **Bulgaria, Alemania y Lituania**. **Bulgaria** está utilizando el FSE y el FSE+ para ampliar la atención domiciliaria, en particular la formación del personal a tal fin. **Estonia** está llevando a cabo una reforma para reducir los pagos directos en la atención general y ampliar los servicios de bienestar social con vistas a permitir la vida independiente en el hogar; además, estableció normas de calidad para la asistencia a domicilio y la atención general. **España** está utilizando la financiación del MRR para mejorar la accesibilidad de la asistencia para las personas con discapacidad, pilotar la desinstitucionalización y desarrollar la teleasistencia, y se está preparando para mejorar la infraestructura asistencial en consonancia con un modelo de cuidados de larga duración orientado a los cuidados basados en la comunidad. **Italia** estableció un plan para definir el nivel mínimo de servicios sociales destinados a las personas mayores que no son autosuficientes y creó un fondo para invertir en la vida independiente y la contratación de personal de los servicios sociales para la implantación de los puntos de acceso únicos. **Lituania** está preparando un nuevo modelo de cuidados de larga duración para racionalizar la configuración administrativa y financiera, establecer requisitos mínimos para los proveedores de cuidados de larga duración y ampliar los cuidados basados en la comunidad, y tiene previsto utilizar el MRR y los Fondos de Cohesión de la UE para desarrollar capacidades y mejorar los recursos humanos y las infraestructuras de los cuidados de larga duración. **Rumanía** adoptó la Estrategia Nacional sobre Cuidados de Larga Duración y Envejecimiento Activo 2023-2030, que incluye medidas para abordar las necesidades médicas de cuidados de larga duración y mejorar los cuidados basados en la comunidad para las personas mayores. **Eslovenia** está trabajando en una nueva reforma destinada a ampliar las opciones de cuidados no residenciales, establecer normas de calidad y mejorar la viabilidad financiera del sistema de cuidados de larga duración instaurando estos cuidados como un nuevo pilar de la seguridad social.

## CAPITULO 3. PRIMERA FASE DE ANÁLISIS POR PAÍS

En este capítulo se presentan fichas por país correspondientes a la primera fase del análisis por país, sobre la base de las características del marco de convergencia social (MCS), según se describen en los Mensajes clave conexos del COEM y del CPS y en el Informe de base del Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS<sup>272</sup>, que también respaldan las principales conclusiones horizontales presentadas en el apartado 1.5 del capítulo 1. Este enfoque debe considerarse un proyecto piloto que se someterá a evaluación. Aunque todas las fichas se basan en los valores del cuadro de indicadores sociales y en las categorizaciones del Informe conjunto sobre el empleo, conforme a las descripciones del recuadro del apartado 1.5 y del anexo 6, su estructura depende de la situación específica de cada país: el orden de los tres ámbitos de actuación tratados en las fichas (empleo; educación y capacidades; y protección e inclusión social) se rige por la evolución de los acontecimientos en el país en cuestión, tal como se desprende de los cuadros incluidos en el cuadro de indicadores sociales que figuran en el anexo 9. Del mismo modo, el gráfico de cada país ilustra la cuestión más pertinente o un acontecimiento clave del país de que se trate.

La primera fase del análisis por país se basa en el conjunto completo de indicadores principales del cuadro de indicadores sociales. Cada uno de los indicadores<sup>273</sup> se examina sobre la base de la metodología del Informe conjunto sobre el empleo, que determina la posición relativa de los Estados miembros. Esta posición relativa se expresa en términos de desviaciones típicas con respecto a la media del nivel absoluto del valor del indicador y su variación en comparación con el año anterior (véase el anexo 4 para más detalles técnicos). Los resultados se resumen en una de las siete categorías posibles de cada indicador para el país en cuestión («país con mejores resultados», «mejor que la media», «bueno, pero requiere vigilancia», «en la media», «débil pero en mejoría», «en observación» y «situación crítica»). Esto se corresponde con la escala de colores, de verde a rojo. En los cuadros del anexo 9 figura un breve resumen de los indicadores y su calificación para cada Estado miembro.

---

<sup>272</sup> Para debatir esta iniciativa, se creó el Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS, que se mantuvo activo desde octubre de 2022 hasta mayo de 2023. Sus resultados fueron utilizados por el COEM y el CPS para preparar el debate ministerial en la reunión del Consejo EPSCO de junio de 2023. El trabajo y sus resultados se recogen en los [Mensajes clave del COEM y del CPS sobre la introducción de un marco de convergencia social en el Semestre Europeo](#) y en el [Informe del Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS](#) conexo.

<sup>273</sup> Para conocer los detalles técnicos de los indicadores principales del cuadro de indicadores, incluida la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad sobre la base del concepto del indicador global de limitación de actividad (GALI), véase el anexo 2.

**Cada indicador principal del cuadro de indicadores sociales se evalúa con la metodología explicada anteriormente, con el fin de determinar si es necesario un análisis ulterior en una segunda fase.** La calificación de «situación crítica» se refiere a los Estados miembros que obtienen una puntuación mucho peor que la media de la UE en un indicador específico y cuya situación se deteriora o no mejora lo suficiente en comparación con el año anterior. Una situación se marca «en observación» en dos casos: a) cuando el Estado miembro obtiene peores resultados que la media de la UE en un indicador específico y su situación se deteriora o no mejora con suficiente rapidez, y b) cuando la puntuación en términos de niveles está en consonancia con la media de la UE, pero la situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE.

**Se considera justificado un análisis ulterior en una segunda fase en el caso de los Estados miembros que tienen seis o más indicadores principales del cuadro de indicadores sociales señalados en rojo («situación crítica») o naranja («en observación»).** Un motivo adicional para considerar que la situación requiere un análisis ulterior en una segunda fase se da cuando un indicador señalado en rojo o naranja presenta dos deterioros consecutivos en su categorización en los informes conjuntos sobre el empleo. Un ejemplo es el cambio de «en la media» a «débil pero en mejoría» en la edición del Informe conjunto sobre el empleo de 2023, seguido de un nuevo deterioro hasta el nivel de «situación crítica» en la edición de 2024. Esto se contabilizaría como una «señal» adicional para alcanzar el umbral mínimo de seis señales en total. Por ejemplo, si en un determinado año  $n$  un país tiene cinco indicadores principales del cuadro de indicadores sociales señalados en rojo o naranja, y uno de ellos presenta dos años consecutivos de deterioro en los años  $n$  y  $n-1$ , se considera que el país tiene un total de seis señales en dicho año  $n$  (cinco señales rojas/naranjas de los indicadores en el año en cuestión + 1 con dos deterioros consecutivos). En consecuencia, también requeriría un análisis ulterior. Cualquier interrupción en las series o problema relacionado con la calidad y la interpretación de los datos se tiene en cuenta en la evaluación del número total de señales sumadas para alcanzar el umbral.

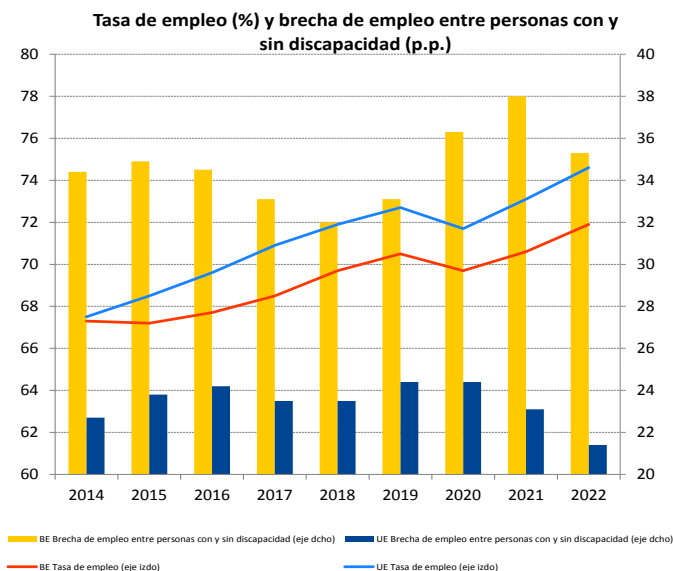
## Bélgica

**El mercado laboral de Bélgica se recuperó rápidamente de la crisis de la COVID-19 pero sigue obteniendo resultados por debajo de la media.**

Las tasas de desempleo y de desempleo de larga duración están «en la media». Aunque la tasa de empleo ha aumentado en general en línea con la media de la UE desde 2017 hasta alcanzar un nuevo récord del 71,9 %, sigue por detrás de otros Estados miembros y se ha mantenido «en observación» durante tres años consecutivos. Esto se debe en gran medida a que la tasa de actividad de Bélgica es inferior a la media.

Si bien la brecha de género en el empleo está «en la media», con 7,6 p.p., las personas con discapacidad encuentran dificultades

persistentes para acceder al mercado laboral, lo que se ha registrado como «situación crítica» en los tres últimos años. La brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad aumentó de forma constante entre 2018 y 2021 (de 32 a 38 p.p.) y, a pesar de que bajó a 35,3 p.p. en 2022, Bélgica se mantiene entre los Estados miembros con peores resultados a este respecto (frente a una media de la UE de 21,4 p.p.). Por último, el crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares per cápita no se ha mantenido en la media de la UE y permanece «en observación».



*Nota:* interrupción de la serie cronológica de BE en 2017.

*Fuente:* Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], EPA-UE [[tepsr\\_sp200](#)], EU-SILC.

**Bélgica obtiene resultados ligeramente mejores que la media en el ámbito de la educación y las capacidades.** Con más de la mitad (52,7 %) de los niños menores de 3 años en guarderías oficiales, los resultados de Bélgica son «mejores que la media». Además, el porcentaje de jóvenes que abandonan prematuramente la educación y la formación es relativamente bajo (6,4 %) y «mejor que la media», tras registrarse una mejora con respecto al año anterior, mientras que la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), del 9,2 %, está «en la media». La proporción de la población que tiene al menos capacidades digitales básicas, que favorecen la doble transición ecológica y digital, también está «en la media», con un 54,2 % (frente al 53,9 % de la UE).

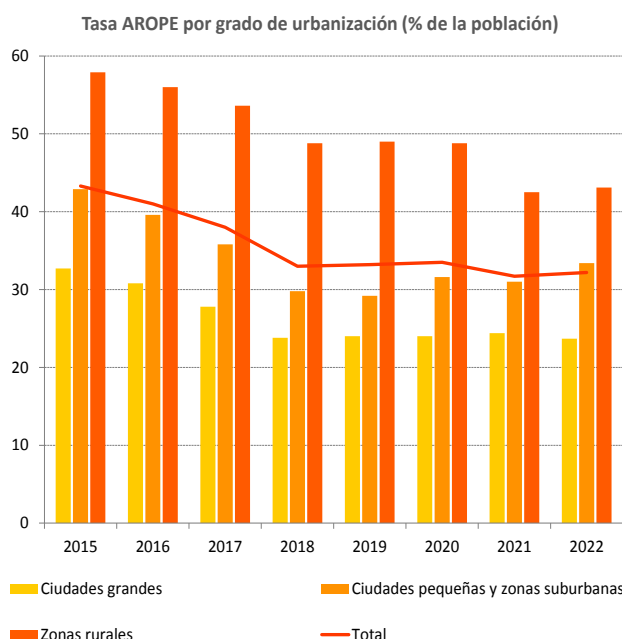
**Por lo general, las políticas sociales son eficaces para prevenir y mitigar los riesgos de pobreza y exclusión social, así como las desigualdades de ingresos.** Los porcentajes de la población total y de los niños en riesgo de pobreza o exclusión social han ido disminuyendo desde 2017 y se corresponden, en líneas generales, con la media de la UE. Además, Bélgica es el «país con mejores resultados» en dos dimensiones adicionales en el ámbito social: el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza, que está muy por encima de la media de la UE (un 48,8 % frente al 35,3 % en 2022); y los bajos niveles de desigualdad, medidos por la ratio de distribución de la renta por quintiles. Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas se califican de «mejores que la media», ya que solo el 1 % de la población belga declaró encontrarse en esa situación en 2022.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los tres indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Bélgica presente riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Bulgaria

### Bulgaria se enfrenta a importantes retos relacionados con la pobreza y la inclusión social.

A pesar de que ha descendido recientemente, el porcentaje global de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se sitúa en el 32,2 % y es uno de los más altos de la UE (la media de la UE es del 21,6 %), lo que apunta a una «situación crítica». Del mismo modo, la tasa AROPE de los menores de edad aumentó en 0,9 p.p. entre 2021 y 2022 y se situó en el 33,9 % en 2022 (muy por encima de la media de la UE del 24,7 %) y también refleja una «situación crítica». Los riesgos de pobreza son especialmente elevados para las personas con discapacidad, las que viven en zonas rurales y



Fuente: Eurostat [[ilc\\_peps13n](#)], EU-SILC.

remotas, y la población gitana. En este contexto, las transferencias sociales (excluidas las pensiones) tuvieron un impacto limitado en Bulgaria, al reducir la pobreza en solo un 24,4 % (frente a un 35,3 % en la UE), por lo que este indicador está «en observación». Por otra parte, la desigualdad, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, se encuentra entre las más altas de la UE (7,3 frente a 4,7 en la UE) y refleja una «situación crítica», a pesar de los pequeños descensos registrados en los tres últimos años. La situación se ve agravada por las numerosas personas que viven en hogares con sobrecoste de la vivienda (el 15,1 % de la población total), lo que también es una «situación crítica».

### A pesar de las recientes mejoras, Bulgaria sigue enfrentándose a retos relacionados con la formación de capacidades.

La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas sigue siendo baja (un 31,2 % frente al 53,9 % de la UE en 2021) y constituye una «situación crítica». Reforzar la adquisición de capacidades por parte de los adultos, también en el ámbito digital, parece importante a fin de favorecer la doble transición ecológica y digital. Al mismo tiempo, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación ha disminuido y se sitúa actualmente en el 10,5 %, por encima pero cerca de la media de la UE del 9,6 %. Sin embargo, sigue siendo especialmente elevada en las zonas rurales (19,1 %). Por último, la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales fue de tan solo el 17,4 % en 2022 (frente al 35,7 % en la UE). El bajo nivel de esta tasa, junto con los retos que afectan a la calidad de la prestación de los servicios de guardería, hace que este indicador esté «en observación», ya que puede ir en detrimento de las perspectivas de aprendizaje a largo plazo de los niños.

**El mercado laboral búlgaro ha mejorado recientemente, pero sigue presentando dificultades, en particular para las personas con discapacidad y los jóvenes.** El país ha mostrado una fuerte recuperación de su mercado laboral, con una tasa de empleo históricamente elevada (un 75,7 % en 2022) y una disminución constante de la tasa de desempleo (hasta el 4,3 % en el mismo año). El desempleo de larga duración también sigue una tendencia a la baja, mientras que la brecha de género en el empleo se ha reducido (hasta 7,7 p.p. en 2022, frente a los 8,4 p.p. del año anterior). Sin embargo, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad seguía estando muy por encima de la media de la UE en 2022 (29,5 p.p. frente a 21,4 p.p.) y, por lo tanto, está «en observación». Asimismo, aunque ha disminuido en los últimos años, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) fue del 15,1 % en 2022, todavía por encima de la media de la UE (11,7 %), lo que da lugar a un resultado «débil pero en mejoría».

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los ocho indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **se ha determinado que Bulgaria se enfrenta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza que exigen un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

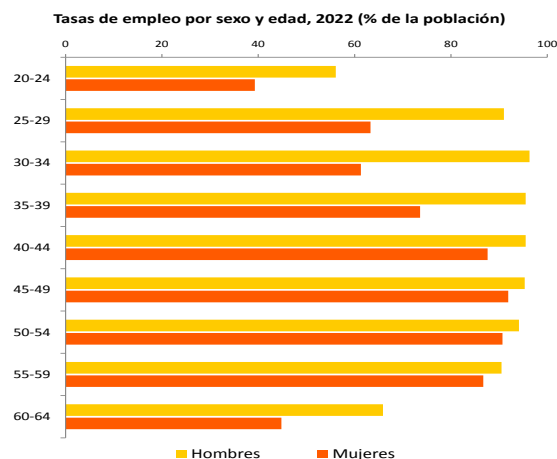
## Chequia

La economía checa se recuperó de la crisis de la COVID-19 y de la crisis energética a un ritmo moderado, mientras que, en general, los resultados positivos del mercado laboral van acompañados de una creciente escasez de mano de obra y de condiciones más difíciles para determinados grupos, en particular las mujeres. En 2022, Chequia se encuentra entre los países con mejores resultados por lo que respecta a las tasas

de empleo y desempleo (81,3 y 2,2 %, respectivamente). La baja tasa de desempleo de larga duración (0,6 % en 2022) también es «mejor que la media». Sin embargo, la tasa de empleo de las mujeres sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres (una diferencia de 14,9 p.p. en 2022), lo que muestra una «situación crítica». Aunque la tasa de participación de los niños menores de 3 años en guarderías oficiales (6,8 % en 2022) mejoró en 1,9 p.p. en comparación con 2021, sigue muy por debajo de la media de la UE (35,9 %). Esto refleja una persistente

«situación crítica» que, combinada con los retos que afectan a la calidad en la prestación de los servicios de guardería, puede ser perjudicial para las perspectivas de aprendizaje a largo plazo de los niños y también puede ser un factor de reducción de la participación de las mujeres en el mercado laboral. La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) se situó en el 11,4 % en 2022, y está «en observación»<sup>274</sup>. La brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad, de 22,7 p.p. en 2022, sigue estando «en la media». Reforzar la participación de las mujeres y los jóvenes en el mercado laboral podría ayudar a mitigar la escasez de mano de obra.

**Los resultados de Chequia en relación con las capacidades están en la media, pero hay margen de mejora para apoyar la capacidad de innovación y facilitar la doble transición ecológica y digital.** El porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación se redujo hasta ser «mejor que la media» en 2022. En 2021, la proporción de adultos que tenían al menos capacidades digitales básicas se situó «en la media», con un 59,7 %, frente al 53,9 % de la UE. Promover el aprendizaje de adultos y el desarrollo de capacidades, en particular en el ámbito de las capacidades digitales, puede contribuir a favorecer las tendencias actuales hacia la automatización y la robotización industriales.



Fuente: Eurostat [[lfsa\\_ergaed](#)], EPA-UE.

<sup>274</sup> Interrupción en la serie cronológica en 2021 y 2022.

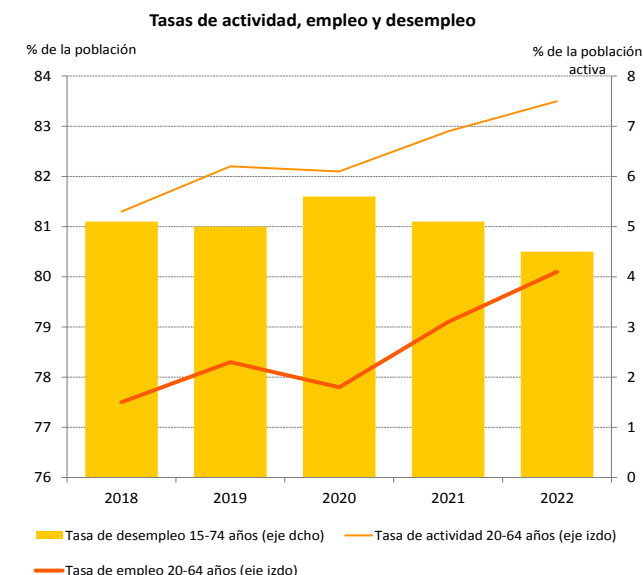
**Chequia cuenta con un sistema de protección social que funciona correctamente y que ha demostrado eficaz para reducir los riesgos de pobreza y las desigualdades.** El riesgo global de pobreza o exclusión social fue del 11,8 % en 2022, el más bajo de la UE, lo que convierte a Chequia en el «país con mejores resultados», a pesar de un incremento de 1 p.p. en 2022. La situación se mantiene en general estable en el caso de los menores de edad. Chequia muestra resultados notables por lo que respecta a la ratio de distribución de la renta por quintiles (3,5 en 2022). La renta bruta disponible real de los hogares per cápita (RBDH) disminuyó de 125,8 en 2021 a 121,2 en 2022, y está «en observación». El sobrecoste total de la vivienda aumentó ligeramente, hasta el 6,9 % en 2022, manteniéndose así «en la media». Sin embargo, la asequibilidad de la vivienda en las ciudades checas requiere un estrecho seguimiento, pues en 2022 la tasa de sobrecoste de la vivienda (10,6 %) en ellas fue más elevada (0,3 p.p. más que en 2021) que en las zonas rurales (4,0 %). Chequia está «mejor que la media» por lo que respecta a las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas. No obstante, el rápido envejecimiento de la población ejerce presión sobre los sistemas sanitarios y de cuidados de larga duración, lo que exige un estrecho seguimiento.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cuatro indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Chequia se enfrente a riesgos potenciales para la convergencia social al alza, por lo que no será necesario realizar un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Dinamarca

**El mercado laboral danés se recuperó rápidamente de la crisis de la COVID-19 y sigue siendo resiliente, a pesar de la ralentización de la actividad económica en 2023 y de la creciente escasez de mano de obra.** Se registran buenos

resultados en general en el ámbito de las «condiciones de trabajo justas». Las elevadas tasas de empleo y las bajas tasas de desempleo de 2022, del 80,1 y del 4,5 %, respectivamente, son «mejores que la media». Dinamarca es uno de los «países con mejores resultados» por lo que respecta a la tasa de desempleo de larga duración (que bajó del 1 % en 2021 al 0,5 % en 2022). Sin embargo, el país sufre escasez de mano de obra en múltiples sectores, en particular en los relacionados con la economía ecológica y digital. La tasa de contratación



Fuente: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], [[une\\_rt\\_a](#)], EPA-UE.

infructuosa en las empresas fue del 29 % entre febrero de 2021 y 2022<sup>275</sup>. Por lo que se refiere a grupos de población específicos, la situación de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) es «mejor que la media», del mismo modo que la brecha de género en el empleo, que disminuyó significativamente en 2022 hasta situarse en 5,4 p.p. A pesar de que la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad aumentó en 2 p.p., hasta alcanzar los 9,9 p.p. en 2022, Dinamarca sigue siendo un «país con mejores resultados» en este sentido.

<sup>275</sup> Agencia Danesa del Mercado Laboral y la Contratación: [Recruitment Survey – Report, June 2022](#) [Encuesta sobre contratación. Informe de junio de 2022, documento en inglés].

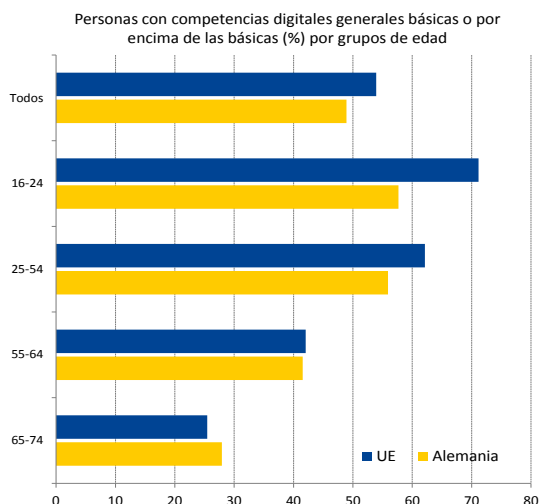
**Dinamarca obtiene, en general, buenos resultados en educación y capacidades, pero la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación sigue en aumento.** Aunque disminuyó en varios Estados miembros, esta proporción creció en Dinamarca hasta el 10 % en 2022 y supera ligeramente la media de la UE, que es del 9,6 %, por lo que ahora está «en observación». Esto merece atención a la luz de la reducción de la oferta de mano de obra y de la escasez de trabajadores cualificados. En el lado positivo, Dinamarca se encuentra entre los «países con mejores resultados» en relación con el porcentaje de niños menores de 3 años en guarderías oficiales y el porcentaje de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas, que favorecen que la doble transición ecológica y digital sea justa.

**Dinamarca tiene un sistema de protección social que funciona muy bien, pero los costes de la vivienda siguen siendo un reto.** En el ámbito de la «protección e inclusión social», Dinamarca se coloca en una situación «mejor que la media» o como «país con mejores resultados», en particular en relación con el riesgo de pobreza o exclusión social (tanto en general como en el caso de los menores de edad) y con el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza. Sin embargo, se considera que la gran proporción de hogares afectados por el sobrecoste de la vivienda que se observa en los tres últimos años, con un 14,7 %, constituye una «situación crítica» en 2022, y refleja la limitada oferta de viviendas asequibles en las ciudades más grandes.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los dos indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Dinamarca presente riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Alemania

**Alemania se enfrenta a retos relacionados con la educación y las capacidades que deben abordarse, especialmente a la luz de la doble transformación ecológica y digital.** El porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (de 18 a 24 años) fue elevado y se situó en el 12,2 % en 2022 (frente al 12,5 % en 2021 y al 9,6 % en la UE), lo que refleja una «situación crítica» durante los dos últimos años. Asimismo, la proporción de la población que tiene al menos capacidades digitales básicas se situó en el 48,9 % en 2021 (frente a una media de la UE del 53,9 %) y se considera «en observación». La diferencia con la media de la UE fue significativamente mayor en el caso del grupo de edad más joven (de 16 a 24 años), concretamente de 13,5 p.p.



Fuente: Eurostat, [tepsr\_sp410].

**El mercado laboral alemán repuntó tras la crisis de la COVID-19 y funciona bien en general, aunque el empleo a tiempo parcial de las mujeres sigue siendo muy elevado y las tasas de participación en la educación y cuidados de la primera infancia son relativamente bajas.** En Alemania, la evolución en cuanto a unas «condiciones de trabajo justas» es, en general, positiva. La tasa de empleo es elevada, del 80,7 % en 2022, y ha seguido aumentando, aunque a un ritmo más lento. La tasa de desempleo global y su componente de larga duración alcanzaron nuevos mínimos (3,1 y 1,0 %, respectivamente), situando a Alemania como «país con mejores resultados» por tercer año consecutivo. En consonancia con estas tendencias generales positivas, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) también disminuyó del 9,5 % en 2021 al 8,6 % en 2022, lo que constituye un resultado «mejor que la media».

Lo mismo se aplica a la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad, que bajó de 30,5 p.p. en 2021 a 24 p.p. en 2022. Por otra parte, si bien la brecha de género en el empleo se mantuvo «en la media», en torno a los 7 p.p. en 2022, la brecha de género en el empleo a tiempo parcial siguió siendo una de las más elevadas de la UE, con 36,7 p.p. (frente a los 20,2 p.p. en la UE). Esto podría guardar relación, entre otras cosas, con los incentivos a través del sistema fiscal y con el porcentaje relativamente bajo de niños menores de 3 años en guarderías oficiales (un 23,9 % en 2022, frente al 35,7 % en la UE) que, unido a los problemas que afectan a la calidad en la prestación de los servicios de guardería, se considera «en observación». Por último, la renta bruta disponible real de los hogares (RBDH) per cápita se mantuvo prácticamente estable (113,6 en 2022) y se ha calificado de «en la media» en los dos últimos años.

**Desde el punto de vista social, el sobre coste de la vivienda plantea dificultades a muchos hogares.** En los dos últimos años, esta tasa ha ido en aumento y ahora se considera «en observación», al ser del 11,8 % en 2022, frente al 9,1 % en la UE. Esto refleja en parte las necesidades no satisfechas en materia de nuevas construcciones. Como aspecto positivo, la ratio de distribución de la renta por quintiles, que mide los resultados en materia de desigualdades, siguió disminuyendo en 2022, y ahora es «mejor que la media». El impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza y la proporción de la población que declara necesidades de cuidados médicos no satisfechas son «mejores que la media», mientras que los porcentajes de la población total y de los menores en riesgo de pobreza o exclusión social, respectivamente del 20,9 y del 24 % (21,6 y 24,7 % en la UE), están «en la media».

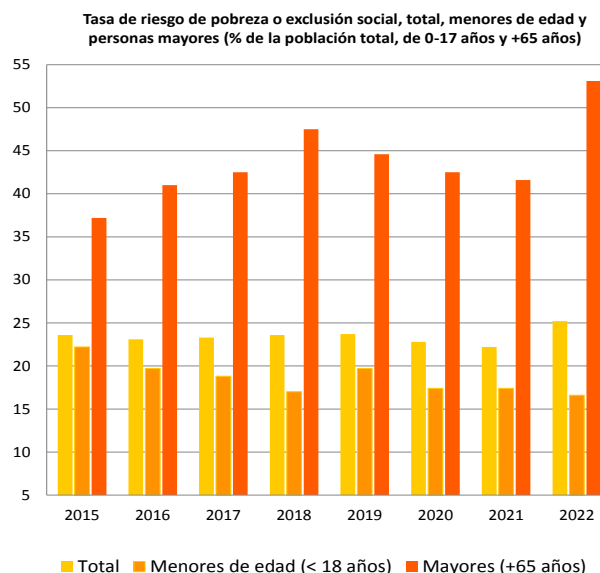
A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cuatro indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Alemania afronte riesgos potenciales para la convergencia social al alza, por lo que no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Estonia

**Estonia se enfrenta a retos en el ámbito de la protección e inclusión social.** Varios indicadores del cuadro de indicadores sociales en este ámbito presentan situaciones «críticas» o «en observación». La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) aumentó en 3 p.p., situándose en el 25,2 %

en 2022, por encima de la media de la UE, que fue del 21,6 %, por lo que está «en observación». Además, los riesgos de pobreza o exclusión social de las personas mayores y de las personas con discapacidad se encuentran entre los más elevados de la UE (un 53,1 y un 47,8 %, frente al 20,2 y el 28,8 % en la UE, respectivamente), mientras que la situación de los menores de edad es «mejor que la media». En este contexto, cabe señalar que el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó del 31,7 %

en 2020 al 28,1 % en 2022, muy por debajo de la media de la UE, del 35,3 %, y, por lo tanto, está «en observación». La desigualdad, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, aumentó de 5 a 5,4 entre 2021 y 2022 (también «en observación»), frente a una media de la UE de 4,7 en 2022, lo que interrumpe un marcado y constante descenso desde 2014. Estonia tiene uno de los niveles más elevados de necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas en la UE (un 9,1 % frente al 2,2 % en 2022), lo que representa una «situación crítica». El acceso a la asistencia sanitaria sigue siendo un reto en un contexto caracterizado por la creciente escasez de personal sanitario, los elevados pagos directos y el rápido envejecimiento de la población.



Fuente: Eurostat [[ilc\\_peps01n](#)], EU-SILC.

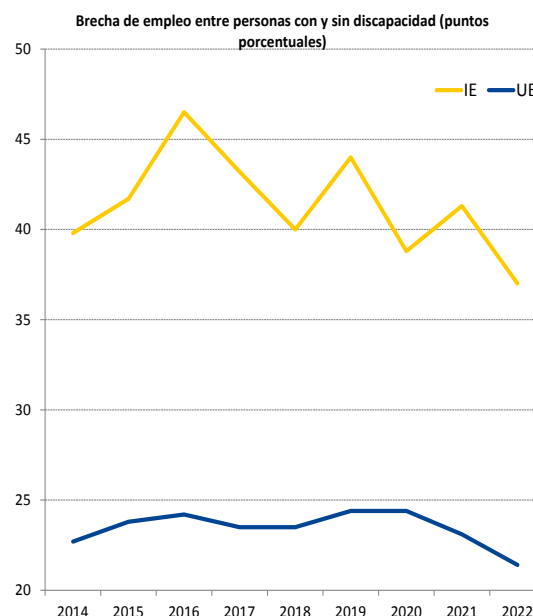
**En el ámbito de la educación y las capacidades, Estonia tiene más margen para reducir el abandono escolar prematuro.** La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó en 1 p.p., hasta alcanzar el 10,8 % en 2022, y está «en observación». Mejorar esta dimensión es importante para dotar a la mano de obra del futuro de capacidades y competencias transversales clave. La participación de los niños menores de 3 años en guarderías oficiales es «mejor que la media», tras registrar un incremento significativo, de 8 p.p., y pasar del 25,7 % en 2021 al 33,7 % en 2022 (un 35,7 % en la UE). La proporción de la población que tiene al menos capacidades digitales básicas, que favorecen la doble transición ecológica y digital, también está «en la media», con un 56,4 %.

**El mercado laboral estonio siguió registrando buenos resultados en 2022 y 2023.** La mayoría de los indicadores del cuadro de indicadores sociales en el ámbito de las «condiciones de trabajo justas» muestran una evolución positiva. La tasa de empleo alcanzó el 81,9 % en 2022, y la tasa de desempleo bajó del 6,9 % en 2020 al 5,6 % en 2022, a pesar de la desaceleración económica que se produjo en el segundo semestre de 2022. Estonia tiene una de las brechas de género en el empleo más bajas de la UE, y se encuentra entre los «países con mejores resultados» en los tres últimos años. La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) también se mantuvo por debajo de la media de la UE y disminuyó en 2022. Al mismo tiempo, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad aumentó significativamente (7,5 p.p.) en comparación con 2021 y superó la media de la UE por primera vez en 2022 (un 26,2 % frente al 21,4 % en la UE), por lo que está «en observación».

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los seis indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **se ha determinado que Estonia está expuesta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza que exigen un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Irlanda

**El mercado laboral irlandés registra buenos resultados, pero los grupos vulnerables se quedan atrás.** Con un 78,2 %, la tasa de empleo irlandesa alcanzó un máximo histórico en 2022, y la tasa de desempleo alcanzó un mínimo histórico del 4,5 %, lo que representa una situación «mejor que la media». Lo mismo se aplica a la tasa de desempleo de larga duración. Con todo, el refuerzo de la activación y la empleabilidad de los grupos infrarrepresentados, como las personas con discapacidad, las mujeres, las familias monoparentales y las personas poco cualificadas, puede ayudar a responder a la escasez de mano de obra y de capacidades. Aunque para 2022 había mejorado, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad sigue siendo importante, con 37 p.p. frente a una media de la UE de 21,4 p.p., lo que sitúa a Irlanda entre los países con peores resultados y muestra una «situación crítica». Los nuevos métodos de trabajo y la formación de los asistentes sociales tienen por objeto reducir esta brecha. Las personas con discapacidad tienden a registrar elevadas tasas de abandono escolar prematuro y a alcanzar menores niveles educativos. Aunque la tasa de empleo femenino ha aumentado en los últimos años, la brecha en materia de empleo subió a 11,3 p.p. en 2022 (antes de descender a 9,8 p.p. en el segundo trimestre de 2023), debido a que la tasa de empleo de los hombres creció más rápidamente, y ahora está «en observación». Por otra parte, la situación es «mejor que la media» por lo que respecta a la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), con un 8,7 %, por debajo de la media de la UE de 11,7 %.



*Nota:* diferencia en la tasa de empleo entre la población total y las personas con discapacidad.

*Fuente:* Eurostat [hlth\_dlm200], EU-SILC.

**Irlanda obtiene buenos resultados en materia de educación y capacidades.** El país se encuentra entre los «países con mejores resultados» por lo que respecta a la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, con un 3,7 %, a pesar de que registró cierto incremento en 2022. La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas es una de las más elevadas de la UE, con un 70,5 % (frente a una media de la UE del 53,9 %), lo que favorece la doble transición ecológica y digital.

**El sistema de protección social irlandés se ha revelado eficaz para reducir los riesgos de pobreza en general, aunque algunos grupos siguen enfrentándose a mayores riesgos, y se han detectado retos en el ámbito de la educación y cuidados de la primera infancia.** El impacto global de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza (del 56,4 %, frente al 35,3 % en la UE) sitúa a Irlanda entre los «países con mejores resultados». Los riesgos de pobreza o exclusión social que afectan tanto al conjunto de la población como a los menores de edad están «en la media»; no obstante, los grupos vulnerables, especialmente las familias monoparentales, los viajeros y las personas con discapacidad, así como las personas de edad avanzada (más de 65 años), están expuestos a mayores riesgos. La participación de los niños menores de 3 años en guarderías oficiales sigue estando «en observación», aunque mejoró en 4 p.p. y llegó a situarse en el 19,1 %. Una importante razón que explica esto es el coste del acceso a la educación y cuidados de la primera infancia, que en 2022 fue uno de los más elevados de la UE para la mayoría de los tipos de hogares, pero ha descendido recientemente. Los esfuerzos que se están llevando a cabo para mejorar la accesibilidad y asequibilidad de los servicios de guardería pueden tener efectos positivos en la participación, así como en el empleo femenino. Por último, la proporción de hogares con sobrecoste de la vivienda es «mejor que la media»; sin embargo, la oferta de vivienda es claramente insuficiente; Resultan especialmente críticas la falta de vivienda social y la baja asequibilidad, que han dado lugar a un máximo histórico en materia de sinhogarismo. Irlanda está abordando esta cuestión con reformas reglamentarias e importantes inversiones públicas en el sector de la vivienda.

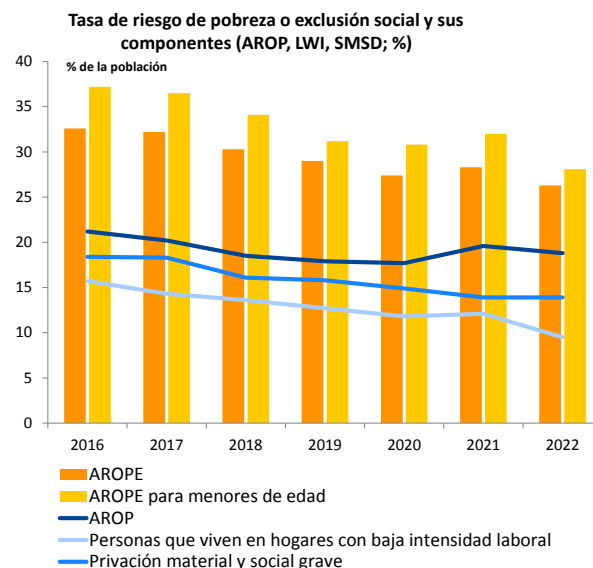
Resultan especialmente críticas la falta de vivienda social y la baja asequibilidad, que han dado lugar a un máximo histórico en materia de sinhogarismo. **no parece que Irlanda se enfrente a riesgos potenciales para la convergencia social al alza, de modo que no será necesario realizar un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Grecia

**El mercado laboral griego mejoró y demostró su resiliencia durante la crisis de la COVID-19 y la crisis energética, aunque el país sigue enfrentándose a retos significativos.** En Grecia, el 66,3 % de la población total en edad laboral estaba empleada en 2022, lo que supone 8 p.p. más que en 2020, aunque todavía muy por debajo de la media de la UE, del 74,6 %. Esto refleja los problemas de empleabilidad de determinados grupos de población. El cuadro de indicadores sociales muestra «situaciones críticas» tanto para los jóvenes como para las mujeres. Aunque la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan descendió en 3,2 p.p. de 2020 a 2022, sigue siendo elevada (un 15,3 % en 2022 frente al 11,7 % en la UE). A pesar del aumento de 7,2 puntos porcentuales entre 2020 y 2022, la tasa de empleo femenino (55,9 %) es una de las más bajas de la UE, lo que da lugar a que la brecha de género en el empleo sea la mayor de la UE (21,0 p.p.). Por otra parte, Grecia obtiene resultados «en la media» en cuanto a la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad, y en 2022 la tasa de desempleo y la ratio de desempleo de larga duración de las personas con discapacidad bajaron al 12,5 y al 7,7 %, respectivamente. Por último, la renta bruta disponible de los hogares per cápita, que fue del 79,9 % en 2022, se mantuvo por debajo de su nivel de 2008 y requiere un estrecho seguimiento a la luz de su «situación crítica» y del impacto de la elevada inflación.

**El riesgo de pobreza y desigualdad disminuyó, aunque la eficacia del sistema de protección social y las necesidades médicas no satisfechas**

**siguen siendo retos importantes.** En 2022, las transferencias sociales (distintas de las pensiones) redujeron la pobreza en Grecia en un 20,3 %, 15 p.p. por debajo de la media de la UE, lo que representa una «situación crítica». La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE), así como la tasa AROPE de los menores de edad, siguieron disminuyendo del 28,3 y el 32 % en 2021 al 26,3 y el 28,1 % en 2022, respectivamente. En ambos casos, la situación mejoró de «crítica» a «débil pero en mejoría», aunque los valores se mantienen todavía muy por encima de las respectivas medias de la UE (del 21,6 y 24,7 %). La desigualdad, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, también disminuyó de 5,8 en 2021 a 5,3 en 2022, prácticamente el mismo nivel que en 2020. La proporción de personas que viven en hogares con sobrecoste de la vivienda cayó del 33,3 % en 2020 al 26,7 % en 2022, por lo que es «débil pero en mejoría». A la luz de la crisis de la COVID, las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas aumentaron hasta el 9 % (6,8 p.p. por encima de la media de la UE), lo que constituye una «situación crítica».



Fuente: Eurostat [[ilc\\_pecs01](#)], [[tepsr\\_lm430](#)], [[ilc\\_li02](#)], [[tespm030](#)], EU-SILC.

**En vista de la doble transición digital y ecológica, la adquisición de capacidades digitales por parte de los adultos sigue siendo una prioridad para Grecia.** En 2021, el 52,5 % de los adultos tenía al menos capacidades digitales básicas, esto es, 1,4 p.p. por debajo de la media de la UE. La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación se mantuvo muy por debajo de la media de la UE (un 4,1 % frente al 9,6 % en la UE), aunque aumentó 0,9 p.p. en 2022 y, por lo tanto, es un resultado «bueno, pero requiere vigilancia». La proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales disminuyó en 3,2 p.p. para situarse en el 29,1 % en 2022, por lo que está «en la media» (35,7 % en la UE).

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cinco indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Grecia se enfrente a riesgos potenciales para la convergencia social al alza, por lo que no será necesario realizar un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## España

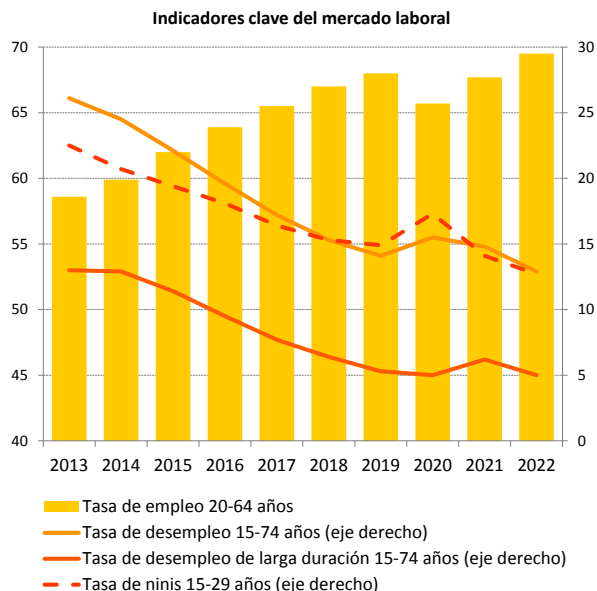
### El mercado laboral español se enfrenta a retos sustanciales, a pesar de su sólida recuperación.

La tasa de empleo se elevó al 69,5 % en 2022, lo que supera el nivel del 68 % previo a la crisis (2019). Sin embargo, sigue estando muy por debajo de la media de la UE, que es del 74,6 %, lo que constituye una «situación crítica»<sup>276</sup>. Como consecuencia de su tendencia a la baja, la tasa de desempleo y su componente de larga duración pasaron de una «situación crítica» a «débil pero en mejoría» en 2022, aunque se mantuvieron significativamente por encima de la media de la UE (un 12,9 % frente al 6,2 y un 5 % frente al 2,4 %, respectivamente)<sup>1</sup>. La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) ha mejorado y fue del 12,7 % en 2022, pero sigue

estando «en observación». El desempleo juvenil sigue siendo elevado, pues se sitúa en el 29,8 % y alcanza

el 52,4 % en Melilla, el 44,4 % en Ceuta y el 43,9 % en la región ultraperiférica de Canarias, si bien se ha observado una mejora sustancial en los últimos años. Como observación más positiva, la brecha de género en el empleo está «en la media» y la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad sitúa a España entre los «países con mejores resultados». Al mismo tiempo, el crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares per cápita todavía está en «situación crítica» y se mantiene por debajo del nivel de referencia de 2008.

**España se enfrenta a retos en relación con el abandono prematuro de la educación y la formación, pero obtiene resultados relativamente buenos en capacidades digitales.** El porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó ligeramente en 2022, hasta situarse en el 13,9 % (frente al 9,6 % en la UE), con un empeoramiento de la situación que pasa de ser «débil pero en mejoría» a «crítica». Persisten las disparidades regionales, con niveles especialmente elevados en el este y el sur y un empeoramiento de los resultados en las regiones del este y del noroeste. Por otra parte, España obtiene resultados «mejores que la media» en capacidades digitales, ya que el 64,2 % de la población adulta tenía al menos capacidades digitales básicas en 2021 (frente al 53,9 % en la UE), lo que favorece la doble transición ecológica y digital, junto con la mejora de capacidades y el reciclaje profesional de la mano de obra en términos más generales.



Fuente: Eurostat, [lfsi\_emp\_a], [une\_rt\_a], [une\_ltu\_a], [edat\_lfse\_20], EPA-UE.

<sup>276</sup> Nota: las definiciones de las tasas de empleo y desempleo de España son diferentes en 2021 y 2022, ya que el país incluye en su definición a los trabajadores en situación de despido temporal (véanse los [metadatos de Eurostat](#)).

**España se enfrenta a retos en relación con la protección e inclusión social.** Tanto la tasa global de riesgo de pobreza o exclusión social como la ratio de distribución de la renta por quintiles son «débiles pero en mejoría», aunque los niveles seguían siendo relativamente elevados en 2022 (del 26 % y el 5,6, respectivamente). Además, la proporción de menores en riesgo de pobreza o exclusión social se situó en el 32,2 % en 2022 (7,5 p.p. por encima de la media de la UE en 2022) y se ha mantenido en una «situación crítica» en los tres últimos años. En este contexto, el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza (del 27,4 %, frente al 35,3 % en la UE en 2022) es relativamente bajo y está «en observación». Como aspecto positivo, España sigue obteniendo resultados «mejores que la media» en cuanto a las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas. El porcentaje de niños menores de 3 años en guarderías oficiales es «bueno, pero requiere vigilancia», debido a una disminución significativa en 2022 (del 55,3 al 48,6 %), relacionada en parte con los problemas de asequibilidad existentes.

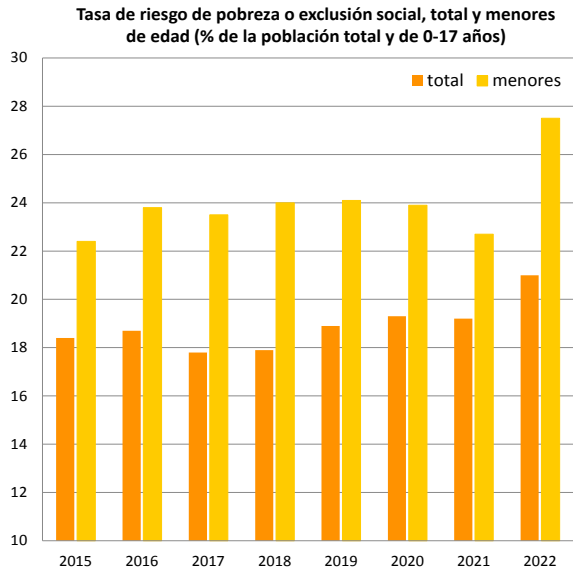
A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los seis indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **se ha determinado que España afronta riesgos potenciales para la convergencia social al alza que exigen un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

# Francia

## Francia tiene un sólido sistema de protección social, pero se enfrenta a riesgos de pobreza más

**evidentes.** En general, Francia obtiene resultados «mejores que la media» en relación con el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza, y la tasa de población en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se mantuvo en 2022 ligeramente por debajo de la media de la UE (un 21,0 % frente al 21,6 %). No obstante, la tasa AROPE aumentó en 1,8 p.p. en términos interanuales, lo que supone una divergencia con respecto a la tendencia de las personas de la UE<sup>277</sup>. En un contexto de incremento de la inflación, la tasa AROPE de los menores de edad

aumentó de forma considerable (4,7 p.p.) para situarse en el 27,4 % en 2022<sup>278</sup>, muy por encima de la media de la UE, del 24,7 %. Ambas evoluciones están «en observación». El crecimiento de la renta interior bruta de los hogares se mantuvo 1,1 p.p. por debajo de la media de la UE en 2021. La desigualdad, medida mediante la ratio de distribución de la renta por quintiles, sigue estando «en la media», aunque sigue fundamentalmente una tendencia al alza desde 2018. Las regiones ultraperiféricas obtienen resultados considerablemente peores que la Francia metropolitana en todos los ámbitos del cuadro de indicadores sociales.



Fuente: Eurostat [ilc\_peps01n], EU-SILC; interrupción de la serie en 2022.

<sup>277</sup> Interrupción en la serie: en 2022, la encuesta FR-SILC incluye por primera vez a cuatro departamentos de ultramar (Guayana Francesa, Reunión, Martinica y Guadalupe).

<sup>278</sup> Este incremento parece elevado a pesar de la inclusión de los departamentos de ultramar antes mencionados.

**Los resultados del mercado laboral francés siguieron mejorando, a pesar de la ralentización de la economía en el segundo semestre de 2022, el aumento de los cuellos de botella en la oferta y los elevados precios de la energía.** Entre 2021 y 2022, la tasa de desempleo se redujo en 0,6 p.p., hasta situarse en el 7,3 % (el 7,2 % en el segundo trimestre de 2023), el nivel más bajo desde 2008, pero está «en observación» porque es la segunda vez que los resultados se deterioran en relación con la media de la UE<sup>279</sup>. Las tasas de desempleo juvenil y de quienes ni estudian ni trabajan (ninis) también han mejorado, aunque siguen siendo elevadas en las regiones ultraperiféricas. La integración en el mercado laboral de algunos grupos vulnerables sigue siendo difícil, en particular para las personas nacidas fuera de la UE y las que tienen un bajo nivel educativo. La brecha de género en el empleo es «mejor que la media» (5,8 p.p. en 2022 frente a 9,1 p.p. en la UE). La brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad disminuyó en 3,3 p.p. de 2021 a 2022, pero se mantiene en un nivel significativo de 20,8 p.p.

**En general, Francia obtiene buenos resultados en los indicadores de igualdad de oportunidades del cuadro de indicadores sociales.** La proporción de adultos que posee al menos capacidades digitales básicas, así como de las personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, está «en la media» (fue del 62 % en 2021 y del 7,6 % en 2022, respectivamente). Francia es un «país con mejores resultados» por lo que respecta a la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales. No obstante, el sistema educativo se caracteriza por un porcentaje significativo de alumnos con bajo rendimiento y grandes desigualdades.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los tres indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», incluido uno que se ha deteriorado con el tiempo, **no parece que Francia esté expuesta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

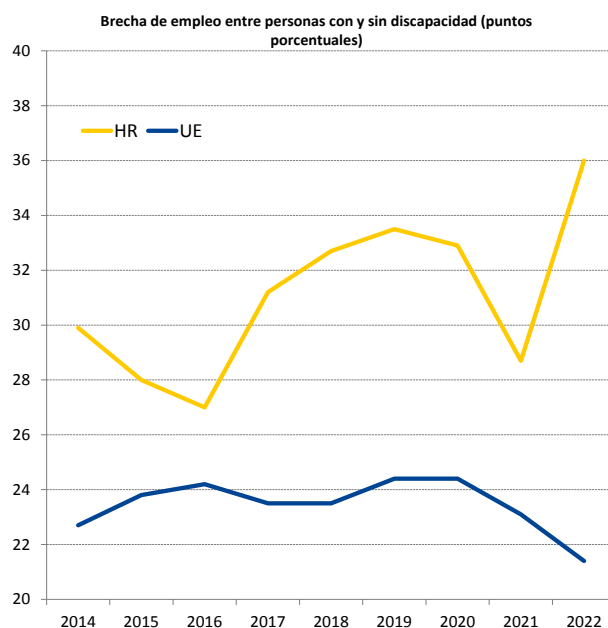
---

<sup>279</sup> Las definiciones de las tasas de empleo y desempleo de Francia son diferentes en 2021 y 2022, ya que Francia incluye a los trabajadores en situación de despido temporal (véanse los [metadatos de Eurostat](#)).

## Croacia

**Croacia experimentó una sólida recuperación en 2021 y 2022, pero sigue enfrentándose a importantes retos en relación con el mercado laboral.**

A pesar de algunas mejoras desde 2021, la tasa de empleo seguía siendo significativamente inferior a la media de la UE en 2022 (un 69,7 % frente al 76,4 %) y ha estado en «situación crítica» durante dos años consecutivos. Si bien las tasas de desempleo y de desempleo de larga duración se aproximan a la media de la UE (fueron del 7 y 2,4 % en 2022, respectivamente), el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) sigue estando «en observación», con un 13,3 % en 2022 frente al 11,7 % en la UE, a pesar de haber descendido ligeramente con respecto al año anterior. La brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad está en «situación crítica», con uno de los niveles más altos (36 p.p. frente a una media de 24,4 p.p. en la UE) y tendencia al deterioro.



Fuente: Eurostat, [tepsr\_sp200], EU-SILC

**Croacia se enfrenta a algunos retos en el ámbito de la protección e inclusión social.** Si bien la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se mantiene por debajo de la media de la UE tanto en el conjunto de la población (un 19,9 % frente al 21,6 %) como en los menores de edad (un 18,1 % frente al 24,7 %), el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza constituye una «situación crítica» desde 2020, con un porcentaje (20,4 %) significativamente inferior en 2022 a la media de la UE (35,3 %). Esto debe ser objeto de un estrecho seguimiento también en relación con el posible impacto del elevado coste de la vida actual sobre los riesgos de pobreza.

**Croacia obtiene resultados relativamente buenos en materia de abandono escolar prematuro y capacidades digitales.** El país se mantiene entre los «países con mejores resultados» por lo que respecta a la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, que se situó en el 2,3 % en 2022, en comparación con la media de la UE, del 9,6 %. La proporción de adultos que poseen al menos capacidades digitales básicas también fue «superior a la media», con un 63,3 %, en comparación con la media de la UE, que fue del 53,9 % en 2021, lo que es importante para favorecer la doble transición ecológica y digital. Por otra parte, la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales se ha deteriorado recientemente de forma

significativa (del 33,3 % en 2021 al 27,5 % en 2022), de forma que se sitúa 8,2 p.p. por debajo de la media de la UE y se califica de «en observación».

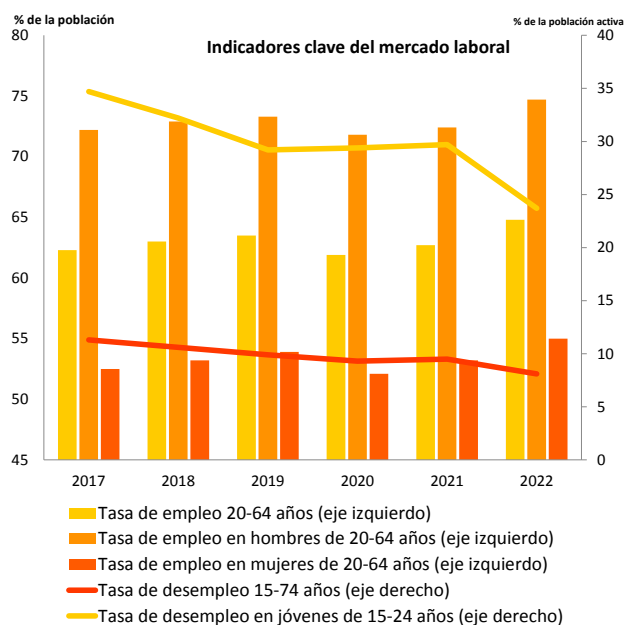
A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cinco indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Croacia se enfrente a riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Italia

**A pesar de una sólida recuperación del empleo, Italia se enfrenta a importantes retos por lo que respecta al mercado laboral.** Algunos

indicadores del cuadro de indicadores sociales en el ámbito de las «condiciones de trabajo justas» señalan una «situación crítica». Aunque la tasa de empleo alcanzó el récord del 64,8 % en 2022, está casi 9,8 p.p. por debajo de la media de la UE, lo que convierte a Italia en uno de los países con peores resultados de la UE. La brecha de género en el empleo fue de 19,7 p.p. en 2022 y se ha mantenido estable desde 2020. En comparación con la media de la UE, es casi

el doble (10,7 %), lo que muestra una «situación crítica». Además, la incidencia



Fuente: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], [[une\\_rt\\_a](#)], EPA-UE.

del

trabajo a tiempo parcial involuntario sigue siendo elevada, en particular entre los jóvenes y los hombres. Por otra parte, el crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) per cápita respecto de 2008, con un 94,6 % en 2021, estaba todavía muy por debajo de la media de la UE, del 109,9 %, y bajó al 93,8 % en 2022 debido a la elevada inflación, lo que también señala una situación crítica. Por otra parte, los resultados de Italia mejoraron en relación con el desempleo y su componente de larga duración, con ambos indicadores «débiles pero en mejoría» en 2022. Por último, por lo que se refiere a la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad, Italia se encuentra sistemáticamente entre los «países con mejores resultados».

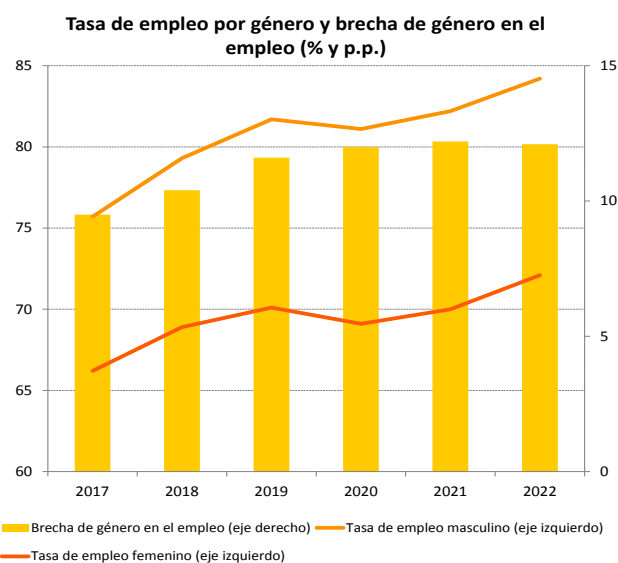
**Aunque la situación de los jóvenes muestra signos de mejora, el sistema de educación y formación italiano sigue enfrentándose a retos.** En particular, la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas en Italia se situó en el 45,6 % en 2021, muy por debajo de la media de la UE (53,9 %), por lo que se mantuvo «en observación», también a la vista de su potencial para favorecer la doble transición ecológica y digital. La situación de los jóvenes que abandonan prematuramente la educación y la formación, así como de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) mejoró ligeramente en comparación con el año anterior y ahora es «débil pero en mejora». Sin embargo, con un 19 %, Italia sigue registrando una de las tasas de ninis más elevadas de la UE (media de la UE: 11,7 %).

**Por lo que se refiere a la protección e inclusión social, hay margen de mejora a pesar de los recientes avances.** Tres indicadores del ámbito de la «protección e inclusión social» están «en observación», y todos los indicadores, salvo el relativo a las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas, son peores que la media de la UE. En 2022, la proporción global de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) registró un pequeño descenso, hasta el 24,4 %, si bien sigue siendo elevada, y el riesgo de pobreza por sí solo se mantuvo invariable en comparación con 2021. Del mismo modo, la tasa AROPE de los menores de edad registró un descenso: del 29,7 % en 2021 al 28,5 % en 2022. Además, en 2022, las transferencias sociales redujeron la pobreza en solo un 25,8 % en Italia (frente al 35,3 % en la UE), y su eficacia está «en observación». Por último, las desigualdades de ingresos, medidas mediante la ratio de distribución de la renta por quintiles, muestran la misma dinámica que la pobreza: aunque registró un pequeño descenso en 2022, esta ratio (del 5,6 %) permanece «en observación».

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los ocho indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **se ha determinado que Italia está expuesta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza que exigen un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Chipre

**En general, el mercado laboral chipriota obtiene resultados que están en consonancia con la media de la UE, pero algunos grupos de población siguen teniendo dificultades.** La tasa de empleo alcanzó el 77,9 % en 2022 y siguió creciendo hasta alcanzar el 79,0 %, un máximo casi histórico, en el segundo trimestre de 2023 (frente al 75,4 % en la UE). Al mismo tiempo, el desempleo fue relativamente bajo, con un 6,8 % en 2022, aunque todavía ligeramente por encima de la media de la UE (del 6,2 %), mientras que su componente de larga duración, con un 2,3 %, se situó en línea con esa media (del 2,4 %) tras registrar un pequeño aumento en 2021. La brecha de empleo entre las personas con y sin discapacidad en Chipre se acerca a la media de la UE, con 25,7 p.p., y ha disminuido en comparación con el año anterior. Al mismo tiempo, la integración de los jóvenes y de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo débil. La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) sigue siendo muy elevada, del 14,7 % (frente al 11,7 % en la UE), lo que supone un deterioro en relación con la media de la UE en comparación con el año anterior (a pesar de que ha disminuido en términos absolutos), por lo que ha pasado de «en observación» a «situación crítica». Si bien las tasas de empleo aumentaron tanto en hombres como en mujeres, la brecha de género en el empleo sigue «en observación» por segundo año consecutivo, debido a que su nivel es relativamente elevado y va en aumento (de 12,1 p.p., frente a los 10,7 p.p. en la UE). La proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales fue del 24,4 % en Chipre, muy por debajo de la media de la UE (35,7 %), tras una caída sustancial con respecto al año anterior. Dado que el cuidado de los niños en guarderías oficiales es importante para la participación en el mercado laboral de las personas con responsabilidades asistenciales, se trata de una situación que debe mantenerse «en observación». Por último, la renta bruta disponible real de los hogares per cápita sigue por debajo de su nivel de 2008, tras un ligero deterioro desde 2021, de modo que está «en observación».



Fuente: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_q](#)], EPA-UE.

**La evolución de las capacidades presenta mejoras, pero persisten algunos retos.** La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación bajó del 10,2 % en 2021 al 8,1 % en 2022 y es ahora «mejor que la media». La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas es bastante baja, concretamente del 50,2 % en 2021 (frente al 53,9 % en la UE), y sigue «en observación», en un ámbito que favorece la doble transición ecológica y digital.

**El sistema de protección social parece eficaz para favorecer buenos resultados sociales en Chipre.** En 2022, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social se situó en el 16,7 % (frente al 21,6 % en la UE) y la de los menores de edad, en el 18,1 % (frente al 24,7 % en la UE): el país obtiene resultados «mejores que la media» en ambas dimensiones. Esto refleja, entre otras cosas, el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza, que está «en la media» (del 31,2 % frente al 35,3 % en la UE), y el bajo sobrecoste de la vivienda, indicador en el que Chipre es un «país con mejores resultados». La tasa de necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas es, con un 0,1 %, una de las más bajas de la UE, lo que vuelve a situar a Chipre como «país con mejores resultados».

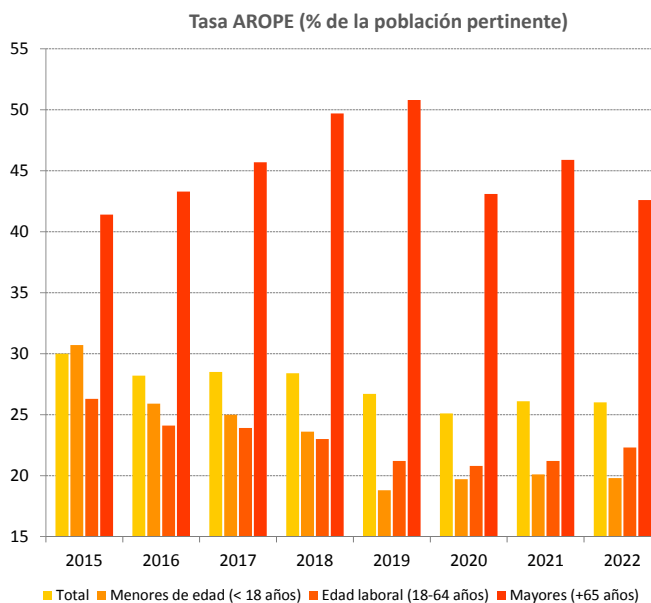
A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cinco indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Chipre afronte riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Letonia

**Aunque sus resultados están en la media en algunos aspectos, Letonia se enfrenta, en general, a importantes retos en el ámbito social.** Aunque sus resultados en relación con los riesgos de pobreza infantil se sitúan en la media, la proporción global de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE), del 26 % en 2022, es uno de los más altos de la UE, muy por encima de

la media de la UE, del 21,6 %. Tras un deterioro de los resultados relativos del país a este respecto durante dos años consecutivos, se trata ahora de una «situación crítica». Además, el 42,6 % de las personas mayores se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social, un porcentaje notablemente mayor que el correspondiente a la población total. Asimismo, la desigualdad de ingresos ha constituido una «situación crítica» de forma persistente en los tres últimos años, con una de las mayores ratios de distribución de la renta por quintiles (de 6,3 en 2022, frente a 4,7 en la

UE). La reforma de la renta mínima<sup>280</sup> y la subida del salario mínimo (al menos a 620 EUR en 2023 y al menos a 700 EUR a partir de 2024) tienen por objeto abordar los retos relacionados con la pobreza y la desigualdad. Sin embargo, el efecto de estas medidas hasta la fecha se ha visto perjudicado por las tasas de inflación tan elevadas —si bien ya están bajando— que sufrió Letonia a finales de 2022 y en los primeros meses de 2023. Se ha notificado un deterioro en cuanto a las necesidades de cuidados médicos no satisfechas, que afectó al 5,4 % de la población en 2022 (frente al 2,2 % en la UE), lo que constituye una «situación crítica». Esto sigue a la situación «débil pero en mejoría» registrada en 2021, que coincidió con inversiones temporales adicionales en asistencia sanitaria para mitigar los efectos de la pandemia de COVID-19. Se espera que la reforma pendiente de la asistencia sanitaria proporcione una cobertura más amplia y servicios médicos obligatorios de mayor calidad a la población, de forma más estructural.



Fuente: Eurostat [[ilc\\_peps01n](#)], EU-SILC.

<sup>280</sup> La reforma asocia los umbrales de renta mínima para la renta mínima garantizada, las prestaciones de la seguridad social estatal, la pensión mínima y el apoyo material a los huérfanos y los niños privados del cuidado parental tras alcanzar la mayoría de edad a la renta mínima mediana por consumidor equivalente.

**El mercado laboral letón se ha recuperado rápidamente de la crisis de la COVID-19.** En 2022, la tasa de empleo aumentó hasta el 77,0 % (desde el 75,3 % de 2021) y se mantuvo solo ligeramente por debajo de los niveles anteriores a la pandemia, «en la media». Letonia se encuentra entre los «países con mejores resultados» en cuanto a la brecha de género en el empleo y «en la media» en relación con los jóvenes ninis. En el pasado también fue el «país con mejores resultados» por lo que respecta a la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad, pero actualmente está «en la media», debido a un incremento reciente, aunque se mantiene ligeramente por debajo de la media de la UE (20,8 p.p. frente a 21,4 p.p. en 2022).

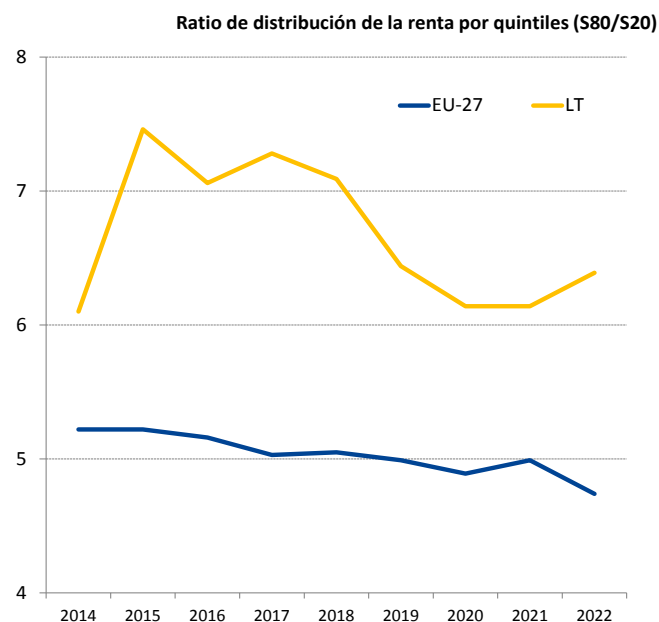
**En general, Letonia obtiene resultados «en la media» por lo que respecta a la educación y las capacidades.** La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación fue del 6,7 % en 2022 (frente al 9,6 % en la UE), tras registrar un nuevo descenso desde el nivel de 2021, que fue del 7,3 %. Se espera que la tendencia positiva desde 2016 continúe con la reciente introducción de reformas en la educación y formación profesionales, que garantizarán una mayor flexibilidad. La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas fue del 50,8 % (frente al 53,9 % en la UE), lo que implica unos resultados «en la media» en un ámbito que favorece la doble transición ecológica y digital.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los tres indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», incluido uno que se ha deteriorado con el tiempo, **no parece que Letonia esté expuesta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Lituania

**Lituania se enfrenta a retos relacionados con la protección e inclusión social.** La red de seguridad social sigue siendo poco adecuada.

La tendencia a la baja observada en la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE), que alcanzó el 23,5 % en 2021, se revirtió recientemente para elevarse al 24,6 % en 2022, situación que está «en observación». Por otra parte, la desigualdad medida mediante la ratio de distribución de la renta por quintiles es de las más altas de la UE y refleja una «situación crítica» durante los dos últimos años. En 2022, los ingresos del 20 % de la población con mayor riqueza fueron más de seis veces superiores a los del 20 % más pobre y



Fuente: Eurostat [tessi180], EPA-UE.

aumentaron ligeramente desde 2021, en un contexto de disminución en la UE. Como aspecto positivo, Lituania se encuentra entre los «países con mejores resultados» por el crecimiento de la renta disponible de los hogares por tercer año consecutivo, lo que es una señal de que la recuperación continúa, y la tasa de sobrecoste de la vivienda es «mejor que la media».

**Persisten retos en relación con el desarrollo de capacidades.** La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas (48,8 % en 2021) estuvo muy por debajo de la media de la UE (53,9 %) y, por tanto, está «en observación», en particular en vista de la necesidad de capacidades para favorecer la doble transición ecológica y digital. Aunque la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales registró una mejora considerable entre 2020 y 2022 (del 16,2 al 22,8 %), se mantiene entre las más bajas de la UE y por debajo de su nivel anterior a la pandemia (2019), que era del 26,6 %, en una situación «en observación» durante los tres últimos años. Por el contrario, el resultado de Lituania por lo que respecta al abandono prematuro de la educación y la formación mejoró, pasando de «bueno, pero requiere vigilancia» en 2020 a «país con mejores resultados» en 2022.

**Tras la crisis de la COVID-19, el mercado laboral en general experimentó una fuerte recuperación, mientras que la situación de las personas con discapacidad empeoró, de acuerdo con el indicador principal del cuadro de indicadores sociales.** La tasa de empleo global se situó en el 79,0 % en 2022 (frente al 77,4 % en 2021), una cifra «mejor que la media» (fue del 76,2 % en la UE), al igual que en años anteriores. Al mismo tiempo, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad aumentó de 23,9 p.p. en 2021 a 35 p.p. (frente a 21,4 p.p. en la UE), lo que supone un segundo deterioro en dos años consecutivos (desde «por encima de la media» hasta «situación crítica») e indica que todavía no se reflejan los recientes esfuerzos estratégicos realizados<sup>281</sup>. Tanto la tasa de desempleo de larga duración como la de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) mejoraron (esta última se redujo del 13 % en 2020 al 10,7 % en 2022), por lo que pasó de estar «en observación» en 2020 a situarse «en la media» en 2021 y 2022. Por último, Lituania es tradicionalmente un «país con mejores resultados» en cuanto a la brecha de género en el empleo, con un valor del indicador de 0,8 p.p. y una tasa de empleo relativamente elevada tanto en hombres como en mujeres (del 79,4 y el 78,6 %, respectivamente, en 2022).

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cinco indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», incluido uno que se ha deteriorado con el tiempo, **se ha determinado que Lituania se enfrenta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza** (véase el recuadro del apartado 1.5).

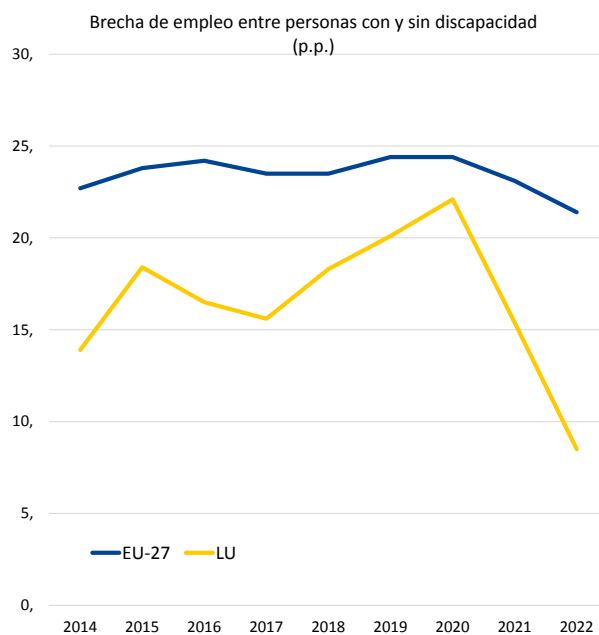
---

<sup>281</sup> Los datos administrativos del Fondo Estatal de la Seguridad Social muestran un aumento del 4,2 % en el número de personas con discapacidad empleadas.

## Luxemburgo

**El mercado laboral se recuperó rápidamente de la crisis de la COVID-19 y mantiene su resiliencia a pesar de la reciente ralentización de la actividad económica.** Esto se refleja en los buenos resultados generales por lo que respecta a

unas «condiciones de trabajo justas». La tasa de empleo alcanzó un nuevo máximo (74,8 %) en 2022, situándose ligeramente por encima de la media de la UE, mientras que la tasa de desempleo bajó al 4,6 %. El desempleo de larga duración aumentó en 2020 y 2021, pero en 2022 se recuperó hasta alcanzar el bajo nivel existente antes de la pandemia (1,3 %), de modo que ahora es «mejor que la media». Este es también el caso de la brecha de género en el empleo, que experimentó una notable reducción, de 7,4 p.p. en 2021 a 6,5 p.p. en 2022. Además, por segundo año, Luxemburgo es uno de los países con



Fuente: Eurostat [[tepsr\\_sp200](#)], EU-SILC.

mejores resultados en cuanto a la brecha de empleo de las personas con y sin discapacidad<sup>282</sup> (8,5 p.p., frente a 21,4 p.p. en la UE). Aunque se mantuvo muy por debajo de la media de la UE, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) aumentó en 2020 y 2021, pero disminuyó significativamente, hasta el 6,8 %, en 2022, por lo que pasó a ser «mejor que la media». Sin embargo, aunque el índice de la renta bruta disponible real de los hogares per cápita (2008 = 100) se sitúa en 111,9, próximo a la media de la UE (109,5), sigue estando «en observación», debido que disminuyó ligeramente en un momento en que otros Estados miembros experimentaron un aumento.

<sup>282</sup> Se ha producido una interrupción en la serie de Luxemburgo correspondiente a 2021, 2022 y 2023 en todos los indicadores basados en EU-SILC.

**Luxemburgo obtiene buenos resultados en educación y capacidades.** En este ámbito de actuación, la situación del país es, en general, «mejor que la media». En particular, aunque la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó durante la pandemia, disminuyó significativamente en 2022 y pasó a ser «mejor que la media». En 2021, el 63,8 % de los adultos tenía al menos capacidades digitales básicas, casi 10 p.p. por encima de la media de la UE, lo que favorece la doble transición ecológica y digital. Luxemburgo también sigue siendo uno de los Estados miembros con mayor porcentaje de niños menores de 3 años en guarderías oficiales, aunque, debido a un deterioro sustancial en 2022 (pasó del 62 % en 2021 al 54,7 %), la situación ahora es «buena, pero requiere vigilancia».

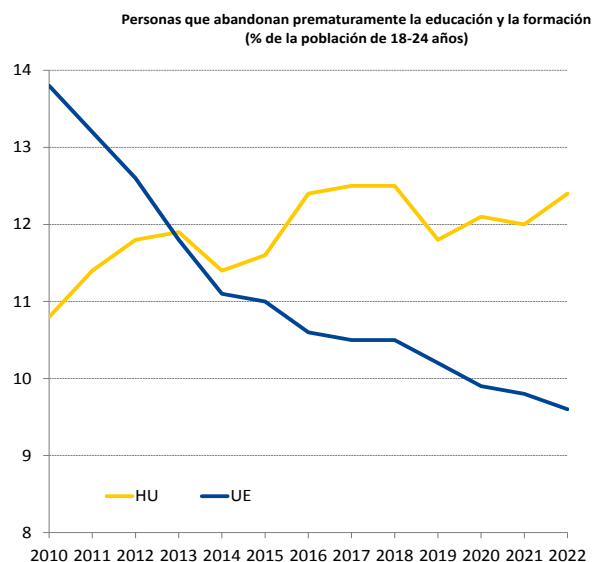
**La situación social es globalmente buena en Luxemburgo, pero existen retos relacionados con los costes de la vivienda<sup>1</sup>.** El país registró mejoras significativas en 2022 respecto de la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE), tanto en general como especialmente en el caso de los menores de edad, con resultados «mejores que la media» en ambos casos. El impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza y las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas se sitúan «en la media» y «mejores que la media», respectivamente. Por el contrario, la tasa de sobrecoste de la vivienda se ha deteriorado significativamente, y pasó de ser «mejor que la media» a ser una «situación crítica», lo que refleja el impacto de los altísimos incrementos de los precios de la vivienda.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular del único indicador que señala una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Luxemburgo afronte riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Hungría

### Hungría se enfrenta a importantes retos en materia de educación y desarrollo de capacidades.

En particular, el porcentaje de niños menores de 3 años en guarderías oficiales es bajo (del 12,9 % en 2022, frente al 35,9 % en la UE) y ha disminuido desde 2021, lo que refleja una «situación crítica» en los dos últimos años. La tasa de abandono prematuro de la educación y la formación también se mantuvo en una «situación crítica», y se elevó del 12,0 % en 2021 al 12,4 % en 2022, en contraposición a la tendencia a la baja en la UE. En el caso de los gitanos, en 2022 esta tasa fue seis veces superior a la del resto de la población (del 64,3 %, frente al 9,4 %). Además, el porcentaje de adultos de Hungría que tienen al menos capacidades digitales básicas (49,1 %) es inferior a la media de la UE (53,9 % en 2021) y está «en observación», con tasas especialmente bajas entre las personas poco cualificadas, los desempleados y las personas mayores de 55 años. Abordar estos retos en materia de educación y capacidades puede ayudar a remediar la escasez de mano de obra y de capacidades y favorecer que la doble transición ecológica y digital sea justa.



Fuente: Eurostat, [sdg\_04\_10], EPA-UE.

**Hungría se enfrenta a retos en el ámbito de la política social, que se ven exacerbados por la elevada inflación.** Las transferencias sociales reducen la pobreza monetaria en un 36,7 % en Hungría, en línea, a grandes rasgos, con la media de la UE, pero aun así la situación está «en observación», dada la importante caída del indicador en comparación con el año anterior<sup>283</sup>. Aunque el riesgo de pobreza y exclusión social en Hungría está «en la media» de la población total y es «mejor que la media» en el caso de los menores de edad (18,4 y 18,1 %, respectivamente), la tasa de privación material y social grave es una de las más altas de la UE (9,1 % en 2022). La tasa de sobrecoste de la vivienda aumentó considerablemente, y pasó del 2,4 % en 2021 («mejor que la media») al 8,1 % en 2022 («en observación»), lo que agrava los elevados costes de la vida de muchos de los hogares con ingresos más bajos.

**El mercado laboral húngaro resistió bien la crisis de la COVID-19, aunque los resultados de algunos grupos vulnerables siguen rezagados.** El mercado de trabajo se recuperó rápidamente con resultados «mejores que la media» por lo que se refiere a unas «condiciones de trabajo justas» (o «país con mejores resultados» en cuanto al crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares), y la tasa de empleo alcanzó un máximo histórico del 80,2 % en 2022. Sin embargo, algunos grupos vulnerables siguen encontrando importantes obstáculos para acceder al mercado laboral y prosperar en él. Si bien la brecha de género en el empleo se situó en 9,8 p.p. en 2022 y se mantiene «en la media», la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad aumentó 3,6 p.p., hasta situarse en un nivel muy elevado de 32,4 p.p. (frente a los 21,4 p.p. en la UE), lo que constituye una «situación crítica» después de haber estado «en observación». Además, las tasas de empleo de los trabajadores poco cualificados y de los gitanos son sustancialmente inferiores a la media (un 38,7 y un 47,3 %, respectivamente, para el grupo de edad de 15 a 64 años, frente al 74,4 % de media en 2022).

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los seis indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **se ha determinado que Hungría se enfrenta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza que exigen un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

---

<sup>283</sup> Aunque en 2022 se produjo una interrupción en las series de este indicador en casi todos los Estados miembros, incluida Hungría, debido a un cambio metodológico, los valores de los indicadores (no publicados) calculados por Eurostat sobre la base de la antigua metodología muestran una caída similar en 2022 y arrojan la misma evaluación («en observación»), por lo que las conclusiones correspondientes no cambian.

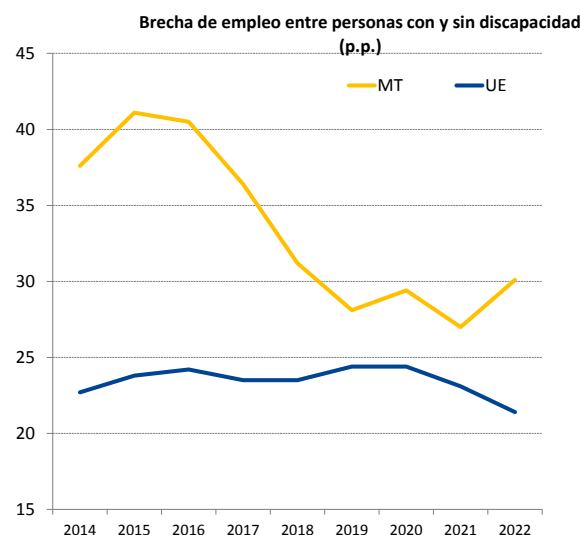
## Malta

**En general, el mercado laboral maltés presenta buenos resultados, pero algunos grupos de población siguen encontrando dificultades.** La tasa de empleo de Malta se situó entre las más altas de la UE, con un 81,1 % en 2022 (un 82,7 % en el segundo trimestre de 2023), lo que refleja,

junto con la evolución de la renta interior bruta de los hogares per cápita, una situación «mejor que la media». La tasa de desempleo alcanzó un mínimo histórico del 2,9 % en 2022, mientras que la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) disminuyó rápidamente, pasando del 9,5 % en 2021 al 7,2 % en 2022 (frente al 11,7 % en la UE), lo que convierte a Malta en un «país con mejores resultados» en ambos aspectos. Con un ligero aumento que la llevó hasta el 1 % en 2022, la tasa de desempleo de larga duración es «buena,

pero requiere vigilancia», aunque sigue estando muy por debajo de la media de la UE (2,4 %). La

brecha de género en el empleo sigue «débil pero en mejoría», con 13,1 p.p. en 2022, por encima de la media de la UE, de 10,7 p.p., aunque ha disminuido 3,3 p.p. con respecto a 2021. Por último, las personas con discapacidad se enfrentan a retos en términos de integración en el mercado laboral, como demuestra el hecho de que la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad es relativamente amplia y cada vez mayor, una situación que está «en observación». Tras estabilizarse en 2019 en un nivel relativamente elevado, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad siguió aumentando en 2022 (en 3,1 p.p.) hasta situarse en 30,1 p.p., por encima de la media de la UE, que fue de 21,4 p.p.



Fuente: Eurostat, [tepsr\_sp200], EU-SILC.

**El sistema de educación y formación de Malta funciona bien en general, pero persisten algunos retos para los jóvenes.** Los niños menores de 3 años en guarderías oficiales eran el 43,1 % en 2022 (frente al 35,7 % en la UE), un resultado «mejor que la media». La tasa de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación ha ido disminuyendo, pero sigue siendo ligeramente superior a la media de la UE (10,1 % frente al 9,6 % en 2022) y está «en observación», en fuerte contraste con los buenos resultados obtenidos en relación con la tasa de jóvenes ninis. En 2021, el 61,2 % de los adultos poseía al menos capacidades digitales básicas en Malta (aunque se observan grandes diferencias entre niveles de capacidades), lo que está por encima de la media de la UE, del 53,9 %, y favorece la doble transición digital y ecológica.

**La situación social maltesa es globalmente buena, aunque se observan retos en cuanto al impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza.** Los riesgos de pobreza y la desigualdad de ingresos están «en la media» en Malta. En 2022, la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, tanto en general como en el caso de los menores de edad, se situó en el 20,1 y el 23,1 % respectivamente (frente al 21,6 y el 24,7 % en la UE). Malta obtuvo resultados «mejores que la media» en lo que respecta al sobre coste de la vivienda, con una tasa del 2,9 % (frente al 9,1 % en la UE), y a las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas con una tasa del 0,3 % (frente al 2,2 % en la UE). Sin embargo, el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza es bajo en Malta, con un 26,4 %, muy por debajo de la media de la UE del 35,3 %, y está «en observación».

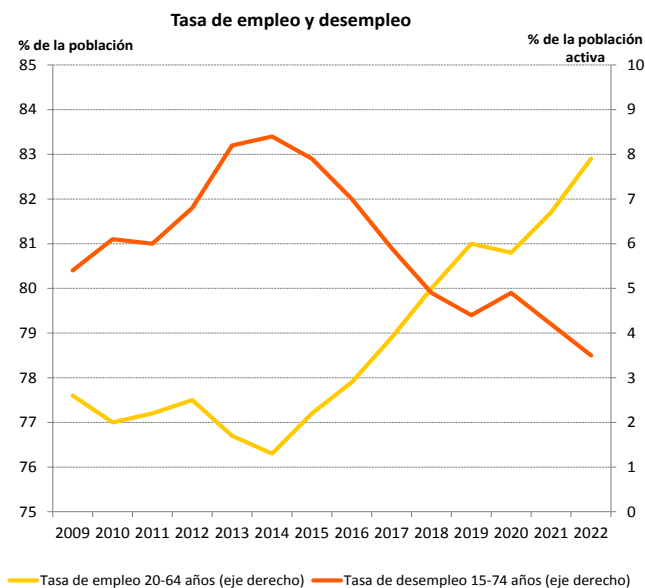
A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los tres indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Malta enfrente riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Países Bajos

La economía neerlandesa se recuperó rápidamente de la crisis de la COVID-19 y sigue obteniendo resultados relativamente buenos en todos los indicadores del cuadro de indicadores sociales relacionados con el mercado laboral. La tasa de empleo alcanzó el 82,9 %

en 2022 (el 83,6 % en el segundo trimestre de 2023), una de las más altas de la UE, mientras que el desempleo se mantuvo en un nivel muy bajo (un 3,5 % en 2022). La tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan sigue siendo de las más bajas de la UE, a pesar de registrar un incremento marginal en 2022 (de 0,3 p.p., hasta el 4,2 %), frente a la tendencia a la baja de la UE (lo que se traduce en un deterioro desde «país con mejores resultados» hasta «bueno, pero requiere vigilancia»). En el contexto de estos resultados generales tan positivos, la pandemia de COVID-19

exacerbó los riesgos de un mercado laboral altamente segmentado, que sigue siendo uno de los mayores retos estructurales de los Países Bajos. Si bien la brecha de género en el empleo se mantuvo muy por debajo de la media de la UE (7,9 p.p. frente a 10,7 p.p.) en 2022, el empleo a tiempo parcial está muy extendido, en particular en las mujeres. El resultado es una de las mayores brechas de género en el empleo a tiempo parcial en la UE (un 42,3 p.p. frente a la media de la UE de 20,4 p.p. en 2022) y una importante brecha de género en las pensiones (un 37,9 % frente al 26,0 % en la UE en 2022).



Fuente: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], [[une\\_rt\\_a](#)], EPA-UE.

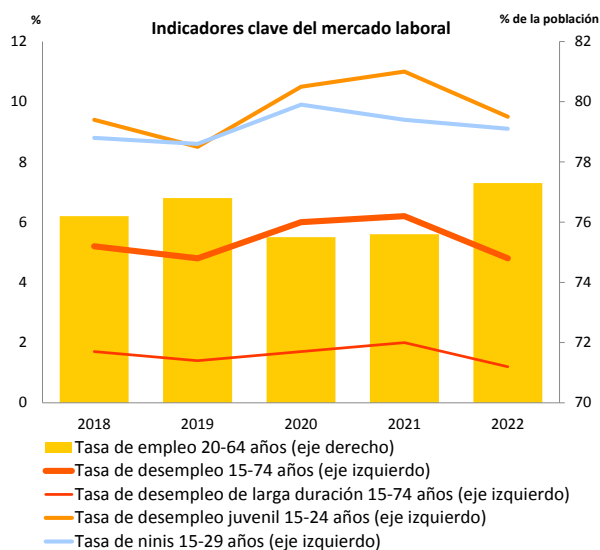
**Los Países Bajos siguen mostrando buenos resultados en relación con la formación de capacidades.** La tasa de abandono prematuro de la educación y la formación sigue mostrando resultados «mejores que la media» (un 5,6 % en 2022), a pesar de un ligero aumento desde el año anterior (0,5 p.p.). En 2021, el 78,9 % de la población adulta tenía al menos capacidades digitales básicas, una de las mayores tasas de la UE. Sin embargo, sigue siendo importante apoyar de manera efectiva a quienes se encuentran en una situación desfavorable en el mercado laboral (como las personas poco cualificadas, las personas con contratos flexibles o temporales, las personas de origen migrante y las personas con discapacidad). En particular, como consecuencia del funcionamiento descentralizado, es posible que los grupos vulnerables no siempre reciban un apoyo equitativo o adecuado.

**La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en los Países Bajos permaneció relativamente estable y muy por debajo de la media de la UE.** Hay grupos concretos que siguen afrontando retos, como las personas de origen migrante y las personas con discapacidad. La tasa de sobre coste de la vivienda aumentó del 8,3 % en 2020 al 10,0 % en 2022, ligeramente por encima de la media de la UE, del 9,1 %. Las personas en riesgo de pobreza se ven especialmente afectadas, con una tasa de sobre coste de la vivienda del 41,2 %.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular ante la ausencia de indicadores que señalen una «situación crítica» o «en observación», **no parece que los Países Bajos se enfrenten a riesgos potenciales para la convergencia social al alza, por lo que no será necesario realizar un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Austria

**Austria ha experimentado una fuerte recuperación del mercado de trabajo a pesar de los signos de desaceleración económica.** En 2022, después de registrar una mejora, la tasa de empleo, del 77,3 %, se situó «en la media», y se mantuvo en ese nivel también en el segundo trimestre de 2023, tras el estancamiento del crecimiento del PIB en el cuarto trimestre de 2022. Tanto la tasa de desempleo como su componente de larga duración cayeron drásticamente (hasta el 4,5 y el 1,2 %, respectivamente) y mostraron un comportamiento «mejor que la media». En este contexto, la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) siguió disminuyendo hasta alcanzar el 9,1 % en 2022. Aunque la brecha de género en el empleo se redujo a 7,8 p.p. en 2022, manteniéndose «en la media», Austria registró una de las tasas de empleo femenino a tiempo parcial más elevadas de la UE, con un 50,3 % en 2022, y una de las mayores brechas de género en este sentido (39,7 p.p.), que sigue en aumento.



Fuente: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], [[une\\_rt\\_a](#)], [[une\\_ltu\\_a](#)], [[edat\\_lfse\\_20](#)], EPA-UE.

La proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales disminuyó de forma significativa

(5,5 p.p.) hasta situarse en el 23 % en 2022 (frente al 35,9 % en la UE) y ahora está «en observación». Esta baja tasa y la limitada oferta de guarderías asequibles y de alta calidad pueden ser perjudiciales para las perspectivas de aprendizaje a largo plazo de los niños y siguen siendo un importante factor que contribuye a la elevada tasa de trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Por último, la renta bruta disponible real de los hogares (RBDH) per cápita se situó por debajo del nivel de 2008 (fue del 97,9 % en 2021) y significativamente por debajo de la media de la UE (109,9). Aunque se ha recuperado ligeramente de la caída que sufrió a consecuencia de la crisis de la COVID en 2020, la RBDH per cápita es «débil pero en mejoría».

**Austria sigue mostrando buenos resultados en el ámbito de las capacidades y la formación, pero persisten dificultades para las personas poco cualificadas y las de origen migrante.** La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas fue elevada, de un 63,3 % en 2021, y «mejor que la media» (el 54 % en la UE). No obstante, se podrían promover más las capacidades necesarias para la doble transición ecológica y digital, con el fin de hacer frente a la escasez existente al respecto. Aunque la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación fue del 8,4 % en 2022 y, por tanto, se situó «en la media», alrededor del 45 % de los desempleados de larga duración solo completaron el primer ciclo de enseñanza secundaria en Austria. Mediante la mejora de sus capacidades básicas, las personas desfavorecidas pueden explotar su potencial y mejorar su participación en el mercado laboral. En 2021, el 23,6 % de las personas de origen migrante de edades comprendidas entre los 25 y los 64 años habían completado solamente el primer ciclo de la educación secundaria, y la participación en la educación de los jóvenes de 15 a 19 años no nacidos en Austria fue del 61,2 % en 2020, muy por debajo de los nacionales (80,7 %).

**Austria obtiene resultados relativamente buenos en el ámbito de la protección e inclusión social.** La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se mantiene estable, con un 17,5 % en 2022, y la tasa AROPE de los menores de edad se redujo al 21,6 %. Sin embargo, la tasa de privación material y social grave aumentó 0,5 p.p., hasta alcanzar el 2,3 % en 2022, y la tasa de personas en riesgo de pobreza monetaria (14,8 %) se mantuvo por encima de los niveles anteriores a la pandemia. El fuerte impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (un 41,2 % en 2022 frente al 35,3 % en la UE) y el bajo nivel de necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas siguen dibujando una situación «mejor que la media».

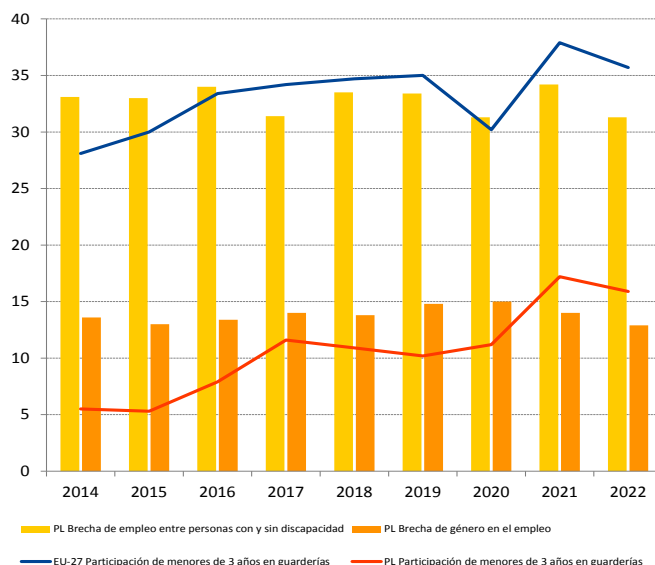
A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular del único indicador que señala una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Austria afronte riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Polonia

**El mercado laboral polaco funciona bien en general, pero las mujeres y las personas con discapacidad se enfrentan a importantes retos.** Las tasas de empleo y las de desempleo han mejorado con respecto a los niveles previos a la pandemia y han registrado los mejores resultados de las tres últimas décadas. Con una de las tasas de desempleo más bajas de la UE, del 2,9 % en 2022, Polonia es un «país con mejores resultados»; su tasa de empleo está «en la media», con un 76,7 % (frente al 74,6 % de la UE). Al mismo tiempo, la escasez de mano de obra es notoria y se ve agravada por la disminución de la población en edad laboral y la menor participación de algunos grupos de población en el mercado laboral. La brecha de género en el empleo sigue «en observación», con un nivel de 12,9 p.p. en 2022 (frente a 10,7 p.p. en la UE), y va mejorando, aunque lentamente. Una de las principales razones de la inactividad de las mujeres es que asumen las responsabilidades del cuidado de los hijos y de las personas que necesitan cuidados de larga duración. Esto se refleja en que solo el 15,9 % de los niños menores de 3 años acuden a guarderías oficiales, un indicador que está «en observación», ya que sigue muy por

debajo de la media de la UE (del 35,7 %) y sufrió además un ligero deterioro en 2022, desviándose de la tendencia al alza desde 2019. El bajo nivel de esta tasa, combinado con problemas de calidad, puede ser perjudicial para las perspectivas de aprendizaje a largo plazo de los niños y para la participación de las mujeres en el mercado laboral. Otros factores que reducen la tasa de empleo de las mujeres son la baja frecuencia del trabajo a tiempo parcial en Polonia respecto de la UE y la edad de jubilación relativamente anticipada de las mujeres. Una participación más elevada de las mujeres jóvenes en la educación superior, en comparación con los hombres, también influye en su tasa de empleo con efectos beneficiosos a largo plazo. Las personas con discapacidad siguen encontrando importantes obstáculos para acceder al mercado laboral, lo que puede ser otro motivo de inactividad<sup>284</sup>. A pesar de que se redujo en 2022 en comparación con 2021 (31,3 p.p. frente a 34,2 p.p.), la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad no ha disminuido con la suficiente rapidez y se mantiene muy por encima de la media de la UE, de 21,4 p.p., de forma que la situación está «en observación».

Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad, brecha de género en el empleo y proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales 2014-2022 (p.p. y %)



Fuente: Eurostat [tepsr\_sp200], [tesem060], [tepsr\_sp210], EU-SILC

<sup>284</sup> OCDE: *Regional Economic Inactivity Trends in Poland* [Tendencias regionales de inactividad económica, documento en inglés], OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, París, 2021.

**Polonia muestra algunos avances positivos en relación con los jóvenes en la educación, pero el nivel de capacidades digitales sigue siendo muy bajo.** En Polonia, la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas es del 42,9 %, cifra muy inferior a la media de la UE (un 53,9 % en 2021), lo que constituye una «situación crítica». El refuerzo de la adquisición de capacidades digitales puede favorecer la doble transición ecológica y digital. Por el contrario, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación es solo la mitad de la proporción de la UE (un 4,8 % frente al 9,6 %) y Polonia obtiene resultados «mejores que la media» por lo que respecta a la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis).

**La situación social es relativamente buena en Polonia.** La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (15,9 %) y la desigualdad de ingresos (ratio de distribución de la renta por quintiles, 3,9 %) siguen siendo «mejores que la media» de la UE (21,6 y 4,7 %, respectivamente). Esto podría deberse, al menos en parte, a un impacto «mejor que la media» de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza (reducción del 38,6 % de la tasa de riesgo de pobreza, frente al 35,3 % de media en la UE).

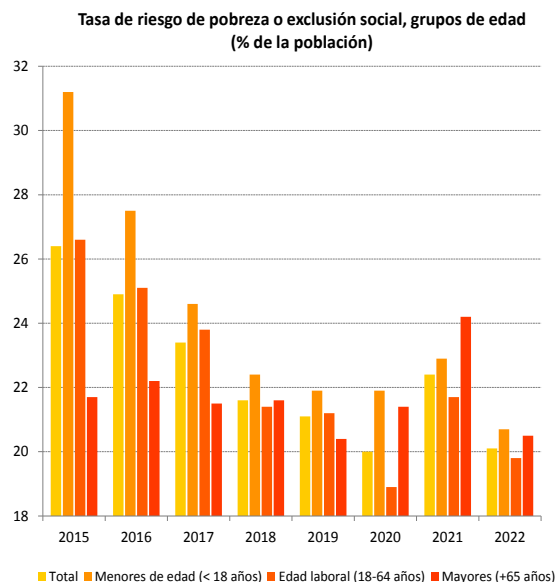
A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cuatro indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Polonia esté expuesta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Portugal

**La eficacia del sistema de protección social portugués para reducir los riesgos de pobreza y las desigualdades de ingresos ha aumentado.** La tasa de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) y la ratio de distribución de la

renta por quintiles registraron mejoras significativas que compensan el deterioro de 2021, y ambos indicadores son ahora «mejores que la media». La tasa AROPE disminuyó 2,3 p.p. desde 2021 y volvió a situarse por debajo de la media de la UE en 2022 (un 20,1 % frente al 21,6 %), mientras que la ratio de renta por quintiles se mantiene ligeramente por encima de la media de la UE (5,1 frente a 4,7). Sin embargo, la tasa AROPE sigue siendo muy elevada en las Azores y Madeira (30,3 y 30,2 %, respectivamente) y continúa al alza, lo que apunta a

un aumento de las disparidades entre el territorio continental de Portugal y sus regiones ultraperiféricas. El impacto de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la reducción de la pobreza aumentó en 3,7 p.p. en 2022 (más que en ningún otro Estado miembro), por lo que pasó de «situación crítica» a «débil pero en mejoría»<sup>285</sup>. A pesar de esta evolución reciente, los resultados de Portugal en este indicador siguen estando muy por detrás de la media de la UE (23,7 % frente a 35,3 %) y aún no ha recuperado los niveles anteriores a la pandemia.



Fuente: Eurostat [[ilc\\_peps01n](#)], EU-SILC.

<sup>285</sup> Interrupción de la serie cronológica en 2022.

**Portugal presenta mejoras en materia de educación y capacidades.** La mayoría de los indicadores sociales en este ámbito fueron «mejores que la media» en 2022. La tasa de abandono prematuro de la educación y la formación registró un incremento marginal de 2021 a 2022 (0,1 p.p.) y, tras registrar descensos significativos en los cinco últimos años, sigue siendo «mejor que la media». La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas fue del 55,3 % en 2021 (frente al 53,9 % de la UE), por lo que está «en la media». Garantizar la sostenibilidad de estos resultados puede ayudar a Portugal a abordar los retos en materia de capacidades, habida cuenta de la evolución de las necesidades del mercado laboral y de la doble transición ecológica y digital.

**A pesar de que la recuperación económica tras la crisis de la COVID-19 se ha ralentizado, el mercado laboral portugués ha demostrado su resiliencia.** Todos los indicadores del cuadro de indicadores sociales relativos a unas «condiciones de trabajo justas» permanecen invariables en comparación con el año anterior y se mantienen «en la media». En 2022, las tasas de empleo y desempleo fueron mejores que las respectivas medias de la UE (77,5 % frente a 74,6 % y 6,0 % frente a 6,2 %, respectivamente), con mejoras ligeramente por debajo de la media desde el año pasado. Tras elevarse del 2,3 al 2,9 % entre 2020 y 2021, la tasa de desempleo de larga duración registró una mejora moderada en 2022 (2,7 %).

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular en ausencia de indicadores que señalen una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Portugal esté expuesto a riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Rumanía

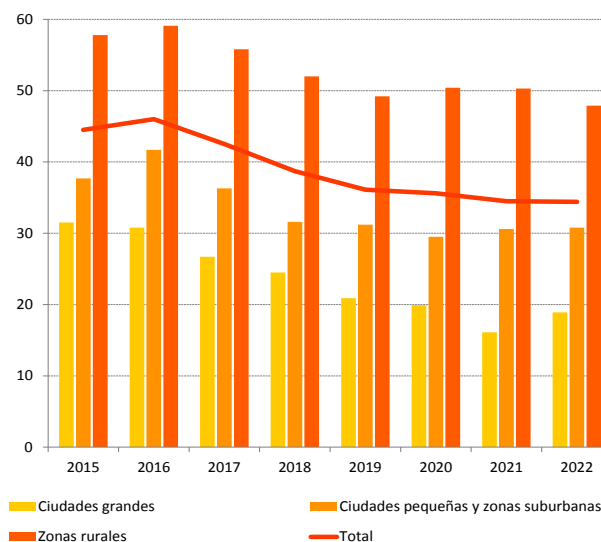
**A pesar de registrar avances significativos, los riesgos de pobreza en Rumanía son persistentemente elevados, especialmente para los grupos vulnerables y en las zonas rurales.**

Aunque la tasa AROPE disminuyó desde 2015, pasando del 44,5 al 34,4 % en 2022, sigue muy por encima de la media de la UE (21,6 %), al igual que la tasa AROPE de los menores de edad. Estos indicadores y el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza presentan «situaciones críticas». Los riesgos de pobreza

afectan al 41,5 % de los menores de edad, sin que se aprecien mejoras con respecto a 2021. El sistema de

protección social mostró una eficacia limitada, ya que las transferencias sociales (distintas de las pensiones) redujeron la pobreza en tan solo un 16,5 % (frente al 35,3 % en la UE). Aunque la ratio de distribución de la renta por quintiles disminuyó bastante más que en la mayoría de los demás Estados miembros entre 2021 y 2022 (de 7,14 a 6,0), sigue siendo una de las más elevadas de la UE. Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas se situaron en el 4,9 % en 2022 y están «en observación». Los grupos vulnerables, las personas que viven en zonas rurales y las comunidades marginadas, como la población gitana, encuentran mayores dificultades para acceder a los servicios esenciales y sociales.

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social por grado de urbanización (% de la población)



Fuente: Eurostat, EU-SILC [[ilc\\_peps13n](#)]

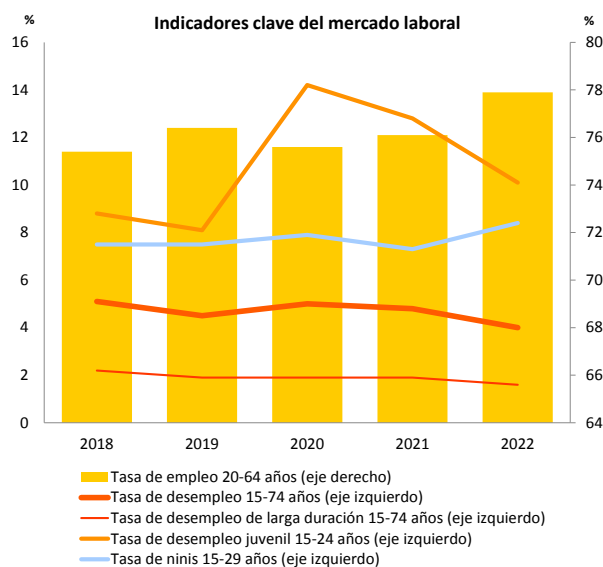
**Los retos persistentes en la educación y la adquisición de capacidades ponen en peligro una convergencia socioeconómica sostenible.** Los indicadores del cuadro de indicadores sociales relacionados con la capacitación siguen mostrando «situaciones críticas». En particular, la tasa de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (15,6 %) es una de las más altas de la UE y no muestra ninguna mejora clara en los últimos años, frente a la tendencia a la baja en la UE. A pesar de las recientes mejoras, la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales sigue mostrando una «situación crítica» y se mantiene entre las más bajas de 2022 (un 12,3 % frente al 35,7 % en la UE). El bajo nivel de esta tasa, combinado con problemas de calidad, puede ser perjudicial para las perspectivas de aprendizaje a largo plazo, pero también para la participación de las mujeres en el mercado laboral. La proporción de personas que tienen al menos capacidades digitales básicas también refleja una «situación crítica», pues fue del 27,8 % de la población adulta en 2021, muy por debajo de la media de la UE, del 53,9 %. A fin de reforzar la competitividad y garantizar el potencial de crecimiento inclusivo, hay margen para seguir mejorando la calidad, la accesibilidad y la pertinencia para el mercado laboral de la educación y la formación, e impulsar la adquisición de capacidades prestando especial atención a los grupos desfavorecidos, en vista de la escasez de mano de obra y de capacidades, la doble transición y los retos demográficos.

**El mercado laboral se mostró resiliente ante la crisis de la COVID-19, pero sigue enfrentándose a retos sustanciales.** En 2022, la tasa de empleo seguía muy por debajo de la media de la UE (68,5 % frente a 74,6 %) y continuó siendo una «situación crítica», lo que refleja en parte las grandes diferencias en los resultados relativos al mercado laboral entre los distintos grupos de población. La tasa de desempleo de larga duración aumentó (en 0,2 p.p., hasta el 2,2 %), lo que contrasta con la tendencia favorable en la UE, y ahora está «en observación». La tasa de jóvenes ninis bajó hasta el 19,8 % (todavía una de las más altas de la UE), por lo que se encontraba en una «situación crítica» debido a su lento ritmo de mejora. Como nota positiva, la brecha de género en el empleo, que estaba en «situación crítica», se acercó a la media de la UE en 2020 y 2021 y, con 18,6 p.p. en 2022, pasó a ser una situación «débil pero en mejoría». Del mismo modo, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad disminuyó en 2022 (en 0,6 p.p.), de modo que la «situación crítica» quedó «en observación».

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los once indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **se ha determinado que Rumanía se enfrenta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza que exigen un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

## Eslovenia

**Eslovenia experimentó una fuerte recuperación del mercado laboral tras la pandemia de COVID-19.** En 2022, las tasas de empleo, desempleo y desempleo de larga duración siguieron mejorando, en línea con la tendencia general en la UE, y alcanzaron máximos históricos —mínimos, en el caso del desempleo (77,9, 4 y 1,6 %, respectivamente). Todos estos indicadores del mercado laboral estaban «en la media» o eran «mejores que la media». Sin embargo, factores estructurales como el rápido envejecimiento de la población y la inadecuación de las cualificaciones pueden exacerbar la escasez de mano de obra existente.



Fuente: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], [[une\\_rt\\_a](#)], [[une\\_ltu\\_a](#)], [[edat\\_lfse\\_20](#)], EPA-UE

**Eslovenia afronta algunos retos relacionados con su sistema de educación y formación, en particular en**

**relación con las capacidades digitales.** En 2021, el 49,7 % de los adultos tenía al menos capacidades digitales básicas, porcentaje que está por debajo de la media de la UE (53,9 %) y queda «en observación», especialmente con miras a favorecer la doble transición ecológica y digital. La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó en 0,9 p.p., contrariamente a la tendencia favorable observada en la mayoría de los Estados miembros. Esto dio lugar a que la calificación de «país con mejores resultados» se deteriorase a «bueno, pero requiere vigilancia», aunque Eslovenia sigue teniendo uno de los porcentajes más bajos de la UE. De forma análoga, si bien el indicador de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) también aumentó (1,1 p.p.) hasta situarse en el 8,4 % en 2022, se mantiene por debajo de la media de la UE, del 11,7 %, y también se considera «bueno, pero requiere vigilancia».

**Eslovenia cuenta con un sistema de protección social que, en general, funciona correctamente.** Casi todos los indicadores del cuadro de indicadores sociales en el ámbito de la «protección e inclusión social» son «mejores que la media» o destacan a Eslovenia como «país con mejores resultados» en 2022. Al igual que en años anteriores, Eslovenia registró una de las tasas más bajas de riesgo de pobreza o exclusión social, tanto en la población en general como en el caso de los menores de edad, con un 13,3 y un 10,3 %, respectivamente. Sin embargo, algunos grupos vulnerables, especialmente las mujeres con bajo nivel educativo, desempleadas y de edad avanzada y las personas con discapacidad, se enfrentan a riesgos de pobreza mucho más elevados, por lo que se justifican nuevas medidas estratégicas dirigidas a estos grupos. Aunque el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza había sido relativamente elevado («mejor que la media») en años anteriores, en 2022 disminuyó mucho más que en la mayoría de los Estados miembros, por lo que se considera «en observación»<sup>286</sup>. En particular, las transferencias sociales son las menos eficaces para reducir el riesgo de pobreza de las personas mayores (65 años o más), ya que las mujeres mayores de 75 años experimentaron en 2022 una tasa AROPE (26,1 %) que casi duplicaba la del conjunto de la población. Por último, las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas se mantuvieron en un nivel relativamente elevado en comparación con la media de la UE (2,2 %), pese a la significativa mejora que supuso bajar del 4,8 % en 2021 al 3,7 % en 2022.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los dos indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Eslovenia afronte riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

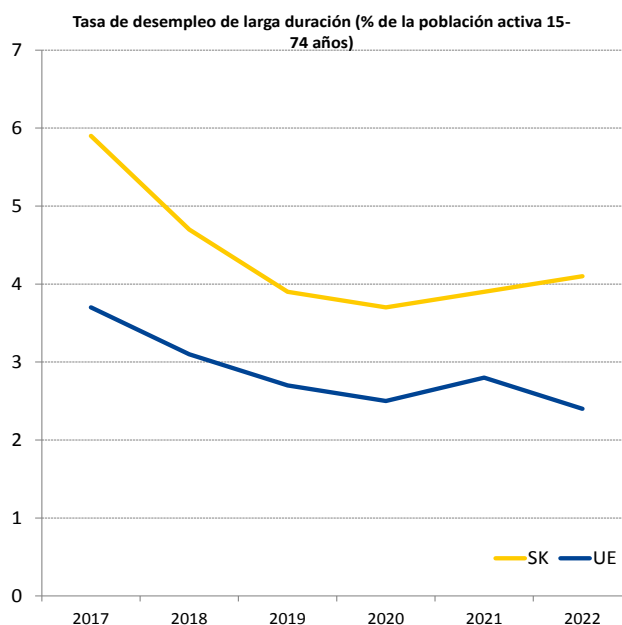
---

<sup>286</sup> Interrupción de la serie cronológica en 2022.

## Eslovaquia

### El mercado laboral de Eslovaquia obtiene buenos resultados en general, pero el desempleo de

**larga duración sigue siendo un reto.** Tras una fuerte recuperación tras la crisis de la COVID-19, en 2022 la tasa de empleo alcanzó el récord del 76,7 %, y la tasa de desempleo se situó en el 6,1 % (resultados mejores que la media de la UE, que fue del 74,6 y el 6,2 %, respectivamente). La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) también mejoró, ya que bajó del 14,2 % en 2021 al 12,3 % en 2022. Sin embargo, la tasa de desempleo de larga duración se considera una «situación crítica», ya que empeoró del 3,9 % en 2021



Fuente: Eurostat [[une\\_ltu\\_a](#)], EPA-UE.

al 4,1 % en 2022 (frente al 2,4 % en la UE). Además, se observan grandes disparidades entre las regiones occidentales y orientales.

**La participación en la educación y cuidados de la primera infancia es insuficiente y constituye una «situación crítica».** En 2022, Eslovaquia registró la tasa más baja de la UE de participación de niños menores de 3 años en guarderías oficiales (un 2,3 % frente al 35,7 % en la UE). La participación en la educación y cuidados de la primera infancia entre los niños mayores de 3 años también sigue siendo una de las más bajas de la UE (un 77,4 % frente al 91,8 % en la UE en 2021), con un porcentaje de tan solo el 33 % entre los niños gitanos (aunque esto supone una mejora con respecto al 27 % de 2016). Por otra parte, Eslovaquia está «en la media» por lo que respecta al abandono prematuro de la educación y la formación y a la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas.

**Eslovaquia tiene un bajo riesgo general de pobreza y se encuentra entre los «países con mejores resultados» por lo que respecta a la desigualdad de ingresos, pero los riesgos de pobreza infantil se consideran «en observación».** Eslovaquia presenta grandes disparidades regionales, ya que la parte oriental del país experimenta niveles más profundos de pobreza y exclusión social. Este país cuenta con una de las mayores poblaciones gitanas de la UE, y miles de personas viven en zonas aisladas sin acceso a servicios esenciales. Como consecuencia de su fuerte aumento en 2022 (hasta el 24,7 %, frente al 19,7 % en 2021) y tras haberse deteriorado durante dos años consecutivos, la tasa AROPE de los menores de edad está «en observación». Lo mismo cabe decir del impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza<sup>287</sup>.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cuatro indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», incluido uno que se ha deteriorado con el tiempo, **no parece que Eslovaquia esté expuesta a riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

---

<sup>287</sup> Este indicador presenta una interrupción en la serie de 2022.

## Finlandia

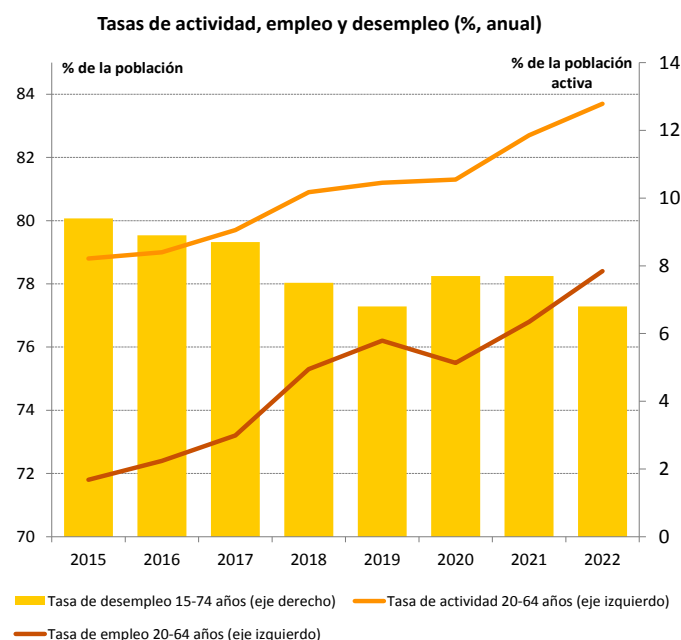
### El mercado laboral finlandés se recuperó rápidamente de la crisis de la COVID-19 y mantiene su rigidez.

Finlandia sigue obteniendo resultados en línea con la media de la UE en los indicadores del cuadro de indicadores sociales relativos a unas «condiciones de trabajo justas». En 2022, las tasas de empleo y de desempleo de larga duración mejoraron y registraron mejores porcentajes que las respectivas medias de la UE (un 78,4 % frente al 74,6 % y un 1,5 % frente al 2,4 %, respectivamente), a pesar de la difícil situación del mercado de trabajo. Finlandia registró una de las brechas de género en el empleo más reducidas de la UE en 2022 (1,2 p.p. frente a 10,7 p.p. de media en la UE) y sigue entre los

«países con mejores resultados». La tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) sigue por debajo de la media de la UE, pero empeoró ligeramente en 2022 (del 9,2 al 9,3 %), lo que contrasta con la tendencia favorable que se observa en la mayoría de los demás Estados miembros, por lo que se trata de una situación «en observación».

### Finlandia sigue obteniendo buenos resultados en el ámbito de la educación y las capacidades.

En 2021, el 79 % de la población adulta tenía al menos capacidades digitales básicas, porcentaje que está entre los más elevados de la UE. La tasa de abandono prematuro de la educación y la formación fue del 8,4 % en 2022 (frente al 9,6 % en la UE), sin que se aprecie un deterioro significativo en comparación con el año anterior. Promover las oportunidades de aprendizaje y la adquisición de capacidades en consonancia con estos buenos resultados puede contribuir a garantizar el potencial de crecimiento a largo plazo de la economía, habida cuenta del envejecimiento de la población, la doble transición ecológica y digital y la escasez de mano de obra cualificada en algunos sectores, como los servicios sociales y sanitarios.



**Finlandia cuenta con un sistema de protección social eficaz e inclusivo que ofrece una cobertura adecuada, pero también incluye algunas trampas de incentivos y complejidades que se están abordando en el contexto de una reforma integral.** Esto se refleja en los buenos resultados generales de la mayoría de los indicadores del cuadro de indicadores sociales en el ámbito de la «protección e inclusión social», aunque las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas siguen considerándose en «situación crítica». Este indicador sigue una considerable tendencia al alza, con un incremento de 2,1 p.p. que lo situó en el 6,5 % en 2022, muy por encima de la media de la UE (2,6 %). Los largos tiempos de espera para recibir atención primaria y especializada se deben, en particular, a los retrasos acumulados debido a la pandemia de COVID-19 y a la escasez de personal asistencial y médico. La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) aumentó en 2,1 p.p. en 2022 (hasta alcanzar el 16,3 %), todavía muy por debajo de la media de la UE (24,7 %). El impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza sigue siendo elevado y está por encima de la media de la UE (un 49,8 % frente al 35,3 %), a pesar de haber empeorado en 7,9 p.p. desde 2021<sup>288</sup>. En ambos casos, la calificación de «país con mejores resultados» se ha deteriorado a «bueno, pero requiere vigilancia»<sup>289</sup>.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los dos indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Finlandia a afronte riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

---

<sup>288</sup> Interrupción de la serie cronológica en 2022.

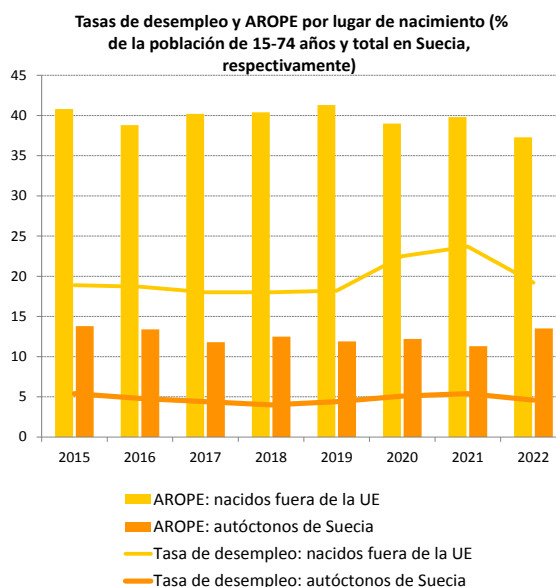
<sup>289</sup> En el caso de los indicadores AROPE de la población general y de los menores de edad, existe una interrupción de la serie cronológica en 2022.

## Suecia

**El mercado laboral sueco se ha recuperado rápidamente de la crisis de la COVID-19, pero algunos grupos de población siguen encontrando obstáculos para integrarse en el mercado laboral.**

En 2022, el fuerte crecimiento del empleo dio lugar a un máximo histórico en la tasa de empleo: el 82,2 %. El país también tiene una de las tasas más bajas de la UE de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis). Sin embargo, con un 7,5 % en 2022 (frente al 6,2 % en la UE), la tasa de desempleo permanece «en observación» y oculta grandes diferencias entre los grupos de población en relación con el país de nacimiento. Mientras la tasa de desempleo de las personas autóctonas se situó en el 4,6 %, la de los nacidos fuera de la UE alcanzó el 19,2 %.

Además, existe en 2022 una diferencia notable por lo que respecta al género en las tasas de desempleo de las personas nacidas fuera de la UE, que se situaron en el 22,3 % en el caso de las mujeres y en el 16,7 % en el caso de los hombres. Asimismo, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad está «en observación», debido a un fuerte aumento de 5,8 p.p., que la situó en 25,7 p.p. en 2022. Ese mismo año, la brecha de género en el empleo aumentó y el indicador es ahora «bueno, pero requiere vigilancia».



Fuente: Eurostat, [lfsq\_urgacob], EPA-UE, [ilc\_peps06n], EU-SILC.

**Los riesgos de pobreza o exclusión social y las desigualdades de ingresos han aumentado en Suecia, mientras que otros resultados en el ámbito social son buenos o están en la media.** La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) registró un ligero aumento, de 1,4 p.p., para situarse en el 18,6 % en 2022 (frente al 21,6 % en la UE), por lo que ahora está «en observación», tras haber sido «mejor que la media» en 2021. Del mismo modo, la ratio de distribución de la renta por quintiles aumentó considerablemente, pasando de 4,0 en 2021 a 4,4 en 2022, lo que supone un máximo histórico en Suecia (frente a 4,7 en la UE) y también está «en observación». Al igual que en el caso de los resultados del mercado laboral, se aprecia una importante brecha entre las tasas AROPE de las personas autóctonas (13,5 % en 2022) y de las personas nacidas fuera de la UE (37,3 %). El impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza es «mejor que la media», mientras que los resultados relacionados con el sobrecoste de la vivienda y las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas están «en la media».

**Suecia obtiene muy buenos resultados en capacidades, pero persisten las desigualdades en el sistema educativo.** Suecia es un «país con mejores resultados» por lo que respecta a la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales. Sin embargo, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación o la formación (grupo de edad de 18 a 24 años) ha ido en aumento desde 2020, hasta alcanzar el 8,8 % en 2022. La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación es el doble (17,3 %) entre los jóvenes nacidos fuera de la UE en comparación con los estudiantes autóctonos (6,7 %). La proporción de la población adulta que tiene al menos capacidades digitales básicas ha sido sistemáticamente «mejor que la media», con un 66,5 % en 2021 (frente al 53,9 % en la UE), lo que favorece la doble transición ecológica y digital.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cuatro indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Suecia se exponga a riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.5).

**Anexo 1: Objetivos principales de la UE y objetivos nacionales por Estado miembro para 2030**

	<b>Empleo (%)</b>	<b>Aprendizaje de adultos (%)</b>	<b>Reducción de la pobreza (ERPE, en miles)</b>
<b>Objetivo principal de la UE</b>	<b>78,0</b>	<b>60,0</b>	<b>- 15 000</b>
<b>Todos los EM juntos</b>	<b>78,5</b>	<b>57,6</b>	<b>- 15 600*</b>
<b>BE</b>	80,0	60,9	- 279
<b>BG</b>	79,0	35,4	- 787
<b>CZ</b>	82,2	45,0	- 120
<b>DK</b>	80,0	60,0	- 30 <sup>(1)</sup>
<b>DE</b>	83,0	65,0	-1 200 <sup>(2)</sup>
<b>EE</b>	81,3	52,3	- 39
<b>IE</b>	78,2	64,2	- 90
<b>EL</b>	71,1	40,0	- 860
<b>ES</b>	76,0	60,0	- 2815
<b>FR</b>	78,0	65,0	- 1100
<b>HR</b>	75,0	55,0	- 298
<b>IT</b>	73,0	60,0	- 3 200
<b>CY</b>	80,0	61,0	- 10
<b>LV</b>	80,0	60,0	- 95
<b>LT</b>	80,7	53,7	- 223
<b>LU</b>	77,6	62,5	- 4
<b>HU</b>	85,0	60,0	- 292 <sup>(3)</sup>
<b>MT</b>	84,6	57,6	<sup>(4)</sup>
<b>NL</b>	82,5	62,0	- 163
<b>AT</b>	79,9	62,0	- 204
<b>PL</b>	78,3	51,7	- 1500
<b>PT</b>	80,0	60,0	- 765
<b>RO</b>	74,7	17,4	- 2532
<b>SI</b>	79,5	60,0	- 9
<b>SK</b>	76,5	50,0	- 70
<b>FI</b>	80,0	60,0	- 100
<b>SE</b>	82,0	60,0	- 15

*Nota:* (\*) el total del objetivo de reducción de la pobreza para todos los Estados miembros es de al menos 15,6 millones, excluidos los Estados miembros que no expresan su objetivo en términos de niveles AROPE. (1) Dinamarca expresa su objetivo nacional de reducción de la pobreza como una reducción del número de personas que viven en hogares con muy baja intensidad laboral (VLWI, por sus siglas en inglés), y lo fija en las 30 000. (2) Alemania expresa su objetivo nacional de reducción de la pobreza como una reducción del número de personas que viven en hogares con muy baja intensidad laboral (VLWI), y lo fija en 1,2 millones, utilizando 2020 como año de referencia en lugar de 2019. (3) Hungría expresa su objetivo nacional de reducción de la pobreza como una reducción de la tasa de privación material y social de las familias con hijos al 13 % y, en consecuencia, 292 000 personas menos en riesgo de pobreza o exclusión social. (4) Malta expresa su objetivo nacional de reducción de la pobreza como una reducción de la tasa AROPE, y lo fija en 3,1 p.p.

## Anexo 2: Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales

1. El análisis del Informe conjunto sobre el empleo de 2024 se basa en los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales refrendados por el Consejo<sup>290</sup>. Los indicadores principales responden a los principios de parsimonia, disponibilidad, comparabilidad y solidez estadística. Los indicadores, vinculados a cada uno de los tres capítulos del pilar, son los siguientes:

- *Igualdad de oportunidades*
  - Participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos 12 meses (25-64 años)
  - Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de la población de entre 18 y 24 años)
  - Proporción de personas que cuentan con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (% de la población de entre 16 y 74 años)
  - Tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) (% de la población de entre 15 y 29 años)
  - Brecha de género en el empleo (p.p., población de 20 a 64 años)
  - Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)
- *Condiciones de trabajo justas*
  - Tasa de empleo (% de la población de entre 20 y 64 años)<sup>291</sup>
  - Tasa de desempleo (% de la población activa de entre 15 y 74 años)
  - Tasa de desempleo de larga duración (% de la población activa de entre 15 y 74 años)
  - Crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) per cápita (2008 = 100)<sup>292</sup>

<sup>290</sup> El dictamen del COEM y del CPS sobre el acuerdo alcanzado con respecto a los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales revisado fue [refrendado por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores el 14 de junio de 2021](#).

<sup>291</sup> Desde 2021, en consonancia con la [entrada en vigor del Reglamento relativo a las estadísticas sociales europeas integradas](#), Eurostat, a través de los institutos nacionales de estadística de los Estados miembros, recopila datos para la EPA-UE de acuerdo con una metodología revisada. Este cambio tiene por objeto mejorar los datos del mercado laboral, pero debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar las variaciones en los indicadores en torno al momento del cambio, esto es, el 1 de enero de 2021. También se ven afectados los indicadores principales relativos a la tasa de jóvenes ninis, la tasa de desempleo, la tasa de desempleo de larga duración y la brecha de género en el empleo.

<sup>292</sup> La RBDH se mide en términos reales. A petición del Comité de Protección Social, este indicador utiliza la «renta sin ajustar» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie) y elimina la referencia al uso de unidades de estándares de poder adquisitivo (EPA), que sí se utilizaron en la versión original del cuadro de indicadores sociales, para garantizar la coherencia con los indicadores que se basan en EU-SILC.

- *Protección e inclusión social*

- Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) (% de la población total)<sup>293</sup>
- Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) de los menores de edad (% de la población de entre 0 y 17 años)<sup>294</sup>
- Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (% de reducción de la tasa AROP)<sup>295</sup>
- Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad (p.p., 20-64 años)<sup>296</sup>
- Sobrecoste de la vivienda (% de la población total)<sup>297</sup>

<sup>293</sup> Junto con sus tres componentes: riesgo de pobreza, población total (AROP 0 +), privación material y social grave, población total (SMSD 0 +) y proporción de personas que viven en hogares con muy baja intensidad laboral (hogares con casi todos sus miembros desempleados), de 0 a 64 años (QJ 0-64). En 2021, el indicador AROPE se modificó teniendo en cuenta el nuevo objetivo principal de la UE para 2030 de reducir el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social. En este contexto, se revisaron dos de sus componentes (los relativos a la privación y a los hogares con casi todos sus miembros desempleados). El componente de privación material y social grave sustituye al componente «privación material grave». El grupo de edad de referencia para los hogares con casi todos sus miembros desempleados cambió de 0-59 a 0-64. Para todos los indicadores que dependen de la renta en EU-SILC, el período de referencia de la renta se define como un período de 12 meses. Por lo tanto, las variables de la renta que intervienen en el cálculo de los indicadores AROP y QJ se refieren al año civil anterior al año de la encuesta, salvo en el caso de Irlanda (los doce meses previos a la respuesta a la encuesta). El indicador de privación material y social grave no incluye ninguna variable de la renta en sus cálculos; por lo tanto, todas las variables de EU-SILC utilizadas para calcularlo se refieren al año de la encuesta.

<sup>294</sup> Junto con sus tres subindicadores: en riesgo de pobreza, menores de edad (AROP 0-17), privación material y social grave, menores de edad (SMSD 0-17), y proporción de personas que viven en hogares con muy baja intensidad laboral (hogares con casi todos sus miembros desempleados), menores de edad (QJ 0-17). La SMSD (por sus siglas en inglés) para los menores de edad es una versión modificada de la SMSD para el conjunto de la población, que concede menor peso a los aspectos referidos a los adultos, a fin de evitar que el indicador de los menores de edad sea demasiado sensible a las privaciones de los adultos. Los años de referencia son idénticos a los de los indicadores para el total de la población.

<sup>295</sup> Este se mide como la reducción porcentual, para la población total, de la tasa de riesgo de pobreza (AROP) después de compararla con la anterior a las transferencias sociales monetarias (distintas de las pensiones). No incluye las transferencias en especie relacionadas, por ejemplo, con la asistencia sanitaria.

<sup>296</sup> El indicador de la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad se calcula actualmente a partir de las EU-SILC y se basa en la condición de discapacidad según lo establecido por el indicador global de limitación de actividad (GALI). Los encuestados responden a las siguientes preguntas: 1) «¿Tiene usted limitaciones debido a problemas de salud en las actividades de la vida cotidiana? ¿Diría que tiene... limitaciones graves; limitaciones, pero no graves; o ninguna limitación?» Si la respuesta a la pregunta 1 es «limitaciones graves» o «limitaciones, pero no graves», los encuestados responden a la pregunta 2: «¿Ha tenido limitaciones durante los últimos seis meses, como mínimo? ¿Sí o no?». Se considera que una persona tiene discapacidad si la respuesta a la segunda pregunta es afirmativa. Según los cálculos de las EU-SILC, en 2022 se observa una correlación entre la prevalencia de la discapacidad sobre la base del concepto del GALI y la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad sobre la base de dicho concepto en todos los Estados miembros de la UE (coeficiente de correlación de Pearson = -0,5).

<sup>297</sup> El indicador mide la proporción de la población que vive en hogares en los que el coste total de la vivienda representa más del 40 % de la renta disponible (ambos «netos» de subsidios de vivienda). Las [Methodological Guidelines and Description of EU-SILC variables \(version April 2020\)](#) [«Directrices metodológicas y descripción de las variables de las EU-SILC (versión de abril de 2020)», documento en inglés] describen los subsidios (solo los sujetos a condiciones de recursos) que incluyen las subvenciones de alquiler y las subvenciones para los propietarios que ocupan sus viviendas, pero excluyendo los beneficios fiscales y las transferencias de capital. El documento define los costes de la vivienda como pagos mensuales y efectivos, relacionados con el derecho del hogar a ocupar la vivienda. Incluyen un seguro estructural (para los arrendatarios: si se paga), servicios y tasas (depuración de aguas residuales, eliminación de residuos, etc.; obligatorios para los propietarios, para los arrendatarios: si se pagan), mantenimiento regular y reparaciones, impuestos (para los arrendatarios: sobre la vivienda, si procede) y el coste de los servicios públicos (agua,

- Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (% de la población de 0 a 3 años)
- Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (% de la población de 16 años o más)<sup>298</sup>

i) **El dictamen de COEM-CPS indica nuevas medidas para la plena aplicación del cuadro de indicadores sociales revisado<sup>299</sup>.** El indicador principal «brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad» utiliza temporalmente las EU-SILC como fuente estadística, pero está previsto que se sustituya por la EPA-UE para mejorar la precisión a partir de 2022, y proporcionará datos en 2023. Los servicios de la Comisión, como Eurostat, continúan supervisando su calidad y revisan el indicador a medida que se dispone de datos basados en la EPA; además, apoyarán otras medidas para mejorar la comparabilidad entre países y estudiarán el desarrollo de indicadores adicionales en este ámbito. También está previsto que el indicador principal «Participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses» utilice la EPA-UE a partir de 2022, tras haberse elaborado con anterioridad únicamente a través de la encuesta sobre la educación de adultos (última edición: 2016). Se está llevando a cabo un análisis exhaustivo de los datos de las dos encuestas para garantizar su buena calidad y comparabilidad. Se espera que los primeros datos relativos al aprendizaje de adultos de la encuesta de población activa (período de referencia de doce meses) se publiquen en la primavera de 2024. A fin de garantizar el seguimiento de las orientaciones para las políticas de empleo n.º 6 y 7, en particular por lo que respecta a las políticas activas del mercado de trabajo, en el presente Informe conjunto sobre el empleo se utiliza de manera excepcional el indicador sobre la participación de los adultos en actividades educativas durante las últimas cuatro semanas (25-64 años).

---

electricidad, gas y calefacción). En el caso de los propietarios que pagan una hipoteca, se incluyen los pagos de intereses relacionados (se deduce cualquier desgravación fiscal, pero no los subsidios a la vivienda). En el caso de los arrendatarios a precio de mercado o a precio reducido, también se incluye el pago del alquiler. En el caso de los arrendatarios que no pagan alquiler, los subsidios a la vivienda no deben deducirse del coste total de la vivienda.

<sup>298</sup> Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas se refieren a la evaluación subjetiva de la persona sobre si necesitaba un examen o tratamiento médico para un tipo específico de asistencia sanitaria que no ha recibido o no ha solicitado por las tres razones siguientes: «motivos económicos», «lista de espera» y «distancia demasiado grande». Los cuidados médicos se refieren a los servicios sanitarios (examen o tratamiento médico, a excepción de los cuidados dentales) facilitados por médicos o profesiones equivalentes, o bajo la supervisión directa de estos, con arreglo a los sistemas sanitarios nacionales (definición de Eurostat). Los problemas que mencionan las personas para obtener asistencia sanitaria cuando se encuentran enfermas pueden reflejar barreras a la atención sanitaria.

<sup>299</sup> Véase el [Dictamen del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social sobre la propuesta de la Comisión de revisión del cuadro de indicadores sociales](#).

### Anexo 3: Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

	Igualdad de oportunidades													
	Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de la población de entre 18 y 24 años)			Proporción de personas que cuentan con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (% de la población de entre 16 y 74 años)		Proporción de jóvenes ninis (% de la población total de entre 15 y 29 años)			Brecha de género en el empleo (p.p.)			Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)		
Año	2020	2021	2022	2019	2021	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
EU-27	9,9	9.8 b	9,6		53,9	13,8	53,9	11,7	11,1	10,9	10,7		5,0	4,7
ZE-19		:											5,0	
UEnp	8,7	8.2 b	8,1		56,3	12,7	56,3	10,9	9,7	9,6	9,1	4,7	4,8	4,7
ZEnp	8,5	7.9 b	7,8		58,5	12,6	58,5	10,5	9,0	8,8	8,4	4,7	4,7	4,7
BE	8,1	6.7 b	6,4		54,2	12,0	54,2	9,2	8,1	7,7	7,6	3,7	3,4	3,6
BG	12,8	12.2 b	10,5		31,2	18,1	31,2	15,1	8,3	8,4	7,7	8,0	7,5	7,3
CZ	7,6	6.4 b	6,2		59,7	11,0	59,7		15,3	15,4	14,9	3,3	3,4	3,5
DK	9,3	9.8 b	10,0		68,7	10,2	68,7	7,9	7,0	6,9	5,4		3,9	4,0
DE	10.1 b	12.5 b	12,2	:	48.9	9.1 b	48.9	8.6	7.5 b	7.4	7.8	4.9 b	5.0	4.4
EE	8,5	9.8 b	10,8		56,4	11,9	56,4	10,6	4,4	3,7	2,9	5,0	5,0	5,4
IE	5,0	3.3 b	3,7		70,5	14,2	70,5	8,7	12,7	10,0	11,3		3,8	4,1
EL	3,8	3.2 b	4,1		52,5	18,7	52,5	15,4	19,4	19,8	21,0	5,2	5,8	5,3
ES	16.0	13.3 b	13,9	:	64.2	17.3	14.1 bd	12.7	11.4	10.6 d	10.9 d	5.8	6.2	5.6
FR	8.0	7.8 b	7.6	:	62.0	14.0	12.8 bd	12.0	5.7	6.2 d	5.8 d	4.4 b	4.4	4.6 p
HR	2.2 u	2.4 bu	2.3 u	:	63.4	14.6	14.9 b	13.3	11.2	10.5	9.5	4.6	4.8	4.6
IT	13,1	12.7 b	11,5		45,6	23,3	45,6	19,0	19,7	19,2	19,7	5,8	5,9	5,6
CY	11.5	10.2 b	8.1	:	50.2	15.3	15.4 b	14.7	12.0	12.2	12.1	4.3	4.2	4.3 p
LV	7,2	7.3 b	6,7		50,8	11,9	50,8	11,3	3,7	4,8	3,1	6,3	6,6	6,3
LT	5,6	5.3 b	4,8		48,8	13,0	48,8	10,7	1,7	1,4	0,8	6,1	6,1	6,4
LU	8.2	9.3 b	8.2	:	63.8	7.7	8.8 b	7.4	7.1	7.4	6.5	5.0 b	4.6 b	4.7 b
HU	12,1	12.0 b	12,4		49,1	14,7	49,1	10,8	11,2	10,6	9,8	4,2	4,2	4,0
MT	12,6	10.7 b	10,1		61,2	9,5	61,2	7,2	17,8	16,4	13,1	4,7	5,0	4,8
NL	7,0	5.1 b	5,6		78,9	5,7	78,9	4,2	8,4	8,2	7,9	4,2	3,9	3,9
AT	8,1	8.0 b	8,4		63,3	9,5	63,3	9,1	8,4	8,6	7,8	4,1	4,1	4,3
PL	5,4	5.9 b	4,8		42,9	12,9	42,9	10,9	15,0	14,0	12,9	4,1	4,0	3,9
PT	8,9	5.9 b	6,0		55,3	11,0	55,3	8,4	5,7	5,9	5,6	5,0	5,7	5,1
RO	15,6	15.3 b	15,6		27,8	16,6	27,8	19,8	19,3	20,1	18,6	6,6	7,1	6,0
SI	4,1	3.1 bu	4,0		49,7	9,2	49,7	8,4	5,9	6,7	6,9	3,3	3,2	3,3
SK	7,6	7.8 b	7,4		55,2	15,2	55,2	12,3	7,3	8,5	8,1	3,0	3,2	3,1
FI	8,2	8.2 b	8,4		79,2	10,3	79,2	9,5	3,3	2,0	1,2	3,7	3,6	3,8
SE	7,7	8.4 b	8,8		66,5	7,2	66,5	5,7	5,4	5,3	5,8	4,1	4,0	4,4

*Nota:* UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. Debido a cambios sustanciales en la definición del indicador de la proporción de personas que tenían capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas en 2021, no se dispone de un valor comparable para 2019, y el análisis de este indicador en el presente informe se basa, de manera excepcional, tan solo en los niveles de 2021 (con la premisa de que no ha habido variaciones en ningún Estado miembro, y tampoco en la media de la UE).

*Marcas:* b = interrupción en la serie cronológica; d = definición discordante; e = valor estimado; p = valor provisional; u = baja fiabilidad (escaso número de observaciones).

*Fuente:* Eurostat.

### Anexo 3 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

	Condiciones de trabajo justas											
	Tasa de empleo (% de la población de entre 20 y 64 años)			Tasa de desempleo (% de la población activa de entre 15 y 74 años)			Tasa de desempleo de larga duración (% de la población activa de entre 15 y 74 años)			Crecimiento de la RBDH per cápita (2008 = 100)		
Año	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>EU-27</b>	71,7	73,1	74,6	7,2	7,1	6,2	2,5	2,8	2,4	107,9	109,9	109,6
<b>ZE-19</b>	73,4	74,6	76,4	7,0	6,6	5,8	2,3	2,5	2,1	114,6	116,8	116,3
<b>UEnp</b>	73,1	74,4	76,2	7,7	7,2	6,2	2,6	2,8	2,4	109,8	112,8	111,5
<b>ZEnp</b>	69,7	70,6	71,9	5,8	6,3	5,6	2,1	2,6	2,3	103,7	105,6	102,9
<b>BE</b>	72,7	73,2	75,7	6,1	5,3	4,3	2,7	2,6	2,3			
<b>BG</b>	79,7	80,0	81,3	2,6	2,8	2,2	0,6	0,8	0,6	120,6	125,8	121,2
<b>CZ</b>	77,8	79,1	80,1	5,6	5,1	4,5	0,9	1,0	0,5	117,1	116,9	118,8
<b>DK</b>	78,2 b	79,4	80,7	3,7 b	3,7	3,1	1,1 b	1,2	1,0	113,8	113,9	113,6
<b>DE</b>	79,1	79,3	81,9	6,9	6,2	5,6	1,2	1,6	1,3	128,1	133,6	125,6
<b>EE</b>	72,1	74,9	78,2	5,9	6,2	4,5	1,4	1,8	1,3	108,5	110,8	
<b>IE</b>	58,3	62,6	66,3	17,6	14,7	12,5	10,5	9,2	7,7	73,3	78,5	79,9
<b>EL</b>	65,7	67,7 d	69,5 d	15,5	14,8 d	12,9 d	5,0	6,2 d	5,0 d	96,5	98,7	95,9
<b>ES</b>	72,1	73,2 d	74,0 d	8,0	7,9 d	7,3 d	1,9	2,3 d	2,0 d	106,1	108,6	108,8
<b>FR</b>	66,9	68,2	69,7	7,5	7,6	7,0	2,1	2,8	2,4	111,9	120,4	126,9
<b>HR</b>	61,9	62,7	64,8	9,3	9,5	8,1	5,1	5,4	4,6	92,4	95,7	94,4
<b>IT</b>	74,9	75,9	77,9	7,6	7,5	6,8	2,1	2,6	2,3	98,3	104,9	104,1
<b>CY</b>	76,9	75,3	77,0	8,1	7,6	6,9	2,4	2,3	2,0	120,9	126,4	123,6
<b>LV</b>	76,7	77,4	79,0	8,5	7,1	6,0	2,5	2,6	2,3	145,0	149,4	141,4
<b>LT</b>	72,1	74,1	74,8	6,8	5,3	4,6	1,7	1,8	1,3	111,9	111,2	111,2
<b>LU</b>	77,5	78,8	80,2	4,1	4,1	3,6	1,1	1,3	1,2	132,8	142,9	145,5
<b>HU</b>	77,3	79,1	81,1	4,4	3,4	2,9	1,1	0,9	1,0	130,1	133,1	133,4
<b>MT</b>	80,8	81,7	82,9	4,9	4,2	3,5	0,7	0,8	0,7	108,6	110,7	111,9
<b>NL</b>	74,8	75,6	77,3	6,0	6,2	4,8	1,7	2,0	1,2	95,7	97,2	99,4
<b>AT</b>	72,7	75,4	76,7	3,2	3,4	2,9	0,6	0,9	0,9	150,8	148,1	149,9
<b>PL</b>	74,2	75,9	77,5	7,0	6,6	6,0	2,3	2,9	2,7	105,9	109,2	109,9
<b>PT</b>	65,2	67,1	68,5	6,1	5,6	5,6	1,8	2,0	2,2	142,8		
<b>RO</b>	74,8	76,1	77,9	5,0	4,8	4,0	1,9	1,9	1,6	114,3	118,7	118,4
<b>SI</b>	74,6	74,6	76,7	6,7	6,8	6,1	3,7	3,9	4,1	124,1	126,9	124,4
<b>SK</b>	75,5	76,8	78,4	7,7	7,7	6,8	1,5	1,8	1,5	109,5	111,0	108,9
<b>FI</b>	80,1	80,7	82,2	8,5	8,8	7,5	1,8	2,0	1,9	118,4	122,4	121,5
<b>SE</b>												

*Nota:* UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. La RBDH real per cápita se mide utilizando la «renta sin ajustar» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie) y sin corrección en función de los estándares de poder adquisitivo.

*Marcas:* b = interrupción en la serie cronológica; d = definición discordante; e = valor estimado; p = valor provisional; u = baja fiabilidad (escaso número de observaciones).

*Fuente:* Eurostat.

### Anexo 3 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

	Protección e inclusión social											
	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (% de la población total)			Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad (% de la población de entre 0 y 17 años)			Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (% de reducción de la tasa AROP)			Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad (puntos porcentuales)		
Año	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>EU-27</b>	21.6 b	21.7	21.6	24.0 b	24.4	24.7	33.2 b	37.1	35.3	24.4	23.1	21.4
<b>ZE-19</b>	:	:	:	:	:	:	33.6 b	37.7	:	23.2	22.1	:
<b>UEnp</b>	20.6	20.7	20.7	22.0	22.2	21.8	35.0	37.6	34.0 b	25.6	24.2	24.4
<b>ZEnp</b>	20.3	20.5	20.5	21.8	22.1	21.7	35.2	37.6	34.2 b	24.2	23.9	23.1
<b>BE</b>	20.3	18.8	18.7	22.0	20.5	19.6	44.9	53.3	48.8 b	36.3	38.0	35.3
<b>BG</b>	33.5	31.7	32.2	35.5	33.0	33.9	20.4	29.8	24.4 b	33.0	22.1	29.5
<b>CZ</b>	11.5	10.8	11.8	12.9	13.7	13.4	40.6	46.6	40.0 b	25.6	25.9	22.7
<b>DK</b>	16.8 b	17.3	17.1	13.4 b	14.0	13.8	52.4 b	53.9	50.4 b	18.1	7.9	9.9
<b>DE</b>	20.4 b	21.0	20.9	22.3 b	23.7	24.0	34.6 b	40.3	42.1 b	32.4 b	30.5	24.0
<b>EE</b>	22.8	22.2	25.2	17.4	17.4	16.6	31.7	30.6	28.1	20.6	18.7	26.2
<b>IE</b>	20.1 b	20.0	20.7	23.5 b	22.8	22.7	54.0 b	60.7	56.4 b	38.8	41.3	37.0
<b>EL</b>	27.4	28.3	26.3	30.8	32.0	28.1	24.7	20.7	20.3 b	27.7	23.8	25.9
<b>ES</b>	27.0	27.8	26.0	31.6	33.4	32.2	23.4	30.5	27.4 b	21.6	15.9	14.6
<b>FR</b>	19.3 b	19.2	21.0 p	23.9 b	22.8	27.5 p	46.2 b	46.4	42.01 p	23.7 b	24.1	20.8 p
<b>HR</b>	20.5	20.9	19.9	18.4	18.6	18.1	23.1	20.7	20.4 b	32.9	28.7	36.0
<b>IT</b>	24.9	25.2	24.4	28.9	29.7	28.5	21.0	29.5	25.8 b	14.9	14.9	14.0
<b>CY</b>	17.6	17.3	16.7 p	19.0	19.2	18.1 p	34.7	37.6	30.9 p	23.5	27.0	25.7 p
<b>LV</b>	25.1	26.1	26.0	19.7	20.1	19.8	23.4	23.5	25.0 b	16.7	16.6	20.8
<b>LT</b>	24.5	23.5	24.6	23.1	21.6	22.4	29.4	35.3	30.3 b	22.7	23.9	35.0
<b>LU</b>	19.9 b	21.1 b	19.4 b	24.2 b	29.4 b	24.0 b	39.4 b	34.2 b	33.6 b	22.1 b	15.4 b	8.5 b
<b>HU</b>	19.4	19.4	18.4	21.7	23.3	18.1	44.1	50.6	36.7 b	31.2	28.8	32.4
<b>MT</b>	19.9	20.3	20.1	22.3	23.2	23.1	21.0	26.2	26.4 b	29.4	27.0	30.1
<b>NL</b>	16.0	16.6	16.5	15.8	14.9	13.9	36.8	36.6	33.8 b	25.4	25.8	25.2
<b>AT</b>	16.7	17.3	17.5	21.9	22.8	21.6	41.1	44.1	42.0 b	20.5	26.3	23.8
<b>PL</b>	17.0	16.8	15.9	16.1	16.5	16.7	36.8	35.7	38.6 b	31.3	34.2	31.3
<b>PT</b>	20.0	22.4	20.1	21.9	22.9	20.7	26.0	20.0	23.7 b	18.2	16.2	13.1
<b>RO</b>	35.6	34.5	34.4	40.7	41.7	41.5	15.8	17.9	16.5 b	30.4	32.6	32.0
<b>SI</b>	14.3	13.2	13.3	12.1	11.0	10.3	44.6	44.8	37.3 b	21.7	21.1	18.8
<b>SK</b>	13.8	15.6	16.5	18.4	19.7	24.7	40.0	43.1	33.8 b	23.6	25.3	21.0
<b>FI</b>	14.9	14.2	16.3 b	14.5	13.2	14.9 b	51.4	57.7	49.8	19.8	22.2	19.0
<b>SE</b>	17.7	17.2	18.6	20.2	19.7	19.9	42.7	44.5	39.9	28.9	19.9	25.7

*Nota:* UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro.

*Marcas:* b: = interrupción en la serie cronológica; d = definición discordante; e = valor estimado; p = valor provisional; u = baja fiabilidad (escaso número de observaciones).

*Fuente:* Eurostat.

### Anexo 3 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

	Protección e inclusión social (continuación)								
	Sobrecoste de la vivienda (% de la población total)			Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (% de la población menor de 3 años)			Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (% de la población de 16 años o más)		
Año	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>EU-27</b>	7.8	8.9	9.1	30.2e	37.9	35.7	1.9 e	2.0	2.2
<b>ZE-19</b>	8.0	8.7 e	:	:	:	:	1.8 e	1.9	:
<b>UEnp</b>	7.2	7.2	7.9	29.7	34.2	34.5	2.3	2.2	2.6
<b>ZEnp</b>	6.9	6.9	7.4	32.5	36.9	37.3	2.6	2.4	2.8
<b>BE</b>	7.8	7.5	7.7	54.6	51.7	52.7	1.5	1.7	1.0
<b>BG</b>	14.4	11.6	15.1	15.0	18.7	17.4	1.4	1.0	1.0
<b>CZ</b>	6.5	6.2	6.9	4.8	4.9	6.8	0.4	0.3	0.2
<b>DK</b>	14.1 b	15.5	14.7	67.7	69.1	74.7	1.7	1.3	2.1
<b>DE</b>	9.0 b	11.0	11.8	16.4 b	31.4	23.9	0.1 b	0.1	0.3
<b>EE</b>	4.4	4.4	4.9	26.7	25.7	33.7	13.0	8.1	9.1
<b>IE</b>	4.5 b	2.5	3.9	19.4 b	15.1	19.1	2.0 b	2.0	2.6
<b>EL</b>	33.3	28.8	26.7	21.5	32.3	29.1	6.5	6.4	9.0
<b>ES</b>	8.2	9.9	9.2	45.5	55.3	48.6	0.4	1.1	1.2
<b>FR</b>	5.6 b	:	6.5 p	:	57.1	56.2 p	2.7 b	2.8	3.2 p
<b>HR</b>	4.2	4.5	3.8	20.4	33.3	27.5	1.5	1.7	1.3
<b>IT</b>	7.2	7.2	6.6	:	33.4	30.9	:	1.8	1.8
<b>CY</b>	1.9	2.5	2.5 p	18.5	27.4	24.4	0.4	0.1	0.1 p
<b>LV</b>	4.8	4.9	5.4	24.2	29.2	32.7	5.3	4.0	5.4
<b>LT</b>	2.7	2.7	3.5	16.2	21.4	22.8	1.7	2.4	2.9
<b>LU</b>	8.5 b	5.1 b	15.3 b	63.2 b	62.0	54.7 b	0.1 b	1.0 b	0.5 b
<b>HU</b>	4.9	2.4	8.1	10.5	13.8	12.9	0.7	1.1	1.4
<b>MT</b>	2.8	2.7	2.9	29.7	24.0	43.1	0.0 n	0.1	0.3
<b>NL</b>	8.3	8.3	10.0	67.6	74.2	72.3	0.2	0.2	0.2
<b>AT</b>	6.3	6.1	7.4	21.1	28.5	23.0	0.1	0.3	0.5
<b>PL</b>	4.9 b	5.7	5.6	11.2	17.2	15.9	1.9	2.7	2.3
<b>PT</b>	4.1	5.9	5.0	43.5	43.3	47.6	1.6	2.3	2.9
<b>RO</b>	7.1	7.6	8.5	6.8	9.5	12.3	4.7	4.4	4.9
<b>SI</b>	4.4	4.1	4.1	44.3	47.5	52.3	2.7	4.8	3.7
<b>SK</b>	3.2	7.1	2.5	4.4	2.3	2.3	3.2	2.9	2.8
<b>FI</b>	4.1	4.3	5.4	35.8	39.1	40.0	5.4	4.4	6.5
<b>SE</b>	8.3	8.5	9.1	54.1	55.8	54.4	1.5	1.3	1.8

*Nota:* UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro.

*Marcas:* b: = interrupción en la serie cronológica; d = definición discordante; e = valor estimado;

p = valor provisional; u = baja fiabilidad (escaso número de observaciones).

*Fuente:* Eurostat.

## Anexo 4. Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, variaciones y diferencia con la UE

Año	Igualdad de oportunidades														
	Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de la población de entre 18 y 24 años)			Proporción de personas que cuentan con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (% de la población de entre 16 y 74 años)			Proporción de jóvenes ninis (% de la población total de entre 15 y 29 años)			Brecha de género en el empleo (puntos porcentuales)			Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)		
	2022			2021			2022			2022			2022		
	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE
EU-27	-0.2 b	1.5	-0.1	:	-2.4	:	-1.4b	0.8	-0.3	-0.2	1.6	0.3	-0.3	0.1	-0.2
ZE-19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	-0.1 b	0.0	0.0	:	0.0	:	-1.1b	0.0	0.0	-0.5	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0
ZEnp	-0.1 b	-0.3	0.0	:	2.2	:	-1.1b	-0.4	0.0	-0.3	-0.6	0.1	-0.1	0.0	0.0
BE	-0.3 b	-1.7	-0.2	:	-2.1	:	-0.9 b	-1.7	0.2	-0.1	-1.5	0.4	0.2	-1.1	0.2
BG	-1.7 b	2.4	-1.6	:	-25.1	:	-2.5 b	4.2	-1.4	-0.7	-1.4	-0.2	-0.2	2.6	-0.1
CZ	-0.2 b	-1.9	-0.1	:	3.4	:	0.5 b	0.5	1.6	-0.5	5.8	0.0	0.0	-1.2	0.1
DK	0.2 b	1.9	0.3	:	12.4	:	-0.4 b	-3.0	0.7	-1.5	-3.7	-1.0	0.1	-0.6	0.2
DE	-0.3 b	4.1	-0.2	:	-7.4	:	-0.9 b	-2.3	0.2	0.4	-1.3	0.9	-0.6	-0.3	-0.5
EE	1.0 b	2.7	1.1	:	0.1	:	-0.6 b	-0.3	0.5	-0.8	-6.2	-0.3	0.4	0.7	0.5
IE	0.4 b	-4.4	0.5	:	14.2	:	-1.1 b	-2.2	0.0	1.3	2.2	1.8	0.2	-0.6	0.3
EL	0.9 b	-4.0	1.0	:	-3.8	:	-1.9 b	4.5	-0.8	1.2	11.9	1.7	-0.5	0.6	-0.4
ES	0.6 b	5.8	0.7	:	7.9	:	-1.4 bd	1.8	-0.3	0.3 d	1.8	0.8	-0.6	1.0	-0.5
FR	-0.2 b	-0.5	-0.1	:	5.7	:	-0.8 bd	1.1	0.3	-0.4 d	-3.3	0.1	0.2 p	-0.1	0.3
HR	-0.1 bu	-5.8	0.0	:	7.1	:	-1.6 b	2.4	-0.5	-1.0	0.4	-0.5	-0.2	-0.1	-0.1
IT	-1.2 b	3.4	-1.1	:	-10.7	:	-4.1 b	8.1	-3.0	0.5	10.6	1.0	-0.2	0.9	-0.1
CY	-2.1 b	0.0	-2.0	:	-6.1	:	-0.7 b	3.8	0.4	-0.1	3.0	0.4	0.1 p	-0.4	0.2
LV	-0.6 b	-1.4	-0.5	:	-5.5	:	-0.8 b	0.4	0.3	-1.7	-6.0	-1.2	-0.3	1.7	-0.2
LT	-0.5 b	-3.3	-0.4	:	-7.5	:	-2.0 b	-0.2	-0.9	-0.6	-8.3	-0.1	0.3	1.7	0.3
LU	-1.1 b	0.1	-1.0	:	7.5	:	-1.4 b	-3.5	-0.3	-0.9	-2.6	-0.4	0.1 b	0.1	0.2
HU	0.4 b	4.3	0.5	:	-7.2	:	-0.9 b	-0.1	0.2	-0.8	0.7	-0.3	-0.2	-0.7	-0.1
MT	-0.6 b	2.0	-0.5	:	4.9	:	-2.3 b	-3.7	-1.2	-3.3	4.0	-2.8	-0.3	0.1	-0.2
NL	0.5 b	-2.5	0.6	:	22.6	:	0.3 b	-6.7	1.4	-0.3	-1.2	0.2	0.1	-0.7	0.2
AT	0.4 b	0.3	0.5	:	7.0	:	-0.3 b	-1.8	0.8	-0.8	-1.3	-0.3	0.2	-0.4	0.3
PL	-1.1 b	-3.3	-1.0	:	-13.4	:	-2.5 b	0.0	-1.4	-1.1	3.8	-0.6	-0.1	-0.8	0.0
PT	0.1 b	-2.1	0.2	:	-1.0	:	-1.1 b	-2.5	0.0	-0.3	-3.5	0.2	-0.5	0.5	-0.4
RO	0.3 b	7.5	0.4	:	-28.5	:	-0.5 b	8.9	0.6	-1.5	9.5	-1.0	-1.1	1.3	-1.0
SI	1.0 bu	-4.0	1.1	:	-6.6	:	1.2 b	-2.4	2.2	0.2	-2.2	0.7	0.0	-1.4	0.1
SK	-0.4 b	-0.7	-0.3	:	-1.1	:	-1.9 b	1.4	-0.8	-0.4	-1.0	0.1	-0.1	-1.6	0.0
FI	0.2 b	0.3	0.3	:	22.9	:	0.2 b	-1.4	1.3	-0.8	-7.9	-0.3	0.2	-0.9	0.3
SE	0.4 b	0.7	0.5	:	10.2	:	-0.3 b	-5.2	0.8	0.5	-3.3	1.0	0.3	-0.3	0.4

*Nota:* UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. La diferencia con la media de la UE se calcula sobre la media no ponderada. Debido a cambios sustanciales en la definición del indicador de la proporción de personas que tienen capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas en 2021, no se dispone de un valor comparable para 2019. Por lo tanto, las variaciones no computan y el análisis de este indicador en el presente informe se basa, de manera excepcional, tan solo en los niveles de 2021 (con la premisa de que no ha habido variaciones en ningún Estado miembro, y tampoco en la media de la UE).

Marcas: b = interrupción en la serie cronológica; d = definición discordante; e = valor estimado; p = valor provisional; u = baja fiabilidad (escaso número de observaciones).

*Fuente:* Eurostat.

**Anexo 4 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, variaciones y diferencia con la UE**

Año	Condiciones de trabajo justas											
	Tasa de empleo (% de la población de entre 20 y 64 años)			Tasa de desempleo (% de la población activa de entre 15 y 74 años)			Tasa de desempleo de larga duración (% de la población activa de entre 15 y 74 años)			Crecimiento de la RBDH per cápita (2008 = 100)		
	2022			2022			2022			2022		
	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE
EU-27	1,5	-1,8	-0,2	-0,9	0,4	0,0	-0,4	0,3	-0,1	-0,3	-6,8	0,3
ZE-19												
UEnp	1,7	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,0	-0,6	0,0	0,0
ZEnp	1,8	-0,2	0,1	-1,0	0,4	-0,1	-0,4	0,3	-0,1	-1,1	-4,8	-0,5
BE	1.3	-4.5	-0.4	-0.7	-0.2	0.2	-0.3	0.2	0.0	-2.6	-13.4	-2.0
BG	2.5	-0.7	0.8	-1.0	-1.5	-0.1	-0.3	0.2	0.0	:	:	:
CZ	1.3	4.9	-0.4	-0.6	-3.6	0.3	-0.2	-1.5	0.1	-3.6	4.9	-3.1
DK	1.0	3.7	-0.7	-0.6	-1.3	0.3	-0.5	-1.6	-0.2	1.6	2.5	2.2
DE	1.3	4.3	-0.4	-0.6	-2.7	0.3	-0.2	-1.1	0.1	-0.2	-2.7	0.4
EE	2.6	5.5	0.9	-0.6	-0.2	0.3	-0.3	-0.8	0.0	-6.0	9.3	-5.4
IE	3.3	1.8	1.6	-1.7	-1.3	-0.8	-0.5	-0.8	-0.2	:	:	:
EL	3.7	-10.1	2.0	-2.2	6.7	-1.3	-1.5	5.6	-1.2	1.8	-36.4	2.4
ES	1.8 d	-6.9	0.1	-1.9 d	7.1	-1.0	-1.2 d	2.9	-0.9	-2.9	-20.5	-2.3
FR	0.8 d	-2.4	-0.9	-0.6 d	1.5	0.3	-0.3 d	-0.1	0.0	0.1	-7.6	0.7
HR	1.5	-6.7	-0.2	-0.6	1.2	0.3	-0.4	0.3	-0.1	5.3	10.6	5.9
IT	2.1	-11.6	0.4	-1.4	2.3	-0.5	-0.8	2.5	-0.5	-1.3	-21.9	-0.7
CY	2.0	1.5	0.3	-0.7	1.0	0.2	-0.3	0.2	0.0	-0.8	-12.2	-0.2
LV	1.7	0.6	0.0	-0.7	1.1	0.2	-0.3	-0.1	0.0	-2.2	7.3	-1.6
LT	1.6	2.6	-0.1	-1.1	0.2	-0.2	-0.3	0.2	0.0	-5.3	25.1	-4.8
LU	0.7	-1.6	-1.0	-0.7	-1.2	0.2	-0.5	-0.8	-0.2	0.0	-5.1	0.5
HU	1.4	3.8	-0.3	-0.5	-2.2	0.4	-0.1	-0.9	0.2	1.9	29.2	2.4
MT	2.0	4.7	0.3	-0.5	-2.9	0.4	0.1	-1.1	0.4	0.3	17.1	0.8
NL	1.2	6.5	-0.5	-0.7	-2.3	0.2	-0.1	-1.4	0.2	1.1	-4.4	1.7
AT	1.7	0.9	0.0	-1.4	-1.0	-0.5	-0.8	-0.9	-0.5	2.2	-16.9	2.8
PL	1.3	0.3	-0.4	-0.5	-2.9	0.4	0.0	-1.2	0.3	1.2	33.6	1.8
PT	1.6	1.1	-0.1	-0.6	0.2	0.3	-0.2	0.6	0.1	0.6	-6.4	1.2
RO	1.4	-7.9	-0.3	0.0	-0.2	0.9	0.2	0.1	0.5	:	:	:
SI	1.8	1.5	0.1	-0.8	-1.8	0.1	-0.2	-0.4	0.0	-0.2	2.1	0.3
SK	2.1	0.3	0.4	-0.7	0.3	0.2	0.2	2.0	0.5	-1.9	8.1	-1.4
FI	1.6	2.0	-0.1	-0.9	1.0	0.0	-0.3	-0.6	0.0	-1.9	-7.4	-1.3
SE	1.5	5.8	-0.2	-1.3	1.7	-0.4	-0.1	-0.2	0.2	-0.7	5.1	-0.2

*Nota:* UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. La diferencia con la media de la UE se calcula sobre la media no ponderada. La RBDH real per cápita se mide utilizando la «renta sin ajustar» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie) y sin corrección en función de los estándares de poder adquisitivo.

Marcas: b: = interrupción en la serie cronológica; d = definición discordante; e = valor estimado; p = valor provisional; u = baja fiabilidad (escaso número de observaciones).

*Fuente:* Eurostat y OCDE.

**Anexo 4 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, variaciones y diferencia con la UE**

Año	Protección e inclusión social											
	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (% de la población total)			Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad (% de la población de entre 0 y 17 años)			Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (% de reducción de la tasa AROP)			Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad (puntos porcentuales)		
	2022			2022			2022			2022		
	Variación interanua l	Diferenci a con la media de la UE	Variación interanua l de los EM frente a variación interanua l de la UE	Variación interanua l	Diferenci a con la media de la UE	Variación interanua l de los EM frente a variación interanua l de la UE	Variación interanua l	Diferenci a con la media de la UE	Variación interanua l de los EM frente a variación interanua l de la UE	Variación interanua l	Diferenci a con la media de la UE	Variación interanua l de los EM frente a variación interanua l de la UE
EU-27	-0,1	0,9	-0,1	0,3	2,9	0,8	-1,8	1,1	1,5	-1,7	-3,0	-1,9
ZE-19												
UEnp	0,0	0,0	0,0	-0,5	0,0	0,0	-3,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
ZEnp	0,0	-0,1	0,0	-0,4	-0,1	0,1	-3,0	0,4	0,3	-0,8	-1,3	-1,0
BE	-0.1	-2.0	-0.1	-0.9	-2.2	-0.4	-4.5 b	14.8	-1.1	-2.7	10.9	-2.9
BG	0.5	11.5	0.5	0.9	12.1	1.4	-5.4 b	-9.6	-2.1	7.4	5.1	7.2
CZ	1.0	-8.9	1.0	-0.3	-8.4	0.2	-6.6 b	5.8	-3.2	-3.2	-1.7	-3.4
DK	-0.2	-3.6	-0.2	-0.2	-8.0	0.3	-3.5 b	16.4	-0.2	2.0	-14.5	1.8
DE	-0.1	0.2	-0.1	0.3	2.2	0.8	1.8 b	8.1	5.2	-6.5	-0.4	-6.7
EE	3.0	4.5	3.0	-0.8	-5.2	-0.3	-2.6	-6.0	0.8	7.5	1.8	7.3
IE	0.7	0.0	0.7	-0.1	0.9	0.4	-4.3 b	22.4	-1.0	-4.3	12.6	-4.5
EL	-2.0	5.6	-2.0	-3.9	6.3	-3.4	-0.3 b	-13.7	3.0	2.1	1.5	1.9
ES	-1.8	5.3	-1.8	-1.2	10.4	-0.7	-3.1 b	-6.6	0.3	-1.3	-9.8	-1.5
FR	1.8 p	0.3	1.8	4.7 p	5.6	5.2	-4.4 p	8.0	-1.1	-3.3 p	-3.6	-3.5
HR	-1.0	-0.8	-1.0	-0.5	-3.7	0.0	-0.3 b	-13.7	3.0	7.3	11.6	7.1
IT	-0.8	3.7	-0.8	-1.2	6.7	-0.7	-3.6 b	-8.2	-0.3	-0.9	-10.4	-1.1
CY	-0.6 p	-4.0	-0.6	-1.1 p	-3.7	-0.6	-6.4 p	-2.8	-3.0	-1.3 p	1.3	-1.5
LV	-0.1	5.3	-0.1	-0.3	-2.0	0.2	1.5 b	-9.0	4.8	4.2	-3.6	4.0
LT	1.1	3.9	1.1	0.8	0.6	1.3	-5.0 b	-3.7	-1.6	11.1	10.6	10.9
LU	-1.7 b	-1.3	-1.7	-5.4 b	2.2	-4.9	-0.6 b	-0.4	2.7	-6.9 b	-15.9	-7.1
HU	-1.0	-2.3	-1.0	-5.2	-3.7	-4.7	-13.9 b	2.6	-10.6	3.6	8.0	3.4
MT	-0.2	-0.6	-0.2	-0.1	1.3	0.4	0.2 b	-7.6	3.6	3.1	5.7	2.9
NL	-0.1	-4.2	-0.1	-1.0	-7.9	-0.5	-2.8 b	-0.2	0.6	-0.6	0.8	-0.8
AT	0.2	-3.2	0.2	-1.2	-0.2	-0.7	-2.2 b	7.9	1.2	-2.5	-0.6	-2.7
PL	-0.9	-4.8	-0.9	0.2	-5.1	0.7	2.9 b	4.5	6.2	-2.9	6.9	-3.1
PT	-2.3	-0.6	-2.3	-2.2	-1.1	-1.7	3.7 b	-10.3	7.0	-3.1	-11.3	-3.3
RO	-0.1	13.7	-0.1	-0.2	19.7	0.3	-1.3 b	-17.5	2.0	-0.6	7.6	-0.8
SI	0.1	-7.4	0.1	-0.7	-11.5	-0.2	-7.5 b	3.3	-4.2	-2.3	-5.6	-2.5
SK	0.9	-4.2	0.9	5.0	2.9	5.5	-9.2 b	-0.2	-5.9	-4.3	-3.4	-4.5
FI	2.1 b	-4.4	2.1	1.7 b	-6.9	2.2	-7.9	15.8	-4.5	-3.2	-5.4	-3.4
SE	1.4	-2.1	1.4	0.2	-1.9	0.7	-4.7	5.6	-1.3	5.8	1.3	5.6

*Nota:* UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. La diferencia con la media de la UE se calcula sobre la media no ponderada.

*Marcas:* b: = interrupción en la serie cronológica; d = definición discordante; e = valor estimado; p = valor provisional; u = baja fiabilidad (escaso número de observaciones).

*Fuente:* Eurostat.

**Anexo 4 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, variaciones y diferencia con la UE**

Año	Protección e inclusión social (continuación)								
	Sobrecoste de la vivienda (% de la población total)			Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (% de la población menor de 3 años)			Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (% de la población de 16 años o más)		
	2022			2022			2022		
	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE	Variación interanual	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual de los EM frente a variación interanual de la UE
EU-27	0,2	1,2	-0,6	-2,2	1,2	-2,5	0,2	-0,4	-0,1
ZE-19									
UEnp	0,8	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
ZEnp	0,5	-0,5	-0,2	0,4	2,8	0,1	0,4	0,3	0,1
BE	0,2	-0,6	-0,8	1,0	18,2	0,7	-0,7	-1,6	-1,0
BG	3,5	6,8	2,5	-1,3	-17,1	-1,6	0,0	-1,6	-0,3
CZ	0,6	-1,4	-0,4	1,9	-27,7	1,6	-0,1	-2,4	-0,4
DK	-0,8	6,4	-1,8	5,6	40,2	5,3	0,8	-0,5	0,5
DE	0,8	3,5	-0,2	-7,5	-10,6	-7,8	0,2	-2,3	-0,1
EE	0,5	-3,4	-0,5	8,0	-0,8	7,7	1,0	6,5	0,7
IE	1,4	-4,4	0,4	4,0	-15,4	3,7	0,6	0,0	0,3
EL	-2,1	18,4	-3,1	-3,2	-5,4	-3,5	2,6	6,4	2,3
ES	-0,7	0,9	-1,7	-6,7	14,1	-7,0	0,1	-1,4	-0,2
FR	:	-1,8	:	-0,9 b	21,7	-1,2	0,4 p	0,6	0,1
HR	-0,7	-4,5	-1,7	-5,8	-7,0	-6,1	-0,4	-1,3	-0,7
IT	-0,6	-1,7	-1,6	-2,5	-3,6	-2,8	0,0	-0,8	-0,3
CY	0,0 p	-5,8	-1,0	-3,0	-10,1	-3,3	0,0 p	-2,5	-0,3
LV	0,5	-2,9	-0,5	3,5	-1,8	3,2	1,4	2,8	1,1
LT	0,8	-4,8	-0,2	1,4	-11,7	1,1	0,5	0,3	0,2
LU	10,2 b	7,0	9,2	-7,3 b	20,2	-7,6	-0,5 b	-2,1	-0,8
HU	5,7	0,2	4,9	-0,9	-21,6	-1,2	0,3	-1,2	0,0
MT	0,2	-5,4	-0,8	19,1	8,6	18,8	0,2	-2,3	-0,1
NL	1,7	2,1	0,9	-1,9	37,8	-2,2	0,0	-2,4	-0,3
AT	1,3	-0,9	0,3	-5,5	-11,5	-5,8	0,2	-2,1	-0,1
PL	-0,1	-2,7	-1,1	-1,3	-18,6	-1,6	-0,4	-0,3	-0,7
PT	-0,9	-3,3	-1,9	4,3	13,1	4,0	0,6	0,3	0,3
RO	0,9	0,2	-0,1	2,8	-22,2	2,5	0,5	2,3	0,2
SI	0,0	-4,2	-1,0	4,8	17,8	4,5	-1,1	1,1	-1,4
SK	-4,6	-5,4	-5,4	0,0	-32,2	-0,3	-0,1	0,2	-0,4
FI	1,1	-2,9	0,1	0,9	5,5	0,6	2,1	3,9	1,8
SE	0,6	0,8	-0,4	-1,4	19,9	-1,7	0,5	-0,8	0,2

*Nota:* UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. La diferencia con la media de la UE se calcula sobre la media no ponderada.

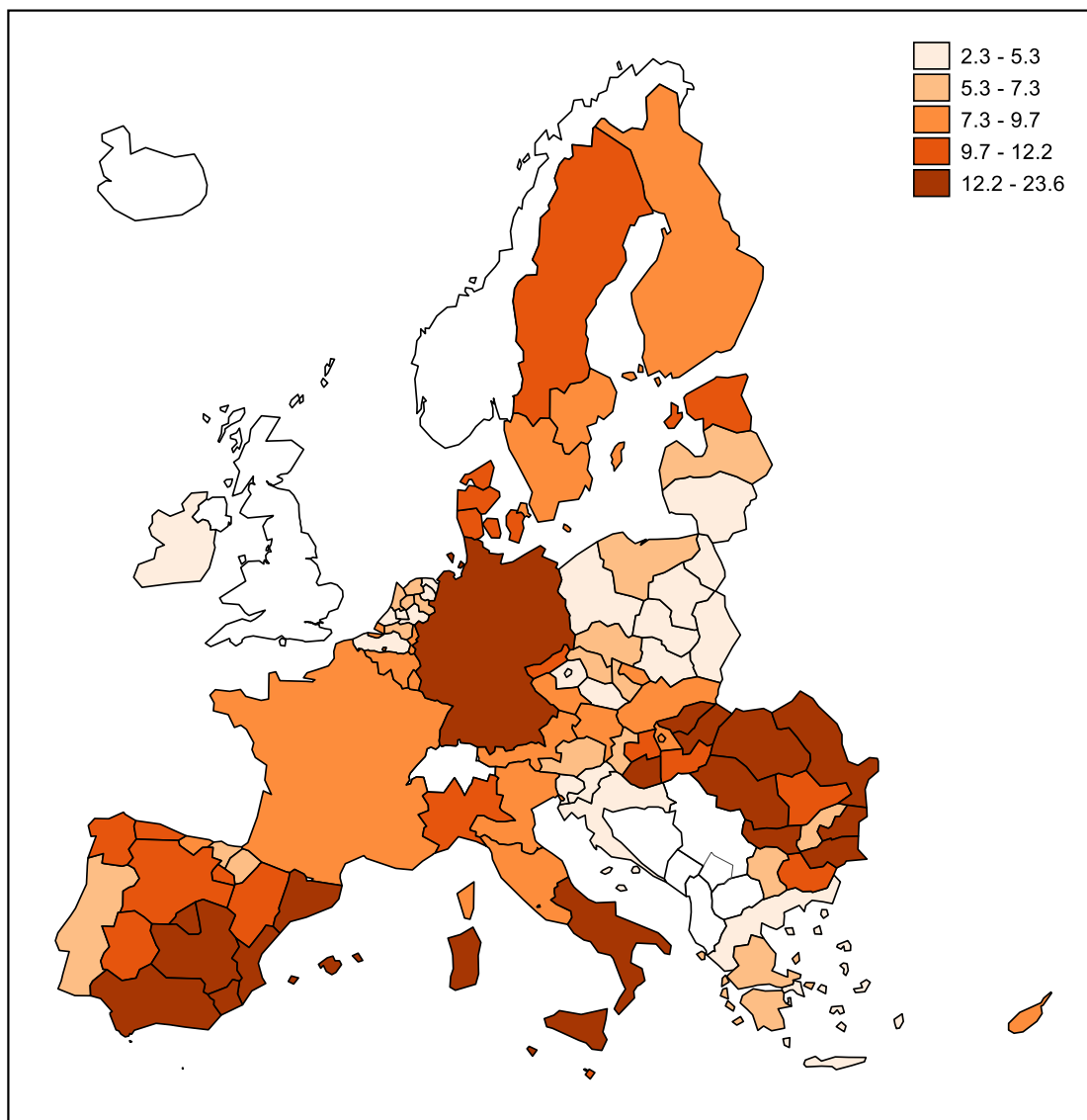
*Marcas:* b: = interrupción en la serie cronológica; d = definición discordante; e = valor estimado; p = valor provisional; u = baja fiabilidad (escaso número de observaciones). n: no difiere significativamente de 0 desde el punto de vista estadístico.

*Fuente:* Eurostat.

## Anexo 5. Desglose regional de determinados indicadores principales del cuadro de indicadores sociales<sup>300</sup>

### Gráfico 1: Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, 2022

(en %, proporción de personas de entre 18 y 24 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 9,6 %)



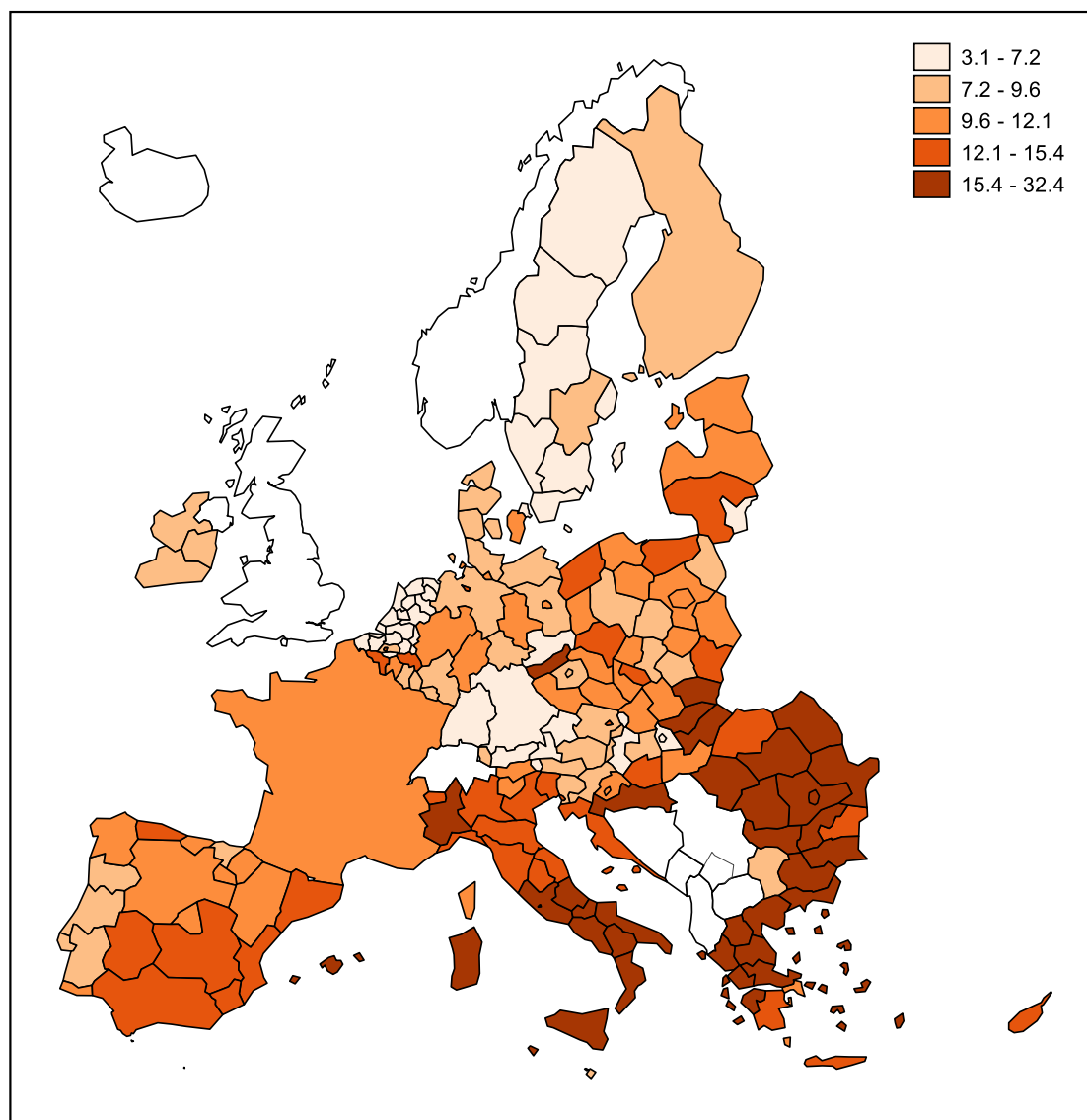
*Nota:* algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Finlandia, Francia, Alemania y Portugal. Datos de nivel NUTS1 para Austria, Bélgica, Croacia, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Polonia, Eslovaquia, Rumanía y Suecia. Datos de baja fiabilidad de Bulgaria (Severen tsentralen y Severozapaden); Croacia (Hrvatska); Chequia (Praga); Grecia (Nisia Aigaiou, Kriti); Hungría (Nyugat-Dunántúl); Países Bajos (Drenthe y Zeeland); Polonia (Makroregion centralny, Makroregion południowo-zachodni, Makroregion południowy, Makroregion województwo mazowieckie and Makroregion wschodni); Eslovenia (Vzhodna Slovenija y Zahodna Slovenija) y España (Cantabria, Ciudad de Ceuta, Ciudad de Melilla, Comunidad Foral de Navarra y La Rioja). Interrupción en la serie cronológica correspondiente a Eslovaquia.

*Fuente:* Eurostat [[edat\\_lfse\\_16](#)], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

<sup>300</sup> Nota: desgloses a nivel regional (NUTS 2). Cuando no se dispone del desglose regional (NUTS 2), los mapas reflejan el nivel NUTS 1 o el nivel nacional.

## Gráfico 2: Jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), 2022

(en %, proporción de personas de entre 15 y 29 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 11,7 %)

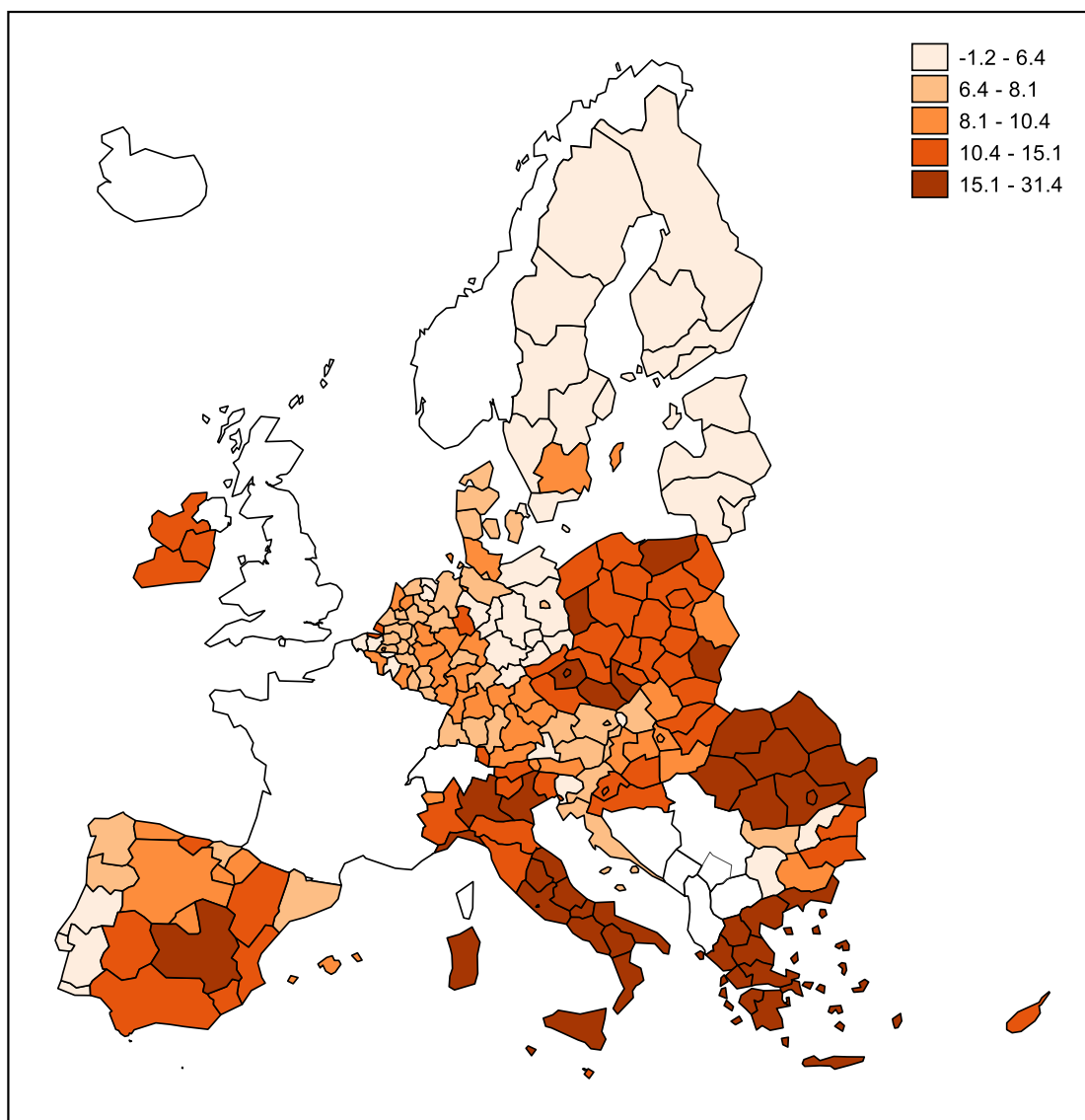


*Nota:* algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales de Finlandia y Francia. Datos del nivel NUTS 1 para Alemania. Datos de baja fiabilidad de Austria (Burgenland and Vorarlberg); Bélgica [Prov. Brabant Wallon y Prov. Luxembourg (BE)]; Alemania (Brandenburg, Bremen, Mecklemburgo-Pomerania, Sarre y Turingia); Italia (Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste); Polonia (Lubuskie, Opolskie y Podlaskie); Portugal (Algarve, Región Autónoma de Madeira y Región Autónoma de las Azores); Eslovaquia (Bratislavský kraj); España (Ciudad de Ceuta y Ciudad de Melilla) y Suecia (Mellersta Norrland, Småland med öarna y Övre Norrland). Interrupción en la serie cronológica de Chequia y Eslovaquia.

*Fuente:* Eurostat [[edat lfse 22](#)], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

### Gráfico 3: Brecha de género en el empleo, 2022

(diferencia en puntos porcentuales, tasa de empleo masculino menos tasa de empleo femenino, grupo de edad entre 20 y 64 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 10,7 p.p.)

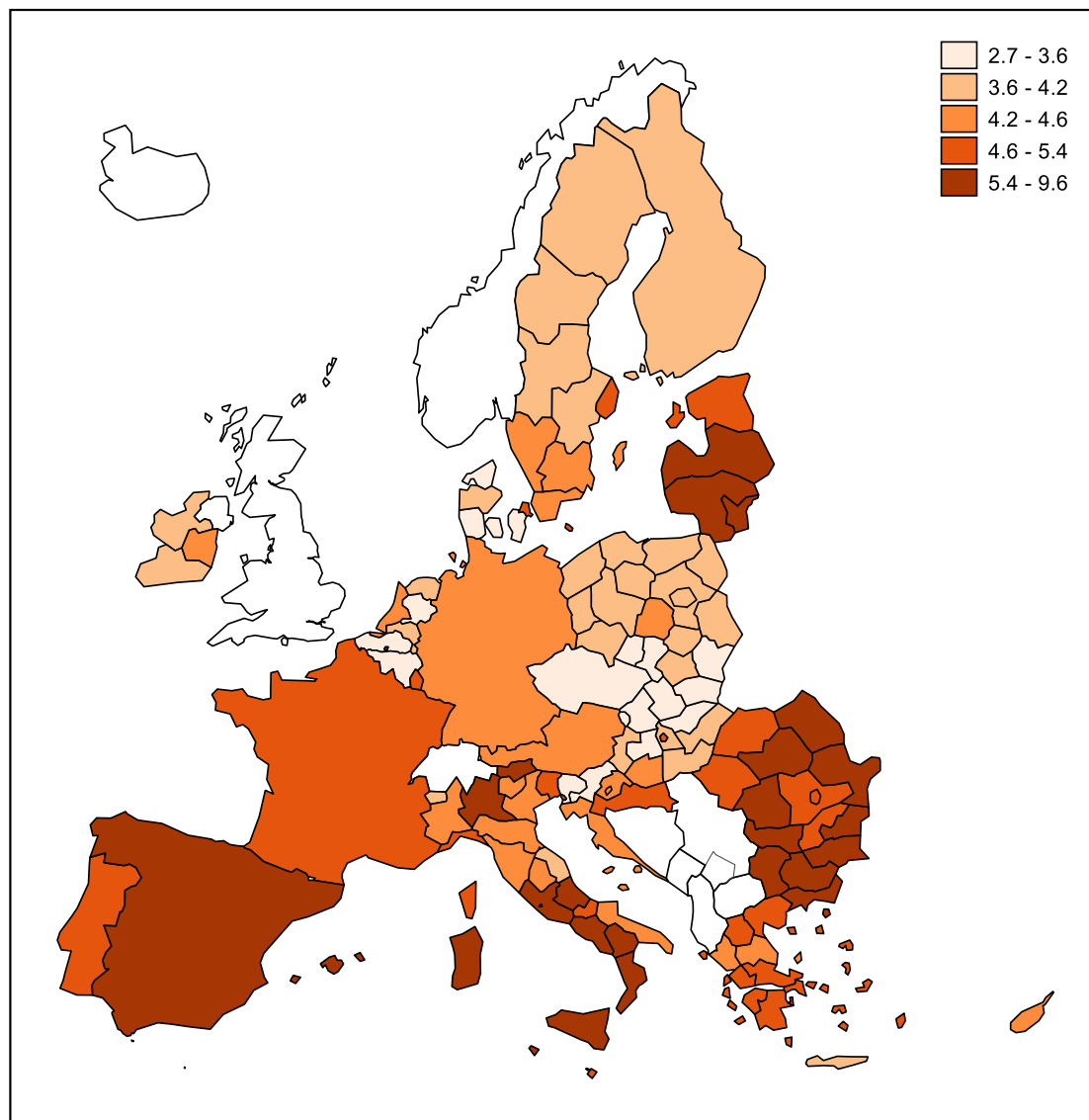


*Nota:* algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. No se dispone de datos relativos a Francia.

*Fuente:* Eurostat [[tepsr\\_lm220](#)], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

#### Gráfico 4: Desigualdad de ingresos medida como ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20), 2022

(índice, por regiones NUTS 2; media de la UE: 4,7)

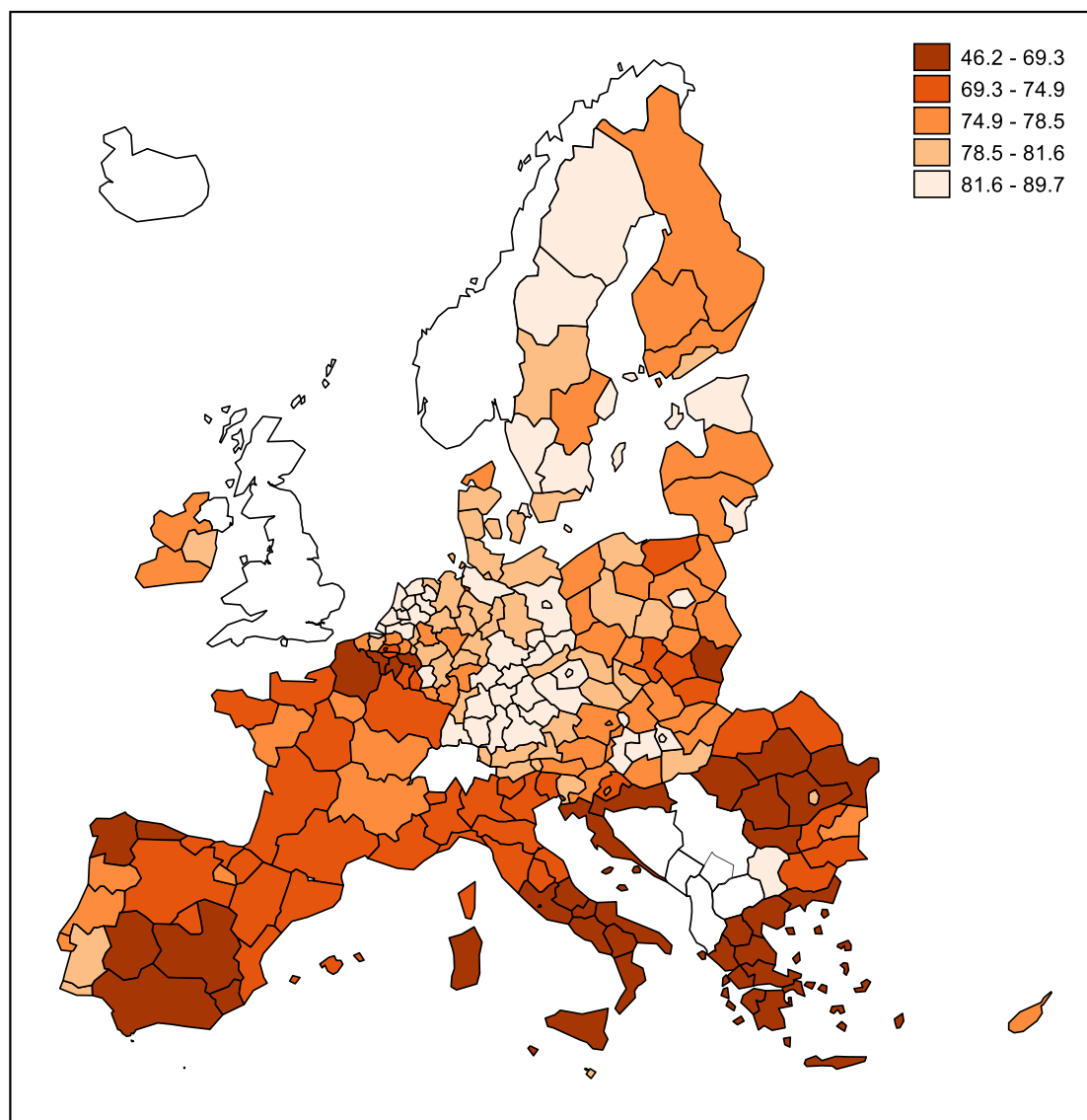


*Nota:* algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Austria, Chipre, Chequia, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Letonia, Luxemburgo, Malta, Portugal y España. Datos del nivel NUTS 1 para Bélgica y los Países Bajos. Interrupción en la serie cronológica correspondiente a Francia y Luxemburgo.

*Fuente:* Eurostat [[ilc\\_di11\\_r](#)], EU-SILC. © EuroGeographics para los límites administrativos.

### Gráfico 5: Tasa de empleo, 2022

(en %, proporción de personas de entre 20 y 64 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 74,6 %)

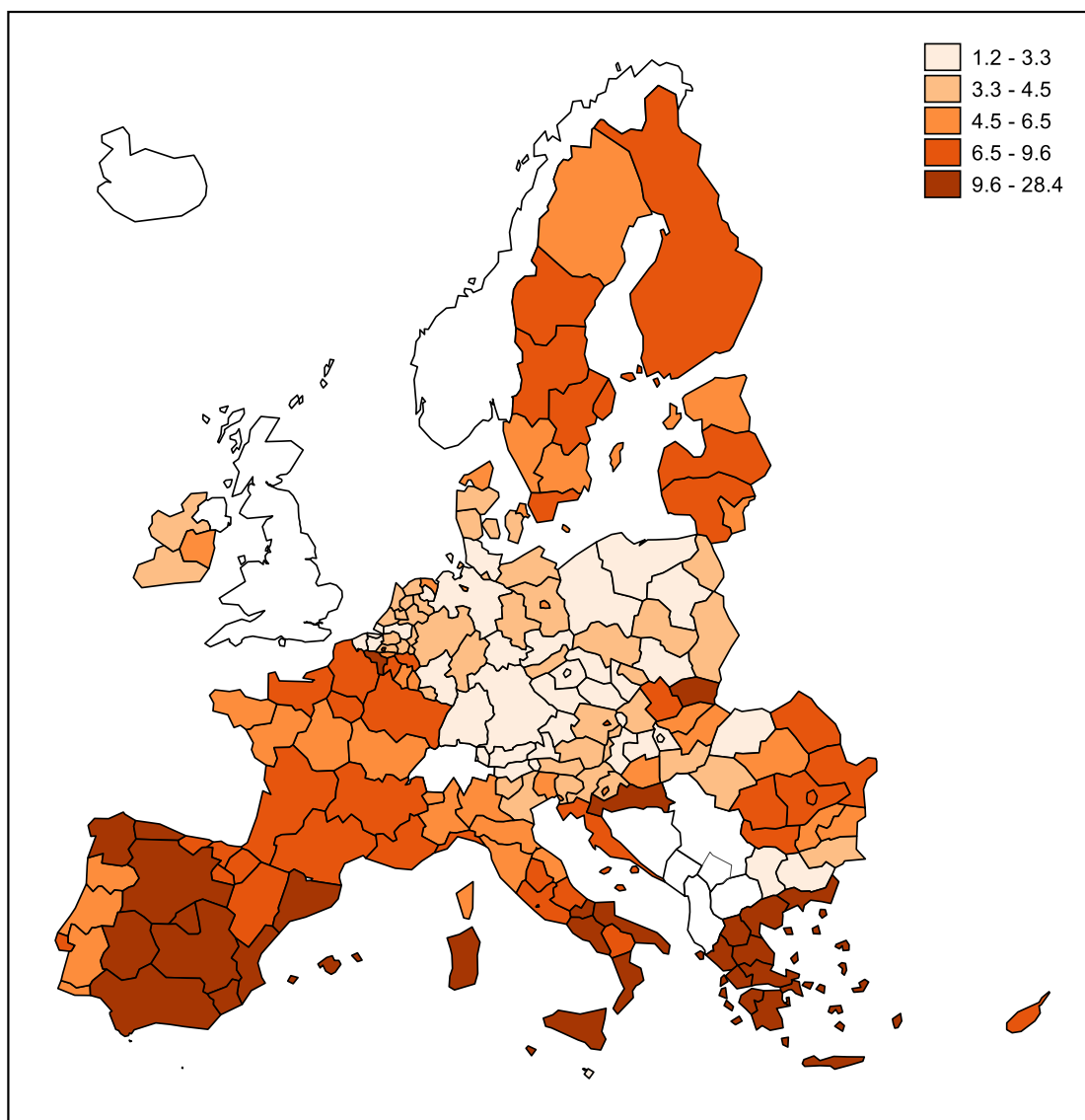


*Nota:* algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos del nivel NUTS 1 para Francia. Datos de baja fiabilidad en Francia (Córcega).

*Fuente:* Eurostat [[lfst\\_r\\_lfe2emppt](#)], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

### Gráfico 6: Tasa de desempleo, 2022

(en %, porcentaje de la mano de obra de entre 15 y 74 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 6,2 %)

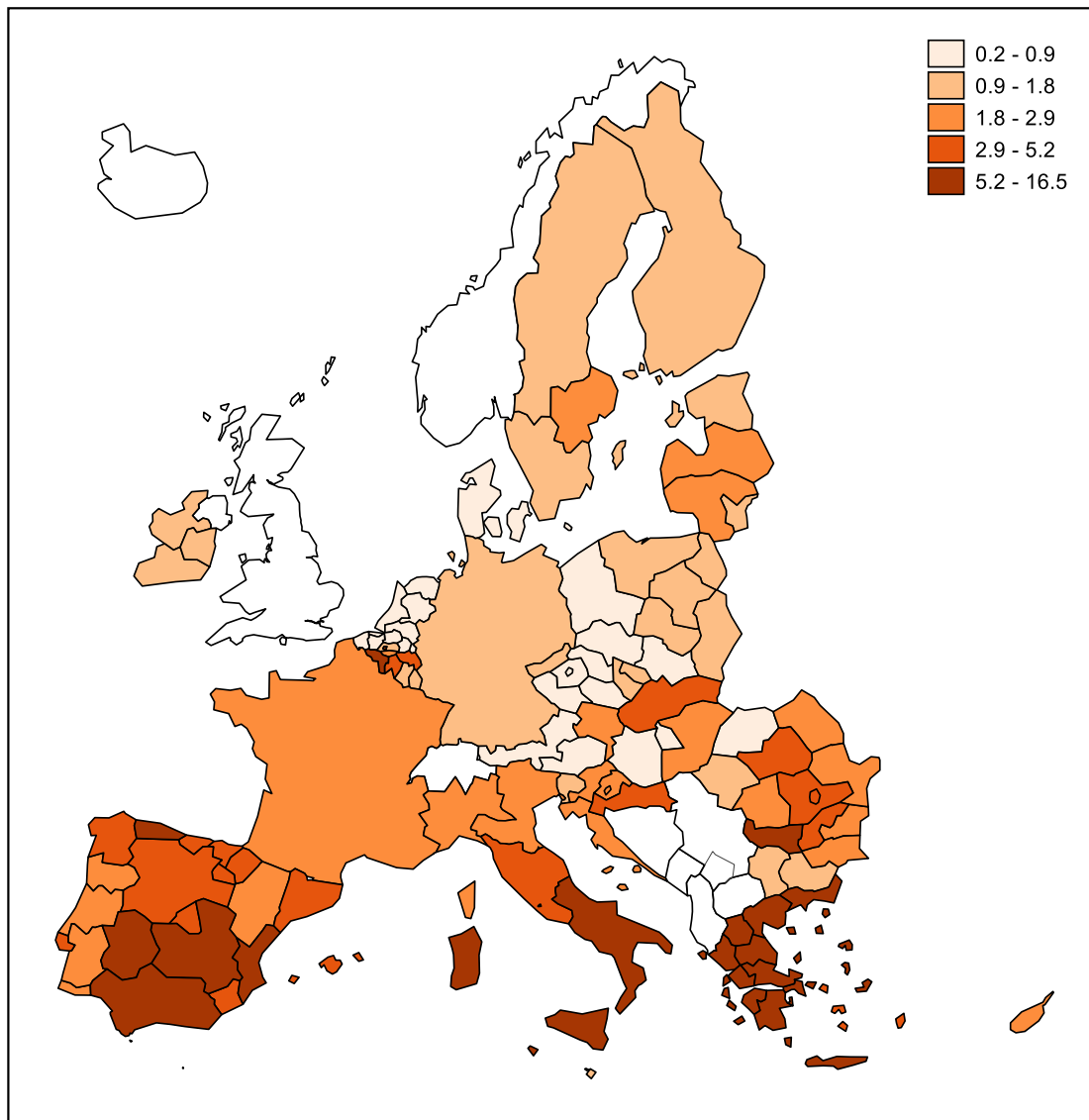


*Nota:* algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Finlandia. Datos de nivel NUTS1 para Francia, Alemania y Polonia. Datos de baja fiabilidad en Francia (Córcega); Alemania (Bremen y Saarland); Italia (Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste); Portugal (Región Autónoma de las Azores) y Eslovaquia (Bratislavský kraj).

*Fuente:* Eurostat [[lfst\\_r\\_lfu3rt](#)], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

### Gráfico 7: Tasa de desempleo de larga duración (doce meses o más), 2022

(en %, porcentaje de población activa, por regiones NUTS 2; media de la UE: 2,4 %)

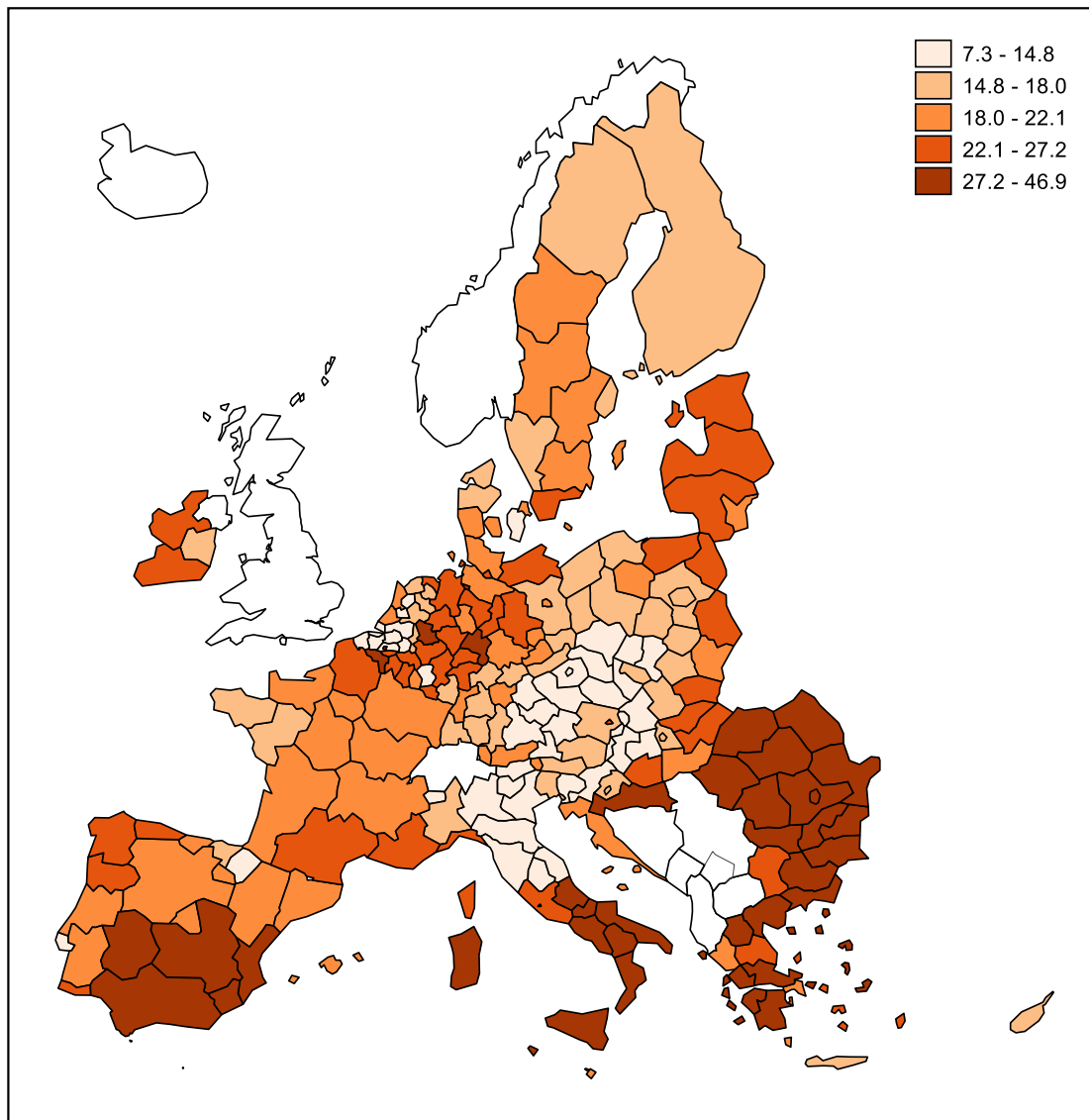


*Nota:* algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales de Finlandia, Francia y Alemania. Datos del nivel NUTS 1 de Austria, Dinamarca, Eslovaquia, Hungría, Italia, Países Bajos, Polonia y Suecia. Datos de baja fiabilidad de Austria (Südösterreich); Bélgica [Prov. Brabant Wallon, Prov. Limburg (BE), Prov. Luxembourg (BE), Prov. Oost-Vlaanderen y Prov. West-Vlaanderen]; Croacia (Grad Zagreb y Sjeverna Hrvatska); Chequia (Jihozápad, Praha y Střední Čechy); Irlanda (septentrional y occidental); Polonia (Makroregion centralny, Makroregion południowo-zachodni y Makroregion północno-zachodni); Portugal (Alentejo, Algarve, Região Autónoma da Madeira y Região Autónoma dos Açores); Rumanía (Nord-Vest y Vest) y España (Ciudad de Melilla).

*Fuente:* Eurostat [[lfst\\_r\\_lfu2ltu](#)], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

### Gráfico 8: Personas en riesgo de pobreza o exclusión social, 2022

(en %, por regiones NUTS 2; media de la UE: 21,6 %)

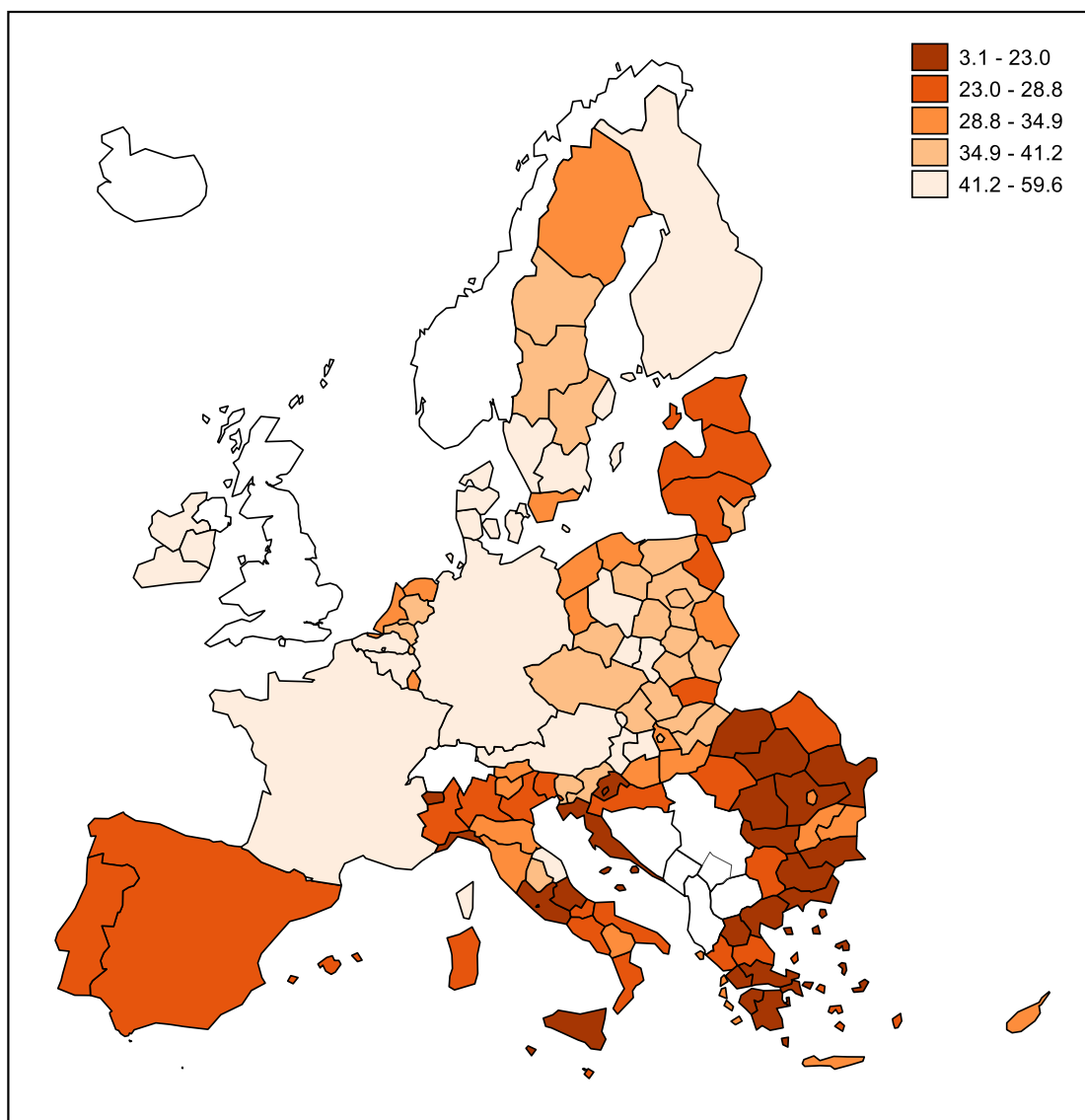


*Nota:* algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales de Chipre, Estonia, Finlandia, Letonia, Luxemburgo y Malta. Datos del nivel NUTS 1 para Francia. Interrupción en la serie cronológica correspondiente a Finlandia y Luxemburgo.

*Fuente:* Eurostat [[ilc\\_peps11n](#)], EU-SILC. © EuroGeographics para los límites administrativos.

### Gráfico 9: Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza, 2022

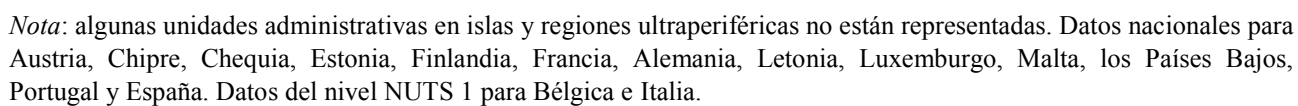
(en %, por regiones NUTS 2; media de la UE: 35,3 %)



*Nota:* algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Austria, Chipre, Chequia, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Letonia, Luxemburgo, Malta, Portugal y España. Datos del nivel NUTS 1 para Bélgica y los Países Bajos. Interrupción en la serie cronológica de Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chequia, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal y Rumanía.

*Fuente:* Eurostat [[tespm050\\_r](#)], EU-SILC. © EuroGeographics para los límites administrativos.

(en %, necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas por «motivos económicos», «lista de espera» o «distancia demasiado grande», regiones NUTS 2; media de la UE: 2,2 %)



6073/24

## Anexo 6. Nota metodológica sobre la clasificación de los Estados miembros basada en el cuadro de indicadores sociales

A mediados de 2015, la Comisión Europea, el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social acordaron una metodología para evaluar el rendimiento de los Estados miembros sobre la base del cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo. Como parte del acuerdo, la metodología tenía por objeto proporcionar, para cada indicador, una clasificación junto con un código de color a través de una medida de la posición relativa de cada Estado miembro. La metodología en cuestión se aplica tanto a los niveles anuales (niveles) como a las variaciones a lo largo de un año (variaciones), lo que permite una evaluación global del rendimiento de los Estados miembros.

En 2017, la Comisión, de acuerdo con el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social, decidió aplicar la metodología a los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales que acompaña al pilar europeo de derechos sociales.

Para reflejar la posición relativa de los Estados miembros en cada indicador, los niveles ( $I$ ) y las variaciones de estos de un año a otro ( $D$ ) se convierten en puntuaciones normalizadas (también denominadas «puntuaciones  $z$ »), a fin de aplicar el mismo sistema de medición a todos los indicadores. Ello se consigue mediante la normalización de los valores de los niveles y de las variaciones ( $I$  y  $D$ , respectivamente) de los indicadores, con arreglo a las siguientes fórmulas:

$$IS_{MS} = \frac{[I_{MS} - \text{average}(I_{MS})]}{\text{standard deviation}(I_{MS})} \text{ y } DS_{MS} = \frac{[D_{MS} - \text{average}(D_{MS})]}{\text{standard deviation}(D_{MS})}$$

donde  $I_{MS}$  es el valor del indicador en un año determinado y  $D_{MS}$  es su variación con respecto al año anterior para el Estado miembro (EM), mientras que  $IS_{MS}$  y  $DS_{MS}$  son las puntuaciones  $z$  respectivas<sup>301</sup>. Este enfoque permite expresar el valor del indicador de cada Estado miembro en función de cuántas desviaciones típicas se desvía de la media (no ponderada).

El rendimiento de cada EM se evalúa y se clasifica sobre la base de las puntuaciones  $z$  resultantes en función de un conjunto de umbrales predefinidos. Tras el análisis de los indicadores principales del cuadro de indicadores, se acordó definir cinco intervalos de las puntuaciones  $z$  mediante la fijación de cuatro umbrales simétricos en  $-1$ ,  $-0,5$ ,  $0,5$  y  $1$ , tanto para los niveles como para las variaciones<sup>302</sup>. Las evaluaciones del rendimiento en relación con la media de la UE se asignaron como sigue:

Valor de la puntuación $z$	Rendimiento relativo	
	Si el valor es <i>alto</i> = bueno	Si los valores son <i>bajos</i> = bueno
puntuación $z < -1$	Muy bajo	Muy alto
$-1 \leq \text{puntuación } z \leq -0,5$	Bajo	Alto
$-0,5 \leq \text{puntuación } z \leq 0,5$	Neutro	Neutro
$0,5 < \text{puntuación } z \leq 1$	Alto	Bajo
$1 < \text{puntuación } z$	Muy alto	Muy bajo

<sup>301</sup> Para el cálculo de la desviación típica no se utiliza una corrección de muestra pequeña.

<sup>302</sup> Se realizaron tanto pruebas de normalidad como de distribución en forma de  $t$ , lo que dio lugar al rechazo de la hipótesis de similitud con estas distribuciones, por lo que no se pudo hacer ninguna hipótesis paramétrica sobre la distribución de los valores de los indicadores observados. Por lo tanto, el enfoque adoptado para fijar estos umbrales es común utilizando una «regla general». En el caso de una distribución normal estándar, los puntos de corte elegidos corresponderían aproximadamente a los valores de la función de distribución acumulada del 15, el 30, el 50, el 70 y el 85 %.

Mediante la combinación del rendimiento relativo en términos de niveles y variaciones, es posible clasificar el rendimiento relativo global de un país, tal como se describe en las páginas siguientes. Las definiciones de estas siete categorías se basan en las puntuaciones z, mientras que a lo largo del tiempo se añadieron otras condiciones en términos de valores de los indicadores, a fin de clasificar mejor los casos con malos resultados relativos (puntuación z) pero buenos resultados absolutos (valor del indicador mejorado o inalterado) en cuanto a variaciones. El código de colores correspondiente se refleja en la panorámica del capítulo 1 y en los diagramas de dispersión del capítulo 2 del informe. La clasificación también respalda la primera fase del análisis por país del capítulo 3 basado en las características del marco de convergencia social (MCS), según se describen en los Mensajes clave conexos del COEM y del CPS y en el [Informe de base del Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS](#).

Los cuadros que figuran a continuación proporcionan la clasificación global basada en el rendimiento

Muy bajo					
----------	--	--	--	--	--

relativo en términos de niveles y variaciones

*Nota:* las superficies divididas en dos colores (verde oscuro-azul, verde claro-azul y blanco-naranja) en la última columna («Muy bajo») indican el efecto de las condiciones sobre las variaciones de los valores (absolutos) de los indicadores (D), como se explica a continuación.

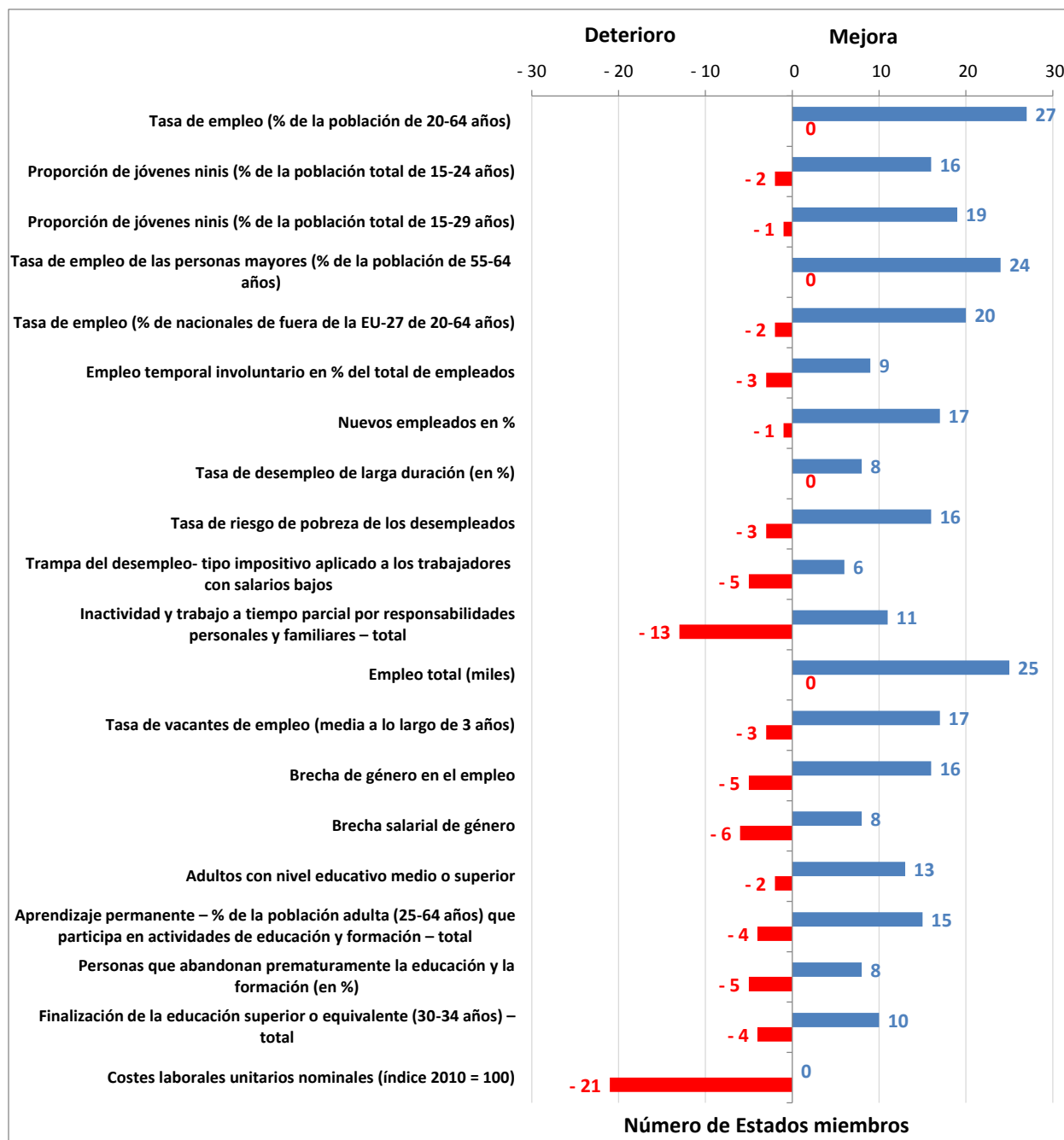
<b>Países con mejores resultados</b>	<i>Nivel:</i> rendimiento muy alto; <i>Variación:</i> rendimiento entre muy alto y bajo. O <i>Nivel:</i> rendimiento muy alto; <i>Variación:</i> rendimiento muy bajo con mejora del valor del indicador (↑)	Estados miembros cuyos indicadores presentan niveles mucho mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE, mientras que el valor del indicador no se deteriora
<b>Mejores que la media</b>	<i>Nivel:</i> rendimiento alto; <i>Variación:</i> rendimiento entre muy alto y bajo O <i>Nivel:</i> rendimiento alto; <i>Variación:</i> rendimiento muy bajo con mejora del valor del indicador (↑). O <i>Nivel:</i> rendimiento medio; <i>Variación:</i> rendimiento muy alto	Estados miembros cuyos niveles son mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE, o se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE mientras que el valor del indicador no se deteriora
<b>Buenos, pero requieren vigilancia</b>	<i>Nivel:</i> rendimiento alto o muy alto; <i>Variación:</i> rendimiento muy bajo con valor del indicador deteriorado o inalterado (↓)	Estados miembros cuyos niveles son mejores o mucho mejores que la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE, y también el valor del indicador se deteriora
<b>En la media / neutro</b>	<i>Nivel:</i> rendimiento medio; <i>Variación:</i> rendimiento entre alto y bajo O <i>Nivel:</i> rendimiento medio; <i>Variación:</i> rendimiento muy bajo con mejora del valor del indicador (↑)	Estados miembros cuyos niveles están en la media y cuya situación no mejora ni se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
<b>Débiles pero en mejoría</b>	<i>Nivel:</i> rendimiento bajo; <i>Variación:</i> rendimiento muy alto O <i>Nivel:</i> rendimiento muy bajo; <i>Variación:</i> rendimiento muy alto	Estados miembros cuyos niveles son peores o mucho peores que la media de la UE, pero cuya situación mejora mucho más rápidamente que la media de la UE
<b>En observación</b>	<i>Nivel:</i> rendimiento medio; <i>Variación:</i> rendimiento muy bajo con valor del indicador deteriorado o inalterado (↓) O <i>Nivel:</i> rendimiento bajo; <i>Variación:</i> rendimiento entre alto y muy bajo	Esta categoría engloba dos casos diferentes cuando el valor del indicador se deteriora: i) Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE; ii) Estados miembros cuyos niveles son peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez
<b>Situaciones críticas</b>	<i>Nivel:</i> rendimiento muy bajo <i>Variación:</i> rendimiento entre alto y muy bajo	Estados miembros cuyos niveles son mucho peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez

*Nota:* el deterioro implica valores decrecientes en los indicadores en los que un valor elevado indica un rendimiento alto (por ejemplo, tasa de empleo) y valores crecientes en aquellos en los que indica un rendimiento bajo (por ejemplo, AROPE).

		Muy bajo	Bajo	En la media	Alto	Muy alto
<b>Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de población de entre 18 y 24 años)</b>	Niveles	inferior al 4,8 %	entre el 4,8 y el 6,5 %	entre el 6,5 y el 9,7 %	entre el 9,7 y el 11,3 %	superior al 11,3 %
	Variaciones	inferior a - 0,9 p.p.	entre - 0,9 y - 0,5 p.p.	entre - 0,5 y 0,2 p.p.	entre 0,2 y 0,6 p.p.	superior a 0,6 p.p.
<b>Personas con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (% de la población de entre 16 y 74 años)</b>	Niveles	inferior al 44,4 %	entre el 44,4 y el 50,4 %	entre el 50,4 y el 62,2 %	entre el 62,2 y el 68,2 %	superior al 68,2 %
	Variaciones	inferior a 0 p.p.	entre 0 y 0 p.p.	entre 0 y 0 p.p.	entre 0 y 0 p.p.	superior a 0 p.p.
<b>Tasa de ninis (% de la población total de entre 15 y 29 años)</b>	Niveles	inferior al 7,3 %	entre el 7,3 y el 9,1 %	entre el 9,1 y el 12,7 %	entre el 12,7 y el 14,5 %	superior al 14,5 %
	Variaciones	inferior a - 2,1 p.p.	entre - 2,1 y - 1,6 p.p.	entre - 1,6 y - 0,5 p.p.	entre - 0,5 y 0 p.p.	superior a 0 p.p.
<b>Brecha de género en el empleo (puntos porcentuales)</b>	Niveles	inferior a 4 p.p.	entre 4 y 6,5 p.p.	entre 6,5 y 11,6 p.p.	entre 11,6 y 14,2 p.p.	superior a 14,2 p.p.
	Variaciones	inferior a - 1,4 p.p.	entre - 1,4 y - 0,9 p.p.	entre - 0,9 y 0 p.p.	entre 0 y 0,4 p.p.	superior a 0,4 p.p.
<b>Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)</b>	Niveles	inferior a 3,7	entre 3,7 y 4,2	entre 4,2 y 5,2	entre 5,2 y 5,7	superior a 5,7
	Variaciones	inferior a - 0,4	entre - 0,4 y - 0,2	entre - 0,2 y 0,1	entre 0,1 y 0,2	superior a 0,2
<b>Tasa de empleo (% de la población de entre 20 y 64 años)</b>	Niveles	inferior al 71,5 %	entre el 71,5 y el 73,9 %	entre el 73,9 y el 78,8 %	entre el 78,8 y el 81,2 %	superior al 81,2 %
	Variaciones	inferior a 1,1 p.p.	entre 1,1 y 1,4 p.p.	entre 1,4 y 2,1 p.p.	entre 2,1 y 2,4 p.p.	superior a 2,4 p.p.
<b>Tasa de desempleo (% de la población activa de entre 15 y 74 años)</b>	Niveles	inferior al 3,3 %	entre el 3,3 y el 4,5 %	entre el 4,5 y el 7 %	entre el 7 y el 8,3 %	superior al 8,3 %
	Variaciones	inferior a - 1,4 p.p.	entre - 1,4 y - 1,1 p.p.	entre - 1,1 y - 0,6 p.p.	entre - 0,6 y - 0,4 p.p.	superior a - 0,4 p.p.
<b>Tasa de desempleo de larga duración (% de la población activa de entre 15 y 74 años)</b>	Niveles	inferior al 0,6 %	entre el 0,6 y el 1,4 %	entre el 1,4 y el 2,9 %	entre el 2,9 y el 3,7 %	superior al 3,7 %
	Variaciones	inferior a - 0,7 p.p.	entre - 0,7 y - 0,5 p.p.	entre - 0,5 y - 0,2 p.p.	entre - 0,2 y 0 p.p.	superior a 0 p.p.
<b>RBDH real per cápita (2008 = 100)</b>	Niveles	inferior a 100,1	entre 100,1 y 108,2	entre 108,2 y 124,4	entre 124,4 y 132,6	superior a 132,6
	Variaciones	inferior a - 3 p.p.	entre - 3 y - 1,8 p.p.	entre - 1,8 y 0,7 p.p.	entre 0,7 y 1,9 p.p.	superior a 1,9 p.p.
<b>Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (% de la población total)</b>	Niveles	inferior al 15,5 %	entre el 15,5 y el 18,1 %	entre el 18,1 y el 23,3 %	entre el 23,3 y el 25,9 %	superior al 25,9 %
	Variaciones	inferior a - 1,3 p.p.	entre - 1,3 y - 0,6 p.p.	entre - 0,6 y 0,6 p.p.	entre 0,6 y 1,2 p.p.	superior a 1,2 p.p.

<b>Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad (% de la población total de entre 0 y 17 años)</b>	Niveles	inferior al 14,9 %	entre el 14,9 y el 18,4 %	entre el 18,4 y el 25,2 %	entre el 25,2 y el 28,6 %	superior al 28,6 %
	Variaciones	inferior a - 2,7 p.p.	entre - 2,7 y - 1,6 p.p.	entre - 1,6 y 0,6 p.p.	entre 0,6 y 1,7 p.p.	superior a 1,7 p.p.
<b>Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (reducción en % de la tasa AROP)</b>	Niveles	inferior al 24,2 %	entre el 24,2 y el 29,2 %	entre el 29,2 y el 39,3 %	entre el 39,3 y el 44,3 %	superior al 44,3 %
	Variaciones	inferior a - 7,2 p.p.	entre - 7,2 y - 5,3 p.p.	entre - 5,3 y - 1,4 p.p.	entre - 1,4 y 0,5 p.p.	superior a 0,5 p.p.
<b>Brecha en la tasa de empleo entre personas con y sin discapacidad (puntos porcentuales)</b>	Niveles	inferior a 16,5 p.p.	entre 16,5 y 20,5 p.p.	entre 20,5 y 28,3 p.p.	entre 28,3 y 32,2 p.p.	inferior a 16,5 p.p.
	Variaciones	inferior a - 4,4 p.p.	entre - 4,4 y - 2,1 p.p.	entre - 2,1 y 2,5 p.p.	entre 2,5 y 4,7 p.p.	superior a 4,7 p.p.
<b>Tasa de sobrecoste de la vivienda (% de la población total)</b>	Niveles	inferior al 2,7 %	entre el 2,7 y el 5,3 %	entre el 5,3 y el 10,5 %	entre el 10,5 y el 13,1 %	superior al 13,1 %
	Variaciones	inferior a - 1,8 p.p.	entre - 1,8 y - 0,5 p.p.	entre - 0,5 y 2 p.p.	entre 2 y 3,3 p.p.	superior a 3,3 p.p.
<b>Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (% de la población menor de 3 años)</b>	Niveles	inferior al 15,6 %	entre el 15,6 y el 25 %	entre el 25 y el 44 %	entre el 44 y el 53,4 %	superior al 53,4 %
	Variaciones	inferior a -5,1 p.p.	entre - 5,1 y - 2,4 p.p.	entre - 2,4 y 3 p.p.	entre 3 y 5,7 p.p.	superior a 5,7 p.p.
<b>Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (% de la población de 16 años o más)</b>	Niveles	inferior al 0,1 %	entre el 0,1 y el 1,3 %	entre el 1,3 y el 3,8 %	entre el 3,8 y el 5 %	superior al 5 %
	Variaciones	inferior a - 0,5 p.p.	entre - 0,5 y - 0,1 p.p.	entre - 0,1 y 0,7 p.p.	entre 0,7 y 1,1 p.p.	superior a 1,1 p.p.

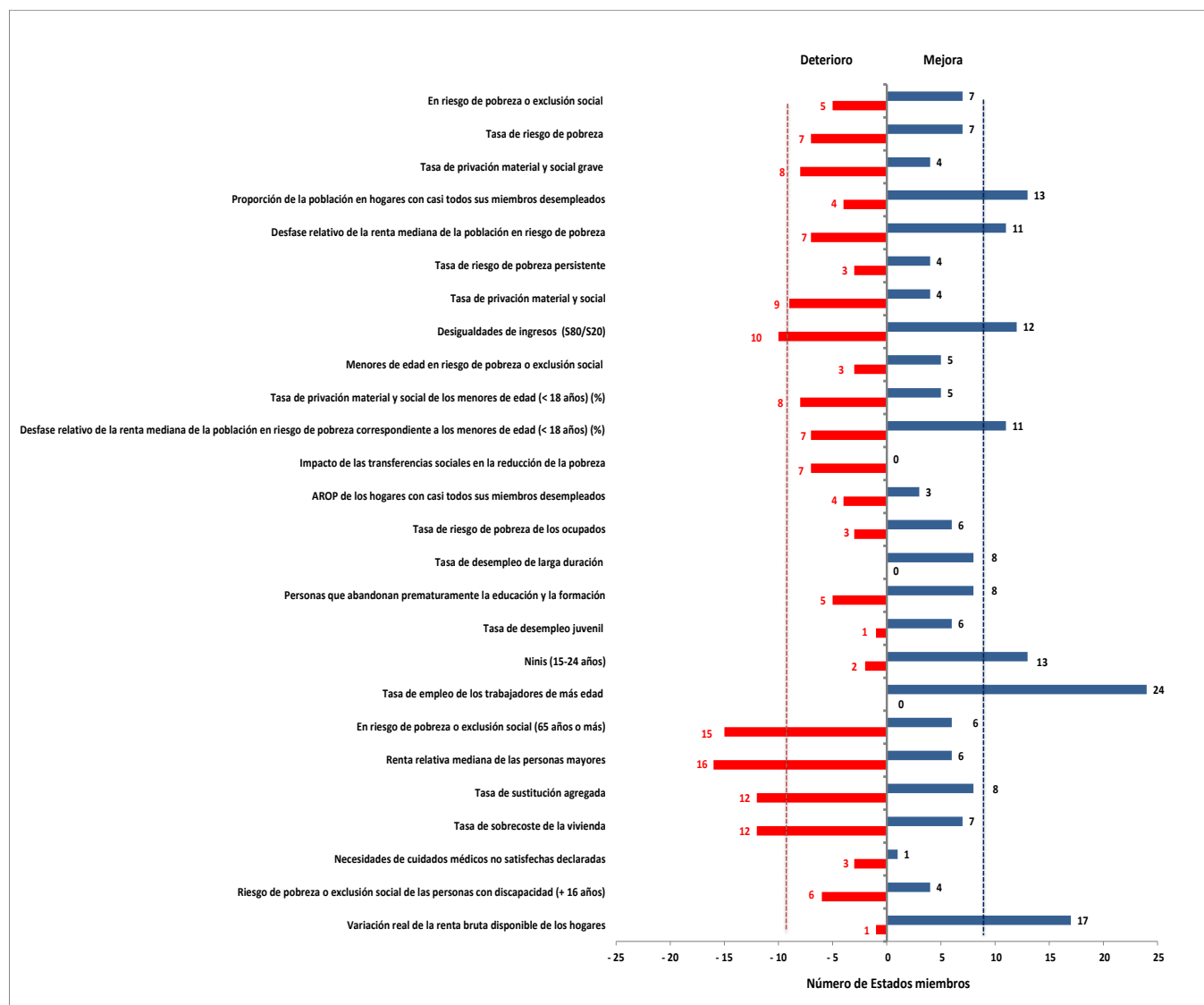
## Anexo 7: Resumen de las «tendencias de empleo en observación» y número de Estados miembros con deterioro o mejora señalados por el indicador de resultados en materia de empleo (IRE) de 2023



*Nota:* variaciones de 2021-2022, excepto 2020-2021 en el caso de la tasa de riesgo de pobreza de los desempleados, la tasa de vacantes de empleo (media a lo largo de tres años) y la brecha salarial de género.

*Fuente:* indicador de resultados en materia de empleo de 2023.

## Anexo 8: Resumen del número de Estados miembros con deterioro («tendencias sociales que vigilar») o mejoría durante el período 2021-2022 (o en el último año disponible) detectados en la actualización de julio de 2023 del indicador de rendimiento de la protección social



*Nota:* las variaciones hacen referencia generalmente a variaciones de los indicadores en el período 2021-2022 (aunque, en el caso de los indicadores de renta y de la intensidad laboral en el hogar, las variaciones hacen referencia al período 2020-2021). Los indicadores de la tasa de riesgo de pobreza (AROP), la tasa de privación material y social grave y la proporción de la población que vive en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados son componentes del indicador AROPE. Las cifras relativas a la esperanza de vida con buena salud a los 65 y a la variación real en la renta bruta disponible de los hogares se refieren a 2021 y a la variación en el período 2020-2021, ya que no se dispone de cifras de 2022.

*Fuente:* indicador de rendimiento de la protección social de 2023.

Anexo 9: Riesgos potenciales detectados a través del cuadro de indicadores sociales en diversas ediciones del Informe conjunto sobre el empleo y recuentos de situaciones «críticas» / «en observación» de los Estados miembros en la primera fase del análisis por país basado en las características del marco de convergencia social, según se describen en los Mensajes clave conexos del COEM y del CPS y en el Informe de base del Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	BE				BG				CZ				DK				DE			
	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				0				0				0				1				1
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				0				1				0				0				1
Proporción de jóvenes ninis				0				0				1				0				0
Brecha de género en el empleo				0				0				1				0				0
Ratio de renta por quintiles				0				1				0				0				0
Tasa de empleo				1				0				0				0				0
Tasa de desempleo				0				0				0				0				0
Tasa de desempleo de larga duración				0				0				0				0				0
RBDH per cápita				1				0				1				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				0				1				0				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad				0				1				0				0				0
Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza				0				1				0				0				0
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				1				1				0				0				0
Sobrecoste de la vivienda				0				1				0				1				1
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales				0				1				1				0				1
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas				0				0				0				0				0
Recuentos totales				3				8				4				2				4

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	EE				IE				EL				ES				FR			
	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				1				0				0				1				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				0				0				0				0				0
Proporción de jóvenes ninis				0				0				1				1				0
Brecha de género en el empleo				0				1				1				0				0
Ratio de renta por quintiles				1				0				0				0				0
Tasa de empleo				0				0				0				1				0
Tasa de desempleo				0				0				0				0				2
Tasa de desempleo de larga duración				0				0				0				0				0
RBDH per cápita				0				0				1				1				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				1				0				0				0				1
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad				0				0				0				1				1
Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza				1				0				1				1				0
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				1				1				0				0				0
Sobrecoste de la vivienda				0				0				0				0				0
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales				0				1				0				0				0
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas				1				0				1				0				0
Recuentos totales				6				3				5				6				4

Nota: tras el acuerdo del Grupo de trabajo COEM-CPS, las categorizaciones en los informes conjuntos sobre el empleo se calculan utilizando el cuadro de indicadores sociales tal como figura en las respectivas ediciones del Informe conjunto sobre el empleo con los datos disponibles en la fecha de corte de los datos de la edición actual del informe. Si esto no ha sido posible debido a la ausencia de categorización, pero había una anterior en las ediciones del informe consideradas, se utiliza esta para rellenar la categorización que falta (marcada en rojo en la esquina superior derecha de la casilla). Las casillas sombreadas indican categorizaciones en los informes conjuntos sobre el empleo que no pueden calcularse ni rellenarse como se acaba de indicar.

**Anexo 9 (continuación): Riesgos potenciales detectados a través del cuadro de indicadores sociales en diversas ediciones del Informe conjunto sobre el empleo y recuentos de situaciones «críticas» / «en observación» de los Estados miembros en la primera fase del análisis por país basado en las características del marco de convergencia social (MCS), según se describen en los Mensajes clave conexos del COEM y del CPS y en el Informe de base del Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS**

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	HR				IT				CY				LV				LT			
	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				0				0				0				0				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				0				1				1				0				1
Proporción de jóvenes ninis				1				0				1				0				0
Brecha de género en el empleo				0				1				1				0				0
Ratio de renta por quintiles				0				1				0				1				1
Tasa de empleo				1				1				0				0				0
Tasa de desempleo				0				0				0				0				0
Tasa de desempleo de larga duración				0				0				0				0				0
RBDH per cápita				0				1				1				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				0				1				0				2				1
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad				0				1				0				0				0
Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza				1				1				0				0				0
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				1				0				0				0				2
Sobrecoste de la vivienda				0				0				0				0				0
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales				1				0				1				0				1
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas				0				0				0				1				0
<b>Recuentos totales</b>				<b>5</b>				<b>8</b>				<b>5</b>				<b>4</b>				<b>6</b>

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	LU				HU				MT				NL				AT			
	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				0				1				1				0				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				0				1				0				0				0
Proporción de jóvenes ninis				0				0				0				0				0
Brecha de género en el empleo				0				0				0				0				0
Ratio de renta por quintiles				0				0				0				0				0
Tasa de empleo				0				0				0				0				0
Tasa de desempleo				0				0				0				0				0
Tasa de desempleo de larga duración				0				0				0				0				0
RBDH per cápita				0				0				0				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				0				0				0				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad				0				0				0				0				0
Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza				0				1				1				0				0
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				0				1				1				0				0
Sobrecoste de la vivienda				1				1				0				0				0
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales				0				1				0				0				1
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas				0				0				0				0				0
<b>Recuentos totales</b>				<b>1</b>				<b>6</b>				<b>3</b>				<b>0</b>				<b>1</b>

*Nota:* tras el acuerdo del Grupo de trabajo COEM-CPS, las categorizaciones en los informes conjuntos sobre el empleo se calculan utilizando el cuadro de indicadores sociales tal como figura en las respectivas ediciones del Informe conjunto sobre el empleo con los datos disponibles en la fecha de corte de los datos de la edición actual del informe. Si esto no ha sido posible debido a la ausencia de categorización, pero había una anterior en las ediciones del informe consideradas, se utiliza esta para rellenar la categorización que falta (marcada en rojo en la esquina superior derecha de la casilla). Las casillas sombreadas indican categorizaciones en los informes conjuntos sobre el empleo que no pueden calcularse ni rellenarse como se acaba de indicar.

Anexo 9 (continuación): Riesgos potenciales detectados a través del cuadro de indicadores sociales en diversas ediciones del Informe conjunto sobre el empleo y recuentos de situaciones «críticas» / «en observación» de los Estados miembros en la primera fase del análisis por país basado en las características del marco de convergencia social (MCS), según se describen en los Mensajes clave conexos del COEM y del CPS y en el Informe de base del Grupo de trabajo conjunto COEM-CPS

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	PL				PT				RO				SI				SK			
	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				0				0				1				0				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				1				0				1				1				0
Proporción de jóvenes ninis				0				0				1				0				0
Brecha de género en el empleo				1				0				0				0				0
Ratio de renta por quintiles				0				0				0				0				0
Tasa de empleo				0				0				1				0				0
Tasa de desempleo				0				0				0				0				0
Tasa de desempleo de larga duración				0				0				1				0				1
RBDH per cápita				0				0				0				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				0				0				1				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad				0				0				1				0				2
Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza				0				0				1				1				1
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				1				0				1				0				0
Sobrecoste de la vivienda				0				0				0				0				0
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales				1				0				1				0				1
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas				0				0				1				0				0
Recuentos totales				4				0				11				2				5

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	FI				SE			
	2022	2023	2024	Recuentos	2022	2023	2024	Recuentos
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				0				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				0				0
Proporción de jóvenes ninis				1				0
Brecha de género en el empleo				0				0
Ratio de renta por quintiles				0				1
Tasa de empleo				0				0
Tasa de desempleo				0				1
Tasa de desempleo de larga duración				0				0
RBDH per cápita				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				0				1
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad				0				0
Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza				0				0
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				0				1
Sobrecoste de la vivienda				0				0
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales				0				0
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas				1				0
Recuentos totales				2				4

Nota: tras el acuerdo del Grupo de trabajo COEM-CPS, las categorizaciones en los informes conjuntos sobre el empleo se calculan utilizando el cuadro de indicadores sociales tal como figura en las respectivas ediciones del Informe conjunto sobre el empleo con los datos disponibles en la fecha de corte de los datos de la edición actual del informe. Si esto no ha sido posible debido a la ausencia de categorización, pero había una anterior en las ediciones del informe consideradas, se utiliza esta para rellenar la categorización que falta (marcada en rojo en la esquina superior derecha de la casilla). Las casillas sombreadas indican categorizaciones en los informes conjuntos sobre el empleo que no pueden calcularse ni rellenarse como se acaba de indicar.