Consejo de la Unión Europea

Bruselas, 5 de marzo de 2025
(OR. en)

6435/1/25
REV 1

SOC 84
EMPL 57
ECOFIN 190
EDUC 38

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Consejo
N.° doc. Ción.:	17045/24 + ADD 1 - COM (2024) 701 final
Asunto:	Informe conjunto sobre el empleo – Adopción

Adjunto se remite a las delegaciones el Informe conjunto sobre el empleo de 2025, 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 2025 y acordado por el Coreper en su reunión del 5 de marzo de 2025, con vistas a su adopción por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) del 10 de marzo de 2025.

Se invita al Comité de Representantes Permanentes a que transmita el Informe conjunto sobre el empleo de 2025 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....33

1.1. Tendencias clave del mercado laboral.... 33

1.2 Tendencias sociales clave.... 38

1.3. Avances hacia los objetivos principales y nacionales de la UE para 2030 41

1.4 Principales conclusiones horizontales de la primera fase del análisis por país sobre la convergencia social 48

CAPITULO 2: REFORMAS EN MATERIA SOCIAL Y DE EMPLEO: RESULTADOS Y ACTUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS....58

2.1. Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra.... 58

2.1.1. Indicadores clave 58

2.1.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros 75

2.2. Orientación n.º 6: aumentar la oferta de mano de obra y mejorar el acceso al empleo y la adquisición a lo largo de la vida de capacidades y competencias 80

2.2.1. Indicadores clave 81

2.2.2. Medidas adoptadas por los Estados miembros 115

2.3. Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social.... 127

2.3.1 Indicadores clave 127

2.3.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros 147

2.4 Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.... 155

2.4.1 Indicadores clave 155

2.4.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros 192

CAPÍTULO 3. PRIMERA FASE DE ANÁLISIS POR PAÍS 202

Bélgica.... 204

Bulgaria 206

Chequia.... 208

Dinamarca 210

Alemania 212

Estonia.... 214

Irlanda.... 216

Grecia 218

España 220
Francia 222
Croacia 224
Italia 226
Chipre 228
Letonia 230
Lituania 232
Luxemburgo 234
Hungría 236
Malta 238
Países Bajos 240
Austria 242
Polonia 244
Portugal 246
Rumanía 248
Eslovenia 250
Eslovaquia 252
Finlandia 254
Suecia 256

MENSAJES CLAVE

El Informe conjunto sobre el empleo (ICE) 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[1], y determina los principales ámbitos prioritarios conexos para la adopción de medidas estratégicas. Hace especial hincapié en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, en particular a través de recuadros temáticos relacionados con diferentes principios del pilar a la luz de las perspectivas socioeconómicas y las iniciativas estratégicas más recientes. El capítulo 1 del informe presenta una visión general de las principales tendencias en materia social y de empleo, así como de los avances realizados en relación con los objetivos principales y nacionales de la UE para 2030. También presenta conclusiones horizontales basadas en el análisis de los riesgos para la convergencia social al alza. En el capítulo 2 se analizan los retos que se han planteado en los Estados miembros en relación con cada una de las cuatro orientaciones para las políticas de empleo, y las respuestas estratégicas que se han dado a tales retos. El capítulo 3 ofrece un análisis para cada Estado miembro sobre la base de los principios del marco de convergencia social (MCS)[2]. El análisis está en consonancia con el artículo 148 del TFUE. Asimismo, responde al artículo 3, apartado 3, letra b), del Reglamento (UE) 2024/1263, relativo a la coordinación eficaz de las políticas económicas y a la supervisión presupuestaria multilateral, según el cual la supervisión por parte de la Comisión de la aplicación de las orientaciones para las políticas de empleo en el Semestre Europeo incluye un marco para detectar los riesgos para la convergencia social[3] [4]. Abordar los retos señalados en el Informe conjunto sobre el empleo contribuirá a lograr una convergencia social al alza, reforzará el impulso de la Unión hacia una

[1] El Consejo de la Unión Europea adoptó la última actualización de las orientaciones para las políticas de empleo el 2 de diciembre de 2024 (DO L, 2024/3134, 13.12.2024).

[2] Tras los debates en el Consejo EPSCO de junio de 2023 sobre un marco de convergencia social (MCS) y los mensajes clave del Comité de Empleo (COEM) y del Comité de Protección Social (CPS) basados en el trabajo realizado por el Grupo de Trabajo conjunto COEM-CPS entre octubre de 2022 y mayo de 2023.

[3] Además, el considerando 8 del mismo Reglamento establece que «[c]omo parte de su análisis integrado de la evolución social y del empleo en el contexto del Semestre Europeo, la Comisión evalúa los riesgos para la convergencia social al alza en los Estados miembros y supervisa los avances en la aplicación de los principios del pilar europeo de derechos sociales sobre la base del cuadro de indicadores sociales y de los principios del marco de convergencia social».

[4] Véase la Evaluación del marco de convergencia social aplicado como proyecto piloto en el ciclo del Semestre Europeo de 2024, presentada al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores el 2 de diciembre de 2024.

doble transición ecológica y digital justa y ayudará a hacer frente al cambio demográfico, además de contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a la aplicación de las estrategias de la Unión de la Igualdad[1]. Sobre la base de la propuesta de la Comisión, y tras los intercambios mantenidos en los comités consultivos pertinentes del Consejo, el texto definitivo del informe será adoptado por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (Consejo EPSCO).

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 la Cumbre Social de Oporto y por el Consejo Europeo de junio de 2021. La UE está bien encaminada para alcanzar su objetivo principal relativo a la tasa de empleo de aquí a 2030, a pesar de la ralentización económica, aunque se necesitan esfuerzos adicionales para alcanzar los objetivos principales de la UE en materia de capacidades y reducción de la pobreza:

- La tasa de empleo de la UE alcanzó el 75,3 % en 2023, lo que se encuentra a tan solo 2,7 puntos porcentuales (p.p.) del objetivo para 2030, que es del 78 %. La mayoría de los Estados miembros siguieron avanzando hacia sus objetivos nacionales en materia de empleo en 2023, mientras que cinco ya los habían alcanzado o superado.
- En cuanto a las capacidades, la tasa de participación de los adultos en actividades educativas registró solo avances limitados en la UE, del 37,4 % en 2016 al 39,5 % en 2022, lo que sigue estando lejos del objetivo principal de la UE, del 60 %. Además, la mayoría de los Estados miembros no consiguieron colmar su retraso consecución de sus objetivos nacionales. Esto apunta a la necesidad de realizar importantes esfuerzos adicionales, en consonancia con la ambición de que Europa siga siendo competitiva, innovadora e inclusiva en el contexto de las transformaciones ecológica y digital y del envejecimiento de la población.
- En comparación con 2019, en 2023 había en la UE aproximadamente 1,6 millones menos de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, a pesar de la crisis de la COVID-19, los elevados costes de la energía y la inflación. Estamos aún lejos del objetivo principal de la UE, a saber, una reducción mínima de 15 millones de aquí a 2030. En casi la mitad de los Estados miembros, el número de personas en situación de riesgo aumentó, lo que apunta en la dirección opuesta a las ambiciones integradas en los objetivos nacionales. En este sentido, los esfuerzos deberán aumentar significativamente en lo que queda de década.

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

[1] 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.

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 competitividad, 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 mediante las reformas e inversiones pertinentes. De este modo, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia también contribuye a la aplicación del pilar europeo de derechos sociales[1]. Un total de unos 162 500 millones EUR asignados a los Estados miembros contribuye al gasto social, lo que representa alrededor del 25 % del gasto total estimado[2]. Hasta la fecha, la Comisión ha desembolsado alrededor de 269 000 millones EUR en el marco del MRR en forma de subvenciones y préstamos, así como de prefinanciación. De los 7 129 hitos y objetivos incluidos en los 27 PRR, se espera que 2 201 contribuyan a políticas sociales (en torno al 31 %). De los 1 742 hitos y objetivos cumplidos a 14 de noviembre, 505 fomentan las políticas sociales (en torno al 30 %). Como parte del análisis de la respuesta estratégica, el Informe conjunto sobre el empleo también examina una selección de medidas respaldadas por la financiación de la UE, en particular el MRR, el FSE+, el FEDER, el FTJ y el IAT. Todos estos instrumentos apoyan el crecimiento integrador y las perspectivas de empleo, así como la cohesión social y económica y la resiliencia en la Unión.

El Informe Conjunto sobre el Empleo de 2025 ofrece un análisis específico por país sobre la base de los principios del marco de convergencia social (MCS), de conformidad con el artículo 3, apartado 3, letra b), del Reglamento (UE) 2024/1263. 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 definitiva, el análisis del MCS realizado en la primera fase refleja lo siguiente:

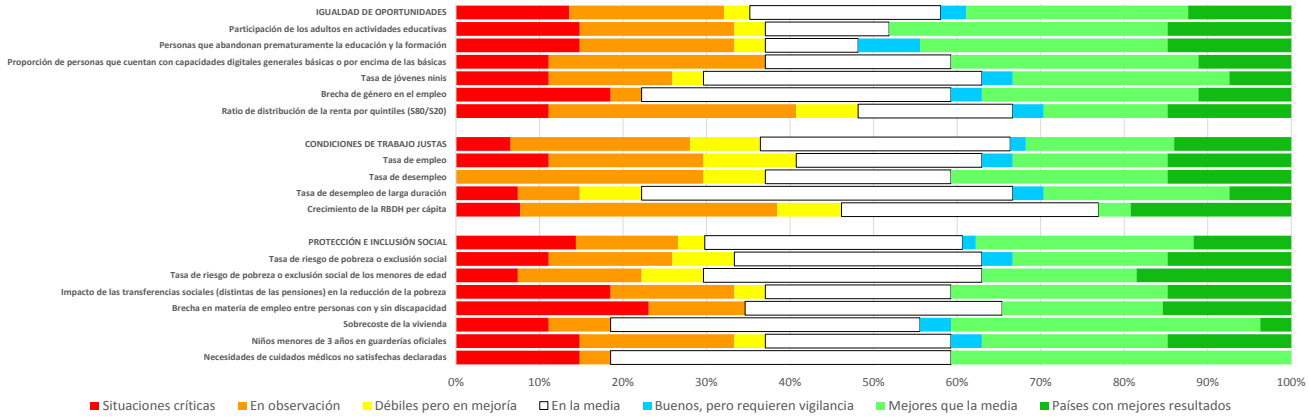
[1] Reglamento (UE) 2021/241, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (DO L 57 de 18.2.2021, p. 17).

[2] 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.

i. continuación de la convergencia al alza en el mercado laboral en 2023, mientras que los resultados en materia de empleo de los grupos infrarrepresentados aún deben mejorar;
ii. leves mejoras a nivel de la UE en lo que respecta a las capacidades, aunque persisten riesgos para la convergencia al alza en este ámbito;
iii. una amplia estabilidad de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social a nivel de la UE, mientras que persisten algunos riesgos para la convergencia al alza en lo que respecta a los resultados sociales.

Los servicios de la Comisión llevarán a cabo una segunda fase de análisis, más detallado, (mediante el uso de un conjunto más amplio de pruebas cuantitativas y cualitativas) en relación con los países para los que se han detectado riesgos potenciales para la convergencia social al alza en la primera fase. Se trata de Bulgaria, Estonia, España, Italia, Lituania, Hungría y Rumanía, que también se encontraban en la segunda fase el año pasado, así como Grecia, Croacia y Luxemburgo, que entran en ella por primera vez este año. En el caso de Grecia, esto se debe a algunos deterioros o a una amplia estabilidad en niveles que aún están lejos de la media de la UE en el ámbito social [sobrecoste de la vivienda; necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas; personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE), tanto en el conjunto de la población y como en los menores de edad; efectos de las transferencias sociales para la reducción de la pobreza; y desigualdades de ingresos], a retos persistentes del mercado laboral para las mujeres y los jóvenes, y a una participación baja y en deterioro de los adultos en actividades educativas. En el caso de Croacia, su designación para una segunda fase de análisis se debe al ámbito de las capacidades (participación en el aprendizaje de adultos baja y en deterioro, y un deterioro significativo de la proporción de adultos que poseen al menos capacidades digitales básicas), a una tasa de empleo general que sigue siendo inferior a la media de la UE, a pesar de las mejoras, y a una situación de empleo aún difícil para las personas con discapacidad, así como a algunos retos en el ámbito social (efectos de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza y desigualdades de ingresos). En cuanto a Luxemburgo, su designación para una segunda fase de análisis se debe al reciente y significativo empeoramiento de algunos indicadores sociales (AROPE, tanto en el conjunto de la población como en los menores de edad, y efectos de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza), a una tasa de sobrecoste de la vivienda persistentemente elevada, y al reciente deterioro de las tendencias del mercado laboral (tasas de desempleo y de desempleo de larga duración, y brecha en materia de empleo entre las personas con y sin discapacidad), así como a la disminución de la proporción de adultos que poseen al menos capacidades digitales básicas, aunque las estadísticas se mantienen muy por encima de la media de la UE. En el capítulo 3 del informe se presenta un análisis más detallado para cada uno de los veintisiete Estados miembros.

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



Nota: faltan datos de algunos indicadores para algunos países (véase el cuadro 1.4.1 en el apartado 1.4). La longitud de los segmentos de distintos colores dentro de una barra es proporcional al número de Estados miembros con la clasificación correspondiente. En el anexo 6 se ofrece una explicación de los distintos elementos de las leyendas.

A pesar de la debilidad del entorno económico en 2023, los resultados del mercado laboral siguieron siendo sólidos por término medio en la UE, con un crecimiento del empleo aún sólido. La tasa de empleo de la UE alcanzó un nuevo máximo histórico del 75,3 % en 2023 (0,7 p.p. más con respecto a 2022), y aumentó aún más en el segundo trimestre del 2024, hasta el 75,8 %. La tasa de crecimiento anual del 1,1 % marcó un retorno a las medias anteriores a la COVID-19 (2013-2019), tras la rápida recuperación posterior a la pandemia en 2022 (+ 2,3 %). Al mismo tiempo, la tasa de desempleo de la UE disminuyó hasta un mínimo histórico del 6,1 % en 2023 y alcanzó el 5,9 % en septiembre de 2024. Antes de la pandemia de COVID-19, el nivel de empleo aumentó sobre todo porque se redujo el desempleo; después de la pandemia, sin embargo, y dado que las tasas de paro eran ya reducidas, la principal explicación del aumento del empleo fue el crecimiento de la población activa. En 2023, alrededor del 90 % del crecimiento del empleo se debió a una expansión de la población activa. Esto se debió en gran medida a los trabajadores de edad intermedia (25-54 años) con educación superior, muchos de los cuales son nacionales de terceros países, así como a los trabajadores de más edad con educación secundaria o superior. Asimismo, el crecimiento del empleo fue mayor en sectores con una importante escasez de mano de obra, como las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) y la construcción. Esto puede atribuirse tanto a la creciente oferta de mano de obra como a un cambio en la asignación de puestos de trabajo hacia estos sectores de alta demanda. En general, se observó una convergencia de las tasas de empleo entre los Estados miembros, a pesar de que persisten disparidades regionales significativas en muchos de ellos. En unas Conclusiones recientes del Consejo se incide en las cuestiones de acceso a los servicios de capacitación y a los servicios de empleo por su utilidad para promover la inclusión social de las personas en riesgo de pobreza o exclusión social, entre ellas los gitanos, mediante la reducción de las desigualdades territoriales[1].

[1] Adoptadas por el Consejo EPSCO el 2 de diciembre de 2024.

Un mercado laboral sólido a pesar de un crecimiento económico más lento

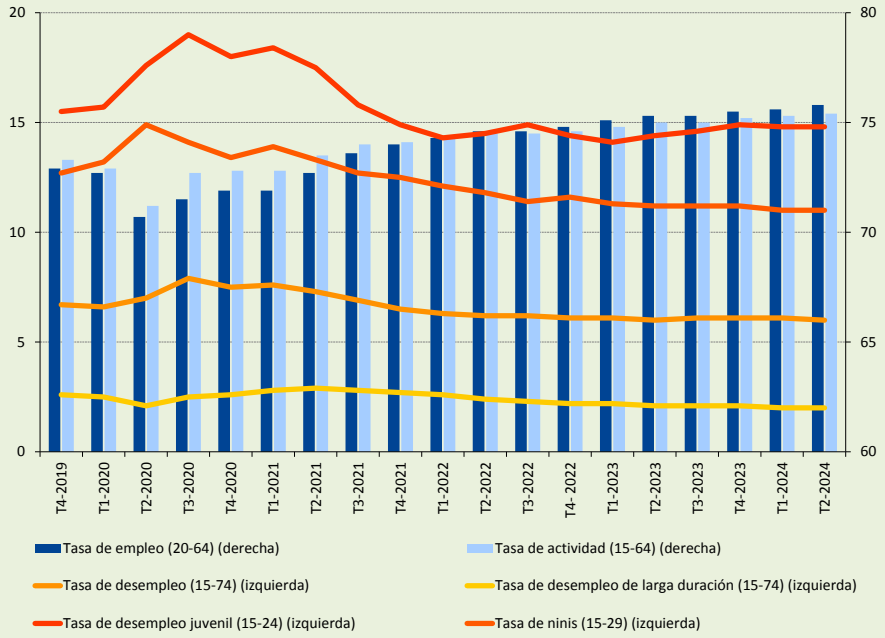
Tasa de desempleo: 75,8 % (20-64 años) en el T2-2024 (+ 0,5 p.p. interanuales)

Tasa de actividad: 75,4 % (15-64 años) en el T2-2024 (+ 0,4 p.p. interanuales)

Tasa de desempleo: 6,0 % (15-74 años) en el T2-2024 (sin variación interanual)

Tasa de desempleo juvenil: 14,8 % (15-24 años) en el T2-2024 (– +0,4 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.

El crecimiento de la productividad laboral en la UE es lento. Si bien la tasa de crecimiento de la productividad laboral se situaba, por término medio, en torno al 1,4 % anual antes de 2007, se redujo hasta el 0,8 % entre 2010 y 2019 y volvió a descender hasta el 0,7 % en 2023. Por lo tanto, sigue siendo estructuralmente baja y corre el riesgo de socavar la competitividad mundial de la UE y su rendimiento en términos de potencial de crecimiento futuro, creación de empleo y nivel de vida. El principal factor que explica este bajo crecimiento de la productividad laboral es el débil crecimiento de la productividad total de los factores. Entre las causas fundamentales de ello, el informe de Mario Draghi sobre «El futuro de la competitividad europea» pone de relieve importantes lagunas en la especialización, la innovación y la inversión en alta tecnología de la UE, en especial si se comparan con los Estados Unidos. La fragmentación del mercado único y la complejidad normativa también se consideran factores importantes. Cabe señalar que la escasez de mano de obra y de trabajadores cualificados retrasa la adopción de tecnologías y aumenta los costes, lo cual reduce la demanda de mano de obra. Como se subraya en el informe de Mario Draghi,

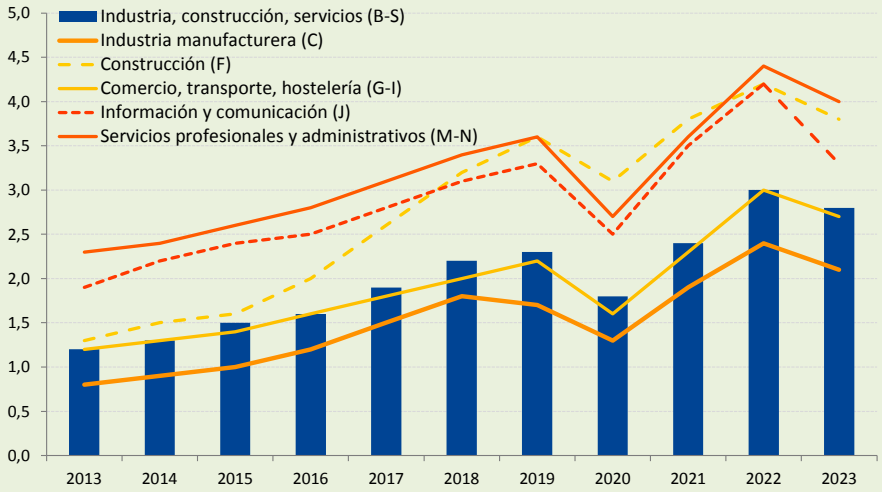
adaptar los sistemas de educación y formación a la evolución de las necesidades en materia de capacidades, en particular para la doble transición, y priorizar el aprendizaje de adultos y la educación y formación profesionales es esencial para impulsar la competitividad en un momento en que los datos demográficos son adversos. La reducción de las barreras administrativas y las cargas normativas y de presentación de informes, el fomento de la innovación y el apoyo a una negociación colectiva eficaz pueden contribuir a garantizar el aumento de la productividad y a sostener el crecimiento salarial y la competitividad.

La escasez de mano de obra sigue siendo significativa en la Unión

Tasas de vacantes de empleo iguales o superiores al 3 % en actividades profesionales, científicas y técnicas, información y comunicación, y construcción en 2023

Un 20 % más de escasez de mano de obra en 2023 que en 2019

Tasas de vacantes de empleo en la UE por actividad económica (en %, datos anuales)



Nota: actividades de la NACE 2, B-S [industria, construcción y servicios (excepto las actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales), C (industria manufacturera), F (construcción), G-I (comercio al por mayor y al por menor; transporte y hostelería), J (información y comunicación), M-N (actividades profesionales, científicas y técnicas).

Fuente: Eurostat [jvs_a_rate_r2]

La escasez de mano de obra y de capacidades muestra una tendencia a la baja, pero sigue siendo significativa en la UE; abordarla es fundamental para impulsar la competitividad, la capacidad de innovación y el crecimiento integrador y sostenible de la UE. Durante la última década, la escasez de mano de obra y de capacidades ha ido en aumento en todos los Estados miembros. Aunque la tasa de vacantes desestacionalizada disminuyó del 2,9 % en el primer trimestre de 2023 al 2,4 % en el segundo trimestre de 2024, lo que refleja un crecimiento económico más débil y unas expectativas de contratación más moderadas, se mantiene muy por encima de la media anterior a la pandemia (2013-2019), del 1,7 %. Esta escasez está impulsada por el cambio demográfico, la demanda de nuevas capacidades relacionadas con los avances tecnológicos y la doble transición (en particular las capacidades de ingeniería, técnicas, científicas,

operativas y de supervisión)[1], así como por las malas condiciones de trabajo en determinados sectores. Empresas de todos los tamaños y sectores aluden a esta escasez, que es especialmente persistente en el sector asistencial, la educación, los ámbitos CTIM (ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas) (en particular, las TIC), la construcción, el transporte y determinadas ocupaciones basadas en los servicios (por ejemplo, cocineros y camareros). La escasez de mano de obra y de trabajadores cualificados puede apuntar a una economía potencialmente fuerte, en la que los trabajadores tendrían más bazas para negociar mejores salarios y condiciones de trabajo, pero, al mismo tiempo, especialmente cuando es prolongada, obstaculiza la productividad y la capacidad innovadora, debilita la competitividad de la UE, crea cuellos de botella para el crecimiento integrador y entorpece el progreso en la doble transición ecológica y digital. Una acción concertada y reforzada a nivel de la UE, de los Estados miembros y regional, en la que también participen los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes, es fundamental para hacer frente a esta escasez. En marzo de 2024, la Comisión presentó un Plan de Acción[2] para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades, elaborado en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Dicho plan se basa en las numerosas iniciativas ya adoptadas y establece nuevas medidas que la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales adoptarán o deben adoptar para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades. Entre ellas se incluyen medidas relativas a la activación del mercado laboral de los grupos infrarrepresentados, el apoyo a las capacidades y a la educación, la mejora de las condiciones de trabajo y la mejora de la movilidad justa dentro de la UE, complementando esta con la atracción del talento de fuera de la UE.

El crecimiento de los salarios en la UE siguió siendo sólido en 2023, aunque varió significativamente de un Estado miembro a otro. El crecimiento anual de la remuneración nominal por empleado alcanzó un máximo histórico del 6,1 % (interanual) en la UE, frente al 4,9 % registrado en 2022, en un contexto de inflación aún elevada y de tensión en los mercados laborales. Posteriormente, disminuyó hasta el 5,0 % en el segundo trimestre de 2024, a medida que se suavizó la inflación. Tras un descenso sustancial (– 3,7 %) en 2022, los salarios reales empezaron a crecer en la segunda mitad de 2023 y alcanzaron el 2,4 % (interanual) en el segundo trimestre de 2024. Este repunte se debió a la disminución de la inflación y al mantenimiento del sólido crecimiento de los salarios nominales. A pesar de estas recientes mejoras, en 2024 los salarios reales se mantuvieron por debajo de los niveles anteriores a la pandemia por término medio en la UE y en ocho Estados miembros (Chequia, Dinamarca, Finlandia, Italia, Francia, Alemania, Grecia y Suecia). Los aumentos de los salarios mínimos legales compensaron en gran medida la pérdida de poder adquisitivo de los perceptores del salario mínimo en la mayoría de los Estados miembros. Estos se debieron principalmente a las actualizaciones anuales rutinarias de enero de 2023 y 2024, junto con ajustes sustanciales a lo largo de ambos años. La transposición de la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados[3] será esencial para salvaguardar el poder adquisitivo de las personas que perciben salarios bajos, así como para prevenir y combatir los riesgos de pobreza entre los asalariados, al tiempo que se refuerzan los incentivos al trabajo. La Directiva también incluye

[1] Véase UNIDO, *What are green skills?* [«¿Qué son las capacidades verdes?», publicación en inglés], 2023.
[2] Véase Comisión Europea, *Commission sets out actions to tackle labour and skills shortages* [«La Comisión presenta medidas para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades», publicación en inglés], 2024.
[3] 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).

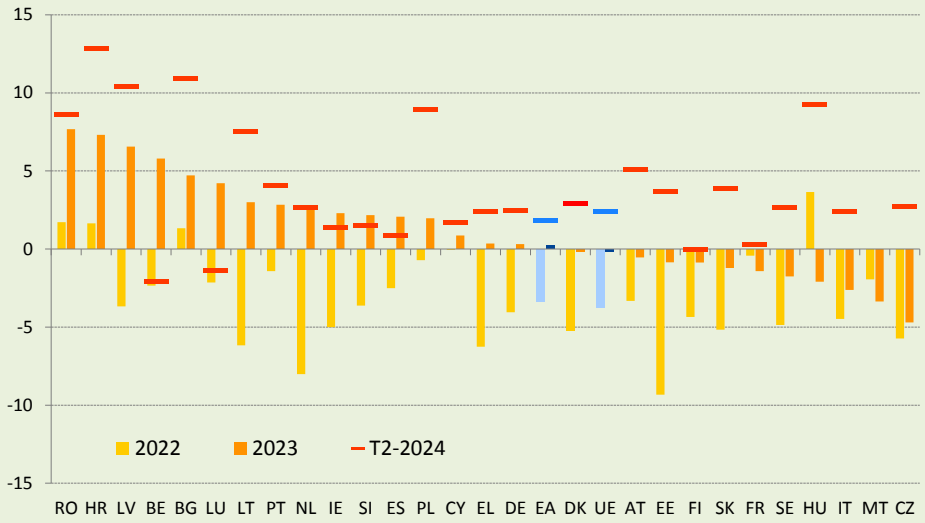
medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva, así como a mejorar los mecanismos de ejecución y supervisión en todos los Estados miembros.

Los salarios reales están repuntando, pero no se recuperaron de las pérdidas de años anteriores

La remuneración nominal por empleado aumentó un 6,1 % en 2023 y **un 5 %** en el T2-2024

Con todo, los **salarios reales se redujeron un 0,2 %** en 2023 y **aumentaron un 2,4 %** en el T2-2024

Sueldos y salarios brutos reales por empleado
(variación anual en %; 2022, 2023 y T2-2024)



Fuente: Comisión Europea, base de datos AMECO, sueldos y salarios brutos nominales por empleado [hwwdw]; deflactor: índice armonizado de precios de consumo [prc_hicp_midx]. Para el T2-2024: 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].

La pobreza de los ocupados disminuyó ligeramente en la UE en 2023, pero siguió afectando a uno de cada doce trabajadores, y fue significativamente mayor en el caso de las formas de trabajo atípicas. En general, la proporción disminuyó al 8,3 % en 2023, desde el 8,5 % de 2022, y fue menor que hace una década y que justo antes de la pandemia de COVID-19. La pobreza de los ocupados fue disminuyendo en casi la mitad de los Estados miembros en 2023, a pesar de que muchos de ellos se enfrentaron a una elevada inflación y a importantes caídas de los salarios reales en 2022. Esto indica que, en estos países, la renta mediana cayó más drásticamente que los ingresos de los trabajadores pobres, que se vieron respaldados por actualizaciones de los salarios mínimos y de las transferencias sociales. Las primeras estimaciones de Eurostat indican que la pobreza de los ocupados se mantuvo estable en 2024 (en relación con los ingresos de 2023). Al igual que en años anteriores, la pobreza de los ocupados en toda la UE fue significativamente mayor entre los ciudadanos de terceros países y las personas nacidas fuera de la UE (22,5 y 18,5 %, respectivamente), los trabajadores con bajo nivel educativo (18,4 %), los empleados a tiempo parcial y los trabajadores temporales (12,6 % en ambos casos), y los hogares con menores a cargo (10,0 %). La pobreza de los ocupados fue mayor en el caso de las personas con formas de empleo atípicas (empleados temporales, trabajadores a tiempo parcial y trabajadores autónomos), aunque

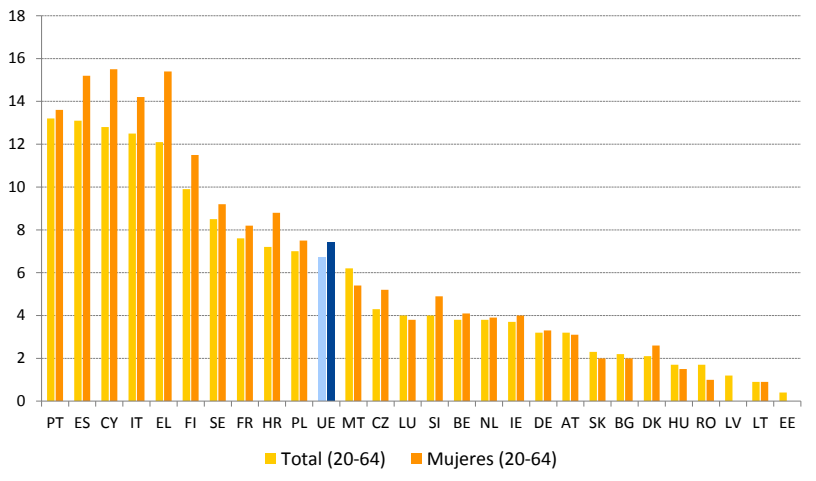
las prestaciones de protección social desempeñaron un papel relativamente más importante en la reducción de su riesgo de pobreza. La cobertura de las prestaciones sociales varió considerablemente entre los Estados miembros y las distintas categorías de trabajadores. Los trabajadores autónomos en riesgo de pobreza antes de las transferencias sociales fueron los menos propensos a recibir prestaciones sociales, con una cobertura del 12,7 % en 2023 en la UE. Por lo que se refiere a la cobertura formal[1], en la primavera de 2023 seguía habiendo carencias en quince Estados miembros como mínimo para un grupo de trabajadores atípicos en al menos una rama de la protección social, que en la mayoría de los casos eran las prestaciones por desempleo, enfermedad o maternidad.

Existen grandes diferencias en el componente involuntario del trabajo temporal entre los Estados miembros, con una mayor incidencia entre las mujeres

El **12,3 %** de los trabajadores (20-64 años) tenían **contratos temporales** en 2023 en la UE

El **7.4 %** de las **mujeres** (20-64 años) tenían **contratos temporales involuntarios** (frente al 6,2 % de los hombres)

Empleados temporales involuntarios como porcentaje del número total de empleados (20-64 años) (en %, 2023)



Fuente: Eurostat [lfsa_etgar] y [lfsa_etgar], EPA-UE.

Aunque la flexibilidad puede ser positiva para algunos trabajadores, la segmentación del mercado laboral, cuando persiste a lo largo del tiempo, puede afectar negativamente a la justicia social. Para algunos grupos, especialmente los jóvenes y las personas altamente cualificadas, los empleos no permanentes y a tiempo parcial pueden facilitar la entrada en el mercado laboral y el desarrollo de capacidades, así como ofrecer una mayor flexibilidad y conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Sin embargo, las persistentes diferencias en materia de seguridad laboral y condiciones laborales entre los trabajadores (a menudo con

[1] La cobertura formal de un grupo significa que, en una rama específica de la protección social (por ejemplo, prestaciones por vejez, enfermedad, desempleo y maternidad), 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.

consecuencias en términos de acceso a la protección social) crean diferencias que tienden a aumentar las desigualdades. En particular, el empleo temporal se asocia a una mayor inseguridad laboral cuando no actúa como un trampolín hacia contratos indefinidos. La precariedad que se deriva de ello también contribuye a unas condiciones de trabajo menos favorables en determinados sectores y ocupaciones que presentan una escasez de mano de obra elevada y persistente. En un contexto de alto nivel de empleo en la UE, la proporción de trabajadores con contratos temporales entre todos los empleados disminuyó ligeramente (del 12,9 % en 2022 al 12,3 % en 2023), con variaciones sustanciales entre los Estados miembros (de más del 15 % en algunos de ellos a menos del 3 % en otros). En concreto, algunos Estados miembros siguen experimentando altos porcentajes de contratos temporales, junto con bajas tasas de transición a empleos permanentes. Los contratos temporales también siguen estando más extendidos entre los jóvenes y las mujeres. Además, en 2023 más de la mitad de los trabajadores temporales de la UE tenían contratos de este tipo de forma involuntaria, con un ligero descenso en comparación con 2022 (y, una vez más, con diferencias significativas entre los Estados miembros), y la incidencia era mayor en el caso de las mujeres. Al mismo tiempo, la proporción de empleo a tiempo parcial aumentó ligeramente en la UE en 2023. A pesar de las mejoras, este tipo de empleo sigue mostrando un componente involuntario significativo también en varios Estados miembros. La segmentación del mercado laboral puede abordarse, entre otras cosas, mediante políticas activas del mercado laboral adaptadas que fomenten las transiciones profesionales ascendentes, así como con incentivos para que los empleadores ofrezcan contratos laborales permanentes y retengan a trabajadores.

Las plataformas digitales de trabajo representan una parte cada vez más importante de la economía de la UE, ya que ofrecen oportunidades de empleo, pero también plantean retos específicos, en particular en relación con la situación laboral de los trabajadores. Entre 2016 y 2020, los ingresos procedentes de la economía de plataformas de la UE casi se quintuplicaron, y se estimó que más de 28 millones de personas trabajaban a través de plataformas digitales de trabajo en 2020, un número que se considera que está en constante crecimiento[1]. La mayoría de estas personas son realmente trabajadores autónomos, mientras que se estima que se incluyó incorrectamente en esta categoría a 5,5 millones de trabajadores. Más de la mitad de las personas que trabajan a través de plataformas ganan menos del salario mínimo[2]. En este contexto, la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas[3] tiene por objeto, entre otras cosas, abordar la cuestión de los falsos autónomos en las plataformas digitales de trabajo al facilitar la correcta determinación de la situación laboral mediante una presunción legal de empleo. Además, proporciona, tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores autónomos de plataformas, nuevos derechos que les garantizan una mayor transparencia, equidad y

[1] Comisión Europea, Documento de trabajo de los servicios de la Comisión – Resumen del informe de la evaluación de impacto que acompaña al documento Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

[2] Comisión Europea, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* [«Estudio para recopilar datos sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2020.

[3] Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, DO L, 2024/2831, 11.11.2024.

rendición de cuentas en la gestión algorítmica. La Directiva también refuerza el diálogo social y la negociación colectiva.

Los rápidos avances de la inteligencia artificial (IA) y otras tecnologías digitales, entre ellas el análisis de datos, los mundos virtuales, la ciberseguridad, la informática cuántica, la computación en la nube y periférica, están impulsando profundas transformaciones en el mercado laboral que requieren un estrecho seguimiento y respuestas estratégicas adecuadas. Cabe esperar que estos avances influyan en la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo y en los sistemas de formación, en la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo, así como en la calidad de vida de los trabajadores. Si bien estudios recientes[1] confirman que, a corto plazo, el principal efecto neto en el empleo de la adopción de la IA podría ser positivo, al aumentar la demanda de las capacidades necesarias para su desarrollo y adopción, el beneficio en materia de empleo podría compensar en cierta medida el potencial de la IA para reemplazar los trabajos rutinarios, por lo que esta cuestión debe seguirse con atención[2]. Además, a diferencia de anteriores olas de automatización, la IA generativa podría afectar significativamente a los trabajadores altamente cualificados. Por otro lado, la automatización a través de tecnologías robóticas avanzadas basadas en la IA puede tener importantes consecuencias para los procesos de producción y la prestación de servicios, además de modificar los perfiles laborales y aumentar la necesidad de capacidades digitales, analíticas e interpersonales[3]. En este contexto, el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE[4] (que entró en vigor en agosto de 2024) tiene por objeto garantizar que la IA sea fiable, segura y acorde con los derechos fundamentales de la UE.

El teletrabajo ofrece oportunidades tales como una mayor autonomía y flexibilidad. Al mismo tiempo, el nuevo modelo de trabajo basado en modalidades de trabajo híbridas también puede fomentar una cultura de la disponibilidad permanente, que puede dar lugar a horas de

---

[1] Véase Albanesi, S., Da Silva, A., Jimeno, J., y Lamo, A., *New technologies and jobs in Europe* [«Nuevas tecnologías y empleo en Europa», publicación en inglés], Documento de trabajo 2023/2831 de Banco Central Europeo, 2023; y Hayton, J., Rohenkohl, B., Christopher, P., y Liu, HY., *What drives UK firms to adopt AI and robotics, and what are the consequences for jobs?* [¿Qué empuja a las empresas del Reino Unido a adoptar la IA y la robótica y cuáles son las consecuencias para el empleo?», publicación en inglés], Universidad de Sussex, 2023.

[2] Comisión Europea, *Artificial Intelligence: Economic Impact, Opportunities, Challenges, Implications for Policy* [«Inteligencia artificial: impacto económico, oportunidades, desafíos e implicaciones para la política», publicación en inglés] (Documento de reflexión 210), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[3] Eurofound: *Human-robot interaction: What changes in the workplace?*, [«Interacción humano-robot: ¿qué cambios provoca en el lugar de trabajo?», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[4] Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial) (DO L, 2024/1689, 12.7.2024).

trabajo adicionales e imprevisibles frecuentes que pueden ser perjudiciales para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la salud y el bienestar de los trabajadores. Las pruebas señalan que, si bien hay factores de estrés, como la intensidad laboral, la interferencia entre la vida familiar y la vida profesional, y el trabajo en el tiempo libre, que afectan a todos los trabajadores, su efecto es mayor en los empleados que teletrabajan que en aquellos que trabajan en las instalaciones del empleador. La ansiedad, la fatiga emocional, el agotamiento debido a la exposición prolongada a reuniones virtuales y el aislamiento representan algunos de los problemas de salud mental más citados entre los teletrabajadores[1]. Para mitigar los riesgos de una cultura de la disponibilidad permanente, el «derecho a la desconexión» podría ayudar a establecer límites más claros entre la vida profesional y la vida privada, y contribuyendo de esta manera a la mejora de la salud, la seguridad y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los trabajadores. En este contexto, a raíz de una Resolución del Parlamento Europeo para presentar una propuesta legislativa sobre el derecho a la desconexión y un marco legislativo de la Unión para el teletrabajo[2], la Comisión puso en marcha un estudio para recopilar pruebas y analizar el valor añadido y las repercusiones de las posibles opciones estratégicas de una iniciativa sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión, e inició una consulta formal en dos fases.

Aunque las tasas de desempleo juvenil vuelven a aumentar en la mayoría de los Estados miembros en un contexto de menor crecimiento económico, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) sigue disminuyendo, aunque con disparidades basadas en el género y retos para los jóvenes de origen migrante. Tras una recuperación sostenida desde el punto álgido de la pandemia de COVID-19, la tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se mantuvo en el 14,5 % en 2023, sin cambios en comparación con el año anterior, en un contexto de menor crecimiento económico. Aunque las tasas siguieron disminuyendo en países con niveles muy elevados, lo que confirma una tendencia de convergencia en toda la UE en los últimos cinco años, comenzaron a aumentar de nuevo en muchos otros. Al mismo tiempo, la tasa de desempleo juvenil sigue siendo más del doble que la tasa de desempleo general, y es especialmente elevada entre los jóvenes con bajas cualificaciones y los nacidos fuera de la UE. En cuanto al aspecto positivo, la proporción de ninis sigue disminuyendo, y alcanzó el 11,2 % en 2023. Esta tendencia se ajusta al aumento de la participación de los jóvenes en el mercado laboral, que muestra algunos signos de convergencia en toda la UE. Sin embargo, las tasas de jóvenes ninis siguen siendo más elevadas (2,4 p.p.) entre las mujeres que entre los hombres y para los nacidos fuera de la UE en comparación con los autóctonos (9,3 p.p.). Todo ello pone de relieve la necesidad de seguir actuando para hacer frente a los desafíos estructurales que obstaculizan el avance de los jóvenes en el mercado laboral, en particular a la luz de la doble transición ecológica y digital, la escasez generalizada de mano de obra y capacidades, y los riesgos a largo plazo que el retraso en la integración en el mercado laboral

[1] Comisión Europea, *Study exploring the social, economic and legal context and trend of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic* [«Estudio sobre el contexto social, económico y jurídico y las tendencias del teletrabajo y el derecho a la desconexión, en el contexto de la digitalización y el futuro del trabajo, durante y después de la pandemia de COVID-19», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[2] P9_TA(2021)0021, Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión [2019/2181(INL)].

plantea para sus perspectivas profesionales. En este contexto, la Garantía Juvenil reforzada apoya a 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[1].

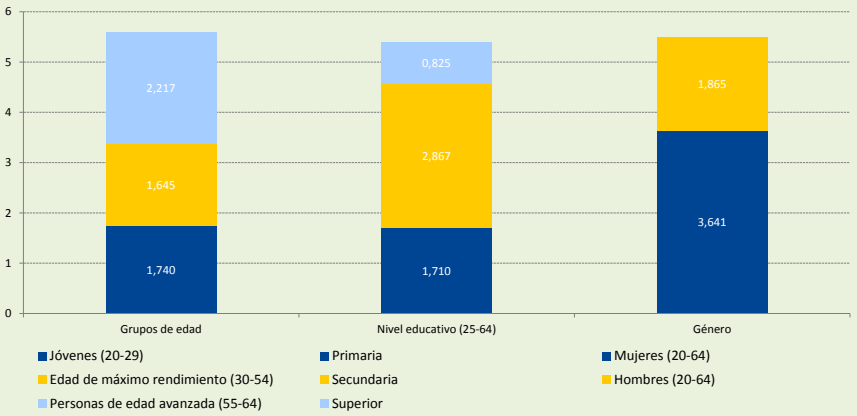
Un apoyo personalizado podría reforzar la participación en el mercado laboral de los grupos infrarrepresentados en la UE

Si los Estados miembros con una **proporción media de población activa inferior a la de la UE para subgrupos específicos aumentaran la participación en las correspondientes medias de los subgrupos de la UE** de aquí a 2030:

- **otros 3,6 millones de mujeres**,
- **2,9 millones de personas con educación secundaria,**
- **y 2,2 millones de trabajadores de más edad,**

respectivamente, estarían en el mercado laboral.

Contribución potencial de los diferentes grupos de población a la proporción agregada de población activa de la UE de aquí a 2030 (en millones)



Nota: simulación de la proporción de población activa en la UE en 2030 si los Estados miembros con proporciones inferiores a la media de población activa por subgrupo alcanzan la media del subgrupo de la UE, mientras que se asume que las proporciones similares para otros subgrupos se mantienen constantes. Este cálculo pasa por alto los solapamientos y la posible doble contabilización entre grupos y no debe confundirse con una previsión.

Fuente: cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat y previsiones de EUROPOP2023.

Aunque las tasas de empleo de las personas de edad avanzada han aumentado considerablemente desde 2009, persiste una fuerte variación entre los Estados miembros. A pesar de las recientes mejoras, se espera que el envejecimiento de la población aumente la dependencia económica en la UE y afecte negativamente a la competitividad a largo plazo y al potencial de crecimiento económico en ausencia de medidas estratégicas. De aquí a 2045, por cada diez jubilados solo habrá dieciséis trabajadores, frente a los veintidós de 2022, cifra que podría descender hasta catorce de aquí a 2070[2], con importantes disparidades entre Estados miembros. En el contexto del envejecimiento de las sociedades, la participación de las personas de edad avanzada

[1] 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).

[2] Comisión Europea, *2024 Ageing Report* [«Informe de 2024 sobre el envejecimiento», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

en el mercado laboral y el envejecimiento activo adquieren especial importancia, sobre todo a la luz de la considerable escasez de mano de obra. En 2023, la tasa de empleo de las personas de edad avanzada (55-64 años) alcanzó el 63,9 %, casi 20 p.p. más que en 2009, y la tasa de empleo de las mujeres registró incluso mayores aumentos. Aunque el aumento del empleo entre las personas de edad avanzada fue más de cuatro veces superior al de la población de edad intermedia (25-54 años), su tasa de empleo se mantuvo 18 p.p. por debajo, lo que pone de relieve un margen significativo de mejora. El crecimiento registrado se atribuyó principalmente a una mayor conservación del empleo y no a nuevas contrataciones, que siguieron siendo persistentemente bajas durante este período. En particular, las personas de edad avanzada con niveles de educación superior tienden a permanecer más tiempo en el mercado laboral, mientras que las personas con una educación inferior tienen más probabilidades de abandonarlo prematuramente. Las malas condiciones de trabajo, tanto físicas como psicológicas, son factores clave que promueven la jubilación anticipada y dificultan la reincorporación al mercado laboral[1]. Además, las enfermedades o las discapacidades son razones importantes para permanecer fuera de la población activa, junto con las responsabilidades asistenciales, los factores relacionados con el lugar de trabajo y las barreras institucionales, como pueden ser las normativas en materia de seguridad social y pensiones, que deben abordarse para permitir una mayor participación en el mercado laboral, en línea con el conjunto de instrumentos sobre demografía.

Las brechas salariales y en el empleo entre hombres y mujeres contribuyen a la persistencia de las desigualdades por razón de género en el mercado laboral, con signos muy leves de convergencia. En 2023, la brecha de género en el empleo en la UE era de 10,2 p.p. Esta brecha se ha reducido ligeramente en los últimos años y refleja un mayor aumento del empleo entre las mujeres, pero sigue siendo sustancial y se observan grandes disparidades entre los Estados miembros y las regiones. Dada la mayor prevalencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres (casi cuatro veces más que entre los hombres), la brecha de género en el empleo se amplía cuando se tiene esto en cuenta (hasta 15,7 p.p. «en equivalente a tiempo completo»). La brecha de género en el empleo es aún mayor en el caso de las personas con hijos, y la parentalidad afecta más a las carreras profesionales de las mujeres que a las de los hombres. Así lo demuestran claramente, en la mayoría de los países, tanto las menores tasas de empleo femenino como las mayores tasas de trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Por último, aunque la brecha salarial de género se ha reducido en la última década, sigue siendo notable en la mayoría de los Estados miembros.
En 2022, se situó en el 12,7 % de media en la UE. Las diferencias salariales se deben, entre otros factores, a las diferencias de género en las actividades y ocupaciones económicas, a la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos, a su sobrerrepresentación en formas de empleo a tiempo parcial y no permanentes, a las dificultades para conciliar el trabajo con las responsabilidades asistenciales, así como a la discriminación y a la falta de transparencia de las estructuras salariales. Con el paso del tiempo, la agregación de estas brechas de ingresos (agravadas por interrupciones de la carrera profesional para el cuidado de personas) da lugar a importantes brechas de género en las pensiones. Por lo tanto, existe margen para una acción estratégica

[1] Véase: Eurofound, *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms* [«Mantener a los trabajadores de más edad activos: políticas, prácticas y mecanismos», publicación en inglés], documento de trabajo de Eurofound, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

sostenida a fin de abordar los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral, en particular mediante la mejora de la oferta y la accesibilidad de unos servicios de educación y cuidados de la primera infancia y de unos cuidados de larga duración asequibles y de calidad, así como el funcionamiento del sistema tributario para crear mejores incentivos, en consonancia con los objetivos establecidos en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la UE y en las Recomendaciones del Consejo sobre la educación y los cuidados de la primera infancia (incluidos los nuevos objetivos de Barcelona) y sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles[1].

El deterioro de las capacidades básicas de los alumnos europeos, junto con la persistente escasez de docentes, podría afectar a la productividad laboral, la competitividad y la cohesión social. Las capacidades básicas son piezas fundamentales para que las personas puedan sortear las complejidades de la vida, aprender lo largo de la vida y contribuir de manera significativa a la sociedad y la economía. Asimismo, apoyan la productividad laboral y el ritmo de innovación que requieren las transiciones ecológica y digital. Los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) de 2022 revelaron que casi uno de cada tres jóvenes de 15 años carece de capacidades básicas y no alcanza el nivel mínimo de competencias en matemáticas, y uno de cada cuatro, en lectura y ciencias. En la actualidad, la UE está más alejada de su objetivo del Espacio Europeo de Educación de tener, como máximo, un 15 % de alumnos de 15 años con bajo rendimiento de aquí a 2030. El descenso más acusado ha sido en matemáticas (– 6,6 p.p. desde 2018). Los buenos resultados también han disminuido de forma generalizada, y la tendencia al empeoramiento afecta a toda la distribución socioeconómica, lo que apunta a importantes desafíos generales en el desarrollo de capacidades básicas. Al mismo tiempo, dado que el bajo rendimiento es mucho más frecuente entre los estudiantes desfavorecidos, las desigualdades educativas han aumentado aún más. Casi la mitad (48 %) de los estudiantes desfavorecidos obtienen peores resultados en matemáticas, tras un aumento significativo con respecto al 38,2 % de 2018. En este contexto, la persistente falta de docentes cualificados en toda la UE, que se ha agravado en los últimos años debido a la pandemia de COVID-19, amenaza con intensificar el reto de mejorar las capacidades básicas de los jóvenes. Al mismo tiempo, los resultados del estudio internacional sobre alfabetización informática y en materia de información (ICILS) de 2023 muestran que el 43 % de los jóvenes de entre 13 y 14 años no poseen capacidades digitales, o solo de forma limitada. Estas tendencias recientes ponen de relieve la necesidad de redoblar y renovar los esfuerzos, tomando como base las iniciativas existentes, y de seguir impulsando la aplicación de la Recomendación sobre los caminos hacia el éxito escolar[2].

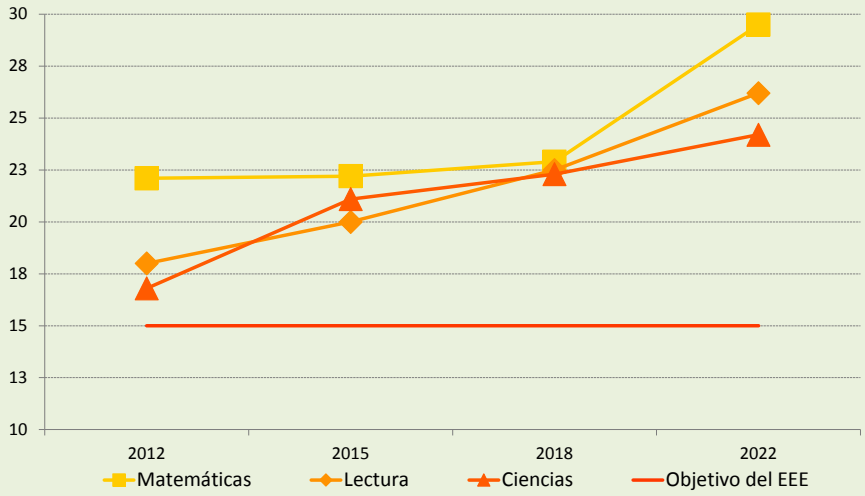
[1] Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01) y Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles (2022/C 476/01).

[2] Recomendación del Consejo, de 28 de noviembre de 2022, sobre los caminos hacia el éxito escolar, que sustituye la Recomendación del Consejo, de 28 de junio de 2011, relativa a las políticas para reducir el abandono escolar prematuro (2022/C 469/01).

Las capacidades básicas de los estudiantes europeos siguen deteriorándose

Proporción de estudiantes que no son capaces de alcanzar el nivel mínimo de competencia (2) del marco de referencia PISA (%)

Las tasas de bajo rendimiento han aumentado en gran medida **en matemáticas** (**+ 6,6 p.p.**) y **lectura** (**+ 3,7 p.p.**), y de forma más moderada en **ciencias** (**+ 1,9 p.p.**)



La **tasa de excelencia académica** ha disminuido: **–3,1 p.p. en matemáticas** y **–1,6 p.p.** en **lectura**, si bien ha aumentado ligeramente en **ciencias** (**+ 0,6 p.p.**)

Nota: es necesario interpretar con cautela el valor correspondiente a la UE para 2022, ya que Dinamarca, Irlanda, Letonia y Países Bajos no respetaron una o varias normas de muestreo de PISA [véase *OECD, PISA 2022 Results (Volume I)*] [«OCDE, Resultados PISA 2022, volumen I», publicación en inglés], anexos A2 y A4. No se dispone de datos de 2012 para Malta.

Fuente: OCDE, PISA 2012, 2015, 2018 y 2022, y cálculos de la DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura.

Si bien el abandono escolar prematuro, la consecución de una educación superior y los resultados de los titulados de EFP en el mercado laboral han mejorado, siguen existiendo retos relacionados con los sistemas de educación y formación, como las diferencias regionales, las brechas de género, desigualdades sociales y una oferta insuficiente de titulados en los ámbitos CTIM. El abandono escolar prematuro ha disminuido ligeramente en la UE desde 2022 y afectó al 9,5 % de los jóvenes de entre 18 y 24 años en 2023 (2,3 p.p. menos que hace diez años). Sin embargo, no hay signos de convergencia al alza entre los Estados miembros. Los hombres jóvenes tienen muchas más probabilidades de abandonar los estudios prematuramente. Si bien la tendencia positiva de la última década continúa en el caso de las niñas, parece haberse estancado en el caso de los niños. Además, los jóvenes nacidos fuera de la UE, los jóvenes gitanos y los jóvenes con discapacidad tienen más probabilidades de abandonar prematuramente la educación y la formación. La UE está en vías de alcanzar su objetivo de titulados en educación superior, tras los aumentos en todos los Estados miembros, salvo en tres, en los últimos cinco años. En 2023, el 43,1 % de los jóvenes de entre 25 y 34 años poseía un título de educación superior en la UE, lo

que lo convierte en el nivel educativo más habitual entre los adultos jóvenes (si bien las mujeres jóvenes tienen muchas más probabilidades de tener un título de educación superior que los hombres). Persisten las diferencias de género en la elección de las materias (por ejemplo, la educación y la salud están dominadas por las mujeres, mientras que las TIC y la ingeniería lo están por los hombres). Dado que el acceso a la educación superior para los jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos sigue siendo un reto, las disparidades socioeconómicas ya existentes corren el riesgo de intensificarse. Debido al aumento del número de titulados en educación superior, es importante aumentar la flexibilidad y la pertinencia para el mercado laboral de la educación superior a fin de hacer frente a la escasez de capacidades, en particular en los ámbitos de las CTIM. Los resultados en materia de empleo de los titulados recientes de la educación y formación profesionales (EFP) siguieron mejorando en toda la UE. Cuatro de cada cinco titulados recientes en EFP estaban empleados y casi dos tercios adquirieron experiencia en un lugar de trabajo en 2023, lo que les dio tasas de empleo más altas que las correspondientes a los titulados sin dicha experiencia (84,8 % frente al 71,5 %). Sin embargo, persisten grandes diferencias entre países, tanto en lo que se refiere al aprendizaje en el trabajo como a las perspectivas de empleo de los titulados de EFP.

Mejorar las capacidades de los adultos es fundamental para la productividad y la competitividad, así como para preservar la cohesión social, mejorar la inclusión en el mercado laboral y apoyar al mismo tiempo la doble transición en un contexto de cambio demográfico; sin embargo, la participación en el aprendizaje de adultos varía considerablemente entre los Estados miembros y los grupos de población. Una encuesta del Eurobarómetro de mayo de 2023 sobre las pequeñas y medianas empresas (pymes)[1] reveló que más de la mitad de estas señalaron dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades adecuadas y alrededor de una cuarta parte de ellas (el 26 %) indicó que era «moderadamente difícil». Casi dos tercios se ven frenadas por esta cuestión en sus actividades empresariales generales. Al mismo tiempo, los resultados recientes del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos de la OCDE (PIAAC)[2] muestran que la competencia en lectura y escritura entre los adultos (16-65 años) aumentó durante la última década en dos de los diecisiete Estados miembros participantes, mientras que se estancó o disminuyó notablemente en la mayoría de ellos (quince). En cuanto a la competencia numérica, los resultados muestran una situación algo más favorable, ya que cuatro Estados miembros registraron aumentos en el rendimiento, mientras que en solo trece de ellos la competencia entre la población adulta se estancó o disminuyó notablemente. Además, en 2023,

[1] Véase Comisión Europea, *Flash Eurobarometer 529 – Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*, [«Eurobarómetro Flash n.º 529: Escasez de capacidades; estrategias de contratación y retención en las pequeña y medianas empresas», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

[2] OCDE, *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023* [«¿Tienen los adultos las capacidades que necesitan para prosperar en un mundo cambiante? Encuesta de 2023 sobre las capacidades de los adultos», publicación en inglés], OECD Skills Studies, OECD Publishing, París, 2024. Consultado después de la publicación el 10 de diciembre de 2024.

ocho de los veinte Estados miembros participantes superaron de manera significativa la media de la OCDE en lo que respecta a la competencia en la resolución adaptativa de problemas. En este contexto, y ante la escasez de mano de obra y de capacidades y el envejecimiento de la población, es fundamental fomentar una amplia participación en el aprendizaje de adultos, para garantizar que las capacidades de la mano de obra de la UE se mantengan al día. No obstante, las cifras recientes de la encuesta sobre la educación de adultos (AES, por sus siglas en inglés) indican solo un ligero aumento de las tasas de participación en el aprendizaje de adultos (excluida la formación guiada en el puesto de trabajo) en los doce meses anteriores, del 37,4 % en 2016 al 39,5 % en 2022 en la UE, con grandes disparidades entre los Estados miembros. Asimismo, los avances en materia de capacidades digitales han sido, en general, lentos y con importantes desigualdades entre países. A pesar de que más del 90 % de las personas de la UE utilizaron internet al menos una vez por semana en 2023[1], solo el 55,6 % tenía al menos capacidades digitales básicas, lo que refleja un pequeño aumento con respecto a 2021 (53,9 %). Al ritmo actual, tan solo el 59,8 % de los adultos tendrá al menos capacidades digitales básicas a finales de la década, muy por debajo del objetivo de la UE del 80 %[2]. La participación en el desarrollo de capacidades a lo largo de toda la vida es especialmente crítica para las personas con bajas cualificaciones (es decir, como máximo, el primer ciclo de enseñanza secundaria), los desempleados, las personas que no pertenecen a la población activa y la población de más edad, que son al mismo tiempo quienes más lo necesitarían. En este contexto, la Agenda de Capacidades Europea para 2020 abogaba por un aumento radical de la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional. Por otro lado, 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 los adultos para que desarrollen sus capacidades a lo largo de su vida laboral[3]. Sobre la base de la Recomendación del Consejo de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales, estas últimas también desempeñan un papel importante a este respecto, ya que pueden estimular la participación de los trabajadores y los demandantes de empleo en la mejora de capacidades y el reciclaje profesional específicos[4].

[1] Véase Comisión Europea, *Digitalisation in Europe – 2024 edition* [«Digitalización en Europa - Edición de 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.
[2] Véanse los anexos de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Estado de la Década Digital 2024» [COM(2024) 260 final].
[3] Véase: Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales (2022/C 243/03).
[4] Véase la 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).

La participación en el aprendizaje de adultos se caracteriza por una fuerte variación entre grupos de población

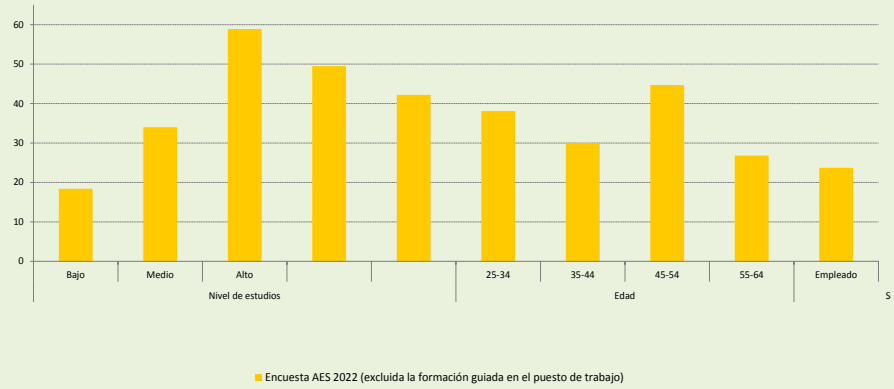
El **58,9 %** de los **adultos altamente cualificados participaron en actividades educativas cada año**, frente a solo el **18,4 %** de los adultos poco cualificados

Solo el **26,8 % de los desempleados** participaron en actividades educativas cada año, frente al **44,7 % de los trabajadores por cuenta ajena**

Casi uno de cada dos jóvenes adultos (25-34 años) participó en actividades educativas cada año, frente a **menos de un tercio** entre las personas de 55 a 64 años

Tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses

por subgrupo (25-64 años, excluida la formación guiada en el puesto de trabajo, %)



Nota: en octubre de 2024, el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo acordó el marco de seguimiento del objetivo en materia de capacidades, utilizando la encuesta AES, excluyendo por el momento la formación guiada en el puesto de trabajo.

Fuente: Eurostat, extracto especial de la tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses sin formación guiada en el puesto de trabajo, a partir de la encuesta sobre la educación de adultos.

La renta bruta disponible real de los hogares reanudó su crecimiento en la UE en 2023 y 2024, lo que ayudó a los hogares a recuperar su poder adquisitivo y evitó un aumento de la pobreza. En general, la renta real de los hogares creció más rápidamente que el PIB a partir del segundo trimestre de 2023 e invirtió la tendencia a la desaceleración de los dos años anteriores. Aunque la remuneración de los trabajadores autónomos ha aumentado a un ritmo moderado, la remuneración de los empleados se recuperó con mayor rapidez en el cuatro trimestre de 2023 y el primer trimestre de 2024. Esto compensó con creces el efecto de los impuestos, que empezaron a suponer un lastre para el crecimiento de la renta a finales de 2023, tras haber contribuido positivamente durante el año anterior, especialmente como resultado de medidas temporales relacionadas con la inflación. Las prestaciones sociales netas aportaron cierta contribución positiva en el primer semestre de 2024.

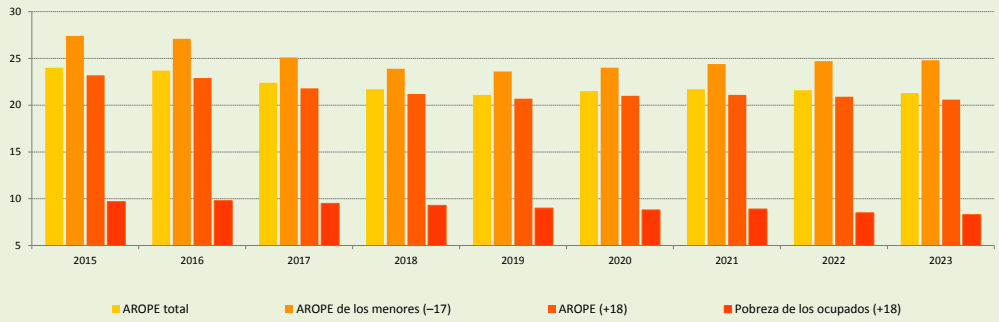
El porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social disminuyó ligeramente en la UE en 2023, en parte gracias a las decisivas medidas estratégicas adoptadas para amortiguar los efectos sociales negativos del elevado coste de la vida, pero siguen existiendo notables diferencias entre las regiones de la Unión. Aun así, aproximadamente una de cada cinco personas siguió estando en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) en 2023 en la UE, mientras que el número total disminuyó en alrededor de 1,6 millones en comparación con 2019 (frente a un objetivo de al menos 15 millones para 2030). La heterogeneidad entre los Estados miembros y dentro de ellos, así como las disparidades entre los grupos de población, fueron considerables, con mayores riesgos de pobreza para los niños, las personas de edad avanzada, las personas con discapacidad, los nacidos fuera de la UE y los gitanos. Los indicadores adelantados de Eurostat relativos a los ingresos de 2023 indican que las tasas de riesgo de pobreza (AROP) se mantuvieron estables en la UE por término medio y en la mayoría de los Estados miembros. La falta de empleo siguió siendo un factor clave de la pobreza, mientras que las prestaciones sociales no llegaron a todos los hogares necesitados. El impacto de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó ligeramente en 2023, con algunas diferencias entre los Estados miembros, lo que pone de manifiesto la importancia de seguir intensificando los esfuerzos para garantizar complementos a la renta y una cobertura adecuados. A pesar de las mejoras experimentadas en los últimos años, en prácticamente todos los Estados miembros, los complementos a la renta mínima no suelen ser suficientes para sacar a las personas de la pobreza. La aplicación de la Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa en todos los Estados miembros es fundamental para hacer frente a este reto[1]. La pobreza energética (medida por la proporción de personas que no pueden calentar adecuadamente su hogar) aumentó por segundo año consecutivo en 2023 en la UE. El hecho de que el aumento fuera inferior al de 2022, mientras que la perturbación de los precios fue significativamente mayor en el invierno de 2022 que en el invierno de 2021, indica que las medidas excepcionales de apoyo adoptadas por la UE y sus Estados miembros amortiguaron eficazmente el impacto. Las evaluaciones del impacto distributivo de las reformas y las inversiones son especialmente importantes para tener en cuenta las repercusiones sobre los riesgos de pobreza y la desigualdad de ingresos y fundamentar la formulación de políticas *ex ante*.

[1] Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa (2023/C 41/01).

Las tasas de pobreza o exclusión social varían considerablemente de un grupo de edad a otro, entre los cuales los menores de edad suelen estar más expuestos al riesgo, y también afectan a las personas con empleo

Una de cada cinco personas y **uno de cada cuatro niños en riesgo de pobreza o exclusión social** en la UE en 2023

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, total y por grupos de edad menores y mayores de 18 años, y tasa de pobreza de los ocupados (+ 18) (%)



Uno de cada doce trabajadores en riesgo de pobreza en la UE en 2023

Nota: interrupción en la serie en 2020. Valores estimados para el período 2015-2019 para la pobreza de los ocupados (18 +).

Fuente: Eurostat [ilc_peps01n], [ilc_li02], [ilc_li04], EU-SILC.

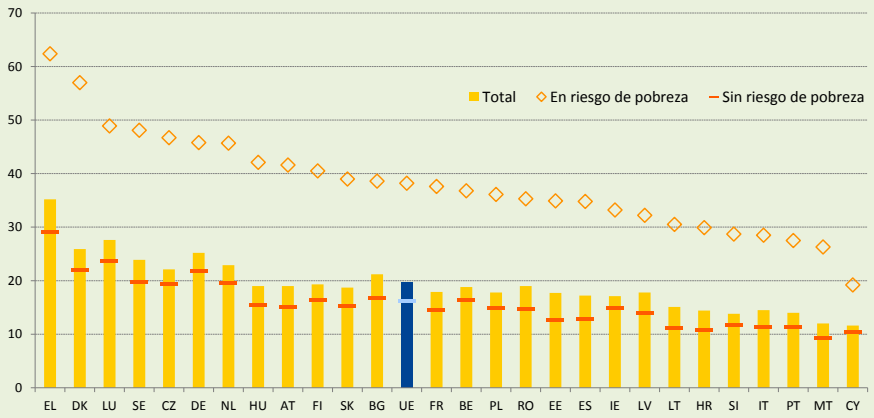
La proporción de menores en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE se mantuvo en general estable, mientras que su número disminuyó marginalmente en 2023 y, por su parte, la situación de las personas con discapacidad siguió empeorando. En 2023, por primera vez desde la pandemia de COVID-19, el número de menores que sufren riesgo de pobreza o exclusión social disminuyó ligeramente en la UE (19,9 millones frente a unos 20 millones en 2022). Casi uno de cada cuatro menores de la UE seguía estando en riesgo de pobreza o exclusión social, con un aumento del total de 0,6 millones en comparación con 2019, tras haberse alejado del objetivo de la UE para 2030 de una reducción de al menos 5 millones. Es fundamental sacar a los menores de la situación de pobreza y exclusión social a fin de ayudarles a desarrollar todo su potencial en la sociedad y en el mercado laboral y romper así el ciclo de la pobreza intergeneracional. La aplicación de la Garantía Infantil Europea[1] en todos los Estados miembros es esencial en este sentido. Los riesgos de pobreza o exclusión social siguen siendo elevados también para las personas con discapacidad. La tasa AROPE para estas últimas (28,8 % en 2023) fue 10,8 p.p. superior a la del resto de la población en 2023. La brecha, aún amplia, entre las tasas de empleo de las personas con discapacidad y de las que no la tienen y la mayor probabilidad de que las primeras abandonen prematuramente la educación están estrechamente relacionadas con los mayores riesgos de pobreza que han comunicado.

[1] 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).

Los hogares en situación de pobreza dedican una parte significativa de su renta disponible a gastos de vivienda, con grandes variaciones entre los Estados miembros

Proporción de los costes de la vivienda en la renta disponible de los hogares, 2023 (%)

En 2023, en **más de un tercio de los Estados miembros**, los hogares gastaron **alrededor de una quinta parte de su renta disponible o más para sufragar los costes de la vivienda**



Fuente: Eurostat [ilc_mded01].

En casi todos los Estados miembros, **los hogares en riesgo de pobreza** vieron **casi duplicados sus costes de la vivienda**

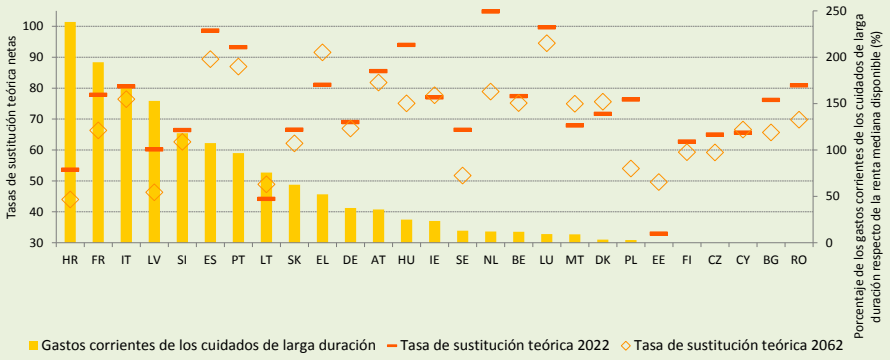
El acceso a viviendas sociales o ayudas a la vivienda de buena calidad para las personas necesitadas es una prioridad clave de la UE. El acceso a la vivienda es fundamental para la protección contra los riesgos de pobreza o exclusión social, así como para determinar el acceso a la educación y el empleo, al tiempo que repercute en la movilidad laboral dentro de los Estados miembros y en el mercado único de la UE. Los costes de la vivienda acaparan gran parte de los presupuestos de los hogares de la UE y afectaron especialmente a quienes ya sufren riesgos de pobreza. En 2023, casi la mitad de los hogares de la UE los consideraron una «carga financiera». Al mismo tiempo, hasta el 8,8 % de la población de la UE vivía en un hogar en el que los costes totales de la vivienda representaban más del 40 % de su renta disponible total, es decir, que se vieron sobrecargados por los costes de la vivienda. Esta tasa alcanzó el 33,5 % en el caso de las personas que ya sufrían riesgo de pobreza. Los aumentos de los alquileres y los precios de la propiedad que superaron el crecimiento de la renta deterioraron la asequibilidad de la vivienda, especialmente en las principales ciudades de la UE. Además, la oferta de viviendas sociales en muchos países no es suficiente para cubrir las necesidades, con un parque de viviendas que se reduce y largas listas de espera. Las principales trabas a la inversión en viviendas sociales están relacionadas con los obstáculos generales en el sector de la construcción, como los procedimientos de concesión de permisos y el uso del suelo, las restricciones presupuestarias, el acceso a financiación y la disponibilidad de mano de obra cualificada. Por último, y como desafío más extremo en relación

con el acceso a la vivienda, la situación de carencia de hogar también se vio agravada por el aumento del coste de la vida. Más de una cuarta parte de las personas de entre 30 y 54 años que sufren riesgos de pobreza o exclusión social informaron haber tenido dificultades relacionadas con el alquiler durante los últimos doce meses. Los Estados miembros ya han puesto en marcha varias reformas reglamentarias y no reglamentarias y programas de inversión para apoyar la asequibilidad de la vivienda y aumentar su parque de viviendas sociales. Los fondos de la UE pueden apoyar la aplicación de estas reformas e inversiones.

Se prevé que los costes de los cuidados de larga duración sigan aumentando, mientras que se espera que las tasas de sustitución de las pensiones disminuyan

Los gastos corrientes de los cuidados de larga duración superaron la renta mediana disponible de las personas que los necesitaban en una quinta parte de los Estados miembros de la UE

Tasas de sustitución teóricas netas de las pensiones, 2022, 2062 (hombres, p.p.); gastos corrientes de la asistencia domiciliaria de larga duración como porcentaje de la renta mediana disponible (en %)



Es probable que las **disminuciones previstas en las tasas de sustitución de las pensiones** agraven la carga de los elevados costes de los cuidados de larga duración

Nota: las tasas de sustitución teórica corresponden a una carrera de cuarenta años que termina a la edad de jubilación, perceptor de ingresos medio, 2022 y 2062. Los gastos corrientes de los cuidados de larga duración son para una persona con necesidades graves, después de recibir ayuda pública. Para más detalles sobre la metodología, véanse las notas del gráfico del recuadro 7 del pilar.

Fuente: cálculos propios de la Comisión, basados en datos de la OCDE y de los Estados miembros. Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones y análisis de la OCDE basado en su cuestionario sobre la protección social de los cuidados de larga duración, SHARE (ronda 8, 2019, excepto PT, que se refiere a la ronda 6, 2015) y TILDA (ronda 3, 2015).

La modernización de los sistemas de protección social puede contribuir a un crecimiento económico integrador, con una protección social y unos servicios sociales adecuados y sostenibles. A pesar de que se han experimentado algunas mejoras en los últimos años, el acceso a la protección social sigue presentando diferencias en los distintos Estados miembros. Debe reforzarse la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2019 relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia a fin de abordar los retos

estructurales persistentes[1]. En este contexto, es importante garantizar la transparencia y la simplificación en el acceso a la protección social. Las soluciones digitales pueden contribuir a mejorar la transparencia, la eficiencia y la eficacia en el acceso a la protección social, pero es necesario evitar el aumento de los riesgos de crear una brecha digital. En una sociedad que envejece, garantizar la adecuación y la sostenibilidad fiscal de las pensiones y los cuidados de larga duración requiere una amplia combinación de políticas, que incluye la inversión en un envejecimiento activo y saludable, la prolongación de la vida laboral y el apoyo a fórmulas de trabajo adaptadas y flexibles, junto con sistemas de pensiones y cuidados de larga duración eficaces y eficientes. Las desigualdades socioeconómicas, así como el aumento de las formas de trabajo atípicas, también plantean retos cada vez mayores con el aumento de la longevidad. Aunque se prevé que las tasas de sustitución de las pensiones[2] disminuyan en las próximas cuatro décadas, se espera que aumenten las necesidades de cuidados de larga duración. Unas pensiones adecuadas dependerán cada vez en mayor medida de carreras profesionales más largas. Al mismo tiempo, unas pensiones más bajas también harían más difícil cubrir los gastos directos de los cuidados de larga duración. Estos últimos pueden ser muy elevados para las personas con necesidades severas de cuidados, y existe una gran variación entre los países de la UE. A más largo plazo, se prevé que la evolución demográfica dé lugar a un aumento de 6,6 millones de las personas que podrían necesitar cuidados de larga duración de aquí a 2050[3], lo que agravará los actuales retos estructurales de disponibilidad, asequibilidad y calidad de los cuidados de larga duración. En este contexto, la Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles[4] pide a los Estados miembros que garanticen unos servicios de cuidados de larga duración adecuados, así como un empleo de calidad y unas condiciones de trabajo justas en el sector asistencial, que aborden las necesidades en materia de capacidades de los trabajadores y que apoyen al mismo tiempo a los cuidadores no profesionales. Las Conclusiones del Consejo de junio de 2024 sobre la adecuación de las pensiones[5] reafirman la necesidad de proseguir las reformas, por ejemplo, mejorando la participación en el mercado laboral y el acceso y las contribuciones a los regímenes de protección social para todos y reforzando el acceso a una sanidad y unos cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad. Además, las Conclusiones del Consejo sobre los desafíos para la sostenibilidad fiscal derivados del envejecimiento de la población reafirman la necesidad de seguir abordando las consecuencias económicas y presupuestarias del envejecimiento de la población, en particular adoptando unas finanzas públicas sólidas, aumentando la

[1] 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).

[2] Las tasas de sustitución teóricas miden cómo se compararían los ingresos por pensiones de un jubilado hipotético en el primer año tras la jubilación con sus ingresos inmediatamente antes de la jubilación.

[3] Según las previsiones del escenario de referencia. Véase: Comisión Europea, Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, *2024 Ageing Report: Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)* [«Informe de 2024 sobre el envejecimiento: previsiones económicas y presupuestarias para los Estados miembros de la UE (2022-2070)», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[4] Véase 2022/C 476/01.

[5] Véanse las Conclusiones del Consejo sobre la adecuación de las pensiones, de 20 de junio de 2024 (11398/24).

productividad y las tasas de participación y empleo y adaptando los sistemas de pensiones, asistencia sanitaria y cuidados de larga duración[1].

El buen funcionamiento del diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo y mitigar la escasez de mano de obra. En la Cumbre de interlocutores sociales de Val Duchesse del 31 de enero de 2024, la Comisión, la Presidencia belga en nombre del Consejo y los interlocutores sociales intersectoriales firmaron una «Declaración tripartita para un diálogo social pujante». La Declaración representa el compromiso renovado de reforzar el diálogo social a nivel de la UE y aunar fuerzas para abordar los retos clave a los que se enfrentan nuestras economías y mercados laborales[2]. El diálogo y la consulta periódicos con las organizaciones de la sociedad civil también son fundamentales para elaborar políticas inclusivas y que ofrezcan resultados. Como se reconoce en la Declaración de La Hulpe de 2024 sobre el futuro del pilar europeo de derechos sociales[3], la sociedad civil desempeña un papel clave en la lucha contra la exclusión social y las desigualdades, así como en las políticas que afectan a los grupos infrarrepresentados y vulnerables. A nivel de la UE, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil participan activamente en el Semestre Europeo, con intercambios periódicos de puntos de vista y debates temáticos sobre ámbitos de especial importancia.

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. En particular, en consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo, deben:

- Potenciar la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los adultos para garantizar la competitividad, 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 atendiendo a las circunstancias nacionales, 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 aumentar la tasa de actividad, sobre todo entre los grupos infrarrepresentados en el mercado de trabajo, y favorecer la creación de empleo de calidad y las transiciones.
- En consonancia con la legislación o las prácticas nacionales y en pleno respeto del 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, teniendo en cuenta la evolución de la productividad, la creación de empleo de calidad y la salvaguardia de la competitividad.
- 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

[1] Véanse las Conclusiones del Consejo de 14 de mayo de 2024 (9159/24).
[2] Véase: *Tripartite Declaration for a Thriving European Social Dialogue* [«Declaración tripartita para un diálogo social pujante», publicación en inglés].
[3] Firmado por el Reino de Bélgica en nombre de veinticinco Estados miembros.

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 un apoyo adecuado 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; la protección de los derechos de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la IA y con el cambio climático; y la promoción del emprendimiento, en consonancia con la Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática.
- Promover una movilidad justa dentro de la UE y valorar la posibilidad de atraer a trabajadores cualificados nacionales de terceros países. Adoptar asimismo medidas que faciliten la migración legal gestionada de nacionales de terceros países que puedan trabajar en ocupaciones para las que haya escasez de mano de obra, garantizando al mismo tiempo el respeto y el control del cumplimiento de los derechos laborales y sociales, con el apoyo de una política de integración eficaz y con una movilidad laboral justa, y aprovechando la oferta de mano de obra y las capacidades existentes dentro de la Unión.
- Adaptar las normativas del mercado laboral y los sistemas tributarios 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, intentando también reducir la cuña fiscal, en especial para los trabajadores con salarios bajos, sin dificultar la transición hacia empleos mejor remunerados, y desplazando la fiscalidad del trabajo hacia otras fuentes que favorezcan en mayor medida la creación de empleo y el crecimiento integrador.
- Garantizar entornos de trabajo saludables, seguros y bien adaptados.
- Promover la negociación colectiva y el diálogo social, en consonancia con la Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la UE, 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 inclusivas 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.
- Apoyar la equidad, la calidad y la pertinencia para el mercado laboral de la educación superior y mejorar los procedimientos de reconocimiento mutuo de cualificaciones, a fin de subsanar la escasez de mano de obra cualificada y la inadecuación de las capacidades, en particular incrementando el número de titulados en algunas disciplinas CTIM, reduciendo las brechas de género y dotando a las universidades de medios que les permitan convertirse en agentes de cambio en la doble transición ecológica y digital.
- Garantizar la no discriminación, promover la igualdad de género, mejorar la integración de la perspectiva de igualdad en todas las políticas y reforzar la participación de las mujeres y los grupos desfavorecidos en el mercado laboral, promoviendo a tal fin la igualdad de oportunidades y la progresión profesional, garantizando la igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor y la transparencia en las estructuras retributivas y fomentando la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, en particular a través del acceso a cuidados de alta calidad asequibles (educación y cuidados de la primera infancia y cuidados de larga duración) y a 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, además de garantizar la accesibilidad de los lugares de trabajo.

- 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, de formación 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.
- 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 con medidas dirigidas a evitar el abandono escolar prematuro y paliar la escasez de docentes. Apoyar el acceso a una educación de calidad de los menores de edad y los jóvenes procedentes de grupos desfavorecidos y zonas remotas, mejorar sus resultados del aprendizaje y promover la formación en todos los niveles de cualificación.
- Adoptar medidas globales para mejorar las capacidades básicas y, en términos más generales, el desarrollo de competencias clave (en particular las capacidades transversales) de los alumnos y abordar los retos estructurales relacionados con el rendimiento y la equidad de los sistemas de educación y formación, en particular mediante enfoques eficaces de enseñanza, aprendizaje y evaluación, el apoyo a la práctica profesional de los educadores y directores de centros escolares, la promoción de entornos de aprendizaje favorables, la oferta de apoyo específico a escuelas y alumnos desfavorecidos, así como mediante el abordaje de la escasez de docentes y el aumento del atractivo de la profesión docente (también a través de la creación de marcos profesionales atractivos, el apoyo a los educadores a lo largo de sus carreras profesionales y el apoyo adecuado a los docentes en zonas desfavorecidas, rurales y remotas).
- Impulsar las capacidades y competencias digitales de los alumnos y adultos de todas las edades, mejorar tanto el pensamiento crítico como la alfabetización mediática y digital, aumentar la reserva de talento digital en el mercado laboral mediante el desarrollo de ecosistemas de educación y formación digitales apoyados por facilitadores clave (como la conectividad de alta velocidad para las escuelas, la dotación de 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, en particular los que trabajan en plataformas digitales y los trabajadores autónomos; de manera más general, mejorar la adecuación de las prestaciones, la transferibilidad de los derechos y el acceso a servicios de calidad, sin dejar de velar por la sostenibilidad de las finanzas públicas; y apoyar eficazmente la integración en el mercado laboral de las personas que pueden trabajar.
- Implantar regímenes específicos para las rentas mínimas que garanticen un apoyo adecuado y estén enfocados a la inclusión activa, y reforzarlos si es necesario, en consonancia con la Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa; y fomentar el acceso a servicios esenciales y facilitadores 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».
- Apoyar el acceso a viviendas asequibles y de calidad, viviendas sociales o ayudas a la vivienda, cuando proceda; 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.

- 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 el uso de la sanidad electrónica y la inteligencia artificial; 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 asequibles, sostenibles y de calidad, en consonancia con la Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles.
- 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

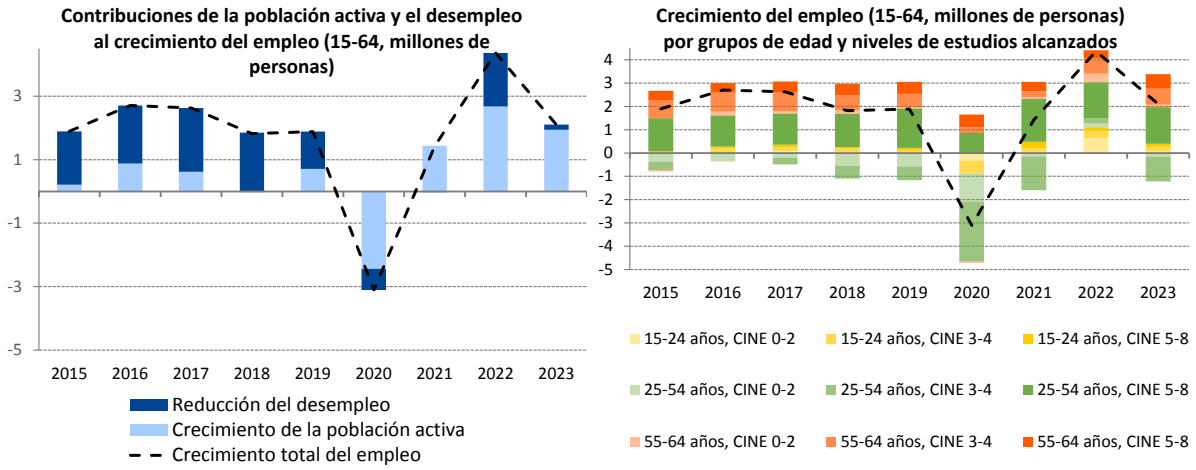
A pesar del difícil entorno económico de 2023, el empleo en la UE siguió creciendo de forma sólida en la mayoría de los sectores, aunque a un ritmo más lento que en el año anterior, en el que el crecimiento fue notable. El empleo aumentó en un total de 2,4 millones de personas, hasta un total de 217,5 millones. En este contexto, la tasa de empleo (grupo de edad de 20 a 64 años[1]) alcanzó un nuevo máximo histórico del 75,3 % y siguió aumentando hasta el 75,8 % en el segundo trimestre de 2024. La tasa de crecimiento anual, del 1,1 %, marca un retorno a las medias anteriores a la COVID-19 (2013-2019), tras la rápida recuperación posterior a la pandemia en 2022 (+ 2,3 %). El crecimiento del empleo fue relativamente equilibrado en todos los sectores y osciló entre el 0,9 y el 1,7 % en la mayoría de ellos, con algunas excepciones. El sector de las TIC creció un 4,3 %, lo que refleja su fuerte tendencia a largo plazo y la transición digital en curso. Por el contrario, el empleo en la industria prácticamente se estancó (+ 0,1 %). El sector agrícola experimentó la mayor contracción, con una disminución del 1,9 %, en consonancia con su tendencia a largo plazo. Tras perder casi al 18 % de sus trabajadores durante la crisis de la COVID-19, el sector de la hostelería creció un 5,6 % en 2023 y, por lo tanto, superó por primera vez su máximo de empleo anterior a la pandemia, mientras que el sector de la construcción aún no ha recuperado plenamente los niveles anteriores a la crisis financiera, a pesar de la mayor atención prestada a la vivienda y las renovaciones ecológicas. De cara al futuro, se prevé un crecimiento del empleo del 0,8 % en 2024, del 0,6 % en 2025 y del 0,5 % en 2026[2].

[1] El capítulo 1 siempre utiliza el grupo de edad de 20 a 64 años para el indicador de «tasa de empleo», salvo que se indique lo contrario.

[2] Sobre la base de las previsiones de otoño de 2024 de la Comisión Europea (15 de noviembre de 2024).

Gráfico 1.1.1: El crecimiento del empleo en 2023 estuvo impulsado por un aumento de la población activa liderado por los trabajadores de más edad y los trabajadores con un alto nivel educativo

Crecimiento del empleo (de 15 a 64 años) desglosado por crecimiento de la población activa y reducción del desempleo, así como por una sección transversal de los grupos de edad y los niveles de estudios alcanzados



Fuente: cálculos propios sobre la base de Eurostat [lfsa_agan], [lfsa_ugan] y [lfsa_egaed].

En un contexto de desempleo históricamente bajo y de reducción de la población en edad laboral, el crecimiento del empleo estuvo impulsado principalmente por el crecimiento de la población activa, con una fuerte contribución de los nacionales de terceros países y de los trabajadores de más edad. Tras un mínimo histórico en 2022, la tasa de desempleo de la UE[1] disminuyó 0,1 p.p., hasta situarse en el 6,1 % en 2023, en términos anuales, y alcanzó el 5,9 % en septiembre de 2024. Antes de la pandemia de COVID-19 (2015-2019), el nivel de empleo aumentó sobre todo porque se redujo el desempleo; después de la pandemia, sin embargo, y dado que las tasas de paro eran ya reducidas, la principal explicación del aumento del empleo fue el crecimiento de la población activa. En 2023, alrededor del 92 % del crecimiento del empleo en el grupo de edad de 15 a 64 años se debió a una ampliación de la población activa (frente a menos del 8 % debido a un menor desempleo). Esto se debió en gran medida a los trabajadores de 25 a 54 años con educación superior, muchos de los cuales son nacionales de terceros países, así como a los trabajadores de más edad (55 a 64 años) con educación secundaria o superior (véase el gráfico 1.1.1). Esto coincide con una creciente profesionalización y un desplazamiento gradual del empleo a ocupaciones altamente cualificadas. Al mismo tiempo, persisten disparidades regionales significativas dentro de los Estados miembros, con tasas de empleo sistemáticamente más bajas en las regiones ultraperiféricas y en muchas zonas rurales.

[1] El capítulo 1 siempre utiliza el grupo de edad de 15 a 74 años para el indicador de «tasa de desempleo», salvo que se indique lo contrario.

Los resultados de los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral han mejorado de forma constante, pero sigue habiendo un margen considerable de mejora. Los trabajadores de más edad, los jóvenes y las personas poco cualificadas, así como las mujeres, los nacionales de terceros países y las personas con discapacidad siguen teniendo tasas de empleo y tasas de actividad (15-64 años)[1] muy inferiores a las medias correspondientes de la UE (75,3 y 75,0 % en 2023). Además, las tasas de desempleo de los jóvenes, las personas poco cualificadas y los nacionales de terceros países son aproximadamente el doble de la media de la UE. Sin embargo, las mejoras son visibles en casi todos los grupos. La población de entre 55 y 64 años, que ha aumentado más rápidamente que cualquier otro grupo de edad en las dos últimas décadas, experimentó un rápido aumento de la participación en el mercado laboral y alcanzó el 67,0 % en 2023, en parte debido al aumento de la esperanza de vida, la mejora de la asistencia sanitaria y el aumento de la edad de jubilación. Su tasa de empleo también aumentó hasta el 63,9 % en 2023, y su participación en el empleo total casi se duplicó (del 10 % en 2003 a cerca del 20 % en 2023). La participación de los jóvenes (de 15 a 24 años) en la población activa (41,2 %) y las tasas de empleo (35,2 %) volvieron en 2023 a los niveles previos a la crisis financiera de 2008, y la tasa de jóvenes ninis (15 a 29 años) alcanzó un nuevo mínimo histórico del 11,2 %. Además, las brechas de género en lo que respecta a las tasas de actividad y de empleo continuaron en 2023 su tendencia a la baja a largo plazo, para situarse actualmente en 10,4 y 10,2 p.p. en general (grupo de edad de 26 a 64 años), pero siguen siendo más del doble para los nacionales de terceros países y las personas poco cualificadas. En términos globales, el 70,2 % de las mujeres de entre 20 y 64 años estaban empleadas en 2023. Las personas con educación superior tienen, con diferencia, la tasa de empleo más alta (86,3 % en 2023) y siguen contribuyendo significativamente al crecimiento del empleo[2], gracias también a su creciente proporción de población. No obstante, las tasas de empleo aumentaron en todos los niveles educativos en 2023, y la brecha entre las tasas de empleo de las personas (25-64 años) con buenos y malos resultados educativos descendió a unos todavía considerables 28,0 p.p. En los dos últimos años se ha registrado un aumento inusualmente elevado del número de nacionales de terceros países en la población activa de la UE, entre los cuales casi tres cuartas partes proceden de Ucrania[3] y un 40 % posee un alto nivel educativo. Esto representó más de la mitad del aumento de la población activa en 2022 y 2023, a pesar de que los nacionales de terceros países siguen representando tan solo el 6,7 % de la población en edad laboral (frente al 5,7 % en 2021). Su tasa de actividad aumentó hasta el 68,5 %, y su tasa de empleo alcanzó el 63,0 %. Mientras tanto, la brecha

[1] El capítulo 1 siempre utiliza el grupo de edad de 15 a 64 años para el indicador de «tasa de actividad», salvo que se indique lo contrario.

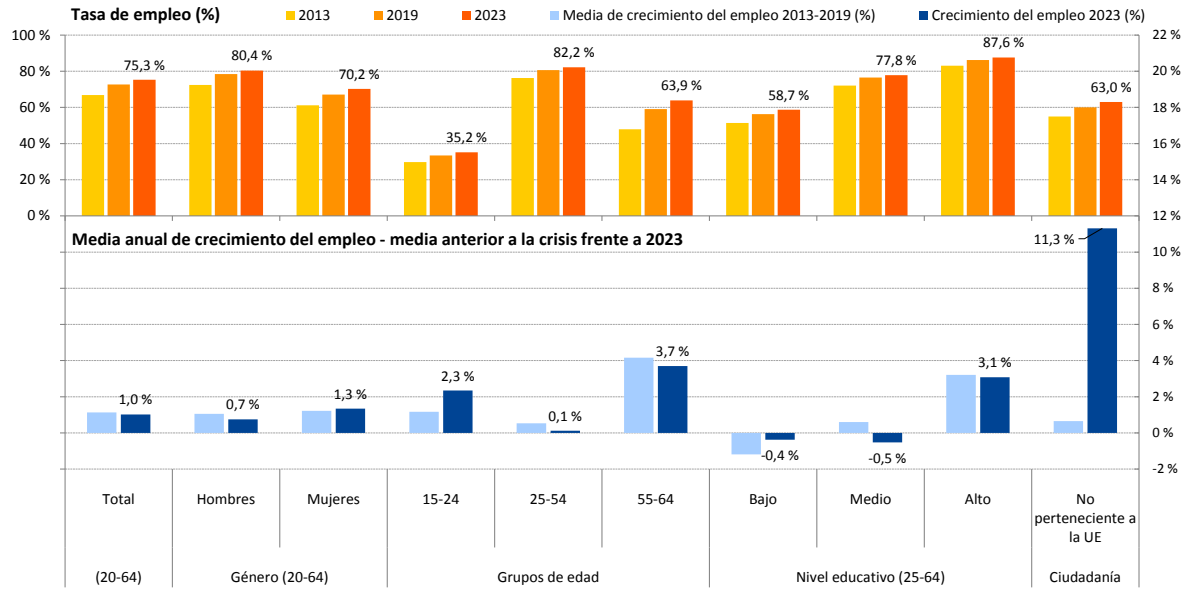
[2] Un crecimiento del empleo del + 3,1 % para las personas altamente cualificadas frente al – 0,5 % para las personas con cualificación media y el – 0,4 % para las personas poco cualificadas en 2023. «Poco cualificadas» se refiere a las personas con un nivel educativo inferior a la enseñanza primaria y el primer ciclo de enseñanza secundaria (CINE 0-2). «Cualificación media» se refiere al segundo ciclo de enseñanza secundaria y a la enseñanza postsecundaria no superior (CINE 3-4).

[3] Según las estimaciones, véase el recuadro 1.1 de la publicación de la Comisión Europea *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2024* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: revisión anual de 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

en materia de empleo entre las personas con y sin discapacidad aumentó ligeramente, en 0,1 p.p,. en 2023 (4,1 p.p. más en el caso de los hombres que en el de las mujeres), tras un mínimo histórico de 21,4 p.p. en 2022.

Gráfico 1.1.2: Los resultados del mercado laboral mejoraron en la mayoría de los grupos más infrarrepresentados

Resultados de empleo en la EU-27 por género, grupo de edad, nivel de estudios alcanzado y ciudadanía



Fuente: Eurostat [lfsa_ergaedn], [lfsa_egaed] y [lfsa_egan].

La proporción de trabajadores temporales y a tiempo parcial sigue estando muy por debajo de los niveles anteriores a la pandemia, pero también las horas trabajadas por persona.

En 2023, el total de horas trabajadas aumentó un 0,9 %, ligeramente por debajo del aumento del 1,1 % del empleo total, continuando el descenso a largo plazo de las horas trabajadas por empleado (siendo los sectores agrícola, forestal y pesquero la principal excepción). Esta tendencia se debe principalmente a la reducción del número de horas trabajadas en empleos a tiempo completo. Aunque la proporción de empleo a tiempo parcial (personas de 20 a 64 años) alcanzó el 17,1 % en 2023, se mantiene en niveles históricamente bajos. En 2023, el 15,2 % de los trabajadores a tiempo parcial expresaron su deseo de trabajar más horas, frente al 16,0 % en 2022 y el 22,5 % en la década anterior. Los contratos a tiempo parcial también siguieron siendo 3,6 veces más frecuentes en el caso de las mujeres que en el de los hombres (27,9 % frente a 7,7 %), aunque en el caso de las primeras es menos probable que sean involuntarios (13,3 % frente a 20,8 % de los hombres en 2023). Al mismo tiempo, la proporción de empleo temporal cayó hasta su nivel más bajo registrado en 2023 (10,6 %) y afectó principalmente a los trabajadores manuales poco cualificados, a las personas con niveles de primer ciclo de enseñanza secundaria o segundo ciclo de enseñanza secundaria no profesional y a los nacionales de terceros países. La mayoría (54,9 %) de todos los empleados temporales tenían este tipo de contratos porque no podían acceder a un puesto permanente.

La escasez de mano de obra y de capacidades sigue siendo elevada, lo que obstaculiza el crecimiento de la productividad y la competitividad, si bien la desaceleración económica, la mejora de la adecuación de las capacidades y el aumento de la inmigración de nacionales de terceros países en edad laboral han contribuido a reducirla en cierta medida. En el máximo alcanzado en 2022, más de un tercio de las empresas de la UE informaron de la escasez de mano de obra como factor limitante para su producción[1]. Aunque esta proporción se redujo en 2023, se mantuvo en el 18 % en octubre de 2024 y, por lo tanto, sigue representando un reto para la competitividad europea. La tasa de vacantes de empleo alcanzó un máximo del 3,0 % en 2022, posteriormente cayó hasta el 2,8 % en 2023 y al 2,4 % en el segundo trimestre de 2024, lo que refleja un crecimiento económico más débil y unas expectativas de contratación más moderadas. La tasa sigue siendo casi el doble que hace diez años; sin embargo, algunos factores que impulsan la escasez de mano de obra parecen estar disminuyendo. La caída de las vacantes en un panorama de desempleo estable podría sugerir una mayor eficiencia de la adecuación entre oferta y demanda, respaldada por reducciones tanto en los desajustes relacionados con la educación (medidos por la inadecuación macroeconómica de las capacidades[2] y las tasas de sobrecualificación) como en los desajustes por sectores (medidos por la variación de las tasas de vacantes sectoriales), pero también podría ser una evolución cíclica, ya que las vacantes suelen reaccionar a la evolución económica con mayor rapidez que el desempleo. En 2023, los sectores con tasas de vacantes superiores a la media (servicios de hostelería, TIC, construcción, apoyo administrativo y actividades profesionales, científicas y técnicas) registraron las mayores reducciones de estas tasas, mientras que los sectores de la minería y el suministro de energía siguieron registrando las tasas de vacantes más bajas.
En 2023, la entrada de nacionales de terceros países en edad laboral también contribuyó a aliviar la escasez de mano de obra y de capacidades[3]. Sin embargo, gran parte de la escasez de mano de obra y de capacidades es de naturaleza estructural, impulsada por el cambio de la demanda de mano de obra en vista de la doble transición y el envejecimiento de la población, y debe abordarse mediante políticas específicas en materia de capacidades, activación, movilidad laboral y migración[4].

[1] Encuesta europea de empresas y consumidores, octubre de 2024.
[2] Véase Comisión Europea, *Analytical web note: measuring skills mismatch. 7/2015* [«Nota analítica de la web: medir la inadecuación de las capacidades», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2015.
[3] Comisión Europea, *Labour market and wage developments in Europe –Annual review 2024* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa – Revisión de 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.
[4] Véase el Plan de acción sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE presentado por la Comisión Europea en marzo de 2024.

El crecimiento de los salarios siguió siendo firme en 2023, impulsado también por la escasez de mano de obra, aunque se vio superado por la inflación. En un mercado laboral restringido, la remuneración nominal por empleado creció un 4,9 % en 2022 y un 6,1 % en 2023. Sin embargo, no logró seguir el ritmo de la inflación, lo que dio lugar a pérdidas en los salarios reales del 3,7 % en 2022 y del 0,2 % en 2023[1]. De cara al futuro, se espera que los salarios reales aumenten un 2,1 % en 2024[2], como consecuencia de la continua desinflación y del crecimiento (gradualmente descendente, pero aún sólido) de los salarios nominales. No obstante, en 2024 se mantendrían un 1,1 % por debajo de los niveles medios de 2019 (frente al 3,3 % en 2023). En los dos últimos años, los aumentos del salario mínimo superaron a la inflación en casi todos los Estados miembros, lo que redujo ligeramente la pobreza de los ocupados (18-64 años) hasta el 8,3 % en 2023 (en relación con los ingresos de 2022). Sin embargo, esto no parece haberse traducido en una menor privación, ya que las tasas de privación material y social de las personas empleadas (18-64 años) aumentaron del 7,2 % en 2021 al 9,1 % en 2023.

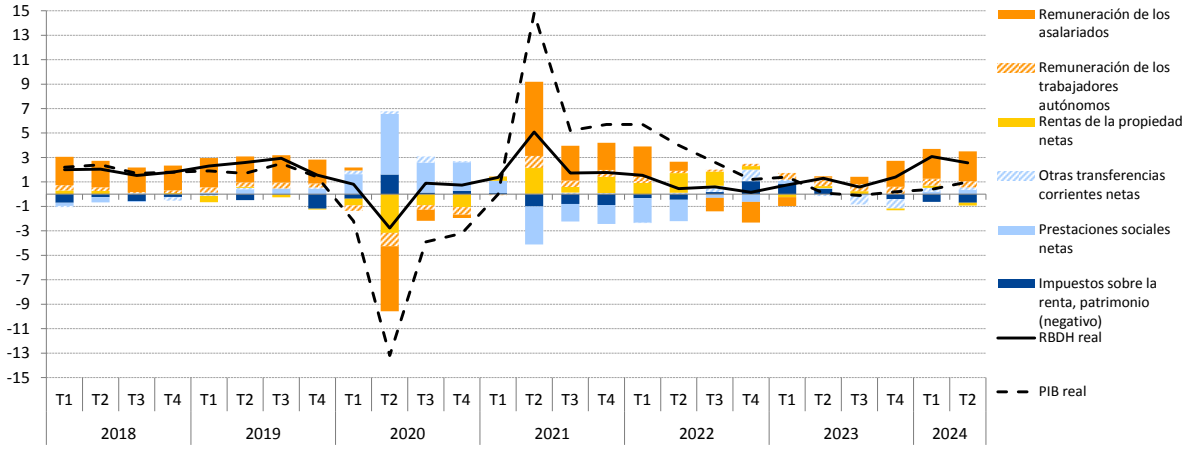
1.2 Tendencias sociales clave

La renta bruta disponible real de los hogares reanudó su crecimiento en la UE en 2023 y se aceleró aún más en 2024. En general, la renta de los hogares creció más rápidamente que el PIB a partir del segundo trimestre de 2023 e invirtió la tendencia a la desaceleración de 2021 y 2022. Aunque la remuneración de los trabajadores autónomos siguió aumentando a un ritmo moderado, la remuneración de los empleados repuntó con mayor rapidez en el cuarto trimestre de 2023 y el primer trimestre de 2024, manteniéndose firme en el segundo trimestre de 2024. Tras contribuir positivamente al crecimiento de la renta en los tres primeros trimestres de 2023, en el cuatro trimestre de 2023 y el primer trimestre de 2024 los impuestos ejercieron un efecto negativo, mientras que las prestaciones sociales netas aportaron una ligera contribución positiva.

[1] Usando el IPCA (índice armonizado de precios de consumo) como deflactor.
[2] Según las previsiones de otoño de 2024 de la Comisión Europea.

Gráfico 1.2.1: La renta bruta disponible real de los hogares reanudó su crecimiento en la UE en 2023 y se aceleró a principios del 2024

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)



Nota: 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 pobreza disminuyó ligeramente en la UE en 2023. La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se situó en el 21,3 %, frente al 21,6 y el 21,7 % en 2022 y 2021, respectivamente, manteniendo su tendencia general a la baja desde 2015. Esta mejora adicional refleja la eficacia de medidas estratégicas decisivas a escala nacional y de la UE destinadas a mitigar las repercusiones sociales de los elevados precios de la energía y del coste de la vida. En 2023, dos de los tres subcomponentes de la tasa AROPE mostraron disminuciones para la UE. La tasa de riesgo de pobreza (AROP) disminuyó en 0,3 p.p., hasta el 16,2 % (sobre la base de los ingresos de 2022), mientras que los indicadores adelantados de Eurostat relativos a los ingresos de 2023 indicaban una estabilidad general[1]. Además, la proporción de personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados cayó 0,3 p.p. en 2023, hasta situarse en el 8,0 % (sobre la base de la actividad de 2022). Por el contrario, la proporción de personas que sufren privación material y social grave se mantuvo prácticamente estable, en el 6,8 %, frente al 6,7 % en 2022. Por último, el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó ligeramente en la UE en 2023 (dato basado en los ingresos de 2022); sin embargo, alcanzó una cifra del 34,7 %, que sigue siendo superior a los niveles anteriores a la pandemia, aunque con grandes variaciones entre los Estados miembros. También persisten amplias disparidades en la pobreza dentro de los Estados miembros, y algunas regiones presentan tasas AROPE sistemáticamente superiores a las medias nacionales o de la UE.

[1] Indicadores adelantados de las desigualdades de ingresos y los indicadores de pobreza para 2023 (FE 2023).

La pobreza infantil se mantuvo prácticamente estable, pero sigue siendo superior a la tasa de la población en general. En 2023, la tasa AROPE de los menores de edad fue del 24,8 %, solo ligeramente superior al 24,7 % de 2022. Esta amplia estabilidad interrumpió efectivamente el aumento de la pobreza infantil registrado desde 2020 en la UE, lo que corresponde a una disminución del número absoluto. Los tres subcomponentes de la tasa AROPE se mantuvieron prácticamente estables. La tasa AROP de los menores de edad se situó en el 19,4 % (en relación con los ingresos de 2022), tras un aumento marginal con respecto a 2022 (+ 0,1 p.p.), y los indicadores adelantados de Eurostat relativos a los ingresos de 2023 también indican una estabilidad continuada. Del mismo modo, la proporción de menores que sufren privación material y social grave se mantuvo en el 8,4 %, mientras que la proporción de menores que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados se mantuvo estable en el 7,5 % (en relación con la actividad en 2022).

La pobreza de los ocupados disminuyó ligeramente por segundo año consecutivo, pero siguió afectando a una de cada doce personas empleadas, y determinados grupos se vieron afectados de manera desproporcionada. La proporción de trabajadores en riesgo de pobreza disminuyó en 0,2 p.p., hasta situarse en el 8,3 % en 2023 (en relación con los ingresos de 2022). Esta cifra fue inferior a diez años atrás y a los niveles anteriores a la COVID-19 (9,1 en 2013 y 9,0 % en 2019, en relación con los ingresos de 2012 y 2018, respectivamente). Sin embargo, la pobreza de los ocupados afecta más a algunos grupos de trabajadores que a otros. En 2023, fue significativamente superior entre las personas con bajo nivel educativo (18,4 %), los trabajadores a tiempo parcial (12,6 %), las personas con contrato temporal (12,6 %), las personas nacidas fuera de la UE (18,6 %) y los ciudadanos de terceros países (22,5 %). Los hogares con menores a cargo también tenían más probabilidades de enfrentarse a riesgos de pobreza de los ocupados (10,0 %) que los hogares sin menores (6,8 %).

Determinados grupos siguieron enfrentándose a riesgos de pobreza o exclusión social significativamente más elevados que la población en general. La tasa AROPE siguió siendo muy elevada en el caso de las personas nacidas fuera de la UE (39,2 %) y de las personas con discapacidad (28,8 %), muy por encima de la media de la UE (21,3 %). El riesgo de pobreza también tiende a ser mucho más elevado para los gitanos[1]. Por otro lado, la proporción de personas mayores de 65 años en riesgo de pobreza o exclusión social disminuyó ligeramente a nivel de la UE en 2023, hasta situarse en el 19,7 %. Esta mejora estuvo motivada por una reducción de la tasa entre las mujeres de más edad, que es, no obstante, significativamente superior a la de los hombres (22,1 frente al 16,6 %).

[1] Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Roma in 10 European countries – Main results – Roma survey 2021* [«La situación de la población gitana en diez países europeos. Principales resultados: encuesta a la población gitana de 2021», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

La desigualdad de ingresos se mantuvo en gran medida estable, pero la pobreza energética aumentó por segundo año consecutivo. En 2023, la ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20) se mantuvo prácticamente estable en 4,72 (sobre la base de los ingresos de 2022), y se espera que se mantenga sin cambios en 2024 (sobre la base de los ingresos de 2023)[1]. Si bien la inflación afectó de manera desproporcionada a los hogares de renta media-baja, que gastan relativamente más en productos esenciales como la energía y los alimentos, las medidas específicas de complemento a la renta y los ajustes en las prestaciones sociales y los impuestos en los Estados miembros mitigaron posibles aumentos de la desigualdad de ingresos y los riesgos de pobreza. Por otra parte, la proporción de personas que no pueden calentar adecuadamente sus hogares aumentó 1,3 p.p. en 2023, hasta el 10,6 % (+ 3,7 p.p. en comparación con 2021) y se mantuvo significativamente más alta en el caso de las personas en riesgo de pobreza, en un 22,2 % (+ 2,1 p.p. desde 2022).

La asequibilidad de la vivienda sigue siendo un reto en la UE. En 2023, el 8,8 % de la población de la UE vivía en hogares en los que los costes totales de la vivienda superaban el 40 % de la renta total disponible, lo que supone un aumento de 0,1 p.p. con respecto al año anterior y una disminución de 2,8 p.p. con respecto a hace una década. La proporción de personas sobrecargadas por los costes de la vivienda es más del doble en el caso de los hogares formados por una sola persona en edad laboral (24,4 %) y más de tres veces superior en el caso de las personas en riesgo de pobreza (33,5 % en 2023). También se ven afectados significativamente los nacionales extranjeros de la UE (dos veces más) y los nacionales de terceros países (2,5 veces más). Aunque, en general, la tasa de hacinamiento de la vivienda se mantuvo estable en la UE, en el 16,8 % en 2023, aumentó hasta el 29,6 % en el mismo año para las personas en riesgo de pobreza.

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 nivel de la UE y en los Estados miembros. Estos tres objetivos principales de la UE fueron propuestos por la Comisión en marzo de 2021, como parte del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales:

i) una tasa de empleo de al menos el 78 % de la población en edad laboral;
ii) una tasa de participación en el aprendizaje de adultos de al menos el 60 % anual; y
iii) una reducción del número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social de al menos 15 millones en comparación con 2019, de las cuales al menos 5 millones deberían ser menores de edad[2].

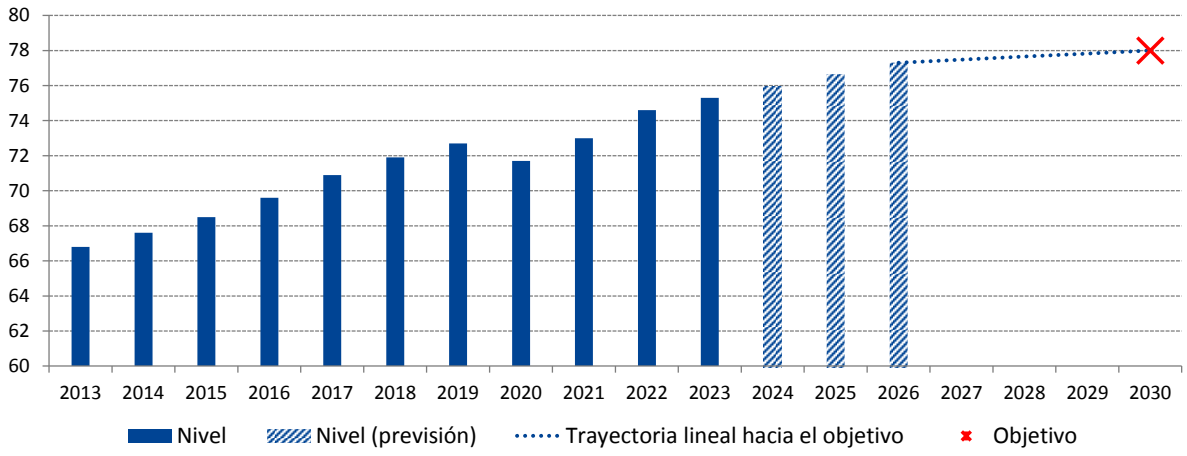
[1] *Flash estimates – Experimental results* [«Estimaciones avance – Resultados experimentales», publicación en inglés], cifras relativas al ejercicio 2023.
[2] Véase Comisión Europea, Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

Los Estados miembros acogieron estos objetivos 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. Todos los Estados miembros presentaron sus objetivos nacionales en los tres ámbitos que contribuyen a los respectivos objetivos principales de la UE. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales también estableció objetivos complementarios a nivel 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 la tasa de jóvenes ninis, aumentar la proporción de adultos que posee al menos capacidades digitales básicas, reducir el abandono prematuro de la educación y la formación, y reducir la pobreza infantil. La mayoría de los Estados miembros fijaron otros objetivos nacionales complementarios en todos o algunos de estos ámbitos, o en otros. En este apartado se hace un seguimiento de los avances logrados en el cumplimiento de los tres objetivos principales de la UE y los objetivos nacionales para 2030.

A pesar de una desaceleración económica, el crecimiento del empleo fue sólido en 2023 y la UE sigue en vías de cumplir su objetivo principal de tasa de empleo de aquí a 2030. Tras haber aumentado hasta el 75,3 % en 2023, la tasa de empleo de la UE se sitúa a tan solo 2,7 p.p. del objetivo del 78 % para 2030, y siguió creciendo hasta el 75,8 % en el segundo trimestre de 2024. Dado el nivel alcanzado en 2023, y teniendo en cuenta las últimas previsiones demográficas de Eurostat, la UE solo necesitaría una tasa media anual de crecimiento del empleo del 0,4 % para alcanzar su objetivo actual para 2030, frente a la media significativamente más elevada del 1,1 % anual anterior a la pandemia (2013-2019) (véanse los gráficos 1.3.1 y 1.3.3). Según las previsiones de otoño de 2024 de la Comisión, también se prevé que el empleo aumente más del 0,4 % requerido en la UE durante los próximos tres años, esto es, un 0,8, un 0,6 y un 0,5 % en 2024, 2025 y 2026, respectivamente. Por lo tanto, la UE avanza actualmente a buen ritmo hacia su objetivo de tasa de empleo para 2030.

Gráfico 1.3.1: La UE está en vías de cumplir su objetivo principal de tasa de empleo de aquí a 2030

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 2024, 2025 y 2026 se basan en las previsiones de otoño de 2024 de crecimiento del empleo de la Comisión, así como en el crecimiento previsto de la población en general y de la población en edad laboral recogido en las proyecciones demográficas de Eurostat para 2023.
Fuente: Eurostat [lfsi_emp_a]; previsión de crecimiento del empleo, previsiones de otoño de 2024 de la Comisión; proyecciones demográficas de Eurostat, Europop 2023.

La mayoría de los Estados miembros siguieron avanzando hacia sus objetivos nacionales en materia de tasa de empleo en 2023[1]**.** En cinco países, la tasa de empleo alcanzada en 2023 ya era superior al objetivo nacional correspondiente para 2030 (véase el gráfico 1.3.2). Se trata de Eslovaquia (+ 1 p.p. con respecto a su objetivo nacional), Países Bajos (+ 1 p.p.), Irlanda (+ 0,9 p.p.), Estonia (+ 0,8 p.p.) y Suecia (+ 0,6 p.p.), mientras que Dinamarca se situó ligeramente por debajo de su objetivo para 2030. De los veintidós países que aún no han alcanzado sus objetivos nacionales para 2030, dieciocho consiguieron acercarse a ellos en 2023. Los países donde son necesarios más esfuerzos son Bélgica (con una brecha de 7,9 p.p. con respecto a su ambicioso objetivo para 2030), Italia (6,7 p.p.), Rumanía (6,0 p.p.) y España (5,5 p.p.). Más de la mitad de los Estados miembros experimentaron un crecimiento del empleo inferior a la tasa media anterior a la pandemia (2013-2019) (véase el gráfico 1.3.3)[2], en un contexto de tasas de empleo más elevadas y de disminución de la población en edad laboral. No obstante, en un gran número de países (veinte), el crecimiento anual del empleo sigue siendo igual o superior a la tasa media anual necesaria para alcanzar el objetivo nacional en materia de empleo[3]. Solo Chequia, Rumanía, Bulgaria, Bélgica, Hungría y Finlandia registraron un crecimiento del empleo en 2023 inferior tanto a la media anterior a la pandemia como a la tasa media anual necesaria para alcanzar sus ambiciosos objetivos, aunque Finlandia está muy cerca de ambas y Chequia casi alcanzó su objetivo.

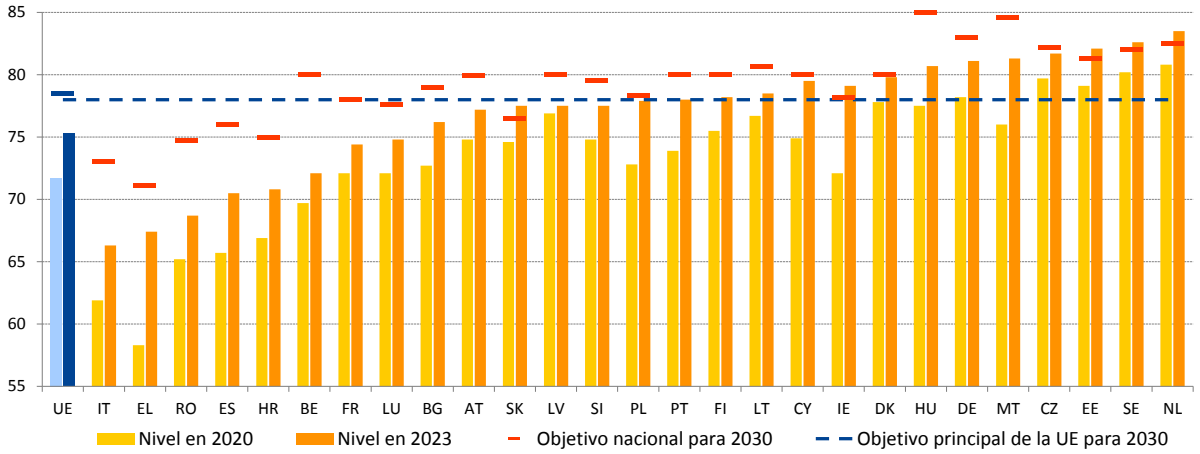
[1] En octubre de 2022, el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo acordó un enfoque metodológico para el seguimiento de los avances hacia los objetivos nacionales en materia de empleo en el contexto del Semestre Europeo. Este apartado se ha elaborado sobre la base de la metodología acordada. Véanse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

[2] Debido al descenso de la población, se considera que la mayoría de los Estados miembros necesitan un crecimiento mínimo anual del empleo inferior al del período anterior a la crisis para alcanzar sus objetivos nacionales. Véase Comité de Empleo, *Annual Employment Performance Report 2024* [«Informe anual de resultados en materia de empleo de 2024», publicación en inglés].

[3] 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 han alcanzado los objetivos nacionales.

Gráfico 1.3.2: La mayoría de los Estados miembros siguieron avanzando hacia sus objetivos nacionales en materia de tasa de empleo en 2023

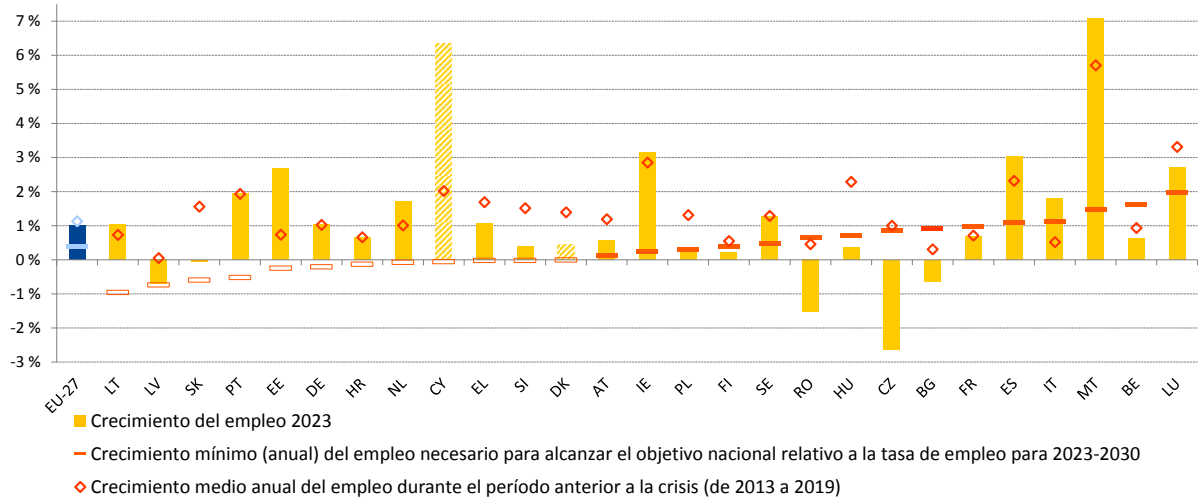
Tasa de empleo (2020 y 2023, 20-64 años, en % de la población); objetivos nacionales y de la UE para 2030



Fuente: Eurostat [lfsi_emp_a] y cuadro sobre los objetivos nacionales para 2030 en el anexo 1.

Gráfico 1.3.3: En dos tercios de los Estados miembros, el crecimiento del empleo en 2023 estaba en vías de alcanzar el objetivo nacional para 2030

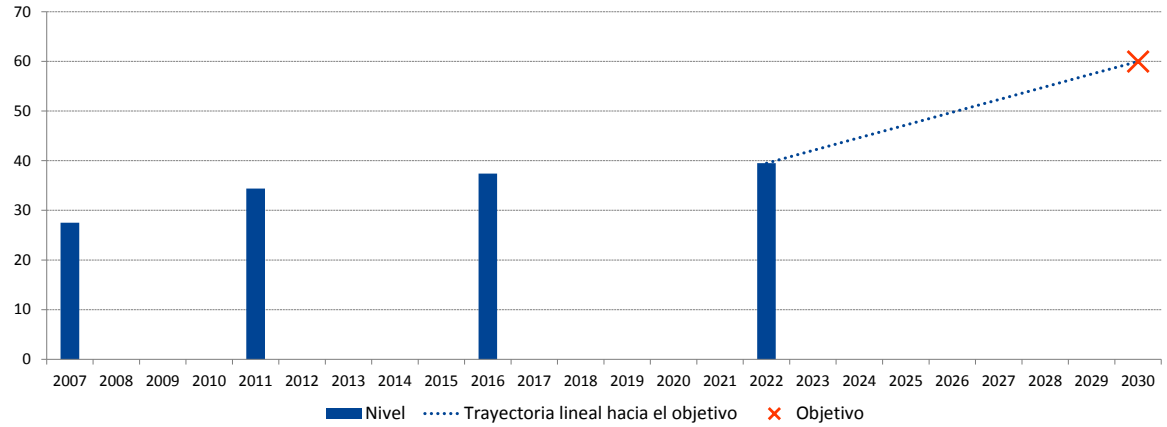
Crecimiento del empleo en 2023 (20-64 años, en cambio porcentual anual) frente al crecimiento medio anual del empleo durante el período 2013-2019, y crecimiento mínimo anual del empleo necesario para alcanzar el objetivo nacional relativo a la tasa de empleo para 2030



Nota: interrupciones en las series de DK y CY en 2023 (indicadas mediante columnas sombreadas)
Fuente: Eurostat [lfsi_emp_a], Europop 2023, sobre la base de la metodología del indicador de resultados en materia de empleo de 2024.

Gráfico 1.3.4: Aunque hay más adultos que participan en actividades educativas, alcanzar el objetivo principal de la UE para 2030 exige esfuerzos renovados

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 %)



Nota: la encuesta AES de 2007 fue un extenso ejercicio piloto por muestreo realizado de forma voluntaria en todos los Estados miembros, salvo en Irlanda y Luxemburgo, entre 2005 y 2008. Sobre esta base, se aplicaron ajustes en la siguiente ronda. A partir de 2011, la encuesta AES está respaldada por un acto jurídico de la Unión y, por tanto, se lleva a cabo en todos los Estados miembros con carácter obligatorio[1]. Interrupción en las series de EU, FR y HU en 2011, de IE, LU y SE en 2016, y de FR, IT y RO en 2022.
Fuente: Eurostat, extracto especial de la tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses sin formación guiada en el puesto de trabajo, a partir de la encuesta sobre la educación de adultos.

Se han registrado algunos avances limitados hacia el objetivo principal en materia de aprendizaje de adultos, por lo que se requieren esfuerzos notables y rápidos para lograrlo de aquí a 2030. Los nuevos datos de la encuesta sobre la educación de adultos (AES) muestran un aumento de la tasa de participación de los adultos en actividades educativas en los últimos doce meses (excluida la formación guiada en el puesto de trabajo) en la UE, del 37,4 % en 2016 al 39,5 % en 2022 (véase el gráfico 1.3.4)[2]. Esta tendencia muy moderada al alza deberá acelerarse notablemente para alcanzar el objetivo de la UE en materia de capacidades del 60 % de aquí a 2030. Esto es fundamental a la luz de la necesidad de que Europa cuente con una mano de obra que se adapte a las cambiantes necesidades en materia de capacidades, así como para que reduzca la escasez de capacidades y de mano de obra y siga siendo competitiva, innovadora e inclusiva en el contexto de la doble transición ecológica y digital y del cambio demográfico.

La mayoría de los Estados miembros siguieron perdiendo terreno en la consecución de sus objetivos nacionales para 2030 en materia de aprendizaje de adultos. En 2022, Suecia, Hungría y Rumanía ya habían superado sus respectivos objetivos nacionales, y Eslovaquia se quedó cerca,

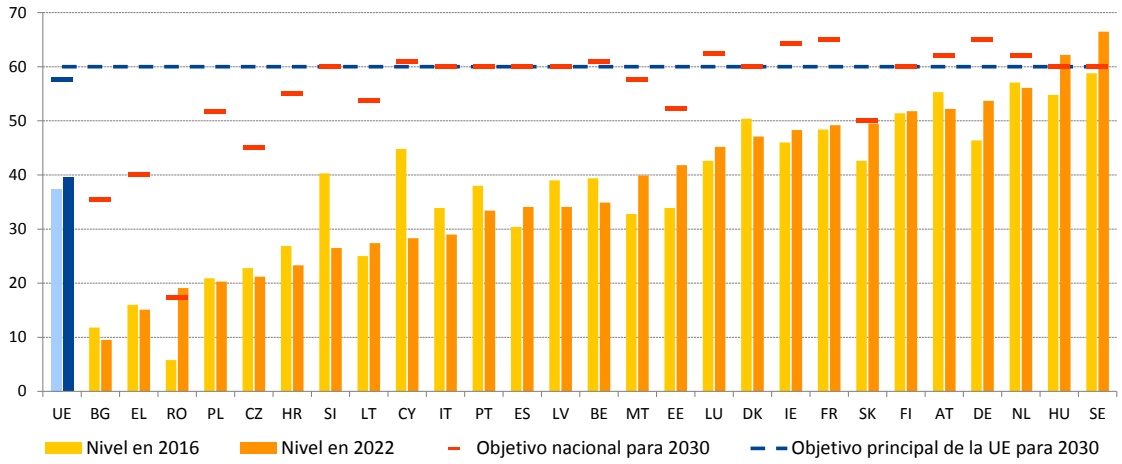
[1] El Reglamento (UE) n.º 823/2010 de la Comisión establece las medidas de ejecución del acto jurídico de base [Reglamento (CE) n.º 452/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo] para la encuesta AES de 2011.

[2] En septiembre de 2024, el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo alcanzó un acuerdo provisional sobre el marco de seguimiento del objetivo en materia de capacidades, utilizando datos de la encuesta AES, excluida la formación guiada en el puesto de trabajo. Véase también *Annual Employment Performance Report 2024* [«Informe anual de resultados en materia de empleo de 2024», publicación en inglés].

pero seguía manteniéndose por debajo (véase el gráfico 1.3.5). Partiendo del nivel más bajo de la UE de participación en el aprendizaje de adultos, Rumanía había fijado un objetivo relativamente bajo, aunque ambicioso, para 2030, que superó en 2022, lo que supuso el mayor aumento en la UE con respecto a 2016 (+ 229 %, aunque esto también podría deberse a la interrupción de las series). Por el contrario, en veinticuatro países, la proporción de adultos que participaron en actividades educativas se mantuvo por debajo de sus objetivos para 2030, entre los cuales Eslovenia, Chipre, Croacia, Polonia e Italia se enfrentaban a las mayores brechas (más de 31 p.p.). De estos veinticuatro países, solo diez avanzaron hacia sus objetivos (en comparación con 2016), especialmente Estonia (+ 23 %), Malta (+ 22 %), Eslovaquia (+ 16 %), Alemania (+ 16 %) y España (+ 12 %). Por otro lado, las tasas de participación en la educación y la formación también suelen ser significativamente más bajas en las regiones ultraperiféricas, remotas y rurales.

Gráfico 1.3.5: Se necesitan importantes esfuerzos a nivel de los Estados miembros para alcanzar los objetivos nacionales para 2030 en materia de aprendizaje de adultos

Tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses en la EU-27 y objetivos nacionales de los Estados miembros para 2030 (25-64 años, en %)

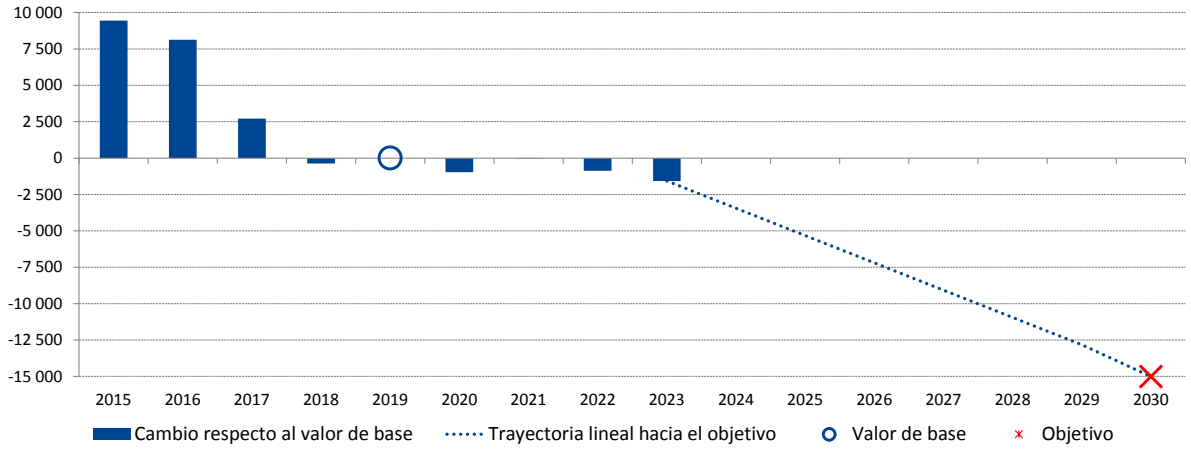


Nota: interrupción en las series de IE, LU y SE en 2016 y de FR, IT y RO en 2022.
Fuente: Eurostat: extracción especial de la tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses sin incluir la formación guiada en el puesto de trabajo, de la encuesta sobre la educación de adultos y cuadro sobre los objetivos nacionales para 2030 en el anexo 1.

La pobreza disminuyó a pesar de un contexto socioeconómico complicado, marcado por la crisis de la COVID-19, los elevados costes de la energía y la inflación. En 2023, había 703 000 personas menos en riesgo de pobreza o exclusión social que en 2022, y 1 571 000 menos que en el año de referencia, esto es, 2019 (véase el gráfico 1.3.6). Esta última lectura de los datos representa el segundo año consecutivo de descenso, tras un período de estabilidad en 2018-2021. No obstante, alcanzar el objetivo principal de reducción de la pobreza de la UE para 2030, de al menos 15 millones de personas, requerirá una aceleración significativa durante el resto de la década.

Gráfico 1.3.6: El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE ha disminuido desde 2019, pero siguen siendo necesarios esfuerzos significativos para alcanzar el objetivo de la UE para 2030

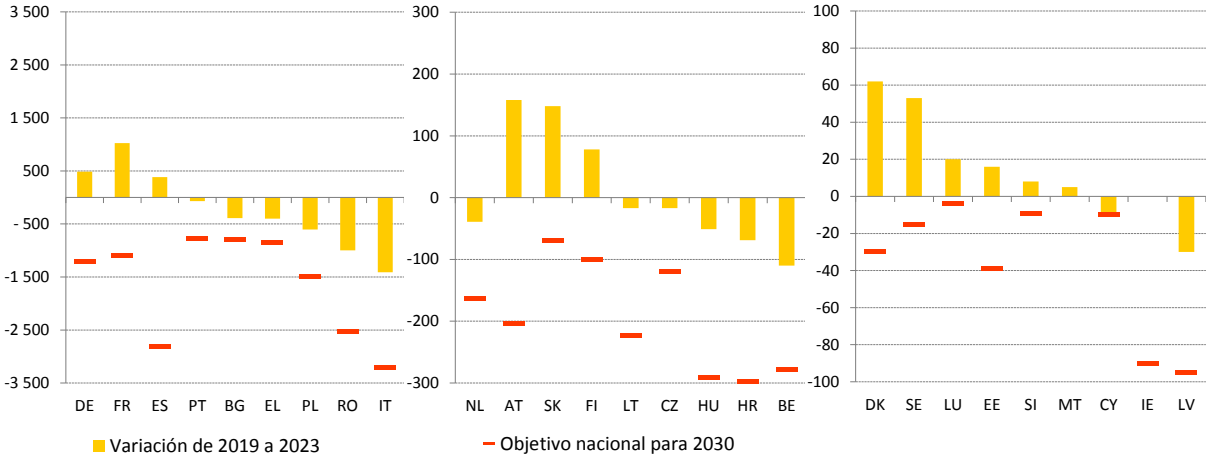
Variación en el nivel de la tasa AROPE en la EU-27 respecto al año de referencia, 2019, y al objetivo principal de la UE para 2030 correspondiente (población total, miles de personas)



Nota: cálculos basados en series sin interrupciones, con valor estimado para 2019 y nuevos cálculos basados en los valores correspondientes a la Francia metropolitana en lugar de en los valores de Francia en 2022 y 2023, para ajustarse a la base de referencia de 2019.
Fuente: Informe anual de 2024 del Comité de Protección Social.

Gráfico 1.3.7: Tan solo cerca de la mitad de los Estados miembros mostraron algunos avances en el cumplimiento de sus objetivos nacionales, pero se necesitan más esfuerzos

Variaciones en los niveles de la tasa AROPE de 2019 a 2023 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 de reducción de la pobreza como una reducción del número de personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados (es decir, hogares con muy baja intensidad laboral), que se espera que se traduzca en una disminución del número de personas AROPE a lo largo de la década. DE expresa su objetivo nacional en comparación con 2020 como año de referencia. FR fijó su objetivo nacional en referencia a la Francia metropolitana y el seguimiento se ajusta a este ámbito geográfico. HU expresa su objetivo nacional de reducción de la pobreza como una reducción de la tasa de privación material y social para las familias con menores, que puede traducirse en una reducción del riesgo de pobreza o exclusión social si prevalecen las circunstancias actuales. MT expresa su objetivo nacional de reducción de la pobreza como una reducción de la tasa AROPE, en términos de puntos porcentuales (esto es, – 3.1 p.p.).
Fuente: Eurostat [ilc_pecs01] y cuadro sobre los objetivos nacionales para 2030 en el anexo 1.

Los avances hacia los objetivos nacionales varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Desde 2019, solo alrededor de la mitad de los Estados miembros han registrado avances hacia sus objetivos nacionales para 2030. Un tercio de ellos (Bélgica, Bulgaria, Chequia, Grecia, Italia, Chipre, Letonia, Polonia y Rumanía) van en general por buen camino para cumplir sus objetivos nacionales, puesto que han alcanzado ya una tasa de progreso de un tercio o más. Por otra parte, casi la mitad de ellos (Dinamarca, Alemania, Estonia, España, Francia, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Austria, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia y Suecia) experimentaron un deterioro y evolucionaron en la dirección opuesta (véase el gráfico 1.3.7)[1]. Además, el número de menores que sufren riesgos de pobreza o exclusión social aumentó en 583 000 en la UE entre 2019 y 2023. No obstante, se observó una evolución positiva en trece países (Bélgica, Bulgaria, Estonia, Irlanda, Grecia, Croacia, Chipre, Malta, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Finlandia y Suecia), entre los veintiuno que fijaron objetivos complementarios de reducción de la pobreza infantil[2]. Se registró una tendencia opuesta en Chequia, Alemania, España, Francia, Luxemburgo, Austria, Polonia y Eslovaquia.

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

La primera fase del análisis por país examina la evolución del mercado laboral y los avances en materia social y de capacidades en cada Estado miembro para detectar riesgos potenciales para la convergencia social al alza que justifiquen un análisis más detallado en una segunda fase. La edición de 2025 de la propuesta de la Comisión de Informe Conjunto sobre el Empleo incorpora este análisis específico por país de la primera fase basado en los principios del marco de convergencia social (MCS), tras el ensayo piloto realizado en el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2024[3]. El análisis está en consonancia con el artículo 148 del TFUE. Asimismo, responde al

[1] Para el seguimiento de los objetivos de reducción de la pobreza nacionales y de la UE, así como para una explicación de las interrupciones en las series y los ajustes correspondientes de los datos, véase también el Informe anual de 2024 del Comité de Protección Social.

[2] 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. Véase el Informe anual de 2024 del Comité de Protección Social para el seguimiento de estos objetivos.

[3] Tras los debates en el Consejo EPSCO de junio de 2023 sobre un marco de convergencia social (MCS) y los mensajes clave del COEM y del CPS sobre la base del trabajo realizado por el Grupo de Trabajo conjunto COEM-CPS entre octubre de 2022 y mayo de 2023. El Consejo EPSCO de febrero de 2024 pidió al COEM y al CPS que examinaran el impacto del mencionado análisis piloto en sus actividades y en el ciclo del Semestre Europeo de 2024.

artículo 3, apartado 3, letra b), del Reglamento (UE) 2024/1263, relativo a la coordinación eficaz de las políticas económicas y a la supervisión presupuestaria multilateral, que indica que la supervisión por parte de la Comisión de la aplicación de las orientaciones en materia de empleo como parte del Semestre Europeo incluye los avances realizados en la aplicación de los principios del pilar europeo de derechos sociales y sus objetivos principales, mediante el cuadro de indicadores sociales y un marco para detectar los riesgos para la convergencia social[1]. El análisis de la primera fase del marco se basa en los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales y detecta *posibles riesgos* para la convergencia social al alza (véase el recuadro metodológico al final de este apartado para más información). Para determinar la existencia de *retos reales* para la convergencia social al alza y los factores clave que los impulsan, se realizará un análisis en una segunda fase que se basará en un conjunto más amplio de pruebas cuantitativas y cualitativas y en el que se tendrán en cuenta las medidas adoptadas o previstas por los Estados miembros para hacer frente a dichos retos. En este apartado se presentan las principales conclusiones horizontales de la primera fase del análisis por país sobre la base del MCS (véase el capítulo 3), en el que se indica qué países deben ser objeto de un análisis más minucioso en una segunda fase.

La primera fase del análisis por país pone de relieve la solidez general de los resultados del mercado laboral, con una convergencia al alza, mientras que los ámbitos de las capacidades y de la política social registraron mejoras más limitadas, así como riesgos para la convergencia al alza. 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 ayuda a detectar retos de especial pertinencia para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales (véanse los anexos 6 y 2, respectivamente). La agregación de las señales de los indicadores del cuadro de indicadores sociales por país (véase el cuadro al final de este apartado para una explicación más detallada sobre la metodología) permite una evaluación global de los riesgos para la convergencia social al alza que afrontan la UE y sus Estados miembros. A continuación se presenta un resumen de las principales conclusiones horizontales (véanse también el cuadro 1.4.1 y el gráfico 1.5.1).

[1] Además, en el considerando 8 del Reglamento se aclara que «[c]omo parte de su análisis integrado de la evolución social y del empleo en el contexto del Semestre Europeo, la Comisión evalúa los riesgos para la convergencia social al alza en los Estados miembros y supervisa los avances en la aplicación de los principios del pilar europeo de derechos sociales sobre la base del cuadro de indicadores sociales y de los principios del marco de convergencia social».

- **La convergencia al alza en el mercado laboral persistió en 2023 en líneas generales; siguen siendo necesarias mejoras en términos de resultados en materia de empleo de los grupos infrarrepresentados.** En general, la tasa de empleo aumentó en la UE, pero el crecimiento fue más lento que en años anteriores y fue desigual entre los Estados miembros y se observaron descensos en cinco países con resultados iguales en la media o por encima de la media. Algunos de los países con resultados inferiores a la media también quedaron aún más rezagados, lo que dio lugar a cierta divergencia en los resultados en materia de empleo. Esto se pone de manifiesto en ocho situaciones «críticas» (rojo) o «en observación» (naranja) detectadas en todos los Estados miembros (sobre la base de la metodología acordada para el Informe conjunto sobre el empleo). El desempleo y su componente de larga duración mostraron ligeras mejoras de media, así como una tendencia de convergencia impulsada por los aumentos en los países con peores resultados. No obstante, el desempleo aumentó en doce Estados miembros en 2023, y un total de ocho se encuentran «en observación». A pesar de las mejoras, los resultados en el mercado laboral para las personas con discapacidad, las mujeres y los jóvenes siguieron rezagados. Seis Estados miembros se enfrentan a «situaciones críticas» en relación con la brecha en materia de empleo entre las personas con y sin discapacidad y cinco lo hacen en relación con la brecha de género en el empleo, respectivamente, mientras que otros tres países y un país, respectivamente, se encuentran en situación de «en observación», con poca o ninguna convergencia aparente en relación con ambos indicadores. La proporción de jóvenes (de 15 a 29 años) que ni estudian ni trabajan mejoró, aunque se mantuvo elevada, con una convergencia limitada en 2023, ya que los países con mejores resultados empeoraron marginalmente, mientras que los países con peores resultados lograron avances desiguales.

- **A pesar de las ligeras mejoras a nivel de la UE, persisten los riesgos para la convergencia al alza en lo que respecta a las capacidades, lo que puede exacerbar los retos relacionados con la empleabilidad, la productividad laboral, la competitividad y la escasez de mano de obra y de capacidades, a menos que se intensifiquen considerablemente los esfuerzos estratégicos.** Los cuatro indicadores principales del cuadro de indicadores sociales que se refieren a las capacidades (participación de niños menores de 3 años en guarderías oficiales, personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, participación de los adultos en actividades educativas y personas que poseen al menos capacidades digitales básicas) registraron modestas mejoras globales a nivel de la UE. Sin embargo, siguió habiendo importantes disparidades entre los Estados miembros. Por ejemplo, la brecha entre los países con mejores y peores resultados en el aprendizaje de adultos y en las capacidades digitales superó los 55 p.p., mientras que la participación en la educación y cuidados de la primera infancia registró una brecha superior a 70 p.p. Además, no ha habido signos de convergencia, ya que los países con buenos resultados mejoran más rápido y los que tienen peores resultados se están quedando aún más rezagados. Esta evolución se refleja en el gran número de países que se enfrentan a situaciones «críticas» y «en observación» (nueve y diez, respectivamente) para cada uno de los cuatro indicadores mencionados. Esto pone de relieve la magnitud del reto al que se enfrentan los Estados miembros, desde la educación de la primera infancia hasta el aprendizaje permanente y la adaptación de la mano de obra a la evolución de las necesidades en materia de capacidades del mercado laboral en el contexto de la doble transición, así como para garantizar la productividad, la competitividad y el crecimiento inclusivo.

- **Aunque la pobreza se redujo ligeramente a nivel de la UE en 2023, se mantuvo por encima de los niveles anteriores a la COVID-19, y algunos indicadores relacionados con la pobreza muestran una divergencia cada vez mayor entre los Estados miembros.** La renta bruta disponible de los hogares per cápita creció por término medio en 2023, aunque la mayoría de los Estados miembros siguieron mostrando disparidades y diez de ellos estaban situación de «en observación» o «crítica». El impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó ligeramente en 2023, aunque siguió siendo superior al de 2019, y nueve países se enfrentan a situaciones «críticas» o «en observación» a este respecto. La proporción de menores en riesgo de pobreza o exclusión social se mantuvo prácticamente estable, pero, para el conjunto de la población, la tasa aún no había regresado a los niveles anteriores a la pandemia. Además, mientras que, en general, las tasas AROPE siguieron convergiendo, las tasas de los menores de edad siguieron mostrando una evolución diferente en los distintos Estados miembros. Siete países se enfrentan a situaciones «críticas» o «en observación» por lo que respecta a la tasa AROPE, y seis países lo hacen con respecto a la tasa AROPE de los menores de edad. En cuanto a la desigualdad de ingresos (medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles), se produjo cierta convergencia, impulsada por mejoras en los países con peores resultados. No obstante, sigue siendo elevada en algunos Estados miembros, y varios de los países con resultados en la media experimentaron un empeoramiento en 2023, lo que llevó a once países a colocarse en situación «crítica» o «en observación» bajo esta dimensión. Por último, el sobrecoste de la vivienda y las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas aumentaron ligeramente, con importantes divergencias, y cinco Estados miembros en situación «crítica» o «en observación» para ambos indicadores.

La primera fase del análisis por país determina que diez Estados miembros requieren un análisis más profundo en una segunda fase a la luz de los retos señalados por los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, lo que señala posibles riesgos para la convergencia social al alza. Estos riesgos, que se destacan en el capítulo 3 del presente informe, se evalúan utilizando la metodología basada en el marco de convergencia social, tal como se indica en los mensajes clave del COEM y el CPS y en el informe subyacente del Grupo de Trabajo (véase el recuadro al final de este apartado). Los Estados miembros afectados son Bulgaria, Estonia, España, Italia, Lituania, Hungría, Rumanía, Grecia, Croacia y Luxemburgo. Los primeros siete de estos países se encontraban también en la segunda fase el año anterior (aunque se observaron mejoras en algunos de ellos, como se explica en el capítulo 3), mientras que los tres últimos lo están por primera vez este año[1]. En todos estos países, se detectaron riesgos potenciales para la convergencia

[1] En el caso de Grecia, esto se debe al empeoramiento de algunos indicadores, o a la estabilidad global de otros en niveles que aún están lejos de la media de la UE en el ámbito social (sobrecoste de la vivienda; necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas; personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE), tanto en el conjunto de la población y como en los menores de edad; efectos de las transferencias sociales para la reducción de la pobreza; y desigualdades de ingresos), a retos persistentes del mercado laboral para las mujeres y los jóvenes, y a una participación baja y en deterioro de los adultos en actividades educativas. En el caso de Croacia, su designación para una segunda fase de análisis se debe al ámbito de las capacidades (participación en el aprendizaje de adultos baja y en deterioro y un deterioro significativo de la proporción de adultos que poseen al menos capacidades digitales básicas), a una tasa de empleo general que sigue siendo inferior a la media de la UE, a pesar de las mejoras, y a una situación de empleo aún difícil para las personas con discapacidad, así como a algunos retos en el ámbito social (efectos de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza y desigualdades de ingresos).

social al alza en relación con situaciones complejas detectadas en un número elevado de ámbitos de actuación, mientras que en el caso de Bulgaria, Estonia, España, Lituania y Luxemburgo también los deterioros a lo largo del tiempo desempeñaron un papel clave en un número menor de ámbitos de actuación. Los indicadores que señalan posibles riesgos para la convergencia social al alza en la mayoría de los países mencionados incluyen la proporción de jóvenes ninis, la ratio de distribución de la renta por quintiles, la tasa AROPE global, la tasa AROPE de los menores de edad y la brecha en materia de empleo entre las personas con y sin discapacidad, seguidos de la participación de los adultos en actividades educativas, la proporción de la población con al menos capacidades digitales básicas y el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza. Los servicios de la Comisión llevarán a cabo un análisis más profundo con respecto a estos diez Estados miembros en la segunda fase.

En cuanto a Luxemburgo, su designación para una segunda fase de análisis se debe al reciente y significativo empeoramiento de algunos indicadores sociales (AROPE, tanto en el conjunto de la población como en los menores de edad, y efectos de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza) y a una tasa de sobrecoste de la vivienda persistentemente elevada, al reciente deterioro de las tendencias del mercado laboral (tasas de desempleo y de desempleo de larga duración y brecha en materia de empleo entre las personas con y sin discapacidad), así como a la disminución de la proporción de adultos que poseen al menos capacidades digitales básicas, aunque las estadísticas se mantienen muy por encima de la media de la UE. En el capítulo 3 del informe se presenta un análisis más detallado para cada uno de los veintisiete Estados miembros.

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	Participación de los adultos en actividades educativas (durante los últimos doce meses, excepto la formación guiada en el puesto de trabajo, % de la población de 25 a 64 años)	2022	DE, HU, NL, SE	DK, EE, IE, FR, LU, MT, AT, SK, FI		BE, ES, LV, PT	RO	HR, IT, CY, LT, SI	BG, CZ, EL, PL
	Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de la población de 18 a 24 años)	2023	EL, HR, IE, PL	BE, BG, CZ, EE, LU, NL, SE, SK	LT, SI	AT, FR, LV	IT	CY, DK, FI, MT, PT	DE, ES, HU, RO
	Proporción de personas que cuentan con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (% de la población de 16 a74 años)	2023	FI, IE, NL	AT, BE, CZ, DK, EE, ES, HU, SE		DE, EL, FR, LT, MT, PT		CY, HR, IT, LU, LV, SI, SK	BG, PL, RO
	Proporción de jóvenes ninis (% de la población total entre 15 y 29 años)	2023	NL, SE	DE, DK, IE, MT, PL, PT, SI	LU	AT, BE, CZ, EE, FI, HR, HU, LV, SK	IT	BG, ES, FR, LT	CY, EL, RO
	Brecha de género en el empleo (puntos porcentuales)	2023	EE, FI, LV	CY, DK, FR, HR, IE, PT, SE	LT	AT, BE, BG, DE, ES, HU, LU, NL, SI, SK		PL	CZ, EL, IT, MT, RO
	Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)	2023	BE, CZ, FI, SI	DK, IE, NL, PL	SK	AT, CY, DE, FR, LU	BG, IT	EE, EL, ES, HR, HU, MT, PT, SE	LT, LV, RO
Condiciones de trabajo justas	Tasa de empleo (% de la población de 20 a 64 años)	2023	CZ, EE, NL, SE	CY, DE, HU, MT, PL	DK	BG, IE, LU, LV, PT, SK	EL, ES, IT	AT, FI, FR, LT, SI	BE, HR, RO
	Tasa de desempleo (% de la población activa de 15 a 74 años)	2023	CZ, DE, MT, PL	BG, CY, HR, HU, IE, NL, SI		AT, BE, LV, PT, RO, SK	EL, ES	DK, EE, FI, FR, IT, LT, LU, SE	
	Tasa de desempleo de larga duración (% de la población activa de 15 a 74 años)	2023	DK, NL	AT, DE, EE, IE, MT, PL	CZ	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, RO, SE, SI	EL, ES	HU, LU	IT, SK
	Crecimiento de la RBDH per cápita (2008 = 100)	2023	HU, LT, MT, PL, RO	HR		CY, DE, DK, IE, LU, LV, PT, SI	EL, ES	BE, CZ, EE, FI, FR, NL, SE, SK	AT, IT

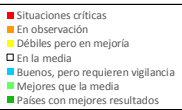
Protección e inclusión social	**Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (% de la población total)**	**2023**	CZ, FI, NL, SI	AT, CY, DK, IT, PL	SK	BE, DE, FR, HR, IE, MT, PT, SE	BG, RO	EE, HU, LT, LU	EL, ES, LV
	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad (% de la población de 0 a 17 años)	**2023**	CZ, DK, FI, NL, SI	BE, CY, EE, HR, PL		AT, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE, SK	IT, RO	EL, FR, HU, LU	BG, ES
	Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (% de reducción de la tasa AROP)	**2023**	BE, DK, FI, IE	AT, CZ, DE, FR, IT, NL, SK		CY, HU, LT, PL, SE, SI	BG	EE, LU, LV, MT	EL, ES, HR, PT, RO
	Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad (puntos porcentuales)	**2023**	ES, IT, PT, SI	EE, FI, FR, LV, MT		AT, CY, CZ, DE, EL, NL, SE, SK		HU, LU, RO	BE, BG, HR, IE, LT, PL
	Sobrecoste de la vivienda (% de la población total)	**2023**	CY	AT, BG, FI, HR, IE, IT, LT, PL, PT, SI	SK	BE, CZ, EE, ES, FR, HU, LV, NL, RO, SE		DE, MT	DK, EL, LU
	Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (% de la población menor de 3 años)	**2023**	FR, LU, NL, SE	BE, CY, ES, MT, PT, SI	DK	EE, EL, FI, HR, IT, LV	HU	AT, BG, DE, IE, LT	CZ, PL, RO, SK
	Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (% de la población de 16 años o más)	**2023**		AT, BE, BG, CY, CZ, DE, HR, HU, LU, MT, NL		DK, ES, FR, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK		RO	EE, EL, FI, LV

Nota: actualizado en noviembre de 2024. El penúltimo valor del indicador sobre la participación de los adultos en actividades educativas se refiere a 2016 y la categorización se basa en el cambio desde ese año hasta 2022. Dado que los datos del indicador sobre la proporción de personas que tienen al menos capacidades digitales básicas generales se recopilan cada dos años, la categorización se basa en el cambio de 2021 a 2023. No se dispone de datos sobre el crecimiento per cápita de la RBDH para Bulgaria. En los anexos 3 y 4 se recogen las interrupciones en las series y otras clasificaciones estadísticas.

Gráfico 1.4.1: 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

Indicador principal	Año	Media de la UE valor	Media de la UE tendencia	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
Participación de los adultos en actividades educativas	2022	39,5		
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación	2023	9,5		
Porcentaje de personas que cuentan con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas	2023	55,6		
Tasa de jóvenes ninis	2023	11,2		
Brecha de género en el empleo	2023	10,2		
Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)	2023	4,72		
CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS				
Tasa de empleo	2023	75,3		
Tasa de desempleo	2023	6,1		
Tasa de desempleo de larga duración	2023	2,1		
Crecimiento de la RBDH per cápita	2023	111,1		
PROTECCIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL				
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social	2023	21,3		
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad	2023	24,8		
Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza	2023	34,7		
Brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad	2023	21,5		
Sobrecoste de la vivienda	2023	8,8		
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales	2023	37,5		
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas	2023	2,4		



Notas: faltan datos para algunos países en algunos indicadores (véase la nota relativa al cuadro 1.4.1).

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)[1]**.** La primera fase del análisis por país se basa en el conjunto completo de indicadores principales del cuadro de indicadores sociales. Cada uno de estos 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, la cual se expresa en términos de desviaciones típicas con respecto a la media del nivel absoluto de los valores del indicador y su variación en comparación con el año anterior (véase el anexo 4 para los 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 principales del cuadro de indicadores sociales se evalúa 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 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 califica como situación «en observación» en dos casos: a) cuando el Estado miembro obtiene peores resultados que la media de la UE en un indicador concreto y la situación en el país se deteriora o no mejora con suficiente rapidez, y b) cuando la puntuación está al nivel de la media de la UE, pero la situación se está deteriorando 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 presentan seis o más indicadores principales del cuadro de indicadores sociales marcados en rojo («situación crítica») o naranja («en observación») en la última edición del Informe conjunto sobre el empleo. Un motivo adicional para considerar que la situación requiere un análisis ulterior se da cuando un indicador marcado en rojo o

[1] Véanse los mensajes clave del Comité de Empleo (COEM) y del Comité de Protección Social (CPS), basados en el informe del Grupo de Trabajo COEM-CPS sobre la introducción de un marco de convergencia social en el Semestre Europeo.

naranja (como se explicó anteriormente) presenta también 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 2024, seguido de un nuevo deterioro hasta el nivel de «situación crítica» en el Informe conjunto sobre el empleo de 2025. Esto se contabilizaría como una «señal» adicional para alcanzar el umbral mínimo de seis señales en total. Por ejemplo, si en la edición del Informe conjunto sobre el empleo de 2025 un país tiene cinco indicadores principales del cuadro de indicadores sociales marcados en rojo o naranja, y uno de ellos presenta dos años consecutivos de deterioro en las ediciones de 2024 y 2025, se considera que el país tiene un total de seis señales en la edición de 2025 (cinco señales rojas/naranjas de los indicadores en la edición de 2025 + 1 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 en la fecha de corte de los datos[1]. 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 ICE 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 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.

[1] La fecha de corte de los datos es el 4 de noviembre de 2024 para el Informe conjunto sobre el empleo de 2025.

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 elevada inflación y el coste de vida. El apartado 2.1.2 recoge las medidas aplicadas por los Estados miembros en estos ámbitos y presta especial atención a las medidas destinadas a aumentar el empleo y apoyar la creación de puestos de trabajo en un contexto de escasez de mano de obra y de capacidades.

2.1.1. Indicadores clave

El mercado laboral de la UE siguió siendo sólido en 2023, con un crecimiento del empleo moderado, pero todavía sólido, a pesar de la reciente desaceleración económica. En comparación con 2022, más de dos millones y medio de trabajadores adicionales tenían un empleo, lo que elevó el total a 217,5 millones. La tasa de empleo (grupo de edad de 20 a 64 años) alcanzó el 75,3 % en 2023 (0,7 p.p. más que en 2022), y un máximo récord del 76,0 % en el segundo trimestre de 2024, con el objetivo principal de la UE de alcanzar al menos un 78,0 % de empleo de aquí a 2030[1]. En general, el crecimiento del empleo se desaceleró (del 2,0 % en 2022 al 1,2 % en 2023), pero siguió siendo firme, a pesar de la debilidad de la actividad económica. La tasa de empleo aumentó en la mayoría de los Estados miembros, y especialmente en Grecia, España, Italia, Chipre, Malta y Polonia (gráfico 2.1.1). Por el contrario, se registraron descensos en Dinamarca, Lituania, Austria, Eslovenia y Finlandia. Bélgica, Croacia y Rumanía se encuentran en «situación crítica», con tasas de empleo que se mantuvieron en niveles relativamente bajos (por debajo del 72,5 %) y aumentos en comparación con el año anterior, que son especialmente bajos en Bélgica y Rumanía. Francia, Lituania, Austria, Eslovenia y Finlandia están «en observación», tras mejoras inferiores a la media a partir de niveles relativamente bajos (en el caso de Francia) o descensos a partir de niveles superiores a la media (en el caso de los otros cuatro países). Por otra parte, Chequia, Estonia, Países Bajos y Suecia son los «países con mejores resultados», con tasas de empleo superiores al 80 %. En general, puede observarse una convergencia de las tasas de empleo

[1] Véase Comisión Europea, Declaración de Oporto y objetivos, 2021.

entre los Estados miembros. No obstante, persisten importantes disparidades regionales en muchos Estados miembros (véase el gráfico 5 del anexo 5), en particular en las regiones ultraperiféricas.

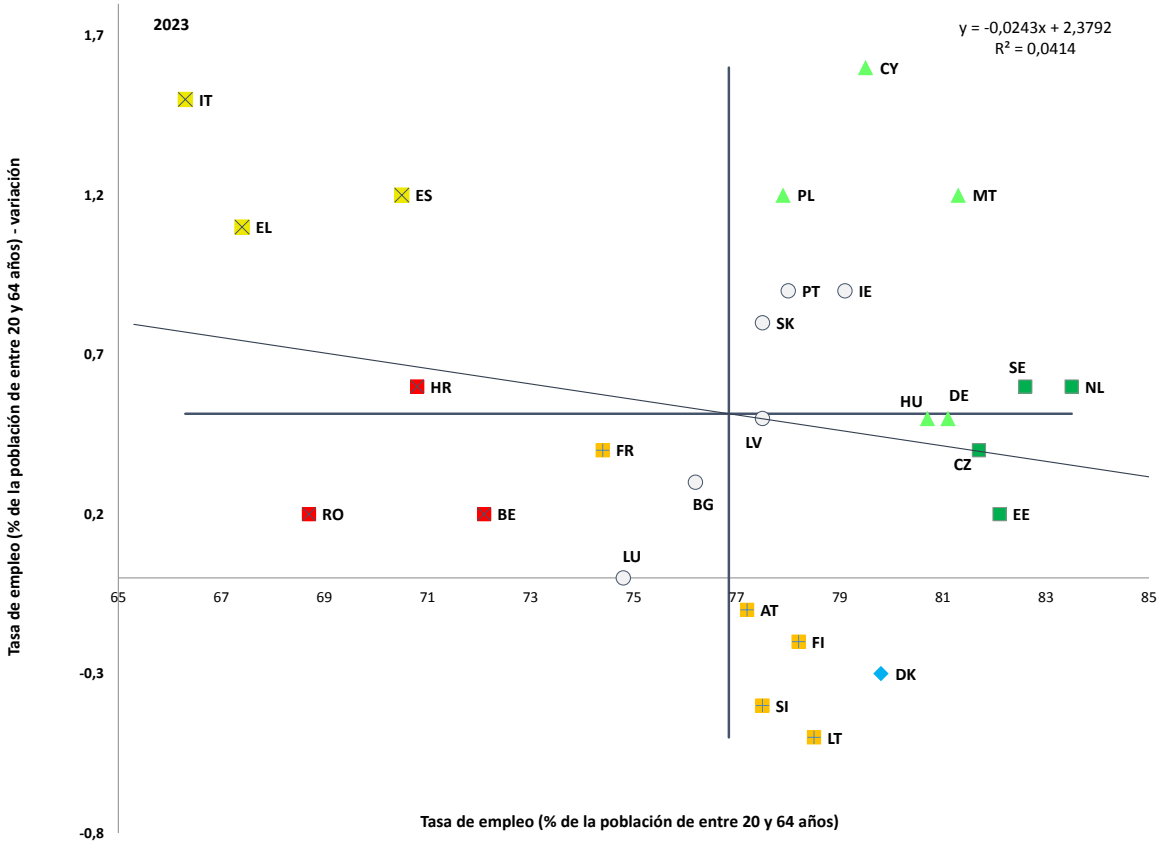
El crecimiento del empleo se vio favorecido por el aumento de la población activa y fue más fuerte en los sectores que experimentaron una escasez de mano de obra relativamente elevada. Tras la pandemia de COVID-19, desde 2020, el empleo ha aumentado en 9 millones de personas gracias a un aumento simultáneo de la población activa de 6,9 millones y a una reducción del desempleo de 2,1 millones. En 2023, la creación de empleo se concentró en sectores como el comercio, el transporte y los servicios de hostelería[1]. El crecimiento del empleo fue, en general, mayor en los sectores que se enfrentan a una escasez importante de mano de obra. Esto puede atribuirse tanto a la creciente oferta de mano de obra como a un cambio en la asignación de puestos de trabajo hacia estos sectores de alta demanda. Por otro lado, la persistencia de la escasez de mano de obra en sectores con un fuerte crecimiento del empleo indica que se mantiene el potencial de creación de empleo. La demanda de mano de obra mantuvo su resiliencia frente a la desaceleración económica, lo que contribuyó a mantener la rigidez del mercado laboral. La tasa de vacantes disminuyó del 2,9 % en el primer trimestre de 2023 al 2,4 % en el segundo trimestre de 2024 (datos desestacionalizados), lo que sigue estando muy por encima de la media anterior a la pandemia del 1,7 % registrada entre 2013 y 2019[2].

[1] Véase Comisión Europea, *Employment and social developments in Europe 2024* [«Evolución social y del empleo en Europa en 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[2] 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.

Gráfico 2.1.1: La tasa de empleo aumentó en la mayoría de los Estados miembros en 2023, aunque a un ritmo más lento

Tasa de empleo (20-64 años), niveles de 2023 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. Interrupción en las series de CY y DK.
Fuente: Eurostat [lfsi_emp_a], EPA-UE.

En la mayoría de los Estados miembros, tanto el empleo como el total de horas trabajadas aumentaron, lo que demuestra un sólido mercado laboral de la UE. El empleo supera ahora los niveles anteriores a la COVID-19 en todos los Estados miembros, excepto en Letonia, Rumanía y Eslovaquia. El total de horas trabajadas aumentó un 0,9 % en 2023 y en el segundo trimestre de 2024 fue superior a los niveles anteriores a la pandemia en la mayoría de los Estados miembros, excepto en Bulgaria, Chequia, Alemania, Letonia, Austria y Eslovaquia. En 2023, el aumento del empleo superó el crecimiento del total de horas trabajadas, lo que dio lugar a un descenso del 0,2 % del promedio de horas trabajadas por empleado. La media de horas trabajadas por empleado en la UE se mantiene por debajo de los niveles anteriores a la COVID-19. El crecimiento más lento del total de horas trabajadas en relación con el empleo refleja una tendencia a la baja a largo plazo de la disminución de la media de horas por trabajador. Esto puede deberse, en parte, a un mayor

crecimiento del empleo en el sector de los servicios y otros sectores en los que los trabajadores, por lo general, trabajan menos horas[1], pero también a un cambio en las preferencias de los trabajadores.

Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo han demostrado ser una herramienta estratégica eficaz para mitigar las perturbaciones económicas temporales. Durante la crisis de la COVID-19, el diseño correcto de los regímenes de reducción del tiempo de trabajo y de otros regímenes similares de conservación del empleo protegieron de forma satisfactoria los puestos de trabajo y los ingresos en la UE. Su uso generalizado se vio facilitado por la disponibilidad de financiación a través del instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (instrumento SURE). Según el análisis empírico de Eurofound, los regímenes de conservación del empleo preservaron 24,8 millones de puestos de trabajo en 2020 y 2,1 millones en 2021, lo que equivale al 13,3 y el 1,1 % del empleo total, respectivamente[2]. El número de puestos de trabajo que se conservaron fue especialmente elevado en Francia, Italia y Alemania, donde se calcula que el uso de regímenes de conservación del empleo durante el primer año de la pandemia preservó 6,6 millones de puestos de trabajo (el 25,0 % del empleo total), 4,7 millones (21,8 %) y 4,7 millones (12,2 %), respectivamente. En términos relativos, los regímenes de conservación del empleo contribuyeron a preservar un número considerable de puestos de trabajo también en muchos países con mercados laborales más pequeños (por ejemplo, más del 14,5 % de los puestos de trabajo en 2020 en Croacia, Chipre, Luxemburgo, Malta y Países Bajos).

El trabajo autónomo ha seguido una tendencia a la baja en la UE, con algunas diferencias entre países y sectores. La proporción de trabajadores autónomos respecto del total del empleo se ha reducido del 14,8 % en 2010 al 13,3 % en 2023. Durante este período, las mayores reducciones se registraron en la agricultura y el comercio, mientras que se observaron incrementos más significativos en los sectores público y cuasipúblico (en particular la administración pública, la educación y la sanidad) y las TIC. El perfil de capacidades de los trabajadores autónomos también cambió: en 2023, el 39 % de ellos tenía un nivel de educación superior, frente a tan solo el 28,0 % en 2010. Las tasas de riesgo de pobreza entre los trabajadores autónomos (de 18 a 64 años) son superiores a las de los asalariados (22,1 % frente al 9,6 %). En 2023, la proporción de trabajadores autónomos varió significativamente entre los Estados miembros: alcanzó o superó el 20 % en Italia y Grecia y se mantuvo por debajo del 8 % en Alemania y Dinamarca (véase también el apartado 2.3.1). Los trabajadores por cuenta propia representaban la mayor proporción de los

[1] Véase Comisión Europea, *Labour market and wage developments in Europe 2023* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa en 2023», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

[2] Eurofound, *Weathering the crisis: How job retention schemes preserved employment and incomes during the pandemic* [«Lidiar con la crisis: cómo los programas de conservación de los puestos de trabajo preservaron el empleo y los ingresos durante la pandemia», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

trabajadores autónomos en la UE (aproximadamente el 70 %) y en la mayoría de los Estados miembros. Entre 2013 y 2023, la proporción de trabajadores por cuenta propia en el total del empleo disminuyó del 10,3 al 9,0 %, ya que menos jóvenes accedieron al trabajo autónomo, por lo que no se compensó el número de trabajadores de más edad que lo abandonaron.

Persisten los retos a medio plazo relacionados con el bajo crecimiento de la productividad en la UE. El crecimiento medio de la productividad se situó en torno al 1,4 % anual antes de 2007, pero disminuyó hasta el 0,8 % entre 2010 y 2019, y hasta el 0,7 %, en 2023[1]. A pesar de que se prevén ligeras mejoras, el crecimiento de la productividad sigue siendo estructuralmente bajo, lo que socava la competitividad global de la UE. En la mayoría de los Estados miembros, es el crecimiento del empleo, más que la productividad, el que impulsa ahora el crecimiento del PIB, salvo en Dinamarca, Polonia, Portugal, Rumanía y Eslovaquia. La existencia de niveles de productividad laboral persistentemente bajos, también en un contexto de envejecimiento de la población, amenaza la competitividad, el crecimiento económico, la creación de empleo y el nivel de vida. El informe de Mario Draghi sobre «El futuro de la competitividad europea» pone de relieve importantes lagunas en la especialización, la innovación y la inversión en alta tecnología de la UE, en especial si se comparan con los Estados Unidos[2]. El débil crecimiento de la productividad total de los factores ha sido la principal causa determinante del decepcionante crecimiento de la productividad laboral y está relacionado, en particular, con un descenso de la innovación y la adopción tecnológicas; pero también contribuyeron otras causas, como la redistribución insuficiente de capital y mano de obra entre las empresas, el envejecimiento de la mano de obra, que reduce la asunción de riesgos, y una menor acumulación de capital humano. La escasez de mano de obra y de capacidades retrasa la adopción de tecnologías, aumenta los costes y reduce aún más la demanda de mano de obra. A corto plazo, esta escasez puede obligar a las empresas a retener a los trabajadores, lo que dificulta la redistribución de la mano de obra y obliga a los empleados a trabajar más horas, factores que podrían reducir la productividad y agravar los desajustes entre capacidades y empleos, dando lugar así a un mayor desempleo estructural. Como se subraya en el informe de Mario Draghi, adaptar los sistemas de educación y formación a la evolución de las necesidades en materia de capacidades, en particular para la doble transición, y priorizar el aprendizaje de adultos y la educación y formación profesionales, es esencial para impulsar la competitividad. La reducción de las barreras administrativas, el fomento de la innovación y el apoyo a una negociación colectiva eficaz pueden contribuir a garantizar el aumento de la productividad y a sostener el crecimiento salarial y la competitividad.

[1] Comisión Europea, *Labour market and wage developments in Europe –Annual review 2024* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa – Revisión de 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.
[2] Draghi, M. (2024a), Draghi, M. (2024b).

La escasez de mano de obra y de capacidades sigue siendo significativa y generalizada en la UE, pero está disminuyendo con respecto a sus máximos. Durante la última década, la escasez de mano de obra y de capacidades ha ido en aumento en todos los Estados miembros. Con la reciente recesión económica, la proporción de directivos que indica una escasez de mano de obra como factor limitante de la producción disminuyó ligeramente (18,0 % en octubre de 2024 frente al 22,4 % en octubre de 2023 y el 25,9 % en octubre de 2022), pero sigue siendo relativamente elevada[1]. La escasez de mano de obra se produjo en los sectores de las CTIM (en particular, las TIC), la construcción, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración, el transporte, el turismo y otros sectores pertinentes para la doble transición ecológica y digital. Según el informe EURES de 2023[2], la escasez más grave se observó en profesiones como conductores de camiones pesados, profesionales de enfermería (en particular los especialistas), médicos, electricistas, techadores, camareros y trabajadores de la construcción. El recuadro 1 del pilar ofrece un análisis más detallado de los importantes desafíos que se afrontan a este respecto.

Recuadro 1 del pilar: Abordar la escasez de mano de obra y de capacidades en la UE

Abordar la escasez de mano de obra y de capacidades es fundamental para impulsar la competitividad, la capacidad de innovación y el crecimiento inclusivo y sostenible de la UE. Durante casi una década, la escasez de mano de obra y de capacidades ha aumentado en todos los Estados miembros y se espera que siga aumentando en el contexto de la transformación digital y ecológica. La escasez de mano de obra no ha disminuido de manera significativa, ni siquiera ante la reciente desaceleración económica. Esta escasez está impulsada por el cambio demográfico, la demanda de nuevas capacidades relacionadas con los avances tecnológicos y la doble transición, así como por las malas condiciones de trabajo en determinados sectores. Empresas de todos los tamaños y sectores aluden a esta escasez, que es especialmente persistente en el sector de la asistencia sanitaria, los ámbitos CTIM (en particular, las TIC), la construcción, el transporte y determinadas ocupaciones basadas en los servicios (por ejemplo, cocineros y camareros)[3]. La escasez de mano de obra puede ser indicativa de una economía fuerte, que capacita a los trabajadores para negociar mejores salarios y condiciones de trabajo, pero también puede obstaculizar la productividad y la capacidad de innovación, debilitar la competitividad de la UE, plantear cuellos de botella para el crecimiento inclusivo y dificultar el progreso en la doble transición ecológica y digital. La aplicación del pilar europeo de derechos sociales, en particular en materia de educación, formación y aprendizaje permanente (principio 1), apoyo activo para el

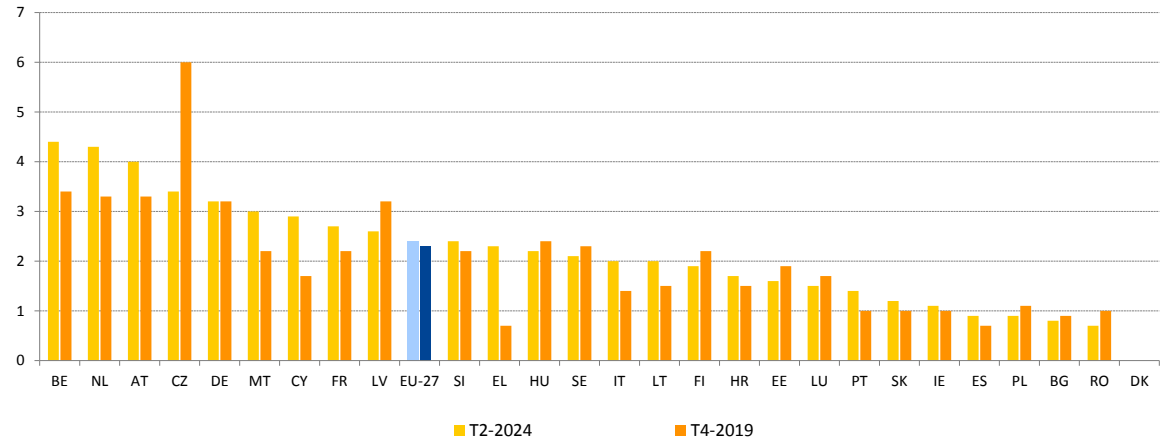
[1] Comisión Europea, Encuesta de empresas y consumidores.
[2] Autoridad Laboral Europea, *Labour shortages and surpluses in Europe 2023* [«Escasez y excedentes de mano de obra en Europa en 2023», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.
[3] Eurofound, Encuesta europea de empresas de 2019, y Comisión Europea, *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps in the EU* [«Evolución social y del empleo en Europa en 2023: abordar la escasez de mano de obra y de capacidades en la UE», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

empleo (principio 4) y empleo seguro y adaptable (principio 5), también contribuirá a abordar la escasez de mano de obra y de capacidades.

La escasez de mano de obra varía considerablemente de un Estado miembro a otro, y no se distribuye por igual entre sectores y ocupaciones. En el segundo trimestre de 2024, la tasa de vacantes de empleo (desestacionalizada) más elevada se registró en Bélgica (4,4 %), Países Bajos (4,3 %), Austria (4,0 %), Chequia (3,4 %), Alemania (3,2 %) y Malta (3,0 %). Por el contrario, Bulgaria, Rumanía, España y Polonia registraron las tasas más bajas (todas por debajo del 1 %) (véase el gráfico siguiente). La escasez de mano de obra en el sector de la fabricación es especialmente elevada, y siguió creciendo durante 2022 y 2023, en Croacia, Eslovenia y Bulgaria. En el sector de la construcción, Eslovenia, Grecia y Croacia tienen los mayores problemas de contratación de trabajadores, mientras que, en el sector de los servicios, la escasez de mano de obra es más acentuada en Malta, Países Bajos y Alemania. Recientemente, la Comisión ha señalado cuarenta y dos ocupaciones que considera ocupaciones con escasez de mano de obra en toda la UE[1]. La escasez sectorial incluye actividades administrativas y de servicios de apoyo, servicios de hostelería, las TIC y la construcción. Además, en las encuestas, cada vez son más las empresas que indican que no logran encontrar personal con las capacidades específicas necesarias para cubrir sus vacantes[2][3].

La escasez de mano de obra sigue siendo mayor en la mayoría de los Estados miembros que en 2019

Tasa de vacantes de empleo, T4-2019 frente a T2-2024



Nota: actividades NACE 2, B-S (industria, construcción y servicios).
Fuente: Eurostat [ei_lmjv_q_r2], datos desestacionalizados, sin ajuste de calendario.

Una acción concertada y reforzada a nivel de la UE, de los Estados miembros y regional, en la que también participen los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes, es

[1] Comunicación: *Action Plan on labour and skills shortages in the EU (2024)* [«Plan de acción sobre la escasez de mano de obra y capacidades en la UE (2024), publicación en inglés], Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.
[2] Comisión Europea, *Flash Eurobarometer FL529: European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises* [«Eurobarómetro Flash n.º 529: Año Europeo de las Competencias: Escasez de capacidades; estrategias de contratación y retención en las pequeñas y medianas empresas», publicación en inglés], 2023.
[3] BEI, Encuesta del BEI sobre inversión (EIBIS) de 2023.

fundamental para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades. En marzo de 2024, la Comisión presentó un plan de acción para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades, elaborado en estrecha colaboración con los interlocutores sociales[1]. Dicho plan se basa en las numerosas iniciativas ya adoptadas y establece ochenta y siete nuevas medidas que la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales adoptarán o deben adoptar para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades. Estas medidas se inscriben en cinco ámbitos de actuación: i) la activación de las personas infrarrepresentadas en el mercado laboral, ii) el apoyo a las capacidades, la formación y la educación, iii) la mejora de las condiciones de trabajo, iv) la mejora de la movilidad justa dentro de la UE y v) la atracción del talento de fuera de la UE. La Comisión está avanzando a buen ritmo en el cumplimiento de sus compromisos. Sobre la base de las actualizaciones recibidas, de los treinta nuevos compromisos asumidos por la Comisión en el plan de acción, seis se han aplicado plenamente (20 %) y veintidós están en curso (73 %). Asimismo, los interlocutores sociales se han comprometido a un total de treinta y cuatro acciones y, sobre la base de la información recopilada por la Comisión, está en curso la ejecución de un tercio de estos compromisos (once acciones, el 32 % de sus compromisos totales). La Comisión seguirá supervisando los avances en la ejecución de este plan de acción en el contexto del Semestre Europeo. En diciembre de 2024, el Consejo adoptó unas Conclusiones sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE, centradas en la movilización del potencial de trabajo desaprovechado[2], en las que tomó nota del Plan de Acción de la Comisión e hizo hincapié en las medidas destinadas a combatir la escasez de mano de obra y de personal cualificado ayudando a acceder al mercado laboral a los grupos infrarrepresentados en él, apoyando la adquisición de capacidades y mejorando las condiciones de trabajo. Los debates tripartitos sobre esta cuestión, con la participación de los interlocutores sociales europeos y nacionales, se organizan en el Comité de Empleo (COEM) y el Comité de Protección Social (CPS). La ejecución del Plan de Acción de la Comisión y la aplicación de las medidas que solicita el Consejo en sus Conclusiones contribuirán a la consecución de los objetivos nacionales y los objetivos principales de la UE en materia de empleo y capacidades de aquí a 2030[3].

Varios Estados miembros han adoptado medidas para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades, en particular mediante la captación de nacionales de terceros países. En marzo de 2024, entró en vigor en **Alemania** la Ley de inmigración de trabajadores cualificados, que revisa y amplía la normativa para los trabajadores cualificados con formación superior y se basa en la lista ampliada de ocupaciones que experimentan escasez de mano de obra (véase el apartado 2.2.2). En diciembre de 2023, **Francia** reformó su Servicio Público de Empleo (ahora

[1] Comunicación: *Action Plan on labour and skills shortages in the EU (2024)* [«Plan de acción sobre la escasez de mano de obra y capacidades en la UE (2024), publicación en inglés], Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.

[2] Conclusiones del Consejo sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: movilizar el potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea (ST16556/24).

[3] Véase Comisión Europea, Declaración de Oporto y objetivos, 2021.

denominado *France Travail*) para mejorar el apoyo a los demandantes de empleo y abordar mejor la escasez de mano de obra (véase el apartado 2.3.2). En 2023, **Austria** aplicó un «Plan de Acción contra la Escasez de Trabajadores Cualificados», que asignaba 75 millones EUR a las políticas activas del mercado de trabajo para 2024 y 2025. El Plan también incluye acciones de apoyo a la integración en el mercado laboral de los solicitantes de asilo y los beneficiarios de protección subsidiaria. En febrero de 2024, **Eslovenia** tomó medidas para establecer los pagos correspondientes a complementos o primas por la carga de trabajo adicional en determinadas ocupaciones con escasez de mano de obra en el sector sanitario (esto es, la especialidad de medicina familiar). **Malta** amplió el «Plan de Desarrollo de Capacidades» en diciembre de 2023 para promover la adquisición de capacidades por parte de la mano de obra. En octubre de 2023, **Italia** actualizó su legislación y aumentó las inversiones en programas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional para facilitar el acceso de profesionales altamente cualificados a su mercado laboral y responder mejor a la escasez de mano de obra y de capacidades, también como parte de su PRR. En agosto de 2023, **Luxemburgo** modificó su legislación para simplificar el proceso de contratación de nacionales de terceros países y mejorar la atracción y retención del talento.

La tasa de desempleo de la UE alcanzó mínimos históricos en 2023 y principios de 2024, a pesar de la desaceleración económica. La tasa media de desempleo en la UE (grupo de edad de 15 a 74 años) disminuyó al 6,1 % (frente al 6,2 % en 2022), lo que representa el nivel más bajo registrado (gráfico 2.1.2). Grecia, Chipre y España registraron los mayores descensos, de 1,4 p.p., 1,0 p.p. y 0,8 p.p., respectivamente. Por el contrario, Dinamarca, Estonia, Lituania, Luxemburgo y Hungría registraron aumentos iguales o superiores a 0,5 p.p. Italia, Francia, Suecia, Finlandia, Lituania, Dinamarca, Estonia y Luxemburgo se encuentran «en observación», ya sea debido a un desempleo relativamente elevado o a mejoras inferiores a la media. Mientras que España y Grecia tienen, con diferencia, las tasas de desempleo más elevadas, con un 12,2 y un 11,1 %, respectivamente, se encuentran en una situación «débil pero en mejoría», ya que ambos países experimentaron descensos muy por encima de la media de la UE. Chequia, Polonia, Alemania y Malta son los «países con mejores resultados», con tasas de desempleo de entre el 2,6 y el 3,1 %. En septiembre de 2024, la tasa media de desempleo de la UE se había reducido aún más, hasta el 5,9 %. La elevada escasez de mano de obra, a pesar de encontrarse en descenso[1], ha llevado a las empresas a retener empleados a pesar de la menor demanda de sus productos y servicios, lo que ha contribuido a mantener la tasa de desempleo en niveles bajos[2]. Además, la escasez de mano de obra y de capacidades puede haber contribuido a la baja tasa de transición del empleo al desempleo. Las diferencias en la tasa de desempleo entre los países de la UE han disminuido de forma ininterrumpida tras alcanzar su máximo en 2013 y son casi tan bajas como antes de la crisis

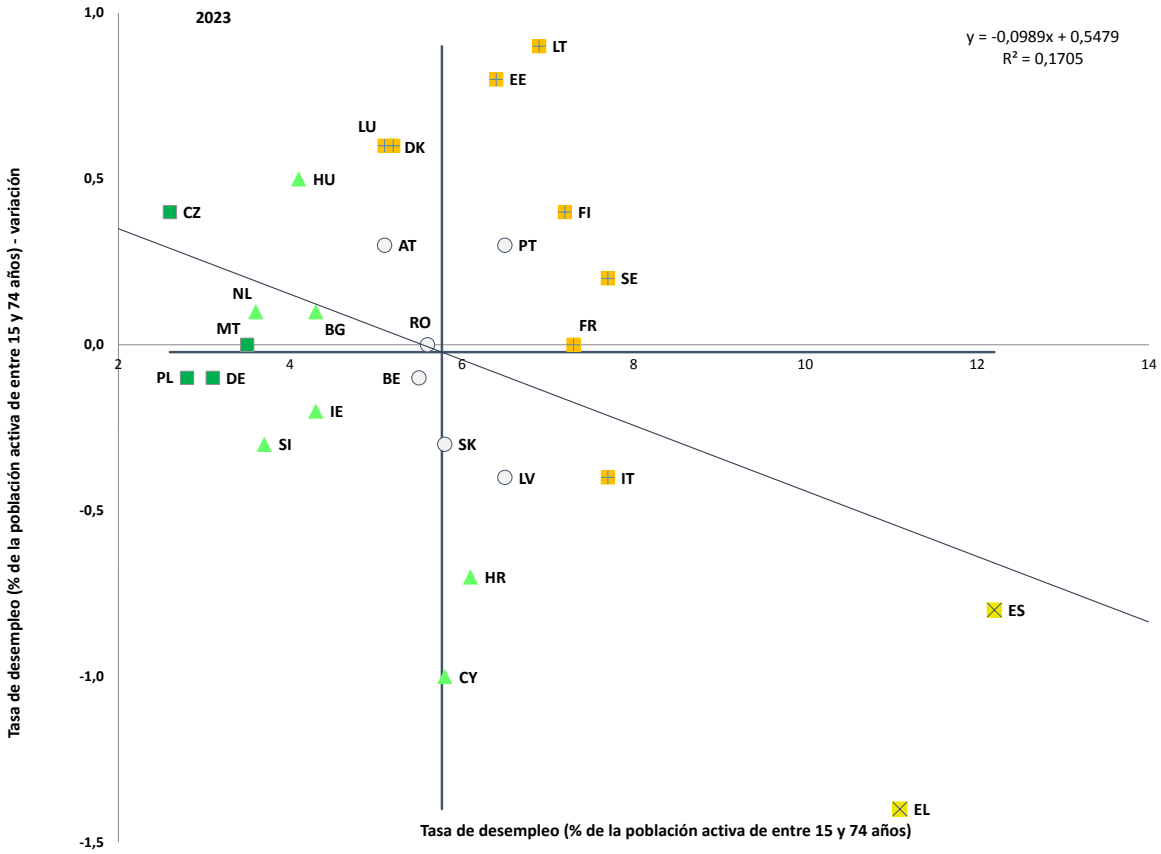
[1] Comisión Europea, Autumn 2024 Economic Forecas - A gradual rebound in an adverse environment [«Previsiones económicas de otoño de 2024: un repunte gradual en un entorno adverso», publicación en inglés].

[2] Comisión Europea, *Labour market and wage developments in Europe –Annual review 2024* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa – Revisión de 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

financiera de 2008-2009. Sin embargo, persisten importantes disparidades regionales en muchos países (véase el gráfico 6 del anexo 5), en particular en las regiones ultraperiféricas.

Gráfico 2.1.2: La tasa de desempleo descendió en casi la mitad de los Estados miembros en 2023

Tasa de desempleo (15-74 años), niveles de 2023 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. Interrupción en las series de CY y DK.
Fuente: Eurostat [une_rt_a], EPA-UE.

La transición ecológica está remodelando la economía, generando una demanda de nuevas funciones y capacidades en los sectores existentes, una reasignación de mano de obra entre sectores y la creación de nuevos puestos de trabajo en la «economía verde», lo cual puede dar lugar a una creación neta de empleo si esta evolución cuenta con el apoyo de políticas adecuadas. La transición hacia una economía circular e hipocarbónica está generando desplazamientos de trabajadores entre los distintos sectores, especialmente en los sectores de la energía, la minería, la construcción, la fabricación, el transporte y la gestión de residuos. Un análisis reciente muestra que, por término medio, entre el 1,8 y el 3,9 % de los trabajadores de la UE cambian de sector cada año. Esta cifra se ha mantenido estable a lo largo del tiempo, con un ligero

aumento en algunos países, en torno al nivel de 2016[1]. Al mismo tiempo, la proporción de trabajadores en la economía verde en la UE aumentó del 2,2 en 2015 al 2,5 % en 2021, con marcadas diferencias entre los Estados miembros (del 0,9 % en Hungría y el 1,4 % en Malta al 4,9 % en Estonia y al 5,4 % en Luxemburgo en 2021)[2]. Según otras mediciones, la economía verde podría ser mayor, ya que podría representar hasta el 11,3 % de la mano de obra de la UE (frente al 10,8 % en 2015)[3]. Mientras tanto, los sectores con un elevado nivel de emisiones[4] siguen empleando a un porcentaje significativo de trabajadores (3,5 % en la UE en 2023), con diferencias que oscilan entre el 0,8 en Chipre y el 0,9 % en Irlanda hasta el 7,4 % en Chequia. Las pruebas indican que, además de abordar la escasez de mano de obra en profesiones esenciales para una economía de cero emisiones netas y garantizar una transición justa, unas políticas bien diseñadas que apoyen a los trabajadores en la naturaleza cambiante de su trabajo o en su transición a nuevos sectores o puestos de trabajo, especialmente a los más afectados por el cambio a la neutralidad climática, pueden dar lugar a una creación neta de empleo en la Unión[5].

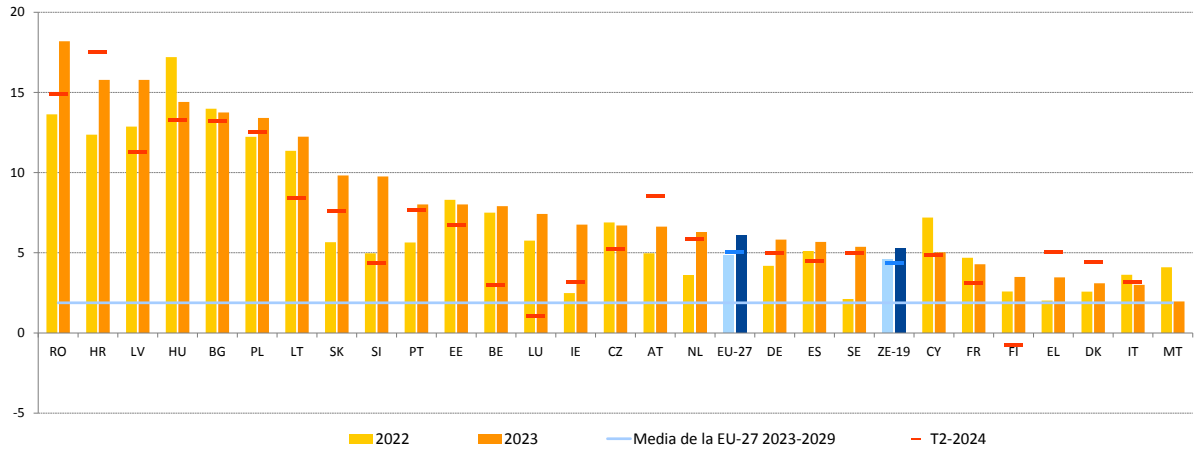
La transformación digital está apoyando la creación de empleo en determinados sectores. El número de especialistas en TIC en la UE ha estado en constante aumento desde 2013 (un 59,3 %) y alcanzó una cifra superior a 9,5 millones en 2023. De aquí a 2030, al ritmo actual, el número de especialistas en TIC alcanzará solo 12 millones, muy por debajo del objetivo de 20 millones y en un contexto de creciente competencia por el talento con capacidades digitales[6]. No obstante, las mujeres siguen estando significativamente infrarrepresentadas, ya que, en 2023, solo el 19 % de los especialistas en TIC eran mujeres. Además, los avances tecnológicos en ámbitos como la IA, el análisis de datos, los mundos virtuales, la ciberseguridad y la informática cuántica, en la nube y periférica están transformando aún más las economías y los mercados laborales. Esto hará que las capacidades digitales sean cada vez más necesarias, mientras que actualmente cuatro de cada diez adultos y un tercio de los trabajadores en Europa carecen incluso de capacidades digitales básicas

[1] Fulvimari A. *et al. Estimating labour market transition costs and social investment needs of the green transition — a new approach*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024 (próxima publicación).
[2] Sobre la base de Eurostat [env_ac_egss1] y [nama_10_a10_e].
[3] Sobre la base de los cálculos del Centro Común de Investigación realizados en el marco del proyecto GreenJobs, tras la puesta en marcha del enfoque basado en tareas ONET propuesto por Gili, Verdolini y Vona (2020) para medir el empleo verde en la UE.
[4] Entre las industrias con un elevado nivel de emisiones se encuentran las industrias extractivas, la fabricación de productos químicos, la fabricación de otros productos minerales no metálicos, la fabricación de metales básicos y la fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques.
[5] Comisión Europea, SWD(2020) 176 final (proyecciones basadas en el programa E-QUEST utilizando un escenario de «menor tributación del trabajo poco cualificado»), 2020.
[6] Comisión Europea, La Década Digital de Europa: metas digitales para 2030, 2023.

(véase el apartado 2.2.1). La mayor escasez se registra en ámbitos como la creación de contenidos digitales y la programación informática, especialmente en Letonia, Dinamarca, Polonia y España[1].

Gráfico 2.1.3: Los salarios siguieron aumentando en 2023 en un contexto de elevada inflación y rigidez del mercado laboral

Remuneración nominal por empleado, variación porcentual anual



Nota: Nota: EA-20, los veinte países que han adoptado el euro. La remuneración nominal por empleado se calcula como la remuneración total percibida por los empleados dividida entre el número total de empleados. La remuneración nominal incluye, además de los salarios brutos, las cotizaciones a cargo del empleador.
Fuente: base de datos AMECO [HWCDW] y Eurostat, cuentas nacionales [namq_10_gdp] y [namq_10_a10_e].

El crecimiento de los salarios en la UE siguió siendo sólido en 2023, aunque varió significativamente de un Estado miembro a otro. El crecimiento anual de la remuneración nominal por empleado alcanzó un máximo histórico del 6,1 % (interanual), frente al 4,9 % registrado en 2022, en un contexto de inflación aún elevada[2] y de tensión en los mercados laborales. Posteriormente, disminuyó hasta el 5,0 % en el segundo trimestre de 2024, a medida que se suavizó la inflación. El crecimiento de los salarios tuvo grandes variaciones entre los Estados miembros (gráfico 2.1.3). En el segundo trimestre de 2024, el crecimiento de los salarios nominales (interanual) superó el 11 % en Bulgaria, Croacia, Letonia, Hungría, Polonia y Rumanía, y osciló entre el 6 y el 10 % en Estonia, Lituania, Austria, Portugal y Eslovaquia. Fue inferior al 3,2 % en Bélgica, Irlanda, Francia, Italia, Luxemburgo, Malta y Finlandia.

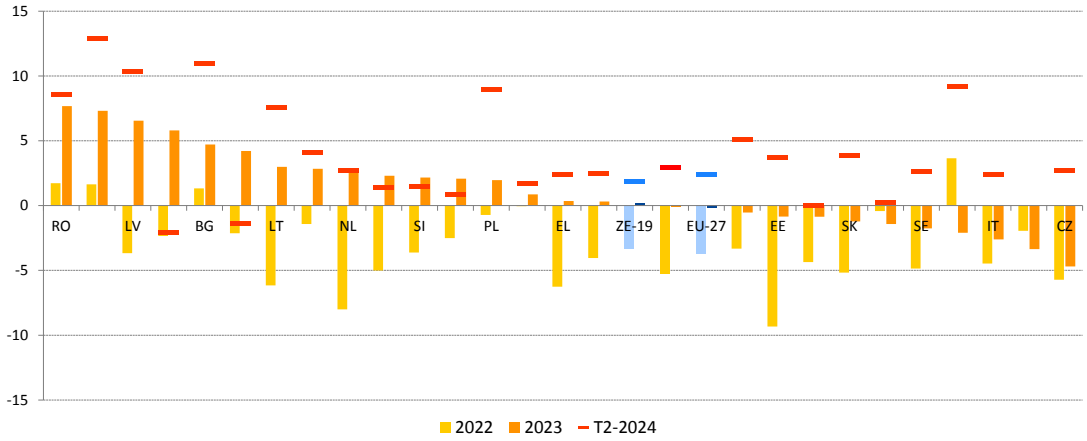
Los salarios negociados también mostraron un fuerte crecimiento, impulsado por el aumento de la demanda para compensar las pérdidas de poder adquisitivo. Los salarios negociados en la zona del euro aumentaron un 3,6 % (en tasa interanual) en el segundo trimestre de 2024, lo que refleja una desaceleración de las tasas de crecimiento del 4,4 al 4,7 % observadas desde el primer trimestre de 2023[3]. No obstante, el último aumento sigue siendo significativamente superior a los

[1] OCDE, *Skills for Job 2022* [«Capacidades para el empleo 2022», publicación en inglés], 2022.
[2] La inflación siguió situándose en el 4,9 %, en tasa interanual, en septiembre de 2023, antes de caer de forma más acusada en el cuarto trimestre y alcanzar el 3,1 % en diciembre.
[3] El crecimiento de los salarios negociados representa el resultado directo de la negociación salarial entre los interlocutores sociales. Incluye tanto los salarios recién negociados como los acordados previamente. Por regla general, excluye las primas, las horas extraordinarias y otras remuneraciones individuales que no estén vinculadas a la negociación colectiva. En comparación

registrados en 2022 y osciló entre el 2,6 y el 3,1 %. En 2023 se produjeron varios conflictos laborales, alimentados por la preocupación de que los salarios no se ajustaran al ritmo del aumento del coste de la vida[1].

Gráfico 2.1.4: Los salarios reales están repuntando, pero aún no se han recuperado de las pérdidas de años anteriores

Sueldos y salarios brutos reales por empleado, variación porcentual anual



Nota: EA se refiere a EA-20, los veinte países que han adoptado el euro. Los salarios reales se calcularon utilizando el índice armonizado de precios de consumo como deflactor.
Fuente: base de datos AMECO [5000 HWWDW, 5000 ZCPIH] y Eurostat [namq_10_gdp, namq_10_a10_e, prc_hicp_midx].

Tras un descenso notable en 2022, los salarios reales empezaron a crecer a partir del tercer trimestre de 2023, impulsados en gran medida por la relajación de la inflación. Los salarios reales en la UE cayeron un 3,7 % en 2022 y continuaron disminuyendo a principios de 2023, lo que se tradujo en una caída anual del 0,2 %[2]. Sin embargo, el crecimiento de los salarios reales se reanudó a partir del segundo trimestre de 2023 y alcanzó el 2,4 % (interanual) en el segundo trimestre de 2024 (véase el gráfico 2.1.4). Este repunte se debió a la disminución de la inflación y al mantenimiento del sólido crecimiento de los salarios nominales. En el segundo trimestre de 2024, el crecimiento de los salarios reales superó el 4,0 % en Bulgaria, Croacia, Letonia, Lituania, Hungría, Austria, Polonia, Portugal y Rumanía. Por el contrario, se situó por debajo del 1,0 % en España, Francia y Finlandia, y disminuyó un 1,4 % en Luxemburgo y un 2,1 % en Bélgica, tras haber registrado fuertes aumentos en 2023 en estos dos últimos países. A pesar de estas recientes mejoras, los salarios reales en la UE y en la mayoría de los Estados miembros se mantienen por debajo de los

con los salarios pagados, los salarios negociados tampoco son sensibles al número de horas trabajadas (ya que se fijan a tiempo completo) y representan un mínimo salarial en algunos sectores.

[1] Eurofound, *Labour disputes across Europe in 2023: Ongoing struggle for higher wages as cost of living rises* [«Conflictos laborales en Europa en 2023: continúa la lucha por unos salarios más altos a medida que aumenta el coste de vida», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

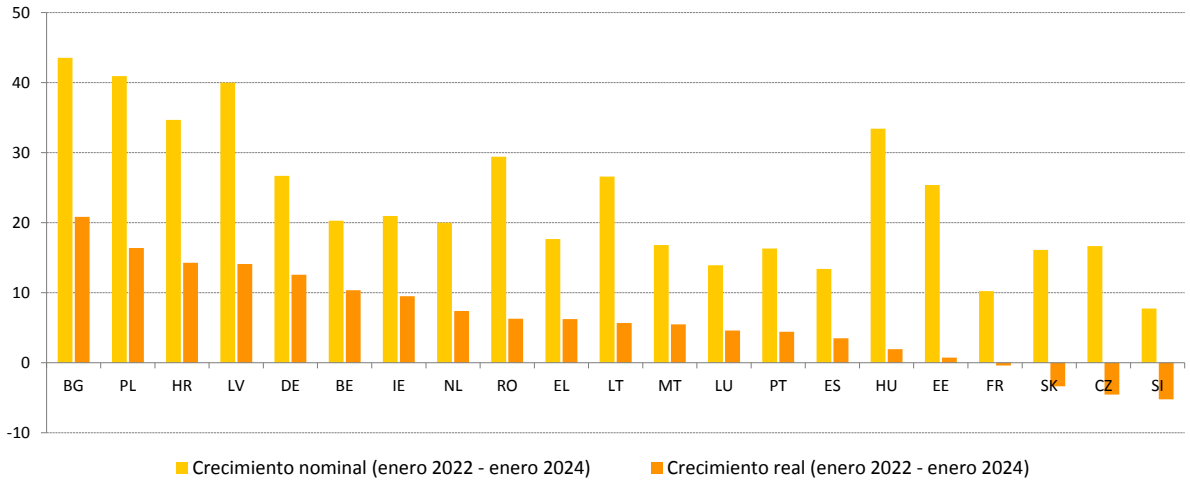
[2] Los salarios reales se calcularon utilizando el índice armonizado de precios de consumo como deflactor.

niveles anteriores a la pandemia. Se espera que los salarios reales alcancen los niveles de 2019 en 2025 en la UE y en 2026 en la zona del euro[1].

Los aumentos de los salarios mínimos legales compensaron en gran medida la pérdida de poder adquisitivo de los perceptores del salario mínimo en la mayoría de los Estados miembros. Entre enero de 2022 y enero de 2024, los salarios mínimos legales aumentaron más del 7 % en términos nominales en todos los Estados miembros en los que están en vigor[2]. Aumentaron más del 40 % en Bulgaria, Letonia y Polonia, y más del 20 % en Bélgica, Alemania, Estonia, Irlanda, Croacia, Lituania, Hungría, Países Bajos y Rumanía[3]. Estos aumentos fueron principalmente el resultado de las actualizaciones anuales rutinarias de enero de 2023 y enero de 2024, junto con ajustes sustanciales a lo largo de 2022 y 2023. En términos reales, los salarios mínimos legales aumentaron más del 10 % en Bélgica, Bulgaria, Alemania, Croacia, Letonia y Polonia, y entre el 5 y el 10 % en Irlanda, Grecia, Lituania, Malta, Países Bajos y Rumanía (gráfico 2.1.6). En Estonia, España, Francia, Luxemburgo, Hungría y Portugal, los salarios mínimos legales reales aumentaron menos del 5 % entre enero de 2022 y enero de 2024. En cambio, los salarios reales cayeron más de un 3 % en Chequia, Eslovenia y Eslovaquia.

Gráfico 2.1.5: Los aumentos de los salarios mínimos legales apoyaron una compensación de las pérdidas de poder adquisitivo de los perceptores del salario mínimo

Evolución de los salarios mínimos en los Estados miembros con salarios mínimos legales (variación porcentual)



Nota: Chipre quedó excluido, ya que el salario mínimo legal se introdujo en 2023.
Fuente: Eurofound y Eurostat [earn_mw_cur, prc_hicp_midx].

[1] Comisión Europea, *Autumn 2024 Economic Forecast: A gradual rebound in an adverse environment* [«Previsiones económicas de otoño de 2024: un repunte gradual en un entorno adverso», publicación en inglés], noviembre de 2024.
[2] Veintidós Estados miembros tienen salarios mínimos legales: Alemania, Bélgica, Bulgaria, Chequia, Chipre, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal y Rumanía. Los cinco Estados miembros que no tienen salarios mínimos legales son: Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia.
[3] A menudo, los salarios mínimos se actualizan anualmente, a principios de año. Entre enero de 2022 y enero de 2024, las mayores subidas se registraron en Polonia (49 %), Bulgaria (44 %), Letonia (40 %) y Croacia (34 %). Aumentaron entre el 20 y el 30 % en Bélgica, Alemania, Estonia, Irlanda, Lituania, Hungría, Países Bajos y Rumanía.

La pobreza de los ocupados disminuyó ligeramente en la UE en 2023, pero siguió afectando a uno de cada doce trabajadores. El porcentaje de personas empleadas de 18 años o más en riesgo de pobreza disminuyó al 8,3 % en 2023, frente al 8,5 % en 2022 (en relación con los ingresos de 2022 y 2021, respectivamente)[1]. Este porcentaje también fue inferior en comparación con una década antes y justo antes de la pandemia de COVID-19 (9,1 en 2013 y 9 % en 2019, en relación con los ingresos de 2012 y 2018, respectivamente). En 2023, doce Estados miembros registraron un descenso de la pobreza de los ocupados, a pesar de que muchos de ellos se enfrentaron a una elevada inflación y a caídas significativas de los salarios reales en 2022. Esto indica que, en estos países, la renta mediana cayó más drásticamente que los ingresos de los trabajadores pobres, que se vieron respaldados por las actualizaciones de los salarios mínimos y las transferencias sociales[2]. Italia y Grecia registraron las mayores reducciones (– 1,6 y – 0,7 p.p., respectivamente, hasta el 9,9 %), aunque ambos siguieron superando la media de la UE (8,3 %). En cambio, la pobreza de los ocupados aumentó 1 p.p. o más en Bulgaria, Croacia, Luxemburgo y Eslovaquia. Rumanía, Luxemburgo y Bulgaria registraron los niveles más altos (15,3, 14,8 y 11,4 %, respectivamente), mientras que Estonia, España y Portugal también registraron tasas iguales o superiores al 10 %. Las primeras estimaciones de Eurostat indican que la pobreza de los ocupados se mantuvo estable en 2024 (en relación con los ingresos de 2023)[3]. Al igual que en años anteriores, la pobreza de los ocupados en toda la UE fue mayor entre los ciudadanos de terceros países (22,5 %), las personas nacidas fuera de la UE (18,5 %), los trabajadores con bajo nivel educativo (18,4 %), los empleados a tiempo parcial (12,6 %), los trabajadores temporales (12,6 %) y los hogares con menores a cargo (10,0 %).

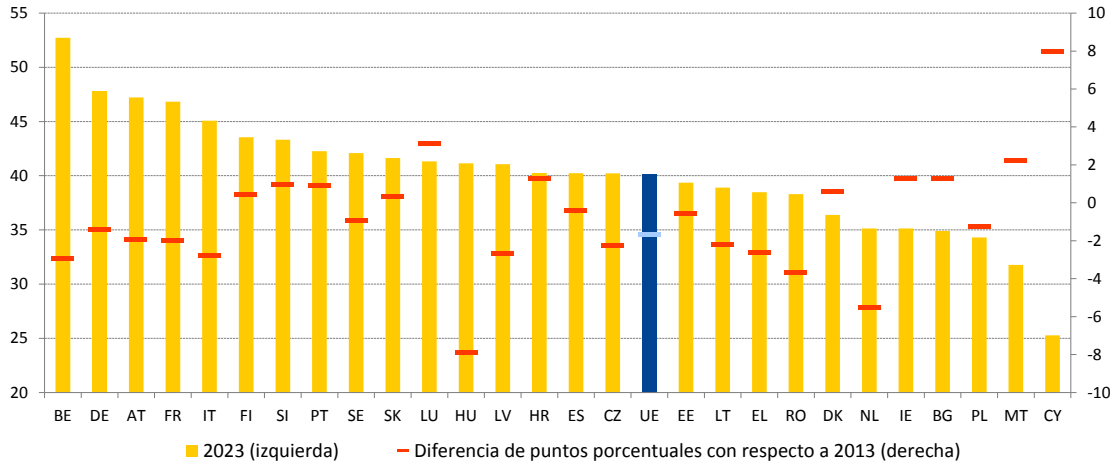
[1] Eurostat [ilc_iw01], EU-SILC, interrupción en la serie de Croacia.

[2] Comisión Europea, *Labour market and wage developments in Europe –Annual review 2024* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa – Revisión de 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[3] *Latest developments in income dynamics and poverty - Statistics Explained* [«Últimos avances en la dinámica de la renta y la pobreza - Estadísticas explicadas», publicación en inglés], junio de 2024.

Gráfico 2.1.6: En 2023, en la mayoría de los Estados miembros, la cuña fiscal de una persona soltera que ganaba el salario medio era inferior a la de diez años antes

Cuña fiscal para una persona soltera que gana el salario medio, 2023

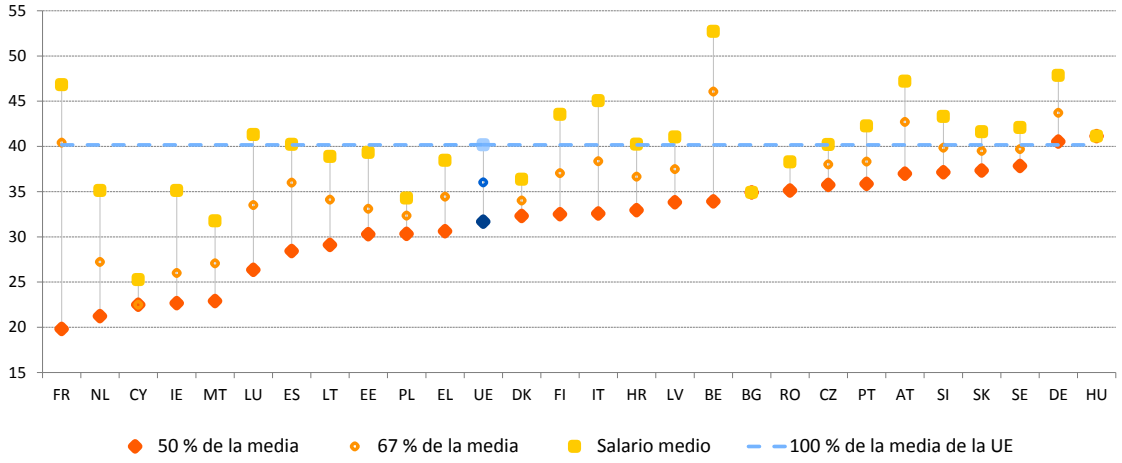


Nota: los datos de Chipre de 2013 se sustituyeron con datos de 2014, ya que no hay datos disponibles para 2013.
Fuente: Comisión Europea, DG ECFIN, base de datos sobre fiscalidad y prestaciones, sobre la base del modelo fiscal y de prestaciones de la OCDE (actualizado en abril de 2024).

La fiscalidad del trabajo tiene un impacto significativo en los incentivos al trabajo y a la contratación. La cuña fiscal mide la diferencia entre los costes laborales de los empleadores y el sueldo neto de los empleados, expresada como porcentaje de los costes laborales totales. Una elevada cuña fiscal sobre el trabajo puede mermar los incentivos al trabajo y a la contratación, en particular para grupos específicos, como los segundos perceptores de ingresos, cuya oferta de mano de obra es más sensible a dichos incentivos. La cuña fiscal para una persona soltera con un salario medio ha disminuido en 2,2 p.p. en la UE desde 2013, hasta alcanzar el 40,2 % en 2023 (gráfico 2.1.6). No obstante, esta cifra sigue estando por encima de la media de la OCDE del 34,8 %. Durante el mismo período, trece Estados miembros registraron descensos notables (más de 1 p.p.) en sus cuñas fiscales para los perceptores de ingresos medios, con las mayores reducciones en Hungría (– 7,9 p.p.), Países Bajos (– 5,5 p.p.), Rumanía (– 3,7 p.p.) y Bélgica (– 2,9 p.p.). Por el contrario, se produjeron aumentos significativos (más de 1 p.p.) en seis países, con los mayores aumentos en Chipre (8,0 p.p.), Luxemburgo (3,1 p.p.) y Malta (2,2 p.p.). En el caso de las personas con rentas más bajas (50 % de la renta media), la cuña fiscal para una persona soltera se situó en el 31,7 % en 2023, lo que supone un descenso de 3,1 p.p. desde 2013 y de 0,1 p.p. a partir de 2022.

Gráfico 2.1.7: La cuña fiscal sobre el trabajo es menor para los trabajadores con salarios bajos

Cuña fiscal para un trabajador soltero con un salario bajo (50-67 % del salario medio) en comparación con el salario medio en 2023



Nota: los Estados miembros se clasifican en orden decreciente en función del nivel de progresividad (cuña fiscal, salario medio, cuña fiscal 50 % del salario medio).
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 abril de 2024).

Los sistemas del impuesto sobre la renta de las personas físicas tienden a ser progresivos, con cuñas fiscales más bajas para quienes ganan menos. La progresividad es especialmente pronunciada en países como Bélgica, Francia y Luxemburgo, mientras que en Bulgaria y Hungría se aplican sistemas de tributación a tanto alzado (gráfico 2.1.7). La reducción de las presiones fiscales sobre los trabajadores con bajos ingresos reduce las distorsiones tanto en la oferta como en la demanda de mano de obra, y facilita la contratación de trabajadores poco cualificados. Si bien la reducción de las presiones fiscales sobre los trabajadores con bajos ingresos conlleva beneficios en la reducción de los obstáculos a la contratación, dichas presiones deben diseñarse para evitar desincentivar la transición hacia puestos de trabajo con una mejor remuneración.

La inflación también puede provocar distorsiones en los sistemas tributarios, con efectos tanto en la progresividad como en la equidad. Las distorsiones del sistema tributario se derivan a menudo de umbrales definidos nominalmente, como tramos de renta, créditos, deducciones o exenciones. En los sistemas tributarios progresivos, la inflación suele dar lugar a una «progresión escalonada», en la que los umbrales nominales fijos empujan a más contribuyentes a tramos de renta más elevados, lo que aumenta su presión fiscal. Esto, junto con la erosión de los créditos y beneficios fiscales, puede aumentar el riesgo de pobreza si no se aplican ajustes a la inflación u otras medidas estratégicas. Cuando los tramos de renta (y otros parámetros fijos del sistema tributario) se adaptan para reflejar la inflación, ya sea automáticamente a través de la indexación o mediante medidas discrecionales, puede mitigarse la progresión escalonada y otras distorsiones inducidas por la inflación. En 2023 y principios de 2024, muchos Estados miembros realizaron tales ajustes en sus sistemas del impuesto sobre la renta de las personas físicas para hacer frente a dichas distorsiones (véase el apartado 2.1.2).

El desplazamiento de la presión fiscal del trabajo a otras bases imponibles en consonancia con los objetivos medioambientales puede mejorar los incentivos del mercado laboral, promover la equidad y, al mismo tiempo, apoyar la neutralidad climática. Los cambios propuestos en la Directiva sobre fiscalidad de la energía[1], actualmente en fase de negociación por parte de los colegisladores, se ajustan a estos objetivos mediante la fijación de precios que reduzcan el consumo de combustibles fósiles y el fomento de la inversión en energía sostenible y limpia. Además, la Recomendación del Consejo para una transición justa hacia la neutralidad climática[2] aboga por reducir la presión fiscal sobre el trabajo, en particular para los grupos de renta media y baja, así como por la transición hacia fuentes de ingresos que promuevan la sostenibilidad medioambiental. Si bien los impuestos sobre el carbono pueden tener efectos regresivos, estos pueden mitigarse mediante medidas compensatorias cuidadosamente diseñadas, como medidas de apoyo que garanticen una energía asequible para los grupos vulnerables, o medidas tributarias que incentiven el ahorro de energía y reduzcan el consumo de combustibles fósiles, en particular en el contexto de unos precios de la energía aún elevados, en consonancia con estos objetivos climáticos y de equidad.

[1] COM(2021) 563 – Revisión de la Directiva sobre Fiscalidad de la Energía.
[2] Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática (2022/C 243/04).

2.1.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros

Varios Estados miembros han introducido incentivos a la contratación y subvenciones para la creación de empleo, y se han centrado en promover el empleo en sectores clave y en apoyar a los grupos desfavorecidos. Con el apoyo del MRR, **Grecia** está haciendo uso de subvenciones a la contratación que permiten la contratación a tiempo completo de 67 000 personas desempleadas, con especial atención a los más vulnerables (desempleados de larga duración, personas con discapacidad, refugiados y gitanos). En **Malta**, el régimen A2E, cofinanciado por el FSE+ y el Gobierno maltés, se aplicará hasta el año 2029. Este régimen ofrece apoyo financiero a los empleadores para la contratación de personas desfavorecidas y, de este modo, promover una mano de obra diversa e inclusiva. **Finlandia** introdujo en 2023 una reforma de los subsidios salariales para los empleadores que contratan a demandantes de empleo desempleados. Los empleadores pueden recibir ayuda financiera que cubra el 50 % de los costes salariales, o el 70 % para la contratación de trabajadores con capacidades laborales reducidas. En 2024, **Chequia** dio continuidad a un proyecto piloto que combina subvenciones salariales para la contratación de grupos desfavorecidos con actividades de integración, como formación, trabajo social, asistencia laboral y orientación y asesoramiento integrales, a fin de apoyar el desarrollo personal durante el empleo subvencionado. **Italia** introdujo mediante el Decreto ley n.º 60, de 7 de mayo de 2024, incentivos para el trabajo autónomo en sectores estratégicos para el desarrollo de nuevas tecnologías y la doble transición ecológica y digital. Los incentivos incluyen una exención de hasta 800 EUR al mes de las cotizaciones a la seguridad social para los desempleados menores de 35 años que creen una empresa en estos sectores y contraten trabajadores fijos entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2025. Además, los beneficiarios pueden solicitar al INPS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) una contribución mensual exenta de impuestos de 500 EUR por trabajador durante un máximo de tres años. Con el apoyo del MRR, **Portugal** estableció el programa de compromiso de empleo sostenible, que ofrece subvenciones financieras y reducciones en las cotizaciones a la seguridad social a los empleadores para apoyar la creación de 30 000 puestos de trabajo fijos, reducir la segmentación del mercado laboral y promover la igualdad de género, y facilitar al mismo tiempo la integración de los jóvenes en el mercado laboral. En septiembre de 2024, Portugal también puso en marcha las medidas *+Emprego* (+ Empleo) y *Emprego+Talento* (Empleo + Talento), financiadas por el FSE +, que ofrecen subvenciones a los empleadores que contratan a personas desempleadas inscritas en el Servicio Público de Empleo y que mejoran su empleabilidad a través de una formación específica.

Asimismo, aprovechando la experiencia adquirida con la crisis de la COVID-19, varios países han introducido regímenes de reducción del tiempo de trabajo o han ajustado los ya existentes. En mayo de 2024, **Estonia** adoptó la legislación en materia de «prevención de la capacidad laboral» para ofrecer condiciones de trabajo flexibles a los trabajadores que vuelven a trabajar tras una baja por enfermedad de larga duración y apoyar la integración en el mercado laboral de las personas con enfermedades crónicas. Con arreglo a este sistema, los empleadores cubren al menos el 50 % del salario total, mientras que el Fondo Nacional del Seguro de Enfermedad cubre el resto. En julio de 2023, **España** aprobó disposiciones que desarrollaron aún más el régimen jurídico del Mecanismo RED para mejorar la flexibilidad y la estabilización del empleo, detallando los límites para las horas extraordinarias, las normas para la contratación y conservación de puestos de trabajo y las condiciones para la externalización de puestos de trabajo. En diciembre de 2023, **Italia** amplió su régimen de reducción del tiempo de trabajo (Cassa Integrazione Guadagni) para incluir casos de reducción del tiempo de trabajo debido a condiciones climáticas extremas. La ampliación, aplicable entre julio y diciembre de 2023, se dirigía específicamente a sectores como la agricultura, la construcción y la minería.

Varios Estados miembros han modificado o tienen previsto modificar sus marcos de salario mínimo. Chipre introdujo un salario mínimo legal universal en enero de 2023, destinado a salvaguardar el poder adquisitivo de los perceptores de salarios bajos. A partir de enero de 2024, el salario mínimo se reajustará cada dos años sobre la base de criterios específicos, en particular del poder adquisitivo de los perceptores del salario mínimo en relación con el coste de la vida. En enero de 2024 se llevó a cabo una primera revisión, que dio lugar a un aumento del salario mínimo de 940 a 1 000 EUR mensuales. En 2024, en **Letonia**, el Gobierno y los interlocutores sociales debatieron reformas para modificar el mecanismo de fijación del salario mínimo, haciendo referencia a los valores indicados en la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados[1]: el salario mínimo será de 740 EUR en 2025, año a partir del cual el salario mínimo comenzará a establecerse con respecto al salario mediano. En **Grecia**, la Directiva 2022/2041 se ha incorporado al marco legislativo nacional a través de la Ley 5163/2024, previa consulta al Gobierno con los interlocutores sociales. **Bulgaria** y **Lituania** han redefinido sus respectivos procedimientos de fijación del salario mínimo para incluir un valor de referencia indicativo relacionado, en particular, con los salarios medios reales. Los **Países Bajos** han modificado su definición de salario mínimo, pasando de una tarifa mensual a una tarifa horaria. En **Rumanía**, como parte de su PRR, en noviembre de 2024 se adoptó una nueva ley para establecer un nuevo mecanismo y una nueva fórmula para fijar y actualizar sistemáticamente el nivel del salario mínimo en consulta con los interlocutores sociales, en consonancia con la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados. Estos cambios forman parte de la transposición más amplia de la Directiva en los Estados miembros, prevista para el 15 de noviembre de 2024. En **Croacia**, en el marco del PRR, la Ley sobre el salario mínimo se ha

[1] 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).

modificado para imponer aumentos mínimos para las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, los domingos y los días festivos, así como para prohibir la posibilidad de renunciar al salario mínimo. Asimismo, tiene previsto aumentar el salario mínimo hasta el 50 % del salario medio del año anterior.

Por otro lado, se han adoptado o se están estudiando diversas medidas relacionadas con los salarios del sector público. En **Croacia**, como parte del PRR, la Ley de salarios, que entró en vigor en 2024, tiene por objeto normalizar los criterios de fijación de salarios y armonizar los salarios en toda la administración estatal y los servicios públicos, en consulta con los interlocutores sociales. En **Italia**, la Ley de presupuestos asignó 3 000 millones EUR para 2024 y 5 000 millones EUR anuales a partir de 2025 para renovar el convenio colectivo nacional de trabajo (CCNL) para los empleados públicos. **Grecia** tiene previsto aumentar los salarios del sector público a partir de 2025, como consecuencia de la promulgación de la Ley 5163/2024, tras la adopción de una nueva «nómina única». En **Eslovenia**, en octubre de 2024 se adoptó la Ley sobre las bases comunes del sistema salarial en el sector público como parte del PRR, y entrará en vigor en enero de 2025. La reforma suprimió los tramos inferiores al salario mínimo y aumentó la remuneración de todos los funcionarios del sector público esloveno.

También se han realizado otras revisiones de los sistemas de fijación de salarios, en particular en relación con la negociación colectiva. En **Polonia** existe una propuesta de ley destinada a actualizar las normas aplicables al establecimiento y notificación de convenios colectivos, ampliar los temas de negociación, simplificar y digitalizar el proceso de notificación en el registro nacional de convenios colectivos de trabajo, facilitar la ampliación de los convenios y permitir a las empresas retirarse de los convenios multiempresariales por motivos económicos. En **Francia**, se ha promulgado un nuevo decreto para acelerar la ampliación de los convenios colectivos a todos los trabajadores y empresas de un mismo ámbito, y garantizar que los salarios mínimos sectoriales no se sitúen por debajo del salario mínimo legal (SMIC)[1]. Además, en marzo de 2024 se creó un nuevo Consejo Superior de Remuneración, Empleo y Productividad a fin de armonizar mejor la productividad, la creación de valor y los salarios, al tiempo que se hace un seguimiento de los determinantes salariales. En **Portugal**, una actualización reciente del Código Laboral aborda los procedimientos de resolución de convenios colectivos, dificultando así la resolución de los acuerdos e introduciendo una nueva modalidad de arbitraje[2]. En **Bélgica**, los interlocutores sociales no alcanzaron un acuerdo salarial, por lo que el Gobierno federal decidió no aumentar la norma salarial para 2023 y 2024 y limitó los aumentos salariales a la indexación habitual de la inflación. Sin

[1] Eurofound, *France: Developments in working life 2023* [«Francia: evolución de la vida laboral en 2023», publicación en inglés], documento de trabajo WPEF24045, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.
[2] Eurofound (2024), *Portugal: Developments in working life 2023* [«Francia: evolución de la vida laboral en 2023», publicación en inglés], documento de trabajo WPEF24057, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

embargo, los interlocutores sociales pueden negociar una prima única por empleado de hasta 500 EUR, o 750 EUR cuando las empresas obtienen beneficios excepcionalmente elevados.

Los Estados miembros están adoptando medidas para reforzar la economía social, aprovechando el impulso generado por el plan de acción para la economía social[1] y la Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social[2]. En febrero de 2024, diecinueve Estados miembros firmaron la Hoja de Ruta de Lieja para la Economía Social en la Unión Europea[3], que propone prioridades y reflexiones orientativas para la economía social en la próxima agenda social europea. En estos momentos, los Estados miembros están elaborando o actualizando sus estrategias de economía social, lo que es esencial para establecer unas condiciones marco favorables. En julio de 2024, **Irlanda** puso en marcha su Política Nacional de Empresa Social 2024-2027. En agosto de 2023, **Eslovaquia** adoptó un plan de acción para apoyar la economía social y a las empresas sociales hasta 2030. **Eslovenia** ha elaborado una estrategia de desarrollo de la economía social, que está actualmente pendiente de aprobación por el Gobierno. En **Bélgica**, en enero de 2024 la comunidad germanófona aprobó su primer decreto sobre el reconocimiento y la promoción de empresas de la economía social, y Flandes siguió en abril de 2024 con un decreto que promueve la economía social y la responsabilidad social de las empresas. En **Chipre**, en diciembre de 2023 se aprobaron las modificaciones de la Ley de Empresas Sociales de 2020 y un Reglamento por el que se crea un registro de empresas sociales, y dicho registro ya está abierto para la presentación de solicitudes. **Chequia** aprobó en diciembre de 2024 una ley sobre la integración de las empresas de la economía social. Esta legislación tiene por objeto apoyar a las entidades de la economía social por medio de un marco que refuerce su papel en la economía, en particular mediante la facilitación del acceso a la financiación, la mejora de las condiciones reglamentarias y la promoción de modelos de negocio social sostenibles. **Portugal** ha puesto en marcha la iniciativa «Portugal Social Innovation 2030», para fomentar el emprendimiento, la innovación social y la inversión de impacto en el país. Los principales beneficiarios son las entidades públicas y privadas, en particular las entidades de la economía social, que desarrollan, forman, promueven o apoyan proyectos de innovación social. En **Alemania**, un nuevo programa de apoyo, cofinanciado por el FSE+, invertirá 110 000 millones EUR de aquí a 2028 para reforzar las empresas de interés público, mediante el apoyo a espacios de cotrabajo, universidades o viveros de empresas que, a su vez, proporcionan asesoramiento y formación en capacidades a las empresas sociales.

[1] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: «Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social» [COM(2021) 778 final].

[2] Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social (C/2023/1344).

[3] Véase la declaración en línea.

Varios Estados miembros han aplicado medidas para mejorar la equidad fiscal e impulsar la participación en el mercado laboral. En **Italia**, la reducción de la cuña fiscal para los empleados, introducida inicialmente en 2022 y prorrogada en 2023, se confirmó para 2024[1]. Además, las empresas y los profesionales que contratasen personal adicional mediante contratos indefinidos podían optar a una deducción del 120 % de los costes laborales para el período impositivo de 2024. **Letonia** aplicará una reforma fiscal de la mano de obra a partir de 2025, mediante la reducción de la presión fiscal sobre los trabajadores con ingresos medios y bajos. **Portugal** incluyó en el presupuesto del Estado de 2025 una modificación del régimen fiscal aplicable de manera individual a los jóvenes que regirá a partir de 2025. Esto ampliará la elegibilidad para incluir a personas de hasta 35 años, independientemente de su nivel educativo, y ampliará la duración de las exenciones hasta un máximo de diez años (anteriormente eran solo cinco años). Por su parte, en **Finlandia**, el Gobierno ha reducido la tributación de los ingresos derivados del trabajo al duplicar el crédito aplicable a dichos ingresos para las personas mayores de 65 años, al tiempo que lo ha eliminado para las personas de 60 a 64 años. Esta reorientación tiene por objeto mejorar los incentivos al trabajo para las personas mayores de 65 años. Para mejorar la equidad fiscal e impulsar el trabajo por cuenta propia, **Grecia** implantó en 2024 un nuevo régimen fiscal para los trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta propia, cuyo elemento fundamental es una renta mínima estimada, basada en el salario mínimo legal. Dicho régimen también prevé un trato más favorable para los jóvenes profesionales autónomos durante los cinco primeros años de su actividad, así como para las personas con discapacidad y los residentes de islas y asentamientos pequeños. España sigue reforzando su economía social mediante subvenciones, mediante la aplicación de la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 y mediante la mejora de la información estadística. Estas medidas se completan en la actualidad con el apoyo del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, que moviliza más de 2 500 millones EUR para el Proyecto Estratégico para la Recuperación y la Transformación Económica (PERTE) de la Economía Social y los Cuidados. Se completan asimismo con una plataforma para la economía social de reciente creación (el «Hub de Vanguardia de la Economía Social»), que se puso en marcha en 2024 en San Sebastián y con la que se proyecta crear un grupo de reflexión, un laboratorio social y fomentar las redes de intercambio de conocimientos.

[1] El tipo de exención se mantiene en el 6 % para los salarios mensuales imponibles de hasta 2 692 EUR y en el 7 % para los salarios de hasta 1 923 EUR. Durante los seis primeros meses de 2024, también se confirmó la reducción ya introducida de la cuña fiscal, equivalente al 15 % de la remuneración bruta pagada por el trabajo nocturno y las horas extraordinarias realizadas en días festivos.

Los sistemas del impuesto sobre la renta de las personas físicas también se han ajustado para mitigar el impacto de la inflación en los trabajadores[1]. Cuando los umbrales de la escala del impuesto se mantienen sin cambios, la inflación puede empujar a los hogares a tramos de renta más elevados, lo que da lugar a la denominada «progresión escalonada». Mientras que la mayoría de los países ajustan los tramos de renta de forma discrecional, **Bélgica, Dinamarca, Lituania, Países Bajos, Eslovaquia, Eslovenia, Suecia** y, más recientemente, **Austria** disponen de mecanismos de ajuste automático[2]. **Alemania, Irlanda, Lituania, Luxemburgo** y **Portugal** ajustaron discrecionalmente sus tramos de renta en 2023 o 2024, y **Portugal** también redujo el tipo impositivo marginal para el segundo tramo. **Italia** fusionó los dos tramos de renta más bajos (de cuatro) en 2024 y aplicó un tipo impositivo del 23 % para reducir la carga sobre los ingresos medios. Por último, **España** indexó las bases y tipos de cotización a la seguridad social tanto en 2023 como en 2024. Junto con estos ajustes del impuesto sobre la renta de las personas físicas, los Estados miembros han introducido medidas fiscales adicionales destinadas a contrarrestar la inflación.

2.2. Orientación n.º 6: aumentar la oferta de mano de obra y mejorar el acceso al empleo y la adquisición a lo largo de la vida de capacidades y 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, promover la adquisición de capacidades y competencias a lo largo de la vida de las personas, fomentar la igualdad de oportunidades para todos, eliminar las barreras y ofrecer incentivos para la participación en el mercado laboral, 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 y las capacidades, así como de la situación de los grupos vulnerables e infrarrepresentados en el mercado laboral. El apartado 2.2.2 informa de las medidas estratégicas adoptadas por los Estados miembros en esos ámbitos de actuación.

[1] Véase: Comisión Europea, *Annual Report on Taxation 2024* [«Informe anual de 2024 sobre fiscalidad», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[2] Para una descripción detallada de los diferentes enfoques de la indexación en la UE, véase el cuadro 3 del Informe anual de 2023 sobre fiscalidad (en relación con las medidas adoptadas en 2022).

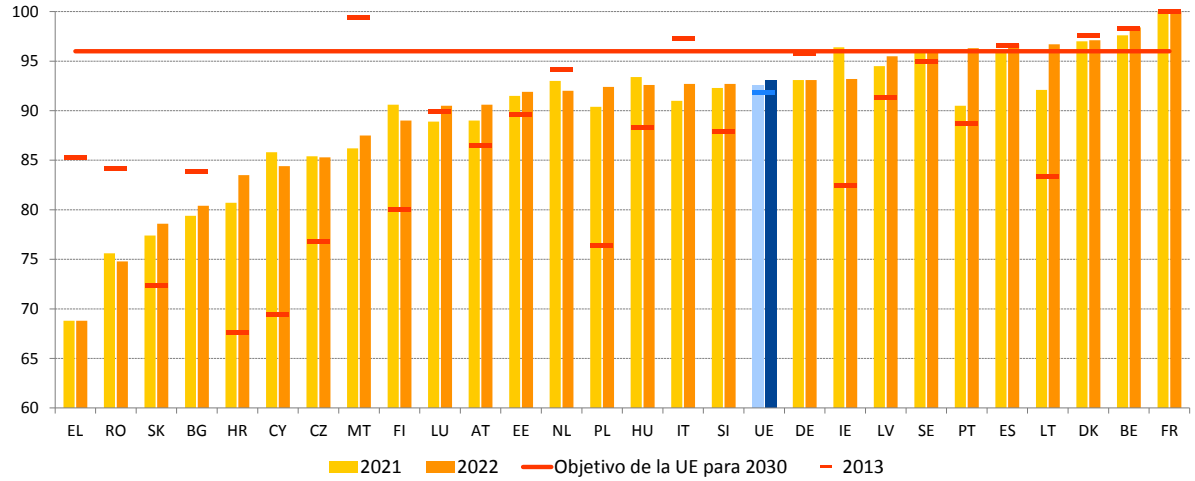
2.2.1. Indicadores clave

La participación en la educación y cuidados de la primera infancia a nivel de la UE ha mostrado avances lentos durante la última década, con considerables variaciones entre los Estados miembros. En 2022, el 93,1 % de los niños de edades comprendidas entre los 3 años y el inicio de la educación primaria obligatoria estaban matriculados en la educación y cuidados de la primera infancia, lo que refleja un aumento de 0,6 p.p. desde 2021 y de 1,9 p.p. desde 2014. Sin embargo, esta media de la UE oculta importantes disparidades entre los países. Siete Estados miembros (Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Lituania, Portugal y Suecia) ya han alcanzado el objetivo a nivel de la UE de una tasa de participación del 96 % para 2030, mientras que las tasas se mantienen por debajo del 85 % en cinco países (Bulgaria, Croacia, Chipre, Rumanía y Eslovaquia, con los dos últimos por debajo del 80 %). Algunos Estados miembros han realizado progresos considerables en los últimos años, entre los cuales Portugal (5,8 p.p.), Lituania (4,6 p.p.), Croacia (2,8 p.p.) y Polonia (2 p.p.) registraron los mayores aumentos entre 2021 y 2022. Por el contrario, seis Estados miembros registraron un descenso, en particular Chipre (– 1,4 p.p.), Finlandia (– 1,6 p.p.) e Irlanda (– 3,2 p.p.). La asequibilidad y la escasez de capacidad, en particular de personal, siguen siendo importantes obstáculos al acceso, en especial para los niños más pequeños y los procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos. La participación de los menores gitanos en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia sigue siendo un reto considerable, ya que representa aproximadamente la mitad de la media de la UE (42-44 % en 2021) y se sitúa muy por debajo del 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[1].

[1] Sobre la base de los resultados de la última *Fundamental Rights Agency (FRA) Roma Survey 2021* [«Encuesta de 2021 a la población gitana», publicación 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 para el período 2020-2030.

Gráfico 2.2.1: La participación en la educación y cuidados de la primera infancia muestra un progreso lento a nivel de la UE, con grandes variaciones entre los países

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 %)



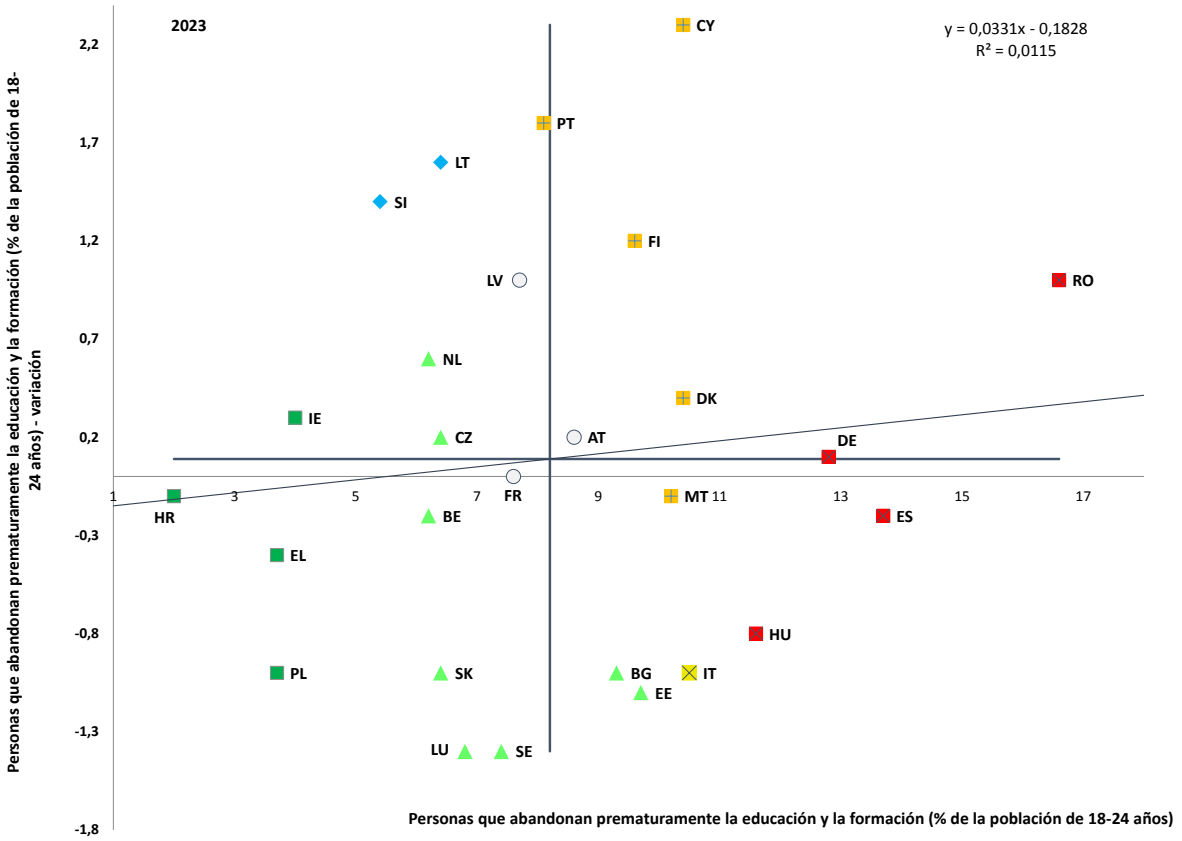
Nota: 2013: la definición difiere para EL y PT. 2021: la definición difiere para la UE y PT. Datos provisionales para FR. 2022: la definición difiere para la UE y PT. Datos provisionales para FR, MT, PL y PT. Los últimos datos disponibles para EL son de 2019.
Fuente: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

El abandono prematuro de la educación y la formación está disminuyendo en toda la UE, pero sigue siendo un reto, especialmente entre los hombres jóvenes. En 2023, el 9,5 % de los jóvenes de entre 18 y 24 años abandonaron prematuramente la educación o la formación, lo que supone una disminución de 0,2 p.p. con respecto a 2022. Esto es 2,3 p.p. menos que diez años antes, y cinco países (Grecia, España, Italia, Malta y Portugal) lograron reducciones de más de 5 p.p. durante este período. Sin embargo, en 2023, alrededor de 3,1 millones de jóvenes en la UE abandonaron prematuramente la educación o la formación con un título de primer ciclo de enseñanza secundaria, como máximo. Dieciséis Estados miembros ya han alcanzado el objetivo del Espacio Europeo de Educación de reducir el abandono prematuro por debajo del 9 % de aquí a 2030. Sin embargo, en Alemania, España, Hungría y Rumanía, las tasas siguen siendo superiores o en torno al 12 %, lo que refleja una «situación crítica», en la que solo se han producido mejoras o incluso aumentos menores con respecto al año anterior (véase el gráfico 2.2.2). Chipre registró el mayor aumento en 2023 (2,3 p.p.), seguido de Finlandia, Eslovenia, Portugal y Lituania, donde el porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó en más de 1 p.p. Al mismo tiempo, Croacia (2 %), Grecia (3,7 %), Polonia (3,7 %) e Irlanda (4,0 %) fueron los «países con mejores resultados». A pesar de una tendencia ligeramente positiva en general, no hay signos de convergencia al alza entre los Estados miembros. Además, la brecha de género sigue siendo significativa, ya que las mujeres jóvenes son mucho menos propensas a abandonar prematuramente la educación o la formación (7,7 %) que los hombres jóvenes (11,3 %). Los jóvenes nacidos fuera de la UE siguen teniendo casi tres veces más probabilidades (21,6 %) de abandonar prematuramente la educación o la formación que los nacidos en un Estado miembro de la UE (8,2 %). La situación es especialmente preocupante en el caso de los jóvenes gitanos (18-24 años), más de dos tercios de los cuales (71 %) abandonaron la educación y formación

profesionales antes de haber alcanzado el segundo ciclo de enseñanza secundaria entre 2020 y 2021[1]. Además, la situación de los jóvenes con discapacidad del mismo grupo de edad también es preocupante, ya que presentaban una tasa de abandono prematuro del 22,2 % en 2022[2]. Las disparidades regionales también son significativas en Estados miembros como Bulgaria, España, Francia, Hungría y Portugal (véase el gráfico 1 del anexo 5), en particular en las regiones ultraperiféricas.

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 2023 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 correspondientes a SK y CY. Baja fiabilidad de los datos para HR y LU.
Fuente: Eurostat [edat_lfse_14], EPA-UE.

[1] Véase Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Roma in 10 European Countries – Main results* [«La situación de la población gitana en diez países europeos: principales resultados», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

[2] Proyecto de Investigación «Conocimiento Europeo sobre Discapacidad» (EDE), *European comparative data on persons with disabilities* [«Datos comparativos europeos sobre las personas con discapacidad», publicación en inglés], 2022. 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.

Recuadro 2 del pilar: Mejorar las capacidades básicas

Las capacidades básicas son la base del desarrollo personal y profesional de los jóvenes, así como de la futura competitividad y cohesión social de la UE. Las capacidades básicas son piezas fundamentales para que las personas puedan sortear las complejidades de la vida, participar en sus comunidades, seguir aprendiendo a lo largo de su vida y contribuir de manera significativa a la sociedad y la economía. Asimismo, apoyan la productividad laboral y el ritmo de innovación que requiere la transición digital y una economía que cada vez se basa más en el conocimiento[1]. Los jóvenes más cualificados tienen mejores perspectivas de empleo, corren menos riesgo de abandonar la educación con bajas cualificaciones y tienen más probabilidades de participar en el aprendizaje de adultos[2]. En el contexto del Espacio Europeo de Educación, la UE estableció objetivos en materia de capacidades básicas (medidos por el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE, es decir, PISA), según los cuales las tasas de bajo rendimiento en lectura, matemáticas y ciencias deberían ser inferiores al 15 % de aquí a 2030. Las tendencias recientes ponen de relieve la necesidad de redoblar y renovar los esfuerzos a escala europea. Estos esfuerzos deben basarse en las iniciativas existentes e impulsar aún más la aplicación de la Recomendación «Caminos hacia el éxito escolar», de noviembre de 2022, que esboza un marco estratégico para un enfoque sistémico y multifacético para mejorar los resultados educativos[3]. Además, en el marco del nuevo mandato, la Comisión presentará un plan de acción específico en materia de capacidades básicas. Como complemento, un plan estratégico de educación en CTIM abordará los retos específicos y persistentes en la formación en CTIM.

Los datos recientes confirman una disminución a largo plazo del desempeño de las capacidades básicas, lo que supone un riesgo importante para la futura productividad laboral y la competitividad de la UE y pone en tela de juicio las dimensiones de equidad y excelencia de los sistemas educativos de la UE. Desde 2012, las tasas de bajo rendimiento en las tres competencias de PISA han ido aumentando de manera constante a nivel de la UE, y los resultados de PISA 2022 documentan el descenso más drástico del desempeño de las capacidades básicas durante este período. Los resultados más recientes indican que las tasas de bajo rendimiento han aumentado en gran medida en matemáticas (6,6 p.p.) y lectura (3,7 p.p.), y más moderadamente en

[1] Véase: OCDE, *A New Macroeconomic measure of Human Capital Exploiting PISA and PIAAC: Linking Education Policies to Productivity* [«Una nueva medición macroeconómica del capital humano mediante las encuestas PISA y PIAAC: vincular las políticas educativas a la productividad», publicación en inglés], Documentos de trabajo del Departamento de Economía de la OCDE, n.º 1709, 2022; Comisión Europea, *Investing in People's Competences — A Cornerstone for Growth and Wellbeing in the EU* [«Invertir en las competencias de las personas: la piedra angular del crecimiento y el bienestar en la UE», publicación en inglés], Documentos de debate sobre la economía europea, 139, 2021; Woessmann, L., *The Economic Case for Education* [«La justificación económica de la educación», publicación en inglés], Informe analítico n.º 20 de EENEE (Red Europea de Expertos en Economía de la Educación), 2014.

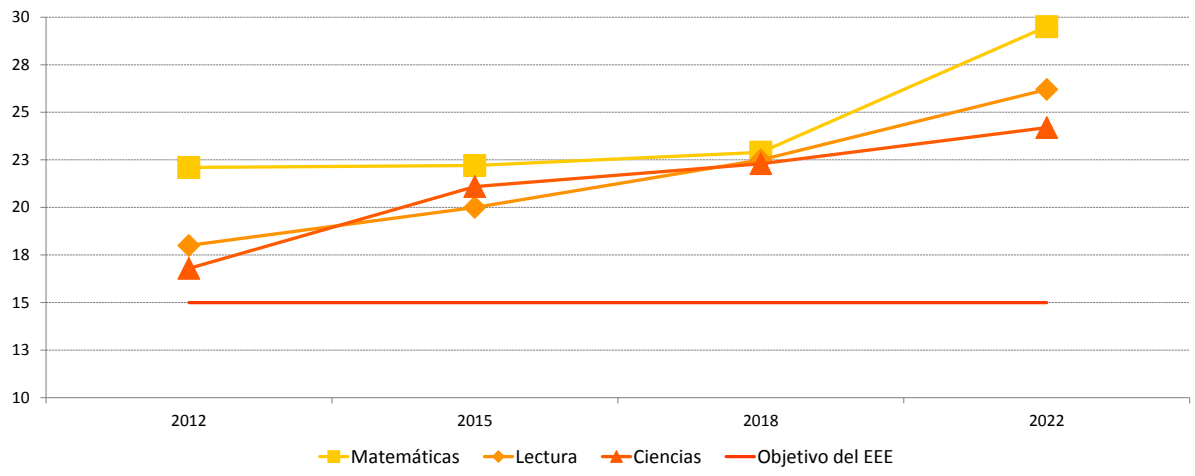
[2] Comisión Europea, *Investing in education in a post-Covid EU* [«Invertir en educación en la UE tras la COVID-19», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022.

[3] Recomendación del Consejo, de 28 de noviembre de 2022, sobre los caminos hacia el éxito escolar, que sustituye la Recomendación del Consejo, de 28 de junio de 2011, relativa a las políticas para reducir el abandono escolar prematuro (Texto pertinente a efectos del EEE) 2022/C 469/01.

ciencias (1,9 p.p.), tendencia que también se refleja en los resultados individuales de la mayoría de los Estados miembros[1]. A nivel de la UE, la tasa de bajo rendimiento alcanza ahora el 29,5 % en matemáticas, el 26,2 % en lectura y el 24,2 % en ciencias (frente al 22,9, el 22,5 y el 22,3 %, respectivamente, en 2018); dieciocho Estados miembros notificaron tasas de bajo rendimiento superiores al 25 % en matemáticas y catorce Estados miembros presentaron tasas igualmente elevadas en lectura. Como consecuencia de ello, la UE se ha alejado aún más de su objetivo del Espacio Europeo de Educación de reducir el bajo rendimiento al 15 %, y la brecha en estos momentos es mayor que en los diez años anteriores. Al mismo tiempo, los datos recientes de PISA también muestran una disminución en la tasa de mejores resultados alcanzados, es decir, la proporción de estudiantes que alcanzan un alto nivel de competencia en todos los grupos socioeconómicos[2]. La tasa ha disminuido notablemente en términos generales en matemáticas y lectura, mientras que en ciencias se ha mantenido prácticamente estable en la mayoría de los países. En 2022, tan solo el 7,9 % de los estudiantes de la UE alcanzó un alto nivel de competencia en matemáticas, el 6,5 % en lectura y el 6,9 % en ciencias (frente al 11, el 8,1 y el 6,3 %, respectivamente, en 2018). Si bien puede suponerse que la crisis de la COVID-19 ha influido en la caída del desempeño, varios países ya experimentaban tendencias a la baja antes de la pandemia.

Las tasas de bajo rendimiento han aumentado en gran medida en matemáticas y lectura, y de forma más moderada en ciencias

Proporción de estudiantes que no son capaces de alcanzar el nivel mínimo de competencia (2) del marco de referencia PISA (%)



Nota: es necesario interpretar con cautela el valor correspondiente a la UE para 2022, ya que Dinamarca, Irlanda, Letonia y Países Bajos no respetaron una o varias normas de muestreo de PISA [véase *OECD, PISA 2022 Results (Volume I)*] [«OCDE, Resultados PISA 2022, volumen I», publicación en inglés], anexos A2 y A4. No se dispone de datos de 2012 para Malta.
Fuente: OCDE, PISA 2012, 2015, 2018 y 2022, y cálculos de la DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura.

[1] Comisión Europea, *The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU* [«El doble reto de la equidad y la excelencia en las capacidades básicas en la UE», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[2] En el marco PISA, esto se refleja en el índice de estatus social, económico y cultural (ISEC). La categoría de entornos socioeconómicos favorecidos comprende el 25 % de todos los estudiantes con las puntuaciones ISEC más altas en el país de que se trate, mientras que la categoría de entornos socioeconómicos desfavorecidos comprende el 25 % de todos los estudiantes con las puntuaciones ISEC más bajas.

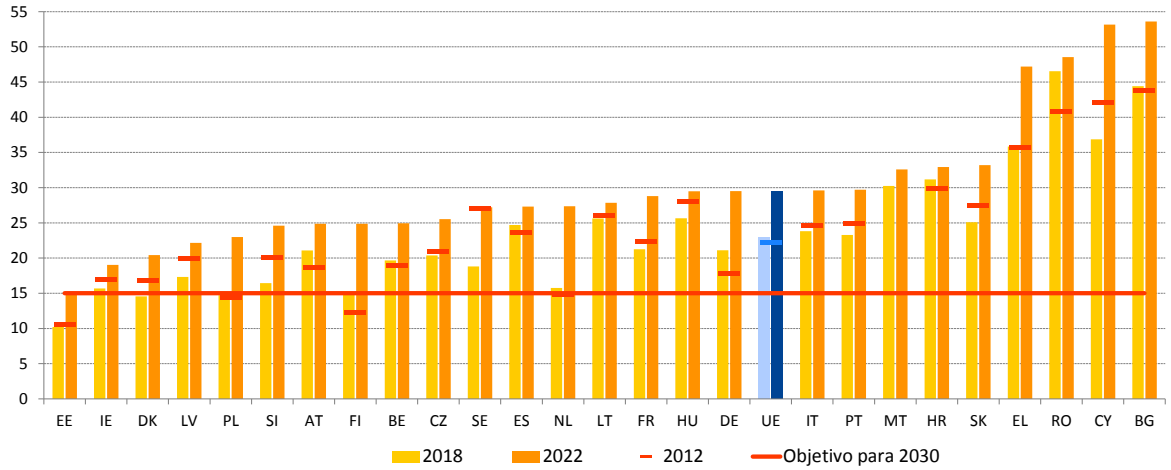
Varios países han puesto en marcha o estudian nuevas medidas en respuesta a los preocupantes resultados de PISA. En **Polonia** se han aplicado algunas medidas correctoras inmediatas y, a partir de 2026, está prevista una reforma de los planes de estudios basada en las competencias, que se beneficiará del asesoramiento entre iguales en el marco estratégico del Espacio Europeo de Educación, tanto a nivel de enseñanza preprimaria como primaria. **Finlandia** aumentará el número mínimo de clases obligatorias de lectura, escritura y cálculo a nivel de enseñanza primaria. La reforma se introducirá a partir de agosto de 2025 y la financiación de la educación básica aumentará en 200 millones EUR. Un proyecto plurinacional financiado por el instrumento de apoyo técnico de la UE tiene por objeto ayudar a **Bulgaria** y **Rumanía** a reforzar su capacidad para diseñar y llevar a cabo las reformas de sus planes de estudios mediante la revisión de las necesidades prioritarias y la formulación de recomendaciones para mejorar el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los planes de estudios. En mayo de 2024, **Malta** adoptó una nueva Estrategia Nacional de Educación (2024-2030), que propone un cambio gradual de la entrega de conocimientos a un sistema basado en competencias. También prevé una Estrategia de Alfabetización Matemática y un compromiso para reforzar las capacidades de alfabetización. En los **Países Bajos**, el Plan Maestro sobre capacidades básicas promueve una educación basada en datos contrastados, en virtud de la cual los centros participantes reciben 500 EUR por estudiante para mejorar las capacidades básicas, a condición de que se empleen métodos que hayan demostrado su eficacia, como clases con menos alumnos, con un aumento de alrededor del 50 % del presupuesto. Como consecuencia del paso de métodos digitales a métodos más analógicos de enseñanza y aprendizaje, **Suecia** se centra en el libre acceso a los libros de texto y la promoción de bibliotecas y recursos de aprendizaje analógicos para mejorar las capacidades básicas. Con el apoyo del FSE+, **Rumanía** está creando un programa nacional para prevenir y reducir el analfabetismo funcional.

El bajo rendimiento en capacidades básicas ha empeorado significativamente en la mayoría de los Estados miembros, lo que supone un riesgo importante para la futura productividad laboral y la competitividad de la UE. Los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) de la OCDE de 2022 revelaron que casi uno de cada tres jóvenes de 15 años carece de capacidades básicas en matemáticas, y uno de cada cuatro, en lectura y ciencias. La UE se ha alejado aún más de su objetivo del Espacio Europeo de Educación de reducir el bajo rendimiento al 15 %, y la brecha en estos momentos es mayor que en los diez años anteriores. El empeoramiento más acusado desde los últimos datos disponibles en 2018 ha sido en matemáticas (+ 6,6 p.p.) (véase el gráfico 2.2.3). Tan solo Estonia cumple el objetivo en las tres competencias, e Irlanda en lectura. Es especialmente preocupante que dieciocho países presenten tasas de bajo rendimiento superiores al 25 % en matemáticas, y que catorce países muestren tasas igualmente elevadas en lectura. En matemáticas, la situación es especialmente preocupante en Bulgaria, Chipre y Rumanía, así como en Grecia, donde el bajo rendimiento supera el 45 %. Además, la proporción de estudiantes que alcanzan altos niveles de competencia ha disminuido en

todos los grupos socioeconómicos, lo que pone de relieve la magnitud del reto. Estas progresiones apuntan a importantes obstáculos en el desarrollo de las capacidades básicas en toda la UE, lo que supone una amenaza para la productividad laboral y la competitividad a medio plazo.

Gráfico 2.2.3: Las tasas de bajo rendimiento en matemáticas han aumentado considerablemente

Proporción de estudiantes que no son capaces de alcanzar el nivel mínimo de competencia (2) del marco de referencia PISA (%)



Nota: es necesario actuar con cautela a la hora de interpretar los datos de 2022 para Dinamarca, Irlanda, Letonia y Países Bajos, ya que estos países no cumplieron una o varias de las normas de muestreo PISA. No se dispone de datos de 2012 para Malta.
Fuente: OCDE, PISA 2012, 2018 y 2022, cálculos de la DG EAC.

Las desigualdades educativas se han agudizado y han agravado aún más las vulnerabilidades de los estudiantes de origen migrante y los procedentes de entornos desfavorecidos. Casi la mitad (48 %) de los estudiantes desfavorecidos tuvieron peores resultados en matemáticas en 2022, tras un aumento notable con respecto a 2018 (38,2 %). El bajo rendimiento entre los estudiantes favorecidos también aumentó, aunque de forma mucho más moderada (del 8,6 al 10,9 %), lo que amplió aún más la brecha socioeconómica existente. En todos los Estados miembros, salvo en Malta, esta brecha aumentó (aunque esto no siempre es estadísticamente significativo). Los estudiantes desfavorecidos también experimentaron un aumento desproporcionado en el bajo rendimiento severo (es decir, la proporción de estudiantes con bajo rendimiento en las tres competencias), que aumentó del 23,3 al 28,8 %. Los aumentos más acusados se registraron en Chipre (16,2 p.p.), Países Bajos (13,8 p.p.), Eslovaquia (11,5 p.p.) y Bulgaria (10 p.p.). Por el contrario, los alumnos favorecidos solo registraron una disminución de sus resultados de 0,5 p.p. entre 2018 y 2022. La diferencia en el bajo rendimiento severo entre estudiantes procedentes de entornos socioeconómicos favorecidos y desfavorecidos es más pronunciada en Bulgaria, Hungría, Rumanía y Eslovaquia. En la mayoría de los países, los estudiantes nacidos en el extranjero también obtienen resultados significativamente inferiores a los de sus compañeros nacidos en el país con padres de origen no migrante, mientras que los estudiantes autóctonos con padres nacidos en el extranjero están poniéndose al día parcialmente. Tan solo en unos pocos Estados miembros (Irlanda, Croacia, Chipre y Malta) se observa que las diferencias entre todos los grupos de estudiantes son pequeñas. Estas conclusiones están en consonancia con investigaciones recientes sobre las repercusiones de la COVID-19 en los resultados del aprendizaje, que muestran que los estudiantes desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico sufrieron, por término medio, mayores pérdidas de aprendizaje que sus compañeros de entornos más favorecidos durante la pandemia.

Ofrecer una educación y formación digitales de alta calidad, en particular garantizando que los sistemas educativos sigan el ritmo de los avances tecnológicos, como la IA, es fundamental para apoyar una transición digital justa. A este respecto, en noviembre de 2023, el Consejo adoptó dos Recomendaciones para orientar y apoyar a los Estados miembros a la hora de proporcionar educación y formación digitales de alta calidad, inclusivas y accesibles y desarrollar capacidades digitales para todos. Estas Recomendaciones, adoptadas en el marco de la aplicación del Plan de Acción de Educación Digital de la UE (2021-2027), constituyen un paso hacia la consecución de los objetivos del Espacio Europeo de Educación y de la Década Digital de Europa. En primer lugar, la Recomendación sobre los factores facilitadores clave para el éxito de la educación y la formación digitales insta los Estados miembros a garantizar el acceso universal a una educación y formación digitales inclusivas y de alta calidad[1]. El segundo lugar, la Recomendación sobre la mejora de la provisión de capacidades y competencias digitales en la educación y la formación insta a los Estados miembros a proporcionar capacidades digitales de manera coherente en todos los sectores de la educación y la formación[2]. En conjunto, las dos recomendaciones abordan la necesidad de adaptar la educación a la transformación digital y poder seguir el ritmo de los avances tecnológicos en curso, incluida la IA. En ambas recomendaciones, el Consejo identifica la IA como un tema de importancia estratégica clave, que requiere un enfoque coordinado a nivel de la UE. Esto complementa las iniciativas de la Comisión en el marco del Plan de Acción de Educación Digital destinadas a apoyar a los sistemas de educación y formación de los Estados miembros a la hora de abordar los cambios introducidos por la IA, como las Directrices éticas sobre el uso de la inteligencia artificial (IA) y los datos en la educación y formación para los educadores, el Marco Europeo de Competencias Digitales para los ciudadanos actualizado («DigComp 2.2») y la contribución del programa Erasmus+ al desarrollo de prácticas pedagógicas innovadoras y capacidades relacionadas con el uso de la IA. Además, acompaña al apoyo prestado en el marco del programa Europa Digital para promover el uso de tecnologías avanzadas en el sector de la educación, así como el desarrollo de programas de educación superior y cursos de formación de corta duración que abarquen un amplio espectro de ámbitos digitales clave. En todos los Estados miembros, el MRR apoya las inversiones en infraestructuras, formación y reformas de los planes de estudios para mejorar las competencias digitales, y garantiza la inclusividad, la innovación y la armonización con el Plan de Acción de Educación Digital y los objetivos de la Década Digital de Europa. Más recientemente, la Comisión ha puesto en marcha un estudio sobre las implicaciones de siete acervos digitales, incluido el Reglamento de Inteligencia Artificial, en las prácticas de educación y formación, con el objetivo de seguir mejorando la preparación entre los agentes públicos y privados de la educación y la formación. Asimismo, en el marco del nuevo mandato, la

[1] Véase la Recomendación del Consejo, de 23 de noviembre de 2023, sobre los factores facilitadores clave para el éxito de la educación y la formación digitales.

[2] Véase la Recomendación del Consejo, de 23 de noviembre de 2023, sobre la mejora de la provisión de capacidades y competencias digitales en la educación y la formación (C/2024/1030).

Comisión presentará una revisión del Plan de Acción de Educación Digital junto con la adopción de una hoja de ruta sobre el futuro de la educación y la formación digitales.

Los resultados en materia de empleo de los titulados recientes de la educación y formación profesionales (EFP) siguen mejorando en toda la UE. La EFP pretende dotar a personas jóvenes y adultas de los conocimientos, las capacidades y las competencias necesarios para desempeñar determinadas profesiones o, en términos más generales, para integrarse en el mercado laboral. En 2022, más de la mitad (52,8 %) de los estudiantes y alumnos con el segundo ciclo de enseñanza secundaria o enseñanza postsecundaria, no terciaria (educación media) estaban matriculados en programas de formación profesional[1]. En 2023, el 81,0 % de los titulados recientes en EFP (20-34 años) contaban con un empleo en la UE, lo que refleja un aumento de 1,2 p.p. con respecto al año anterior[2]. Esta tendencia positiva indica que la UE puede alcanzar su objetivo de que al menos el 82 % de los titulados recientes en EFP tengan empleo de aquí a 2025[3], tras haber superado ya el objetivo de que el 60 % de los titulados de EFP se hayan beneficiado del aprendizaje en el trabajo[4], y de que el 64,5 % haya adquirido experiencia en el lugar de trabajo en 2023[5] como parte de su plan de estudios de EFP[6]. Los estudiantes que participaron en el aprendizaje en el trabajo presentan tasas de empleo más altas (84,8 % en 2023) que los que no lo hicieron (71,5 %). Subsisten al mismo tiempo importantes disparidades entre los Estados miembros: las tasas de empleo de los titulados en EFP oscilan entre menos del 70 % en Grecia, España, Italia y Rumanía, y más del 90 % en Alemania, Malta y Países Bajos[7]. La exposición al aprendizaje en el trabajo también varía significativamente, desde menos del 20 % en Chequia y Rumanía hasta más del 90 % en Alemania, España, Países Bajos y Austria. En virtud del nuevo mandato, la Comisión desarrollará una Estrategia Europea para la Educación y Formación Profesionales centrada, en particular, en aumentar el número de personas que cuentan con una cualificación de formación profesional de grado medio, en especial la formación de aprendices.

---

[1] Eurostat, sobre la base de la recopilación de datos UNESCO-OCDE-Eurostat [educ_uoe_enra16]. «Educación media» se refiere al segundo ciclo de enseñanza secundaria (CINE nivel 3) y a la enseñanza postsecundaria, no terciaria (CINE nivel 4).

[2] Eurostat, [edat_lfse_24].

[3] Véase la Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia.

[4] Véase la Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020/C 417/01) y la Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) (2021/C 66/01).

[5] Más allá del aprendizaje escolar o de ejercicios prácticos en un centro de formación, o además de ellos.

[6] Eurostat, Encuesta de Población Activa [tps00215].

[7] Cálculo propio de la Comisión Europea, véase Comisión Europea, Monitor de la Educación y la Formación 2024, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

La UE está en vías de alcanzar su objetivo de titulados en educación superior, pero la brecha de género sigue siendo significativa y hay pocos signos de convergencia. En 2023, el 43,1 % de los jóvenes (de 25 a 34 años) poseían un título de educación superior en la UE. Todos los Estados miembros salvo tres (Hungría, Rumanía y Finlandia) registraron aumentos en los últimos cinco años, pero persisten diferencias significativas entre los Estados miembros. Con un 22,5 %, Rumanía registró la tasa más baja de titulados en educación superior de la UE, mientras que Irlanda registró la tasa más alta, con un 62,7 %. Trece Estados miembros ya han superado el objetivo del 45 % fijado en el Espacio Europeo de Educación para 2030, entre los que ocho de ellos superan el 50 %[1], mientras que ocho países se mantienen por debajo del 40 %. Al mismo tiempo, las mujeres jóvenes tienen muchas más probabilidades de poseer un título de educación superior (48,8 %) que los hombres (37,6 %) (véase el gráfico 2.2.4). Las disparidades de género son significativas en todos los países, con una brecha superior a 20 p.p. en cinco Estados miembros (Estonia, Croacia, Letonia, Lituania y Eslovenia). Además, persisten las diferencias de género por áreas temáticas, ya que las mujeres dominan los campos de la educación y la salud mientras que los hombres están sobrerrepresentados en las TIC y la ingeniería. Por otro lado, dado que un acceso adecuado a la educación superior sigue siendo un reto para los jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, las disparidades socioeconómicas ya existentes en la educación corren el riesgo de intensificarse. Las tasas de titulados en educación superior también son más bajas (38 %) en el caso de las personas nacidas en un país extranjero. En general, las disparidades nacionales en las tasas de titulados en educación superior siguen siendo amplias y muestran pocos signos de convergencia al alza[2]. Además, persisten grandes diferencias regionales, que han ido aumentando de forma constante desde 2015, y algunas regiones corren el riesgo de quedarse rezagadas frente a zonas más dinámicas a medida que las brechas económica y del talento se amplían[3], como también se indica en la Comunicación de la Comisión sobre el aprovechamiento del talento en las regiones de Europa[4].

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

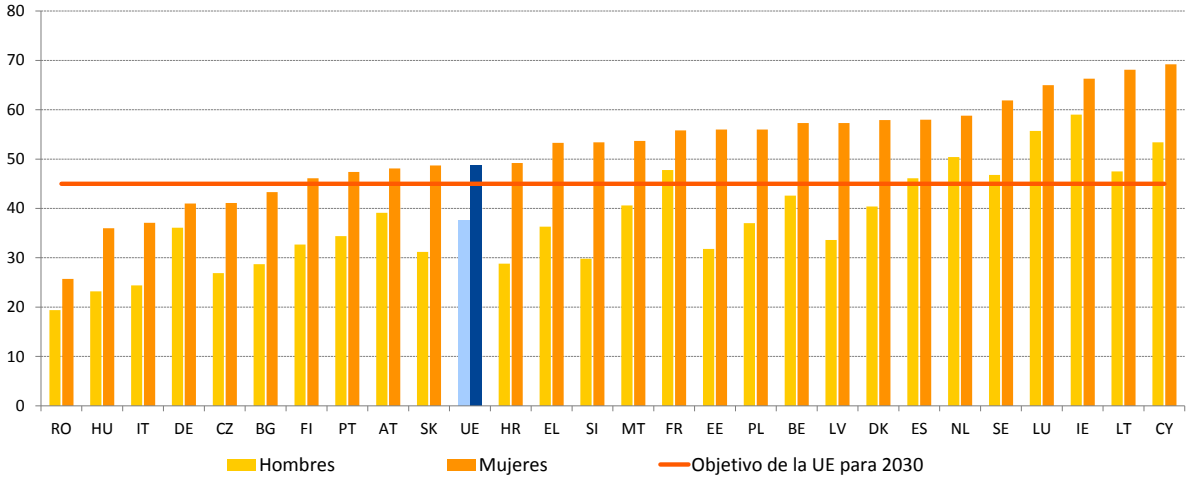
[2] Eurofound, *The role of human capital for cohesion and convergence* [«El papel del capital humano para la cohesión y la convergencia», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[3] Véase Comisión Europea, *Employment and social developments in Europe 2024* [«Evolución social y del empleo en Europa en 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[4] Comisión Europea, Aprovechar el talento en Europa: un nuevo impulso para las regiones de la UE, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

Gráfico 2.2.4: El número de titulados en educación superior es mayor entre las mujeres

Proporción de personas (25-34 años) con un título de educación superior (CINE 5-8, en %, 2023)



Fuente: Eurostat, [edat_lfse_03].

Impulsar la movilidad para el aprendizaje en la educación superior sigue siendo una prioridad clave para mejorar las capacidades de los estudiantes y ampliar sus horizontes en el extranjero. En 2022, solo el 4,3 % de los titulados en educación superior de la UE completaron sus estudios en un país distinto de aquel en el que recibieron sus títulos de segundo ciclo de enseñanza secundaria (movilidad para la obtención de titulaciones), mientras que el 6,7 % tuvo una experiencia temporal en el extranjero (movilidad para la obtención de créditos). En conjunto, la proporción de titulados superiores en la UE con alguna forma de movilidad para el aprendizaje en el extranjero, del 11,0 %, se situó 12 p.p. por debajo del objetivo del 23 % para 2030[1]. La mayoría de las estancias de corta duración en el extranjero con motivos de estudios se financiaron con cargo a programas de la UE como Erasmus+ (54,6 %). Al mismo tiempo, la proporción de titulados superiores extranjeros varió sustancialmente entre países, también en términos de continente de origen, en función, entre otras cosas, de los vínculos históricos, la proximidad geográfica y las similitudes lingüísticas. En 2022, casi un tercio (30 %) de la movilidad de entrada en los países de la UE procedía de otros Estados miembros, donde la movilidad intracomunitaria para la obtención de titulaciones representó más de la mitad de toda la movilidad de entrada para la obtención de titulaciones en un tercio de los países.

[1] Esta proporción se refiere a la movilidad para la obtención de titulaciones y la movilidad para la obtención de créditos. Es probable que la media de la UE y el rendimiento nacional estén subestimados debido a varias limitaciones que afectan a los datos de la movilidad para el aprendizaje. Para más información, véase: Comisión Europea, Monitor de la Educación y la Formación 2024 - Informe comparativo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2024.

Es esencial adoptar medidas que sean eficaces para promover 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, también a la luz de la doble transición ecológica y digital y del cambio demográfico. Una encuesta del Eurobarómetro de mayo de 2023 sobre las pymes[1] reveló que el 95 % de los encuestados considera que tener trabajadores cualificados es «moderadamente importante» o «muy importante». En este contexto, y ante la escasez generalizada de mano de obra y de capacidades, más de la mitad de las pymes (52 %) señalaron dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades adecuadas, y casi dos tercios (63 %) se ven frenadas en sus actividades empresariales generales debido a la escasez de capacidades. A este respecto, unos sistemas de educación y formación eficaces y que funcionen correctamente son, por tanto, fundamentales para dotar a los jóvenes y adultos de capacidades pertinentes para el mercado laboral con el fin de conseguir puestos de trabajo de calidad, también en vista de las grandes transformaciones a las que se enfrenta la UE. Los fondos de la política de cohesión de la UE[2] apoyan a los Estados miembros en este esfuerzo, con 44 000 millones EUR asignados al desarrollo de capacidades para el período de programación 2021-2027[3]. En varios Estados miembros, los fondos del MRR apoyan el desarrollo de programas de formación accesibles y pertinentes para el mercado laboral, con el fin, entre otras cosas, de mejorar las capacidades digitales y las competencias ecológicas y ayudar a abordar la escasez crítica de mano de obra. En total, se asignan 17 800 millones EUR a medidas relacionadas con el aprendizaje de adultos, en particular la educación y formación profesionales continuas, así como para el reconocimiento y la validación de capacidades. El llamamiento de la Agenda de Capacidades Europea para 2020 en favor de un aumento radical de la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional continuará realizándose a través de la Unión de Capacidades ya anunciada en las nuevas orientaciones políticas. Por otro lado, 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 los adultos para que desarrollen sus capacidades a lo largo de su vida laboral[4]. Sobre la base de la Recomendación del Consejo de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales, estas últimas también desempeñan un papel importante a

[1] Véase Comisión Europea, *Flash Eurobarometer 529 – Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*, [«Eurobarómetro Flash n.º 529: Escasez de capacidades; estrategias de contratación y retención en las pequeñas y medianas empresas», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

[2] Fondo Social Europeo Plus (FSE+), Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y Fondo de Transición Justa (FTJ).

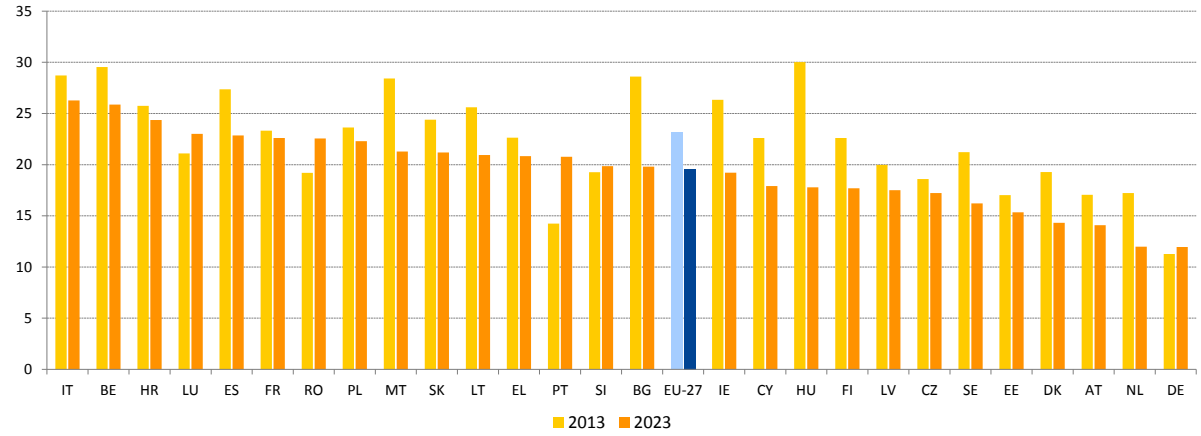
[3] Para más información sobre la inversión de la UE asignada al apoyo a las capacidades, véase Comisión Europea, *An depth overview of the EU cohesion funds' investments in skills in the context of the European Year of Skills* [«Una visión general de las inversiones de los fondos de cohesión de la UE en materia de capacidades en el contexto del Año Europeo de las Competencias», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[4] Para más información, véase la Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales (2022/C 243/03).

este respecto, a fin de ofrecer oportunidades de mejora de capacidades y reciclaje profesional flexibles, de calidad y específicas a los trabajadores y demandantes de empleo[1].

Gráfico 2.2.5: La inadecuación de las capacidades a nivel macroeconómico ha ido disminuyendo en la UE durante 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)



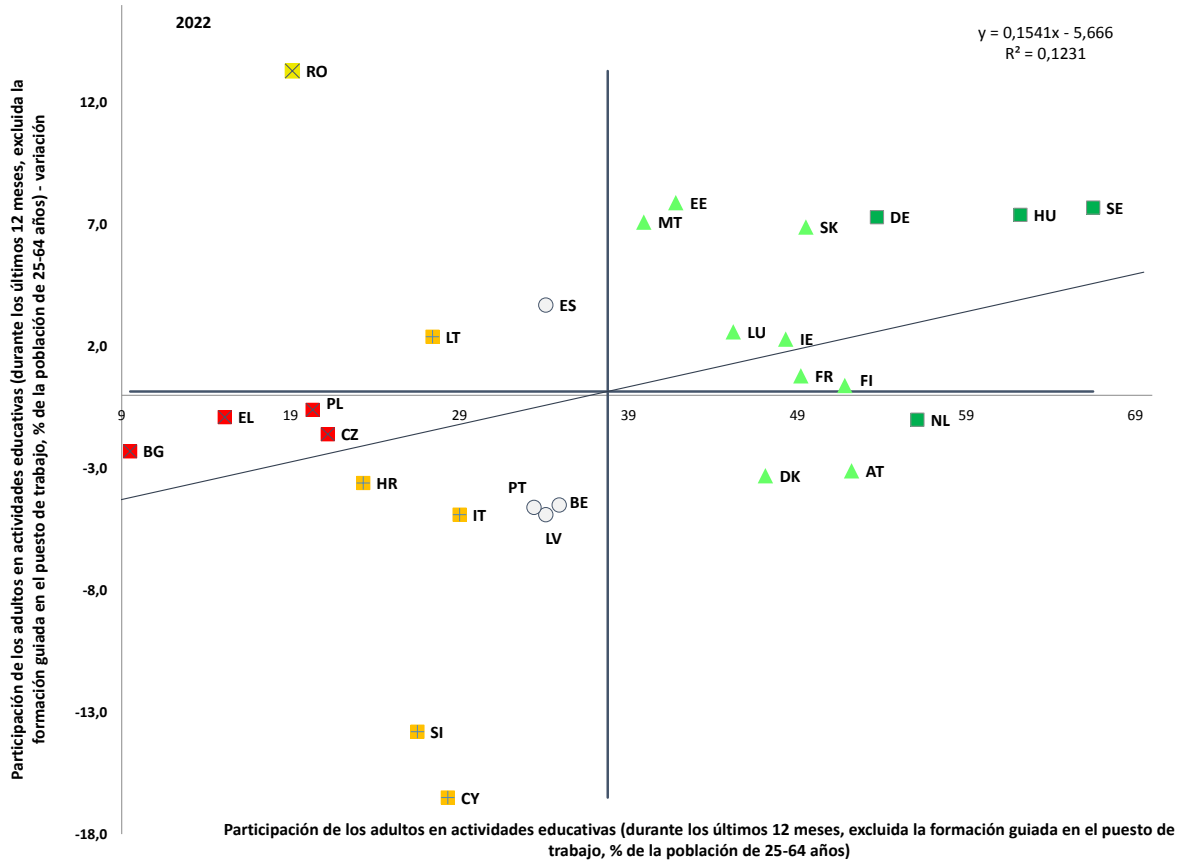
Nota: este indicador pone de manifiesto que, a la hora de incorporarse al mercado laboral, las personas con cualificaciones bajas y medias encuentran dificultades relativamente mayores que las personas con alta cualificación.
Fuente: cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat [lfsg_egaed; lfsq_pgaed; lfsq_agaed], EPA-UE.

La inadecuación de las capacidades a nivel macroeconómico ha seguido una senda descendente en la UE durante la última década. El indicador de inadecuación macroeconómica de las capacidades (que mide la dispersión relativa de las tasas de empleo entre los trabajadores de entre 20 y 64 años con distintos niveles de estudios: bajo, medio y alto) refleja el grado de desajuste entre la oferta y la demanda de capacidades en la mano de obra (véase el gráfico 2.2.5). Este indicador refleja que, a la hora de incorporarse al mercado laboral, las personas con cualificaciones bajas y medias encuentran relativamente más dificultades que las personas con cualificaciones altas. Desde 2013, la inadecuación macroeconómica de las capacidades ha ido disminuyendo en la mayoría de los países de la UE, excepto en Luxemburgo, Portugal, Rumanía y Eslovenia, donde ha aumentado, y en Alemania, donde se ha mantenido estable en uno de los niveles más bajos de todos los países de la UE. Este descenso general se debe principalmente a mejoras en el nivel de estudios alcanzados y al número cada vez mayor de puestos de trabajo que requieren al menos la educación secundaria. En menor medida, la mejora también refleja la reducción de las brechas en materia de empleo entre los grupos de población con diferentes niveles educativos. Sin embargo, países como Bélgica, Croacia e Italia siguen presentando altos niveles de inadecuación de las capacidades. En estos países, una mejora de los resultados educativos y la mejora de las capacidades a través del aprendizaje de adultos podría contribuir a adaptar mejor las capacidades de la mano de obra a las necesidades del mercado laboral.

[1] Para más información, véase la 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).

Gráfico 2.2.6: La participación de los adultos en actividades educativas ha aumentado tan solo ligeramente desde 2016, con grandes variaciones entre los Estados miembros

Tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses en la EU-27 (25-64 años), niveles de 2022 y variaciones con respecto a 2016 (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Nota: en septiembre de 2024, el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo alcanzó un acuerdo provisional sobre el marco de seguimiento del objetivo en materia de capacidades, utilizando datos de la encuesta AES, excluida la formación guiada en el puesto de trabajo. Véase también *Annual Employment Performance Report 2024* [«Informe anual de resultados en materia de empleo de 2024», publicación en inglés]. El cambio a 2022 se calcula con respecto al valor de 2016, el último disponible antes de 2022. Interrupción de las series cronológicas en 2022 de FR, IT y RO.
Fuente: Eurostat, extracción especial de la tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses sin incluir la formación guiada en el puesto de trabajo, de la encuesta sobre la educación de adultos.

A pesar de pequeños aumentos, la participación en el aprendizaje de adultos sigue estando muy por debajo del objetivo principal de la UE para 2030, del 60 %, y persisten grandes variaciones entre los Estados miembros, lo que pone de relieve la importancia de una actuación estratégica decisiva. Las cifras recientes de la encuesta sobre la educación de adultos indican un ligero aumento de las tasas de adultos que participan en actividades educativas en la UE (excluida la formación guiada en el puesto de trabajo), del 37,4 % en 2016 al 39,5 % en 2022 en la UE, con grandes diferencias entre los Estados miembros[1]. Las tasas de participación más elevadas

[1] En septiembre de 2024, el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo alcanzó un acuerdo provisional sobre el marco de seguimiento del objetivo en materia de capacidades, utilizando datos de la encuesta AES, excluida la formación guiada en el puesto de trabajo. Véase también *Annual Employment Performance Report 2024* [«Informe anual de resultados en materia de empleo de 2024», publicación en inglés].

se registraron en Suecia (66,5 %), Hungría (62,2 %), Países Bajos (56,1 %) y Alemania (53,7 %), lo que los convierte en los «países con mejores resultados» (véase el gráfico 2.2.6). Todos estos países registraron aumentos superiores a 7 p.p. desde 2016, excepto los Países Bajos, donde la participación disminuyó 1 p.p. A su vez, en Bulgaria (9,5 %), Grecia (15,1 %), Polonia (20,3 %) y Chequia (21,2 %), todos ellos con calificación de «situación crítica», se observaron niveles de participación particularmente bajos y en deterioro, lo que refleja una tendencia algo divergente en toda la UE. En estos países, la participación en el aprendizaje de adultos ha disminuido desde 2016, y Bulgaria (– 2.3 p.p.) y Chequia (– 1.6 p.p.) presentan las caídas más pronunciadas. Aunque la participación global de Rumanía sigue siendo baja, el país registró el mayor aumento en la UE (de 13,3 p.p., aunque esto también puede deberse a la interrupción en la serie), y su situación es «débil pero en mejoría». Si bien el objetivo principal para 2030 exige que al menos el 60 % de los adultos participen en actividades educativas cada año, en 2022 veinticuatro países se mantuvieron por debajo de sus objetivos nacionales y solo trece de ellos indicaron un aumento de la participación (véase el apartado 1.3). Para adaptar la mano de obra a la evolución de las necesidades en materia de capacidades, subsanar las carencias y seguir siendo competitivos, innovadores e inclusivos en el contexto de la doble transición ecológica y digital y el cambio demográfico[1], son necesarios esfuerzos estratégicos coordinados y una ambición renovada.

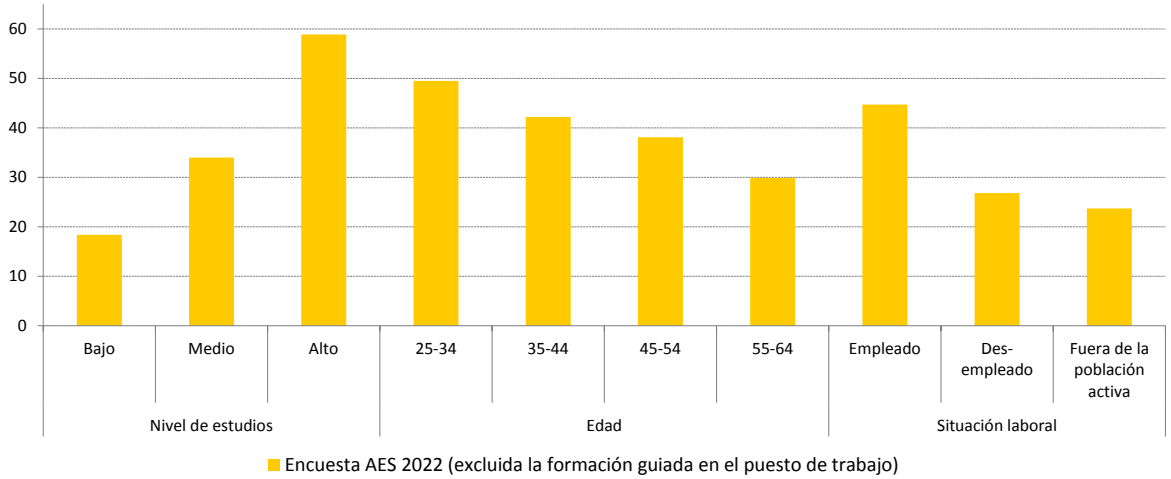
Las personas con bajas cualificaciones, las personas que no pertenecen a la población activa y las personas de edad avanzada participan con menor frecuencia en actividades educativas, lo que requiere medidas estratégicas específicas. Si bien el desarrollo de capacidades a lo largo de la vida es necesario para todo el mundo en el mercado laboral y la sociedad actuales, que evolucionan con gran rapidez, es especialmente crítico para determinados grupos, en particular las personas con bajas cualificaciones (esto es, que tienen como máximo el primer ciclo de enseñanza secundaria) y las que se encuentran fuera del mercado laboral, así como las personas de edad avanzada. Estos grupos corren especial riesgo de quedarse atrás en lugares de trabajo con exigencias cambiantes en materia de capacidades. Los últimos datos de la encuesta AES (2022) revelan diferencias significativas en las tasas de participación entre los distintos niveles educativos, la situación laboral y la edad (véase el gráfico 2.2.7). Las personas altamente cualificadas, con un 58,9 % (frente al 58,1 % en 2016), siguen teniendo tres veces más probabilidades de participar en actividades educativas que las personas poco cualificadas, con un 18,4 % (frente al 17,9 % en 2016), lo que agrava aún más el déficit de capacidades tras la educación inicial. Mientras que la participación de los empleados y de los que no pertenecen a la población activa aumentó hasta el 44,7 y el 23,7 %, respectivamente (1,4 p.p. y 2,4 p.p. en comparación con 2016), la participación de los desempleados se mantuvo prácticamente sin cambios, situándose en el 26,8 % (frente al 26,0 % en 2016). También persisten las disparidades relacionadas con la edad: casi uno de cada dos jóvenes

[1] Véase Comisión Europea, *Employment and social developments in Europe 2024* [«Evolución social y del empleo en Europa en 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

adultos de entre 25 y 34 años (49,5 %) participó en actividades educativas en 2022, frente a menos de un tercio entre las personas de entre 55 y 64 años (29,9 %). La participación ha aumentado notablemente desde 2016 para ambos grupos, pero a un ritmo más rápido en el caso de los adultos jóvenes que para las personas de edad avanzada (3,7 p.p. y 2,5 p.p., respectivamente). Como se destaca en la evaluación de la iniciativa «Itinerarios de mejora de las capacidades»[1], son necesarios esfuerzos adicionales para impulsar la participación en actividades educativas de estos grupos. Iniciativas como las cuentas de aprendizaje individuales pueden hacer que las oportunidades de aprendizaje sean más accesibles para todos, en particular los grupos con peores resultados, que pueden recibir un mayor apoyo a través de complementos, una orientación profesional adecuada y actividades de divulgación y sensibilización específicas. En todos los Estados miembros, el MRR y el FSE+ apoyan la aplicación de medidas específicas destinadas a garantizar un acceso inclusivo a las oportunidades de reciclaje profesional, preparar a los grupos vulnerables para adaptarse a las transiciones ecológica y digital, y mejorar su empleabilidad.

Gráfico 2.2.7: La participación en el aprendizaje de adultos se caracteriza por grandes variaciones entre los grupos de población

Participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses por subgrupo (25-64 años, en %), 2022



Nota: en septiembre de 2024, el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo alcanzó un acuerdo provisional sobre el marco de seguimiento del objetivo en materia de capacidades, utilizando datos de la encuesta AES, excluida la formación guiada en el puesto de trabajo. Véase también *Annual Employment Performance Report 2024* [«Informe anual de resultados en materia de empleo de 2024», publicación en inglés].
Fuente: Eurostat, extracción especial de la tasa de participación de los adultos en actividades educativas durante los últimos doce meses sin incluir la formación guiada en el puesto de trabajo, de la encuesta sobre la educación de adultos.

Los avances en materia de capacidades digitales han sido, en general, lentos y con importantes desigualdades entre los Estados miembros. En una Europa que se transforma digitalmente, las capacidades digitales básicas son una condición previa para el empleo y la inclusión social, lo que se refleja en el objetivo fijado a nivel de la UE de que al menos el 80 % de los adultos (16-74 años)

[1] Comisión Europea, SWD(2023) 460 final - *Evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for adults* [«Evaluación de la Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

posea, al menos, capacidades digitales básicas de aquí a 2030[1]. En 2023, a pesar de que más del 90 % de las personas de la UE utilizaron internet al menos una vez por semana[2], tan solo el 55,6 % poseía al menos capacidades digitales básicas, lo que supone un pequeño aumento con respecto a 2021 (53,9 %). Al ritmo actual, tan solo el 59,8 % de los adultos tendrá al menos capacidades digitales básicas a finales de la década[3]. Las brechas en cuanto a los resultados entre los Estados miembros son considerables y se han ampliado aún más. Rumanía, el país con la proporción más baja de adultos con al menos capacidades digitales básicas (27,7 % en 2023), no registró avances entre 2021 y 2023. Bulgaria (35,5 %) y Polonia (44,3 %), donde la prevalencia de las capacidades digitales entre los adultos también es baja, experimentaron algunas mejorías (de 4,3 y 1,4 p.p., respectivamente). No obstante, en el caso de los tres países, la metodología basada en el cuadro de indicadores sociales pone de relieve una «situación crítica». Por el contrario, Países Bajos (82,7 %) y Finlandia (82,0 %) han superado el objetivo de la UE para 2030 y, junto con Irlanda (72,9 %), que también registró un aumento, son los «países con mejores resultados». Las tendencias entre países en torno a la media de la UE varían, con mejoras en algunos países y deterioros en otros (véase el gráfico 2.2.8). En general, la mayoría de los Estados miembros (diecisiete de ellos) han avanzado en la mejora de las capacidades digitales. Sin embargo, los últimos datos muestran un ligero descenso de las capacidades digitales básicas entre los jóvenes de 16 a 24 años (del 71,2 % en 2021 al 70,0 % en 2023), lo que desmiente la idea de que todos los jóvenes son «nativos digitales». En términos más generales, las capacidades digitales son especialmente bajas entre las personas sin educación formal o con un nivel bajo de esta (33,6 % en 2023), la población de más edad (37,1 % entre 55 y 74 años), las personas que viven en zonas rurales (47,5 %) y los desempleados (47,7 %). Al mismo tiempo, el número de especialistas en TIC está muy por debajo de la necesidad prevista. En 2023, casi 9,8 millones de personas trabajaban como especialistas en TIC, lo que representa el 4,8 % de todas las personas empleadas, con una brecha de género notable y persistente (solo el 19,4 % de los especialistas en TIC eran mujeres). Al ritmo actual, en un contexto de creciente competencia por el talento con capacidades digitales, el número de especialistas en TIC alcanzará tan solo los 12 millones de aquí a 2030, muy por debajo del objetivo de la década digital de la UE de 20 millones, con posibles repercusiones negativas para la competitividad e innovación futuras de la UE.

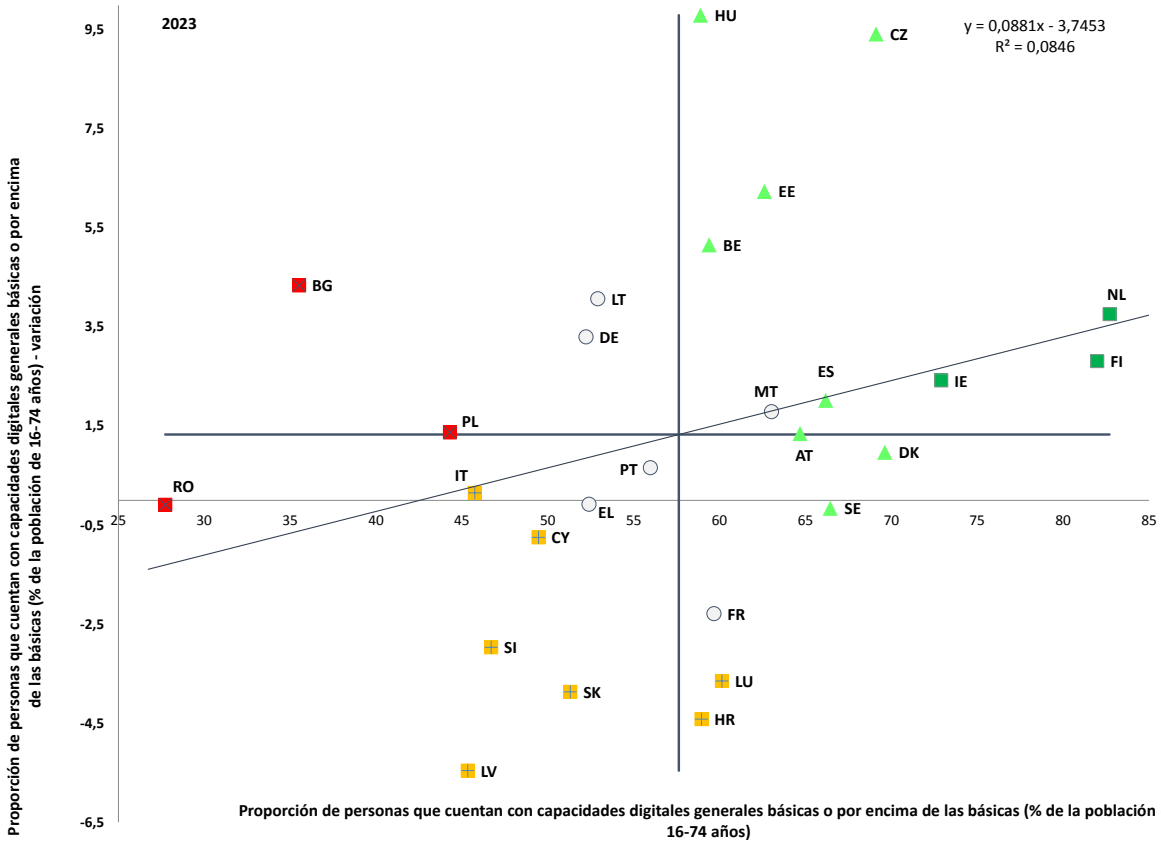
[1] Objetivo definido en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Brújula Digital 2030 para la Década Digital.

[2] Véase Comisión Europea, *Digitalisation in Europe – 2024 edition* [«Digitalización en Europa - Edición de 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[3] Para la trayectoria hacia el objetivo de 2030, véase Comisión Europea, *State of the Digital Decade – 2024 report* [«Informe de la Comisión Europea de 2024 sobre la marcha de la Década Digital», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

Gráfico 2.2.8: Se observan grandes diferencias entre países en lo que respecta a las capacidades digitales de los adultos

Proporción de población con capacidades digitales generales básicas o superiores (16-74 años, niveles de 2023 frente a las variaciones con respecto a 2021; en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



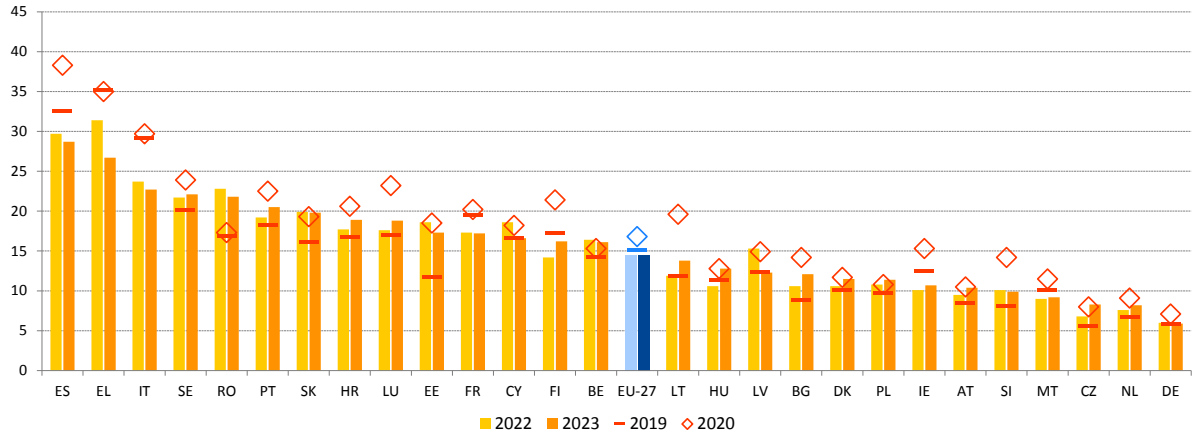
Nota: las «capacidades digitales generales» engloban cinco ámbitos: capacidades en materia de información y datos, capacidades de comunicación y colaboración, capacidades de creación de contenidos digitales, capacidades de seguridad y capacidades de resolución de problemas; las capacidades digitales generales básicas suponen la capacidad de realizar al menos una actividad relacionada con cada ámbito. Para más información, véase Eurostat.
Fuente: Eurostat, [tepsr_sp410].

Aunque a nivel de la UE el desempleo juvenil sigue disminuyendo, las tasas han vuelto a aumentar en la mayoría de los Estados miembros. Tras el punto álgido de la crisis de la COVID-19 (16,8 % en la UE en 2020), la tasa de desempleo juvenil (15-24 años) disminuyó de forma constante y alcanzó el 14,5 % en 2023, frente al 15,1 % de 2019. En 2023, la tasa se estabilizó y no mostró ninguna mejoría en un contexto de crecimiento económico débil, mientras que la tendencia se invirtió en quince Estados miembros. Aunque el aumento fue inferior a 1 p.p. en siete Estados miembros, fue de entre 1 y 2 p.p. en seis países e incluso de 2 p.p. en Finlandia y 2,2 p.p. en Hungría. Mientras tanto, las tasas de desempleo juvenil siguieron disminuyendo en países con niveles muy elevados, como Grecia (– 4,7 p.p.) o España, Italia y Rumanía (– 1,0 p.p. cada uno), lo que confirma una tendencia convergente en toda la UE en los últimos cinco años (véase el gráfico 2.2.9). No obstante, la tasa de desempleo juvenil sigue siendo más del doble que la tasa de desempleo de las personas de entre 15 y 74 años (6,1 %). El desempleo es especialmente frecuente entre los jóvenes con bajas cualificaciones (19,3 %) y los nacidos fuera de la UE (20,5 %). Esta evolución pone de relieve la necesidad de seguir actuando para hacer frente a los retos estructurales

que dificultan la integración de los jóvenes en el mercado laboral, en particular a la luz de la escasez generalizada de mano de obra y de capacidades y de los riesgos a largo plazo para las perspectivas profesionales de los jóvenes.

Gráfico 2.2.9: Las tasas de desempleo juvenil aumentaron en la mayoría de los Estados miembros

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



Nota: interrupción en la serie cronológica de BG, HR, NL y PL en 2019, y de DE en 2020. Interrupción en la serie cronológica de todos los Estados miembros en 2021. La definición difiere para FR en 2021. La definición difiere para ES y FR en 2022. Interrupción en la serie cronológica de DK, SI y CY en 2023. La definición difiere para ES y FR en 2023.
Fuente: Eurostat [lfsa_urgaed], EPA-UE.

Como aspecto positivo, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) sigue disminuyendo, con algunos signos de convergencia en toda la UE. Tras alcanzar un máximo del 13,9 % en 2020, la tasa de ninis (15-29 años) disminuyó de forma constante en la UE, hasta el 11,2 % en 2023. Esta tendencia se ajusta al aumento de la participación de los jóvenes en el mercado laboral, lo que contribuye significativamente al crecimiento de la población activa[1]. Sin embargo, se observa una marcada heterogeneidad entre los Estados miembros, entre los que Rumanía (19,3 %), Italia (16,1 %), Grecia (15,9 %) y Chipre (13,9 %) registraron las tasas más elevadas de ninis en 2023 (véase el gráfico 2.2.10). La tasa solo disminuyó ligeramente en Chipre y Rumanía (ambos en – 0,5 p.p.), e incluso aumentó en Grecia (0,6 p.p.), lo que coloca a estos países en «situación crítica». Francia y Lituania, donde las tasas de ninis han aumentado, y Bulgaria, España y Chipre, que experimentaron algunos descensos, se encuentran «en observación». Italia registró la mayor mejora (– 2,9 p.p.), lo que refleja una situación «débil pero en mejoría». Países Bajos (4,7 %) y Suecia (5,7 %) fueron los «países con mejores resultados». Los ninis que buscan empleo activamente y están disponibles para trabajar, es decir, la tasa de ninis desempleados, se

[1] Comisión Europea, *Labour market and wage developments in Europe –Annual review 2024* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa – Revisión de 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

mantuvo estable en el 4,3 % en 2023[1]. La tasa más alta fue la de Grecia (8,6 %) y España (6,8 %), aunque ambas registraron mejoras con respecto a los niveles de 2022 (9,2 y 7,1 %, respectivamente). La proporción de ninis que no pertenecen a la población activa mejoró ligeramente (7,0 % en 2023 frente al 7,4 % en 2022), pero siguió siendo elevada en Rumanía (14,3 %) y Bulgaria (10,8 %). Cuando se examina la proporción de ninis desmotivados, se observa una tendencia a la baja a nivel de la UE (del 4,9 % en el punto álgido de la pandemia en 2020 hasta el 4,2 % en 2023). Persisten las disparidades regionales en las tasas de ninis (véase el gráfico 2 del anexo 5), en particular en las regiones ultraperiféricas, pero, en general, las diferencias nacionales y regionales se han reducido, lo que indica una convergencia cada vez mayor en toda la UE[2]. En este contexto, la Garantía Juvenil reforzada apoya a los ninis al ofrecer empleo de calidad, posibilidades de formación continua, formación de aprendices o períodos de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o abandonar la educación formal[3], y la iniciativa Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr (ALMA, por sus siglas en inglés) ayuda a los ninis desfavorecidos a adquirir experiencia profesional en el extranjero[4].

[1] Eurostat [edat_lfse_20], EPA.

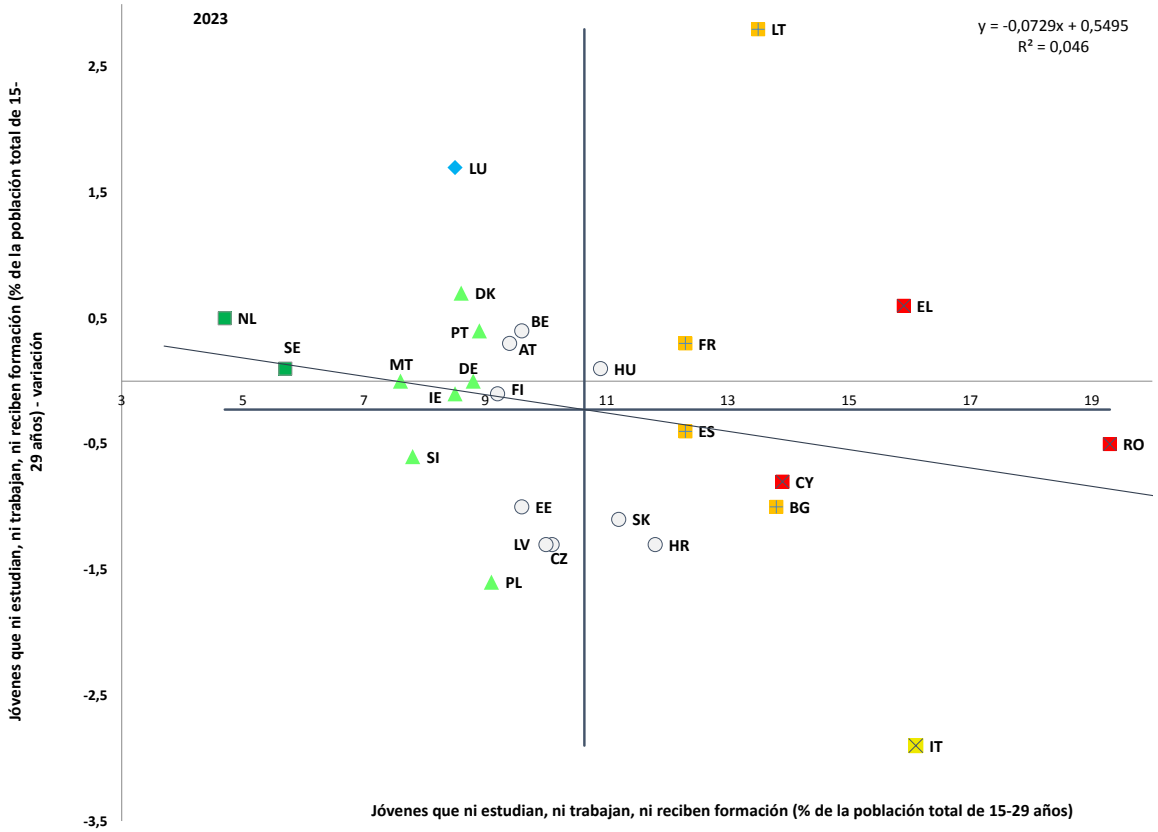
[2] Véase Comisión Europea, *Employment and social developments in Europe 2024* [«Evolución social y del empleo en Europa en 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

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

[4] Puede consultar más información en: ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión; Comisión Europea (europa.eu).

Gráfico 2.2.10: Las diferencias entre las tasas de ninis están disminuyendo, pero siguen siendo significativas

Tasa de ninis (15-29 años), niveles de 2023 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. Interrupción en las series de DK y CY.
Fuente: Eurostat [lfsi_neet_a], EPA-UE.

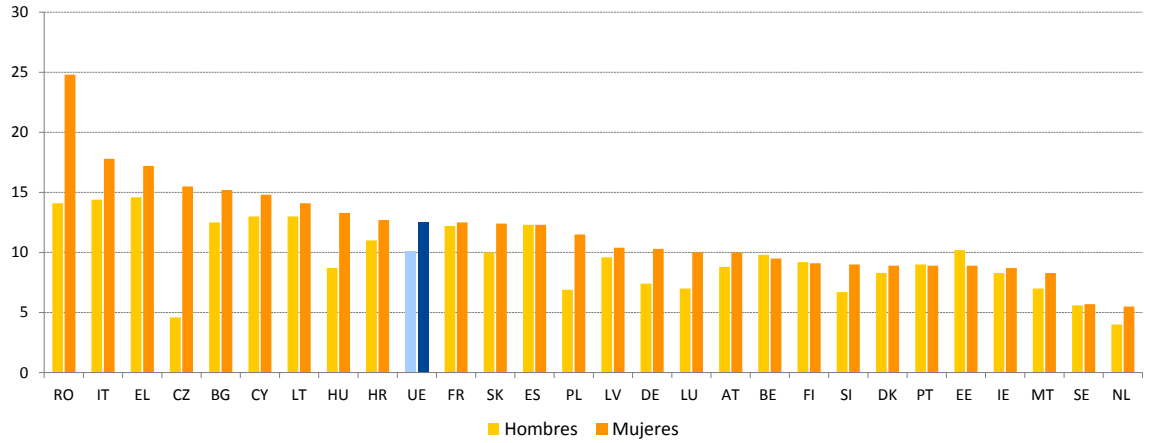
La tasa de ninis sigue siendo más elevada entre las mujeres y las personas de origen migrante.

En 2023, la proporción de mujeres ninis (12,5 %) siguió una tendencia decreciente (desde el 13,0 % en 2022 y el 15,4 % en 2020). Sin embargo, seguía siendo 2,4 p.p. superior a la de los hombres (10,1 %) (véase el gráfico 2.2.11). Aunque la diferencia fue inferior a 1 p.p. en algunos Estados miembros (Bélgica, Dinamarca, Estonia, Irlanda, España, Francia, Letonia, Portugal, Finlandia y Suecia), superó los 10 p.p. en otros (Chequia y Rumanía), lo que apunta a obstáculos significativos para las mujeres jóvenes en estos países. A pesar de ello, desde 2007 se ha observado una convergencia considerable de las tasas de ninis entre hombres y mujeres. Entre las mujeres ninis, la tasa de no pertenencia a la población activa es más del doble que la del desempleo (8,7 % frente al 3,8 % en 2023, en comparación con el 5,4 % frente al 4,7 % en el caso de los hombres). La tasa de ninis entre los jóvenes nacidos fuera de la UE es también muy superior a la de los nacidos en la UE (19,6 % frente a 10,3 %), y presenta además una variación importante en términos de género: la tasa de ninis entre las mujeres nacidas fuera de la UE (25 %) supera en más de 14 p.p. a la de las

mujeres nacidas en la UE (11 %), y en casi 11 p.p. a la de los jóvenes nacidos fuera de la UE. Además, existen disparidades entre las regiones continentales y ultraperiféricas, y se observa una clara fractura entre zonas urbanas y zonas rurales, siendo mayor en estas últimas la probabilidad de que los jóvenes sean ninis[1].

Gráfico 2.2.11: En casi todos los Estados miembros, la tasa de ninis es más elevada entre las mujeres

Tasas de ninis entre los hombres y las mujeres (15-29 años, en %, 2023)



Nota: la definición difiere para ES y FR.
Fuente: Eurostat [lfsi_neet_a], EPA-UE.

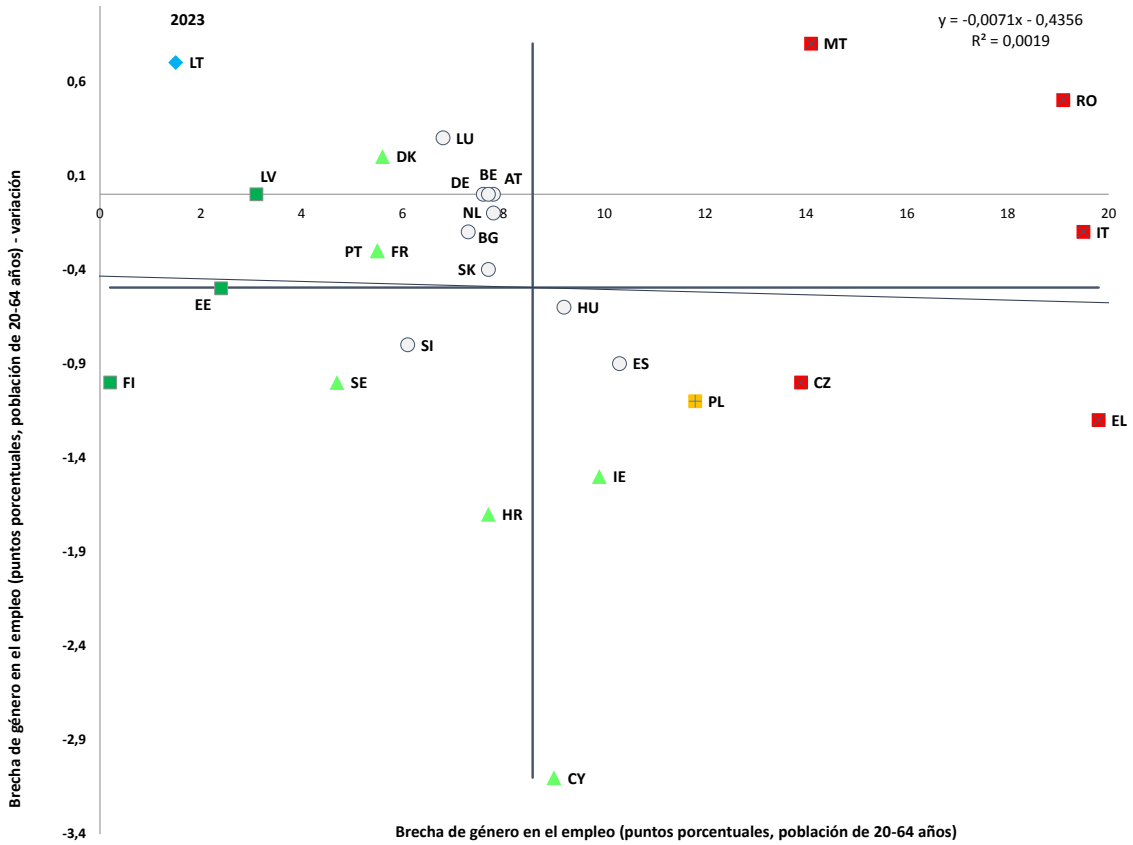
Si bien las tasas de empleo de las personas de edad avanzada han aumentado considerablemente desde 2009, persiste una fuerte variación entre los Estados miembros[2], lo que indica que aún hay margen de mejora. En 2023, la tasa de empleo de las personas de edad avanzada (55-64 años) alcanzó el 63,9 %, casi 20 p.p. más que en 2009, con un incremento más importante de la tasa de empleo de las mujeres (4,9 p.p. más que los hombres). Pese a esta mejora general, subsisten importantes diferencias dentro de la UE: mientras que en Chequia, Alemania, Estonia, Letonia, Países Bajos, Finlandia y Suecia, las tasas de empleo de las personas de edad avanzada superaban el 70 %, Grecia, Croacia, Luxemburgo, Rumanía y Eslovenia registraron tasas inferiores al 55 %. Aunque el aumento del empleo entre las personas de edad avanzada fue más de cuatro veces superior al de la población de edad intermedia (25-54 años), su tasa de empleo se mantuvo 18 p.p. por debajo (63,9 % frente al 82,2 %). Esto se debe principalmente a una mayor conservación del empleo, y no tanto a nuevas contrataciones, que siguieron siendo persistentemente bajas durante este período. En particular, las personas de edad avanzada con niveles de educación superior tienden a permanecer más tiempo en el mercado laboral, mientras que las personas con una educación inferior tienen más probabilidades de abandonarlo prematuramente. Las malas condiciones de trabajo, tanto físicas como psicológicas, fueron factores clave que impulsaron la

[1] Véase Eurofound, *Becoming adults: Youth people in a post-pandemic world* [«El paso a la edad adulta: los jóvenes en el mundo pospandémico», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.
[2] Para un análisis detallado de la situación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral, véase: Comisión Europea, *Labour Market and Wage Developments in Europe 2024* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa en 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

jubilación anticipada, y también dificultan la reincorporación al mercado laboral de los trabajadores de más edad[1].

Gráfico 2.2.12: La brecha de género en el empleo se ha reducido en la mayoría de los países, pero sigue siendo importante y no se aprecian signos de convergencia al alza entre los Estados miembros

Brecha de género en el empleo (20-64 años), nivel de 2023 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. Interrupción en las series de DK y CY.
Fuente: Eurostat [tesem060], EPA-UE.

Persisten las desigualdades de género en el mercado laboral, y las brechas en materia de empleo entre hombres y mujeres solo muestran pequeños signos de convergencia[2]. En 2023, la tasa de empleo de los hombres era del 80,4 %, frente al 70,2 % en el caso de las mujeres, de modo que la brecha de género en el empleo fue de 10,2 p.p. Esta brecha se ha reducido ligeramente en los últimos años (era de 10,9 p.p. en 2021 y 10,7 p.p. en 2022), lo que refleja un mayor aumento del empleo entre las mujeres (1 p.p.) que entre los hombres (0,5 p.p.) también en 2023. Sin embargo, persisten desigualdades significativas, especialmente en Grecia e Italia (19,8 y 19,5 p.p., respectivamente), donde tan solo algo más de la mitad de las mujeres estaban empleadas (57,6 y

[1] Véase Eurofound, *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms* [«Mantener a los trabajadores de más edad activos: políticas, prácticas y mecanismos», publicación en inglés], documento de trabajo de Eurofound, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.
[2] Para una perspectiva a largo plazo, véase Comisión Europea, *Employment and social developments in Europe 2024* [«Evolución social y del empleo en Europa en 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

56,5 %) (véase el gráfico 2.2.12). En Rumanía, donde la brecha también era grande (19,1 p.p.), se amplió aún más. Malta y Chequia también mostraron brechas de género importantes (14,1 y 13,9 p.p.). En estos cinco países, las disparidades de género en el empleo reflejan una «situación crítica». En el otro lado del espectro, la brecha de género en el empleo fue relativamente reducida en los países bálticos (1,5 p.p. en Lituania, 2,4 p.p. en Estonia y 3,1 p.p. en Letonia) y prácticamente inexistente en Finlandia (0,2 p.p.). Estos países, excepto Lituania, donde la brecha se ha ampliado recientemente, se encontraban entre los «países con mejores resultados» a la vista de sus brechas pequeñas y estables o en vías de reducirse. Además, en algunos Estados miembros, en particular Bélgica, Dinamarca, Alemania, España y Suecia (véase el gráfico 3 del anexo 5), se observó una variación regional significativa de las brechas de género en el empleo, en particular en las regiones ultraperiféricas. Una acción estratégica sostenida puede ayudar a abordar los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral, en consonancia con los objetivos establecidos en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la UE[1]. Estas medidas también pueden contribuir a la consecución del objetivo de reducir a la mitad la brecha de género en el empleo de aquí a 2030 establecido en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Las mujeres trabajan a tiempo parcial con mayor frecuencia que los hombres, lo que da lugar a una mayor brecha de género en el empleo cuando se considera el empleo equivalente a tiempo completo. En 2023, el 27,9 % de las mujeres (20-64 años) de la UE trabajaban a tiempo parcial, más del triple de la proporción de hombres (7,7 %), lo que dio lugar a una brecha de género en el empleo a tiempo parcial de 20,2 p.p., sin cambios con respecto a 2022. Las mayores brechas en el trabajo a tiempo parcial se registraron en Países Bajos (41,8 p.p.), Austria (38,6 p.p.), Alemania (36,9 p.p.) y Bélgica (27,4 p.p.), mientras que las diferencias más pequeñas se registraron en Bulgaria (0,2 p.p.) y Croacia (1,5 p.p.). En particular, Rumanía fue el único país en el que los hombres trabajaban a tiempo parcial con una frecuencia ligeramente superior a la de las mujeres (– 0,7 p.p.). Dada la mayor prevalencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, la brecha de género en el empleo en términos de empleo a tiempo completo[2] fue de 15,7 p.p. en 2023, más de un 50 % (5,5 p.p.) más amplia que si se excluyen las diferencias en el trabajo a tiempo parcial. Las mayores brechas de género en el empleo a tiempo completo se registraron en Italia (24,1 p.p.), Grecia (21,5 p.p.) y Austria (19 p.p.), lo que refleja disparidades mucho mayores que cuando no se tuvo en cuenta el trabajo a tiempo parcial, mientras que las diferencias más pequeñas se registraron en Lituania y Finlandia (2,5 p.p.).

[1] Para más información, véase Comisión Europea, *2023 report on gender equality in the EU* [«Informe sobre la igualdad de género en la UE 2023», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

[2] 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 sobre la base de datos de Eurostat.

Las brechas de género en el empleo son mayores aún entre las personas con hijos, puesto que la filiación repercute en mayor medida en la carrera de las mujeres que en la de los hombres. En 2023, la tasa de empleo para las mujeres de entre 25 y 54 años con hijos era del 74,9 %, en comparación con el 91,9 % en el caso de los hombres, lo que dio lugar a una brecha de género en el empleo de 17 p.p. entre los progenitores, frente a 4 p.p. en el caso de las personas sin hijos. Entre las mujeres empleadas con hijos, el 31,8 % trabajaba a tiempo parcial, frente a solo el 5,0 % de los hombres. En la mayoría de los países, incluidos Alemania, Italia y Austria, el impacto del cuidado de los hijos es evidente tanto en unas tasas de empleo más bajas como en el aumento del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Las responsabilidades en materia de cuidados de larga duración no profesionales también contribuyen a la brecha de género en el empleo, ya que el 19,1 % de las mujeres en la UE prestan cuidados no profesionales, frente al 14,8 % de los hombres. Las mujeres tienen más probabilidad de dedicar una cantidad considerable de tiempo a los cuidados[1], posiblemente porque los cuidadores hombres (73 %) reciben más apoyo de los servicios formales de cuidados de larga duración que las cuidadoras (61 %)[2]. Con el fin de apoyar a los cuidadores y las cuidadoras no profesionales, la Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles hace hincapié en la necesidad de brindar formación, asesoramiento, apoyo psicológico, servicios de respiro, medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional y acceso a la protección social o apoyo financiero adecuados. Al mismo tiempo, los Estados miembros también deben esforzarse por adaptar la oferta de servicios de cuidados de larga duración a las necesidades asistenciales[3].

La brecha salarial de género se ha reducido en la última década, pero sigue siendo notable en la mayoría de los Estados miembros. En 2021 y 2022, la brecha salarial de género se situó en el 12,7 % en la UE, y superó el 15 % en Chequia, Alemania, Estonia, Letonia, Hungría, Austria, Eslovaquia y Finlandia[4]. Las diferencias salariales tienen su origen, entre otros factores, en las diferencias de género en las actividades y ocupaciones económicas, la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos, la sobrerrepresentación en formas de empleo a tiempo parcial y no permanentes, las dificultades para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, así como en la discriminación y la falta de transparencia de las estructuras salariales[5]. La brecha salarial de género influye significativamente en la toma de decisiones familiares, lo que afecta especialmente a las madres, que sufren desventajas acumuladas que obstaculizan aún más sus oportunidades de empleo. Con el paso del tiempo, la agregación de estas diferencias en los ingresos (agravadas por

---

[1] Véase la encuesta europea de salud por entrevista (EHIS ronda 3), 2019.

[2] Instituto Europeo de la Igualdad de Género, Encuesta de 2022 sobre las brechas de género en las actividades asistenciales, individuales y sociales no remuneradas (CARE).

[3] 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).

[4] Aquí se utiliza la brecha salarial de género no ajustada. La brecha salarial de género no ajustada se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres, expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

[5] Véase Comisión Europea, *Employment and social developments in Europe 2024* [«Evolución social y del empleo en Europa en 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

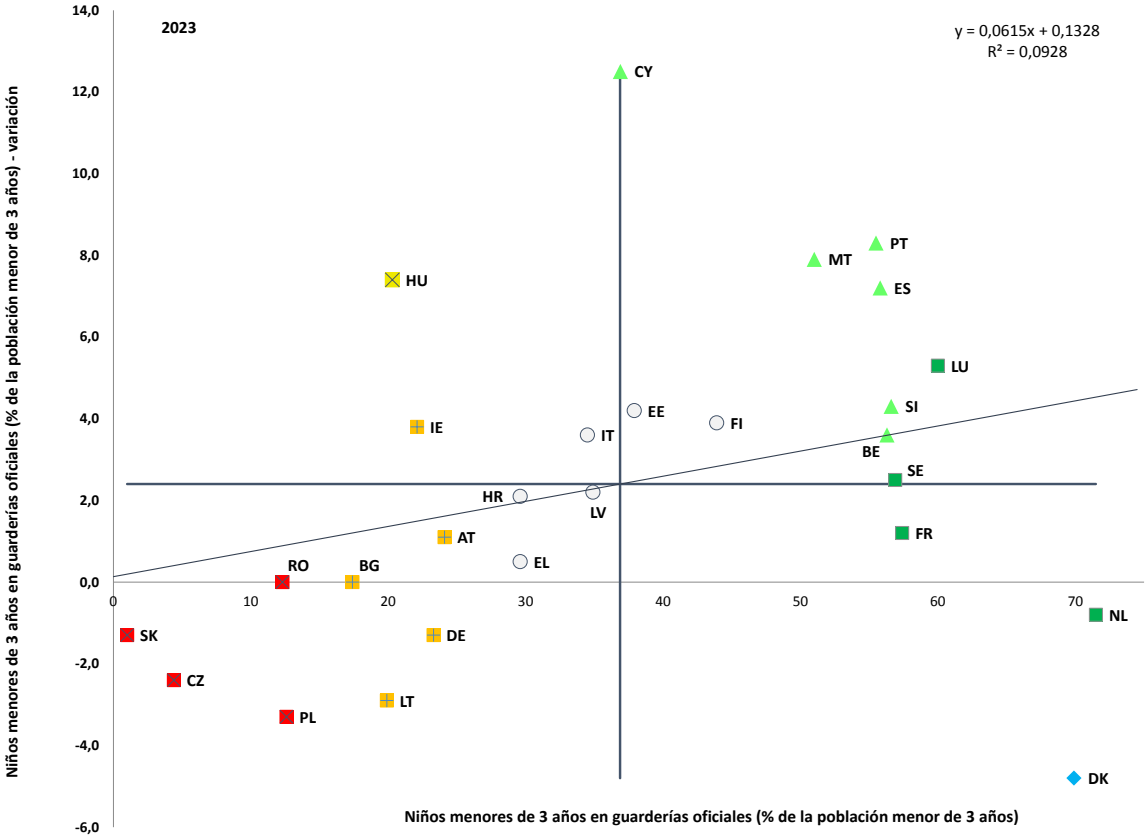
interrupciones de la carrera profesional para el cuidado de los hijos) da lugar a importantes brechas de género en las pensiones. Aunque se ha reducido ligeramente, en 2023 las mujeres de entre 65 y 79 años recibieron pensiones brutas que, por término medio, eran un 25,4 % inferiores a las de los hombres del mismo grupo de edad. Esta brecha de las pensiones varía considerablemente entre países, desde un elevado 43,9 % en Malta, un 39,9 % en los Países Bajos y un 36,4 % en Luxemburgo hasta el 4 % en Eslovenia, el 4,6 % en Dinamarca y el 5,8 % en Estonia.

Mejorar la oferta y la accesibilidad de una educación y cuidados de la primera infancia asequibles y de calidad puede apoyar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la igualdad de género y el desarrollo de los niños y niñas, aunque las tasas de participación siguen siendo bajas. En 2023, la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales se situó en el 37,5 % en la UE, lo que refleja un aumento de 1,7 p.p. en comparación con 2022, pero sigue estando por debajo del nivel de 2021, del 37,9 %, y muy por debajo del objetivo revisado de Barcelona, del 45 %[1]. Tan solo diez Estados miembros han superado el 50 % y persisten importantes diferencias entre los Estados miembros (véase el gráfico 2.2.13). Con un 1 y un 4,4 %, respectivamente, Eslovaquia y Chequia registraron las tasas de participación más bajas y descensos significativos con respecto al año anterior (– 1,3 y – 2,4 p.p., respectivamente). Los niveles bajos y en deterioro en ambos países, así como en Rumanía (12,3 %) y Polonia (12,6 %), los colocan en «situación crítica» y merecen especial atención. Si bien se registraron niveles algo más altos, la participación en la educación y cuidados de la primera infancia también fue baja en Bulgaria (17,4 %), Irlanda (22,1 %) y Austria (24,1 %). En todos estos países, las tasas se mantuvieron estables o aumentaron, a diferencia de Lituania (19,9 %) y Alemania (23,3 %), donde la participación disminuyó en 2023. En estos cinco países, la situación se considera «en observación». Por el contrario, Suecia (56,9 %), Francia (57,4 %), Luxemburgo (60 %) y Países Bajos (71,5 %) son los «países con mejores resultados», con tasas de participación elevadas y en aumento. Son varios los obstáculos que pueden impedir la participación en la educación y cuidados de la primera infancia, en particular las barreras financieras, culturales y lingüísticas, así como las diferencias en las políticas regionales y nacionales en relación con los permisos y las prestaciones por paternidad y maternidad o los derechos legales para el cuidado de los hijos. El MRR está financiando reformas e inversiones específicas que apoyan la ampliación de los servicios de educación y cuidados de la primera infancia, el desarrollo de infraestructuras y la formación de mano de obra. El bajo ritmo de mejora exige que se redoblen los esfuerzos, en consonancia con la Garantía Infantil Europea, la Estrategia Europea de Cuidados y la Recomendación del Consejo relativa los servicios de educación y cuidados de la primera infancia.

[1] Véase 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). 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 %.

Gráfico 2.2.13: La participación en los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia sigue siendo baja en la mayoría de los Estados miembros

Niños menores de 3 años en guarderías oficiales y variación anual, niveles de 2023 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 DK.
Fuente: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

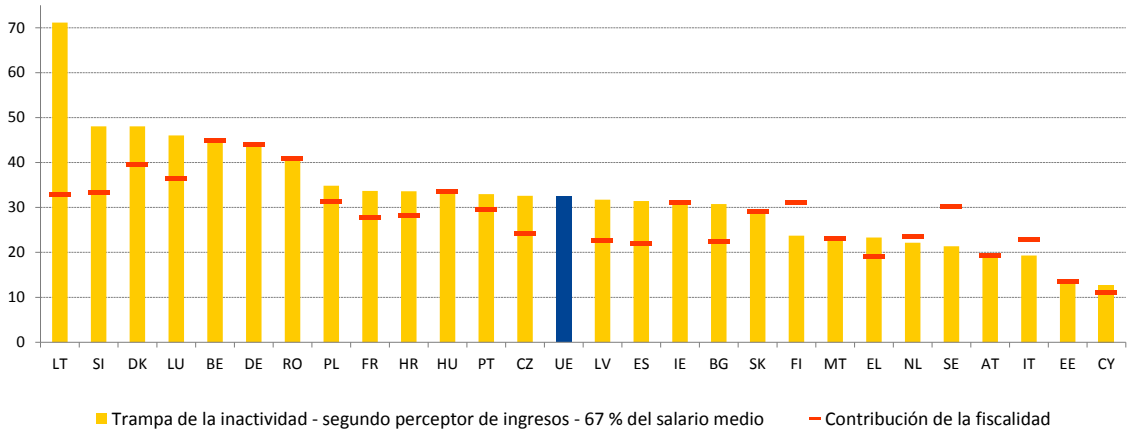
Las estructuras tributarias de la mayoría de los Estados miembros desincentivan la participación plena en el mercado laboral de los segundos perceptores de ingresos, en particular de las mujeres, y contribuyen de esta manera a la desigualdad de género en el empleo. Los sistemas de tributación conjunta, que permiten a las familias declarar ingresos combinados para impuestos potencialmente más bajos, aumentan el tipo impositivo marginal para los segundos perceptores de ingresos, por lo general mujeres (en 2022, el 78 % de los segundos perceptores de ingresos eran mujeres[1]), por lo que es más probable que estos tengan menos incentivos para trabajar o ampliar las horas de trabajo[2]. Además, las desgravaciones fiscales supeditadas a la declaración conjunta, o las destinadas a un solo cónyuge, desalientan aún más la

[1] Véase Comisión Europea, *2023 report on gender equality in the EU* [«Informe de 2023 sobre la igualdad de género en la UE», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.
[2] Véase Coelho, M. *et al.*, *Gendered Taxes:The Interaction of Tax Policy with Gender Equality* [«Impuestos sexuados: interacción entre la política fiscal y la igualdad de género», publicación en inglés], Fondo Monetario Internacional, 2022.

participación de las mujeres en el mercado laboral[1]. En 2023, las «trampas de inactividad» más elevadas (en las que la retirada de impuestos y prestaciones disuade significativamente a los segundos perceptores de ingresos de incorporarse al mercado laboral) se observaron en Bélgica, Dinamarca, Alemania, Lituania, Luxemburgo y Eslovenia (véase el gráfico 2.2.14). En estos países, los segundos perceptores de ingresos que se incorporan al mercado laboral pueden perder alrededor o más del 50 % de sus ingresos debido a impuestos y a la retirada de prestaciones. En cambio, los países con trampas de inactividad más bajas, en los que esta pérdida puede ser inferior al 20 %, son Estonia, Italia, Chipre y Austria. Abordar estos elementos disuasorios estructurales podría reducir la brecha de género en el empleo y aumentar el PIB; a este respecto, las estimaciones del Banco Mundial indican una posible ganancia económica del 10 % para Europa si se colmaran las brechas de género en el empleo[2].

Gráfico 2.2.14: La fiscalidad contribuye significativamente a la «trampa de la inactividad» para los segundos perceptores de ingresos

Trampa de la inactividad para los segundos perceptores de ingresos (en %, 2023)



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» 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 salarial de la inactividad son la supresión de las prestaciones por desempleo, 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 abril de 2024).

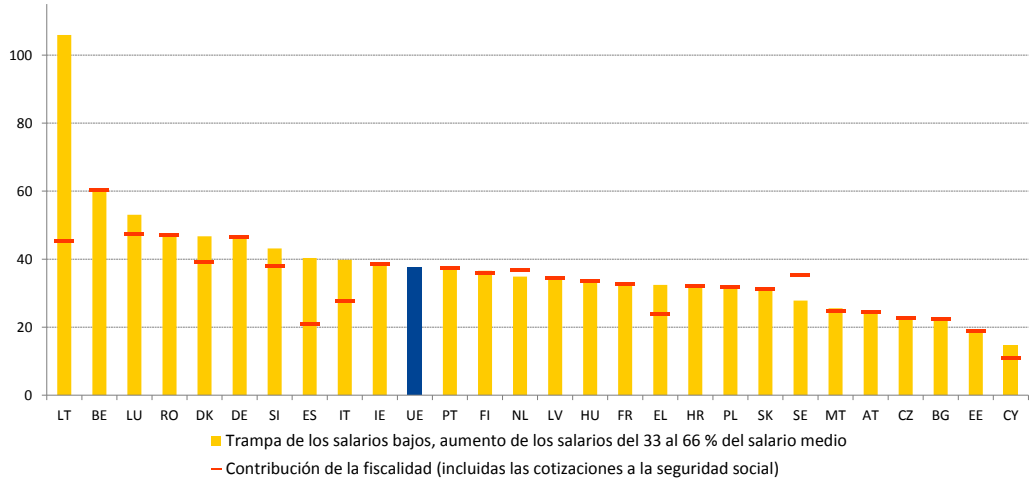
Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la «trampa de los salarios bajos», en la que los fuertes aumentos de los impuestos y las reducciones de las prestaciones disminuyen sus ingresos incrementales a medida que su renta aumenta. En la mayoría de los Estados miembros, al igual que sucede con la trampa de la inactividad, la fiscalidad desempeña un

[1] Para un debate amplio sobre la fiscalidad del trabajo, véanse también los apartados 3.2 y 4.2.3 de: Comisión Europea, *Annual Report on Taxation 2024*, [«Informe anual sobre fiscalidad», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.
[2] Pennings, S. M., *A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands* [«Un índice de la brecha de género en el empleo - Una medición simple de las ventajas económicas de acabar con las brecha de género en el empleo, con una aplicación a las islas del Pacífico», publicación en inglés], Grupo Banco Mundial, Grupo de Investigación de Economía del Desarrollo. Banco Mundial, Washington, 2022.

papel clave a la hora de determinar el nivel de la trampa de los salarios bajos para los segundos perceptores de ingresos, entre los cuales la gran mayoría son mujeres[1]. Sin embargo, esta situación difiere de la trampa de la inactividad, ya que en esta última las personas están fuera de la población activa. Como se muestra en el gráfico 2.2.15, la proporción de ingresos adicionales que efectivamente se va en forma de impuestos cuando los segundos perceptores de ingresos aumentan su renta de un tercio a dos tercios del salario medio mediante el aumento de las horas de trabajo, puede ser sustancial, de alrededor de un tercio (36,6 %) de sus ingresos incrementales por término medio en la UE, con una pérdida superior al 105 % en Lituania debido a la retirada de las asignaciones de vivienda. El impacto también puede ser significativo en Bélgica (60,3 %) y Luxemburgo (53 %), mientras que el más bajo es en Chipre (14,6 %). La disponibilidad y el acceso a servicios asistenciales asequibles y de alta calidad, junto con políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional bien diseñadas, son esenciales para incentivar a las personas a aumentar sus horas de trabajo.

Gráfico 2.2.15: En muchos Estados miembros, la fiscalidad disuade a los trabajadores con salarios bajos de trabajar más horas

Trampa de los salarios bajos para los segundos perceptores de ingresos (en %, 2023)



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 (actualizado en abril de 2024).

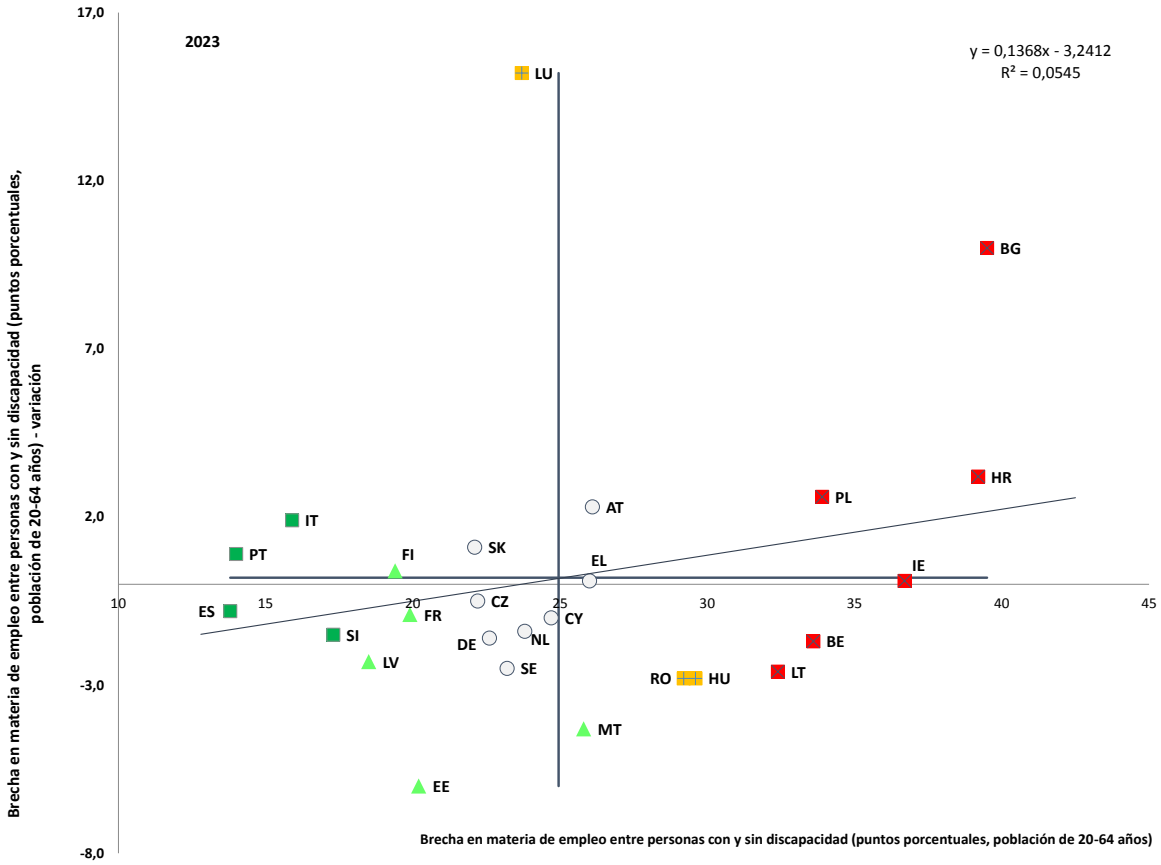
La inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad se estancó, con una tendencia divergente entre los Estados miembros. La brecha en materia de empleo entre las personas con y sin discapacidad[2] (es decir, la diferencia en las tasas de empleo de unas y otras) se mantuvo prácticamente sin cambios en 2023, en los 21,5 p.p. (21,4 p.p. en 2022), lo que interrumpió la tendencia positiva de los dos años anteriores. Aunque la brecha disminuyó en quince Estados miembros, en particular con mejoras notables en Estonia (– 6 p.p.) y Malta (– 4,3 p.p.), aumentó significativamente en otros, como Luxemburgo (15,2 p.p.) y Bulgaria (10,0 p.p.). Las

[1] Véase Comisión Europea, *2023 report on gender equality in the EU* [«Informe de 2023 sobre la igualdad de género en la UE», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.
[2] El indicador de la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad se calcula actualmente a partir de las estadísticas EU-SILC y se basa en la condición de discapacidad según lo establecido por el indicador global de limitación de actividad (GALI). Véase el anexo 2 para más información.

diferencias más pequeñas se registraron en España (13,8 p.p.), Portugal (14,0 p.p.), Italia (15,9 p.p.) y Eslovenia (17,3 p.p.), que conforman el grupo de los «países con mejores resultados». Por el contrario, se observó una «situación crítica» en Bélgica, Irlanda, Lituania y Polonia, donde la brecha superó los 30 p.p., así como en Bulgaria y Croacia, donde alcanzó los 40 p.p. Entre las personas con discapacidad las tasas de inactividad también son elevadas: en 2022, en veinte Estados miembros, más del 40 % de la población con discapacidad en edad laboral (15-64 años) estaba fuera de la población activa, porcentaje que superó el 60 % en Bulgaria, Grecia, Croacia, Hungría, Polonia y Rumanía[1]. La falta de medidas adecuadas de inclusión y retención en el mercado laboral para las personas con discapacidad, así como la falta de capacidades adecuadas y la falta generalizada de sensibilización sobre las obligaciones legales y las medidas de apoyo político entre los empleadores siguen siendo factores probables que explican estas elevadas tasas de no participación.

Gráfico 2.2.16: La brecha de empleo entre las personas con y sin discapacidad sigue siendo amplia, con una marcada tendencia divergente entre los Estados miembros

Brecha en materia de empleo entre las personas con y sin discapacidad (20-64 años), niveles de 2023 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 correspondiente a HR. valor estimado para DE; baja fiabilidad para PL; falta la categorización para DK.
Fuente: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

[1] Eurostat, [lfsa_argaeddl].

La integración en el mercado laboral de los nacionales de terceros países siguió mejorando, pero sigue habiendo un desajuste significativo entre sus niveles de cualificación y su situación laboral. La tasa de empleo de los nacionales de terceros países alcanzó el 63 % en 2023, muy por debajo de la tasa de las personas nacidas en la UE, y no hay indicios de que la brecha vaya a cerrarse. Tras la pandemia de COVID-19, los nacionales de terceros países representaron más de dos tercios (70 %) del aumento de la población activa de la UE en 2022[1], aunque siguieron enfrentándose a altos niveles de desempleo (12,2 % en 2023 frente al 5,4 % en el caso de los nacionales) y tasas de sobrecualificación (39,4 % frente al 20,8 %)[2]. Las mujeres nacidas fuera de la UE se encontraban en una situación especialmente vulnerable, con una brecha de género en el empleo de 24 p.p. y un 44 % de ellas sobrecualificadas[3]. Pudo observarse una tendencia general hacia una situación de empleo más estable para todos los grupos, pero los nacionales de terceros países estaban empleados con más frecuencia con contratos de duración determinada que las personas nacidas en la UE (en particular los nacionales y los trabajadores desplazados en el interior de la UE). En 2024, la UE siguió aplicando su Plan de Acción sobre Integración e Inclusión 2021-2027, que proporciona un marco de actuación común para ayudar a los Estados miembros a desarrollar políticas nacionales de integración de los migrantes[4].

Las tasas de empleo de los beneficiarios de protección temporal procedentes de Ucrania han aumentado en la mayoría de los Estados miembros, lo que indica una integración más rápida en el mercado laboral en comparación con otros grupos de refugiados[5]. En mayo de 2024, alrededor de 4,3 millones de personas tenían estatuto de protección temporal en la UE, entre los cuales 2,5 millones de personas tenían entre 18 y 64 años. Se considera que los ucranianos tienen grandes perspectivas de integración, dados sus niveles comparativamente elevados de educación, las redes sociales establecidas y su acceso inmediato al empleo. En el tercer trimestre de 2023, más del 40 % de los trabajadores en edad laboral (18-64 años) en situación de protección temporal estaban empleados, pero con marcadas diferencias entre países, que oscilaban entre alrededor de dos tercios (66 %) en Lituania y menos del 20 % en Bélgica y Croacia. Los ucranianos en situación de protección temporal que permanecen fuera de la población activa a menudo citan obligaciones de cuidado, mientras que las personas en situación de desempleo señalan el idioma como un obstáculo principal. No obstante, las personas desplazadas procedentes de Ucrania contribuyen notablemente

[1] Comisión Europea, *Labour market and wage developments in Europe –Annual review 2024* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa – Revisión de 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.
[2] Comisión Europea, *EMN study 2023: Annual Report on Migration and Asylum* [«Estudio de la REM 2023: informe anual sobre migración y asilo», publicación en inglés], 2023.
[3] OCDE y Unión Europea, *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In* [«Indicadores de integración de los inmigrantes: asentamiento», publicación en inglés], OECD Publishing, París, 2023.
[4] Véase Comisión Europea, Plan de Acción sobre Integración e Inclusión 2021-2027.
[5] Red Europea de Migración (REM), *Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD inform* [«Integración en el mercado laboral de los beneficiarios de protección temporal procedentes de Ucrania: informe conjunto REM-OCDE», publicación en inglés], 2024.

al crecimiento de la población activa de la UE, como indican las diferentes estimaciones[1]. Aunque muchos son jóvenes y tienen un alto nivel educativo, las oportunidades de empleo que se ajustan a sus cualificaciones siguen siendo limitadas[2].

Recuadro 3 del pilar: Eliminar los obstáculos a la participación en el mercado laboral de la UE

En un contexto de escasez persistente de mano de obra y envejecimiento de la población, la activación de personas que no pertenecen a la población activa es un reto importante que requiere la adopción de medidas estratégicas. La elevada proporción de personas que no pertenecen a la población activa puede limitar el crecimiento económico, ya que agrava la escasez de mano de obra y de capacidades existente y, por lo tanto, obstaculiza la productividad y la competitividad. También pone en peligro la sostenibilidad de las finanzas públicas y la adecuación de los sistemas de protección social ante el envejecimiento de la población. A pesar de las mejoras en la tasa de empleo de la UE, las personas que no pertenecen a la población activa (que no están ni empleadas ni desempleadas) siguen representando el 20 % de la población actual de la UE en el grupo de edad de 20 a 64 años, con variaciones considerables entre los Estados miembros. Al mismo tiempo, se prevé que la población en edad laboral disminuya en las próximas décadas en la UE. De aquí a 2045, se espera que haya dieciséis empleados por cada diez personas de más de 65 años que no pertenecen a la población activa, y tan solo catorce de aquí a 2070, frente a las veintidós de 2022[3]. Estas previsiones de aumento de los desequilibrios exigen soluciones estratégicas. Las estimaciones sugieren que el aumento de la participación en el mercado laboral de la UE será clave para alcanzar el objetivo de una tasa de empleo del 78 % de aquí a 2030. Es esencial lograr una mayor activación e integración en el mercado laboral para avanzar en el principio 4 (apoyo activo para el empleo) del pilar europeo de derechos sociales. En este sentido, la Comisión ha puesto en marcha una serie de iniciativas para abordar las elevadas tasas de inactividad, como la Garantía Juvenil reforzada, la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional y, más recientemente, el Plan de Acción sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado (véase también el recuadro del pilar en el apartado 2.1), que establece nuevas medidas para que la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales apoyen, entre otras cosas, la activación de los grupos infrarrepresentados[4].

[1] Para un análisis más detallado de los resultados alcanzados en el mercado laboral por las personas que han huido de la guerra en Ucrania a la UE, véase: Comisión Europea, *Labour market and wage developments in Europe 2024* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa en 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

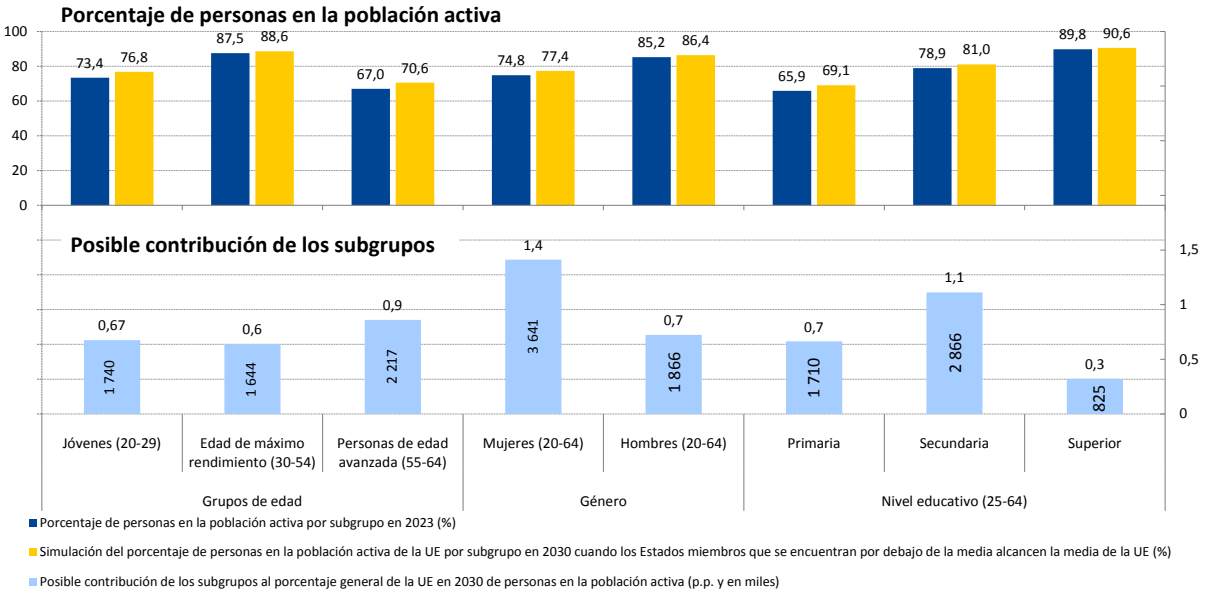
[2] Informe anual de 2023 de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo.

[3] Comisión Europea, *2024 Ageing Report* [«Informe de 2024 sobre el envejecimiento», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[4] Comisión Europea, Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción COM(2024) 131 final.

Un número significativo de personas podría acceder al mercado laboral de la UE mediante un apoyo específico y adaptado a los mayores grupos infrarrepresentados

Contribución potencial de los diferentes grupos de población al porcentaje agregado de población activa de la UE de aquí a 2030



Nota: simulación del porcentaje de población activa en la UE en 2030 si los Estados miembros con porcentajes inferiores a la media de población activa por subgrupo se situasen en la media de los subgrupos de la UE, suponiendo que los porcentajes de población activa de los demás subgrupos se mantuviesen constantes. Este cálculo pasa por alto los solapamientos y la posible doble contabilización entre grupos y no debe confundirse con una previsión.
Fuente: cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat y previsiones de EUROPOP2023.

A pesar de las mejoras, varios grupos de población siguen estando significativamente infrarrepresentados en el mercado laboral de la UE. Entre ellos figuran las mujeres, las personas de edad avanzada, las personas con cualificaciones bajas y medias, las personas con discapacidad y las personas de origen migrante o minoritario, dependiendo del contexto específico de cada país. De ellos, las mujeres, las personas con educación secundaria y las personas de edad avanzada constituyen, en general, los principales grupos que se encuentran fuera del mercado laboral de la UE y que podrían incorporarse a este a través de medidas de activación adecuadas[1]. Las estimaciones de la Comisión muestran que si los Estados miembros con porcentajes de población activa inferiores a la media para cada uno de los subgrupos mencionados aumentaran su participación hasta las medias respectivas de los subgrupos de la UE de aquí a 2030, otros 3,6 millones de mujeres, 2,9 millones de personas con educación secundaria y 2,2 millones de trabajadores de edad avanzada, respectivamente, estarían en el mercado laboral (ignorando los solapamientos y la posible doble contabilización entre los grupos) – véase el gráfico[2]. A tal fin, la creación de una distribución más equitativa del trabajo doméstico no remunerado y de las responsabilidades asistenciales, así como la mejora del acceso, la asequibilidad y la calidad de la

[1] 32 millones de mujeres (25,2 %), 20 millones de personas de edad avanzada (33 %) y 25 millones de personas con educación secundaria (21,1 %) no formaban parte del mercado laboral de la UE en 2023.
[2] Dado que los subgrupos se solapan, las cifras sobre el número adicional de personas en la población activa no son aditivas en todos los subgrupos.

educación y cuidados de la primera infancia contribuyen a reducir los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral. En el caso de las personas de edad avanzada, las enfermedades o las discapacidades son las principales razones para permanecer fuera de la población activa junto con las responsabilidades asistenciales, los factores relacionados con el lugar de trabajo y las barreras institucionales, como las normativas en materia de seguridad social y pensiones, que deben abordarse para permitir una mayor participación en el mercado laboral. Las personas con educación secundaria o inferior suelen tener dificultades para acceder al mercado laboral, lo que requiere políticas de capacitación adecuadas, así como un apoyo específico e individualizado. Las personas de origen migrante o minoritario pueden beneficiarse significativamente de medidas específicas para abordar la inadecuación de las capacidades, mejorar la competencia lingüística, luchar contra la discriminación y recibir servicios de apoyo adaptados e integrados. Mejorar el acceso a oportunidades de empleo de alta calidad, garantizando al mismo tiempo los derechos relacionados con la discapacidad, puede reducir los factores que tienen potencial para desincentivar la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral.

En los últimos años, varios Estados miembros han adoptado medidas específicas para eliminar los obstáculos a la participación en el mercado laboral de los grupos infrarrepresentados. En septiembre de 2023, como parte de su PRR, **Croacia** adoptó un modelo de cofinanciación de los costes de funcionamiento de las instalaciones de educación y cuidados de la primera infancia para los municipios con menor capacidad financiera, con el fin de garantizar la sostenibilidad de las inversiones en la renovación de las instalaciones de ese tipo existentes o la construcción de otras nuevas. De este modo, los gobiernos locales y regionales pueden aumentar la disponibilidad y mejorar la sostenibilidad y asequibilidad de la educación y cuidados de la primera infancia. En **Irlanda**, a partir de marzo de 2024, los cuidadores tienen derecho a solicitar un trabajo flexible, incluidas las horas reducidas y comprimidas. En el marco del Programa de Empleo 2024-29, las personas en edad de jubilación en **Estonia** obtienen, entre otras cosas, acceso a formación y apoyo para adquirir cualificaciones. En **Malta**, la Estrategia Nacional de Aprendizaje Permanente 2023-2030 se centra, en particular, en los adultos poco cualificados, con el objetivo de abordar las carencias y los déficits de capacidades básicas. En **Austria**, el «Intensivprogramm Arbeitsmarktintegration» tiene por objeto promover la rápida integración de las personas de origen migrante a través de cursos de lengua alemana, el reconocimiento de cualificaciones y la orientación profesional a lo largo de 2024 y 2025. En 2023, **Alemania** aumentó el límite máximo de los ingresos del trabajo para las personas con discapacidad que reciben una pensión por incapacidad laboral parcial.

2.2.2. Medidas adoptadas por los Estados miembros

Los Estados miembros están tomando medidas para aumentar la participación en la educación y cuidados de la primera infancia y se están centrando en la asequibilidad y la expansión de la capacidad. En **Lituania**, a partir de septiembre de 2024, todos los niños de 3 años, y en septiembre de 2025, todos los niños de 2 años tendrán derecho a acceder a la educación y cuidados de la primera infancia. La expansión de las instalaciones de educación y cuidados de la primera infancia continúa en toda la Unión con el apoyo de fondos de la UE. En **Croacia**, se incluyen en el PRR 343 proyectos con un presupuesto total de 214 millones EUR, que proporcionarán al menos 22 500 plazas adicionales, con vistas a aumentar la participación hasta el 90 % de aquí a 2026. En el marco del programa «Active Toddler» 2022-2029 y con el apoyo de los fondos de la UE (FSE+ y MRR), **Polonia** creará más de 100 000 nuevas plazas de guardería, principalmente en zonas insuficientemente atendidas, y aspira a establecer un modelo de financiación sostenible. Con el apoyo del MRR, el país también está adoptando nuevas normas de calidad para los proveedores y, con el FSE+, su objetivo es formar a 9 000 trabajadores de guarderías y 2 500 directivos, así como a 1 400 representantes de los municipios, convirtiendo al mismo tiempo a los empleados de guarderías en funcionarios públicos. En **Rumanía**, con el apoyo del MRR, se está desarrollando un programa de formación continua a gran escala para el personal de educación y cuidados de la primera infancia con el fin de apoyar la aplicación de un nuevo plan de estudios y realizar un seguimiento de la calidad, y las instalaciones de educación y cuidados de la primera infancia se construyen y renuevan para hacer frente a la escasez de capacidad, en particular en zonas insuficientemente atendidas. **Eslovaquia** está desarrollando actualmente un sistema de apoyo a la educación inclusiva a través de programas de educación continua para el personal docente y especializado, también en la educación y cuidados de la primera infancia. **Italia** aumentó el *bonus asilo nido*. La bonificación concedida para el pago de los gastos escolares de guardería se ha incrementado hasta los 3 600 EUR para los niños nacidos a partir del 1 de enero de 2024, cuyas familias tengan un indicador de la situación económica equivalente (ISEE) de hasta 40 000 EUR y que ya tengan un hijo menor de 10 años. **Bulgaria** publicó su Plan de Acción para la Promoción del Desarrollo de la Primera Infancia de 2024 con el fin de desarrollar un enfoque político integral, en particular prestando especial atención a la educación y cuidados de la primera infancia. **Chipre**, en consonancia con una reforma incluida en su PRR, está reduciendo gradualmente la edad obligatoria de la educación y cuidados de la primera infancia desde los 4 años y 8 meses a los 4 años; para el curso escolar 2024-2025, se reducirá en dos meses y para el curso escolar 2025-2026 en otro mes. En **Alemania**, el 5.º Programa de Inversión para financiar la educación y los cuidados de la primera infancia, con el apoyo del MRR, permitió crear más de 90 000 plazas en instituciones especializadas en esta labor. Por otra parte, el Gobierno federal también ha realizado inversiones destinadas a seguir aumentando la calidad y mejorando la participación en la educación y los cuidados de la primera infancia: entre 2019 y 2024, se asignaron alrededor de 9 500 millones EUR a los estados federados para este fin. Con el apoyo del FEDER + y el MRR, **Hungría** tiene previsto seguir desarrollando su sistema de guarderías para adaptarlo a las necesidades de los padres. Como parte del Programa Operativo de Desarrollo de Recursos Humanos Plus (HRDOP +), el país

proyecta aumentar la cantidad de personal plenamente cualificado en educación y cuidados de la primera la infancia, incluidos los profesionales con cualificaciones de nivel universitario en el cuidado de menores de 3 años.

Se han emprendido importantes reformas e inversiones para impulsar las capacidades básicas, entre ellas revisiones exhaustivas de los planes de estudios, pero son necesarios esfuerzos adicionales en toda la UE para invertir las tendencias a la baja. Chipre ha llevado a cabo una reforma de la educación y la formación a lo largo de una década, que incluye la revisión de los planes de estudios (incluidos en su PRR), un cambio a una evaluación formativa para los estudiantes, un marco de gobernanza que aborde el desinterés de los estudiantes y el aprendizaje escolar precoz, así como la escolarización con horario continuado en el primer ciclo de enseñanza secundaria. En septiembre de 2024, **España** puso en marcha el plan de refuerzo de competencias en matemáticas y competencias de comprensión lectora, que beneficia a más de cinco millones de alumnos de escuelas financiadas con fondos públicos con un mayor apoyo al profesorado, recursos escolares adicionales y clases de apoyo fuera del horario lectivo normal. Además, en el marco del PRR, el Programa para la orientación, avance y enriquecimiento educativo (PROA+) de España tiene por objeto mejorar los resultados educativos de los estudiantes que se enfrentan a las mayores dificultades en al menos 2 700 escuelas, con financiación proporcionada hasta 2024. Entre 2025 y 2028, el FSE+ contribuirá a movilizar una financiación adicional de 105 millones EUR al año. En **Lituania**, la aplicación de un nuevo plan de estudios basado en las competencias se desarrolló en dos fases a lo largo de 2023 y 2024, pero sus efectos aún están por comprobarse. Desde 2025, el Ministerio de Educación de **Rumanía** desarrolla un mecanismo de intervención para la alfabetización funcional en la educación preuniversitaria, con vistas a abordar los preocupantes niveles de capacidades básicas entre los estudiantes rumanos de educación primaria y secundaria.

Varios Estados miembros también están reforzando la profesión docente en respuesta al declive de las capacidades básicas. En **Polonia**, la nueva legislación adoptada en febrero de 2024 elevó los salarios de los profesores en un 30 y en un 33 % en el caso de los nuevos profesores a partir de enero de 2024. En **Rumanía**, se introdujeron nuevas medidas legislativas para alinear los salarios de los profesores con el salario bruto medio nacional, lo que constituyó un aumento de los salarios del 25 % por término medio en 2023, con nuevos aumentos a principios de 2024. En **Eslovaquia**, la remuneración del profesorado se incrementó dos veces en 2023: en un 10 % en enero y otro 12 % en septiembre. **Estonia** aumentó los salarios de los profesores en un 23,9 % en 2023 para hacer frente a la elevada inflación, y el Gobierno ha esbozado planes para situarlos en el 120 % del salario medio de aquí a 2027. En diciembre de 2023, **Hungría** introdujo un importante aumento salarial para los profesores, cofinanciado por el FSE+ también incluido en el PRR, como parte de un programa para aumentar el atractivo de la profesión docente. Como primer paso, en enero de 2024 se aplicó un aumento medio del 32 %. El Gobierno se comprometió a aumentar los salarios de los profesores hasta el 80 % de los de otros profesionales de la enseñanza superior de aquí a 2025, y a mantener este nivel al menos hasta 2030. **Chequia** ha alcanzado hitos importantes en la reforma de la educación inicial del profesorado con la publicación de un nuevo marco de

competencias para titulados en 2023, cuya incorporación a la acreditación de los programas de formación del profesorado se produjo en 2024; y ha reforzado la orientación práctica de la formación del profesorado. En el curso académico 2023-2024, se pusieron en marcha nuevos programas de formación inicial del profesorado en la Comunidad Francesa de **Bélgica**, tras casi dos décadas de preparación. La reforma amplía el período de formación de tres a cuatro años (*Masterisation*) e introduce una prueba de diagnóstico para reforzar las competencias en lengua francesa de los futuros profesores. **Portugal** ha puesto en marcha el programa «Más clases, más éxito», estructurado en torno a tres pilares: el primero, prestar más apoyo, mejorando las condiciones de trabajo de los profesores mediante medidas de simplificación del trabajo administrativo y la retribución de las horas extraordinarias; el segundo, mejorar la gestión, dotando a las escuelas de las herramientas necesarias para que los directores puedan gestionar de manera más eficaz a los profesores con el fin de reducir el número de alumnos sin clases, y el tercero, atraer a profesores y conservarlos, creando incentivos para atraer a profesores hacia las escuelas con estudiantes sin clases y conservarlos.

Se están llevando a cabo iniciativas para abordar el abandono escolar prematuro y las desigualdades educativas, con un apoyo sustancial de los fondos de la UE. En **Bulgaria**, el proyecto «Success for You» (2023-2027) cofinanciado por el FSE+ se dirige a más de 96 000 estudiantes de grupos vulnerables que se enfrentan a dificultades educativas y a lagunas de aprendizaje que se beneficiarán de una formación adicional en lengua búlgara, matemáticas y otras asignaturas. También ofrecerá formación a más de 4 500 educadores. En **Rumanía**, la ejecución del programa nacional para reducir el abandono escolar está muy avanzada con el apoyo del MRR y del FSE+. En el marco del programa, en primer lugar se identifican a través de un mecanismo de alerta temprana al menos 2 500 escuelas con mayores riesgos de abandono escolar prematuro y, a continuación, las escuelas admisibles reciben subvenciones para aplicar planes con medidas adaptadas a sus necesidades específicas. En **Alemania**, el nuevo programa federal de diez años *Startchancen*, dirigido a un máximo de 4 000 escuelas (alrededor del 10 % de todas las escuelas alemanas), comienza en el curso escolar 2024-2025 y proporciona apoyo educativo a todos los niños y jóvenes, independientemente de la situación social de sus padres. El Gobierno Federal invertirá 1 000 millones EUR al año (exactamente la misma cantidad que los estados federados). Con el apoyo del MRR, la Comunidad Francesa de **Bélgica** adoptó en 2024 un plan de acción global para luchar contra el abandono escolar prematuro y el absentismo, en particular mediante orientaciones individualizadas para los alumnos con un elevado número de ausencias injustificadas, con la participación de sus familias y un equipo de intervención pedagógica, así como un sistema informático para supervisar las ausencias.

Los Estados miembros están dando los primeros pasos para integrar la inteligencia artificial (IA) en la educación y la formación, respondiendo a su papel cada vez más destacado en los debates políticos nacionales. Chequia ha adoptado la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial 2030, que comprende entre sus ámbitos prioritarios la educación y la formación, las capacidades y el impacto de la IA en el mercado laboral. Además, varias universidades checas

ofrecen programas de estudios relacionados con la IA, incluidos tanto sus aspectos técnicos como la filosofía, la comercialización y la gestión de la IA. Varios Estados miembros han puesto en marcha iniciativas centradas en la integración de la IA en diversos aspectos de la educación. En **Suecia**, a partir de 2024-2025, la IA se convertirá en una nueva asignatura en el segundo ciclo de enseñanza secundaria y en la educación municipal de adultos para estudiantes de ciencia y tecnología y un posible complemento para los estudiantes de otros itinerarios. En la Comunidad Flamenca de **Bélgica**, el Digisprong Knowledge Centre lleva desde 2023 proporcionando directrices y formación adicional para apoyar la digitalización de la educación obligatoria. La «Digital Croatia Strategy 2023» de **Croacia** se centra en el desarrollo de la IA y las competencias digitales y abarca la transición digital como apoyo al desarrollo del sistema educativo y de investigación. En **Alemania**, el «Deutches Schulportal» ofrece una plataforma para ayudar a los usuarios a familiarizarse con la IA. En **Luxemburgo**, el grupo de investigación «Computational Law and Machine Ethics (CLAiM)» de la Universidad de Luxemburgo es un grupo de trabajo universitario que se encarga de estudiar las dimensiones éticas y científicas de la IA desde 2021, con planes para crear un centro de ética digital en el futuro. En **Polonia**, varias universidades han establecido directrices y normas internas para regular el uso de la IA por parte de los estudiantes. El Instituto de Política Educativa de **Grecia** organizó actividades de desarrollo profesional sobre el tema de la inteligencia artificial en la educación para unos 2 500 profesores de educación primaria y secundaria y emitió una serie de directrices conexas. **Austria** dotará a cien escuelas piloto de software de IA y preparará materiales de aprendizaje digital. En **los Países Bajos**, se desarrollarán proyectos junto con escuelas, empresas y científicos para adquirir conocimientos sobre la IA en la educación, con fondos proporcionados parcialmente por el MRR. En **Rumanía**, el MRR está asignando fondos para apoyar la participación de estudiantes universitarios en programas de formación para capacidades digitales avanzadas, invirtiendo en laboratorios inteligentes que permitan la alfabetización digital y tecnológica de los estudiantes necesaria en el mercado laboral o formando a funcionarios en capacidades digitales avanzadas.

La modernización y la mejora del atractivo de los sistemas de educación y formación profesionales (EFP) ocupan un lugar destacado en la agenda política de numerosos Estados miembros. Estonia ha puesto en marcha una reforma para aumentar el atractivo del sistema de EFP, que incluye el desarrollo de nuevos planes de estudios que den prioridad a las competencias y una mayor integración de la EFP con otros itinerarios educativos. En 2024, se elaboraron 16 nuevos planes de estudios cuatrienales de formación profesional secundaria de amplia base, que ofrecen modalidades de estudios más flexibles y permiten diversas especializaciones. En enero de 2024, **Grecia** aplicó una nueva legislación para ampliar la cooperación dentro de su sistema de EFP y crear sinergias entre los distintos niveles del marco nacional de cualificaciones (MNC). Con el apoyo del MRR, las autoridades siguen estableciendo un sistema de control de calidad para la educación y formación profesionales (EFP) con el fin de evaluar sus resultados y mejorar su pertinencia para el mercado laboral. **España**, a través de una serie de cambios normativos desde mediados de 2023 hasta 2024, ha mejorado la flexibilidad en la gestión de la EFP, ha incorporado competencias digitales, ha regulado los aspectos organizativos del plan de estudios para los ciclos

de formación básica, intermedia y de alto nivel, así como de los componentes del Sistema de Formación Profesional, como el desarrollo del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y los registros, ha actualizado y armonizado las normas de funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional y ha establecido cualificaciones de formación profesional superior y requisitos mínimos de enseñanza conexos. Desde junio de 2024, **Chipre**, con el apoyo del MRR, ha estado actualizando los planes de estudios de EFP para reducir la inadecuación de las capacidades con el mercado laboral. **Alemania** modificó en julio de 2023 su Ley para reforzar la promoción de la formación profesional y las capacidades, introduciendo una garantía de formación profesional que incluye prácticas subvencionadas de orientación profesional, becas de movilidad y cualificaciones de acceso a la formación profesional más inclusivas para las personas con discapacidad. El país también amplió las posibilidades de formación profesional financiadas por el Estado, prestando especial atención a los sectores donde las opciones son limitadas e introduciendo una prestación por desarrollo de capacidades para los trabajadores cuyos puestos de trabajo se ven amenazados por el cambio estructural.

Algunos países también están realizando importantes inversiones en sus sistemas de EFP. Como parte de su PRR, **Chipre** está modernizando su infraestructura de EFP a través de iniciativas como la construcción de una nueva escuela técnica en Limassol, que finalizará en junio de 2026, y la realización de mejoras en veinte laboratorios para afrontar la inadecuación de las capacidades con el mercado laboral. El presupuesto de **Suecia** para 2024 añadió 1 360 millones SEK (15 200 millones EUR) a la EFP regional para adultos, con aproximadamente 16 500 plazas adicionales de año completo en la formación profesional de adultos y unas 3 000 en la formación profesional superior. Además, el PRR de Suecia ofrece un apoyo de 16 900 plazas adicionales de estudio de año completo en la formación profesional regional para adultos y 14 900 en la formación profesional superior. Como parte de su PRR, **Polonia** ha estado trabajando en la creación de centros de capacidades sectoriales y ha seguido el espíritu de los centros de excelencia profesional, que atienden a las necesidades de varios grupos, por ejemplo, adultos, estudiantes, jóvenes, profesores de formación profesional y empleados. Los principales socios en este esfuerzo serán, entre otros, las escuelas de formación profesional, las instituciones de educación superior, las empresas y las organizaciones patronales, las autoridades locales, así como los centros de investigación y desarrollo. **España**, aprovechando el apoyo del FSE+ y como parte de su PRR, está invirtiendo en la transformación digital y ecológica de la formación profesional, centrándose en la formación del profesorado, en las aulas modernizadas que simulan lugares de trabajo tecnológicos, así como en una red de cincuenta centros de excelencia para impulsar la investigación y la innovación. En el marco del PRR, **Portugal** tiene por objeto aplicar una reforma destinada a reforzar la coordinación general de las políticas de educación y formación, actualizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones para incorporar las capacidades y profesiones emergentes, promover programas específicos de alfabetización de adultos para personas poco cualificadas y abordar las desigualdades socioeconómicas a través de la redistribución de la red de EFP. Esta reforma se está complementando con importantes inversiones en la creación y renovación de 365 centros tecnológicos especializados en escuelas e instituciones de formación profesional, junto con

inversiones en 111 centros públicos de formación profesional mediante la construcción de nuevos centros o la renovación de otros existentes, y con la adquisición de equipos tecnológicos avanzados en ámbitos como la digitalización, las energías renovables y la industria 4.0.

El aprendizaje en el trabajo y la formación de aprendices se están promoviendo en varios Estados miembros. En marzo de 2024, como parte de su PRR, **Bulgaria** modificó su marco regulador de la EFP para ampliar la cooperación con los empleadores, en particular a través del aprendizaje en el trabajo y la EFP dual. En diciembre de 2023, **Francia** aprobó una nueva ley para promover la movilidad internacional de los aprendices a través de un «Erasmus para el aprendizaje». En mayo de 2023, la Alianza para la Formación Inicial y Continua de **Alemania** presentó sus prioridades para 2023-2026, entre las cuales figura el refuerzo de la formación dual por parte del Gobierno federal, los estados federados, las empresas y los sindicatos. En diciembre de 2023, con el fin de adaptar la EFP a las necesidades de la sociedad, **Estonia** prorrogó hasta 2027 su programa de desarrollo de la EFP y de la educación superior llamado PRÕM+. En el marco del programa, se crearán nuevas plazas de formación en sectores de prioridad nacional y crecimiento económico, en función de las necesidades y la disposición de los empleadores, con al menos el 30 % de las plazas asignadas a jóvenes menores de 26 años sin cualificaciones profesionales. Gracias a la cofinanciación del FSE+ y en el marco de su PRR, **Grecia** tiene previsto mejorar los sistemas de aprendizaje en las escuelas de formación profesional del servicio público de empleo (DYPA EPAS), entre otras cosas mejorando las infraestructuras, las instalaciones, los laboratorios, el equipo y los planes de estudios, a más tardar a finales de 2024, como parte integrante de la estrategia del Gobierno para la EFP y el empleo juvenil.

Los Estados miembros siguen apoyando la modernización de la educación superior mediante reformas de la gobernanza y medidas para impulsar la internacionalización. En el marco de su PRR, **Rumanía** ha asignado subvenciones para la digitalización a alrededor del 70 % de sus universidades (sesenta y una instituciones) para mejorar el ecosistema digital, y al menos 100 000 profesores recibirán formación para mejorar las capacidades pedagógicas digitales. Con el apoyo del FSE+, el país también puso en marcha el programa «Primer estudiante en la familia» en septiembre de 2024 para aumentar el acceso a la educación superior de los grupos desfavorecidos e infrarrepresentados y reducir el abandono universitario. En varios Estados miembros se están llevando a cabo reformas de la gobernanza destinadas a impulsar la excelencia, la investigación y la internacionalización. En **Bulgaria**, la nueva Ley sobre investigación e innovación científicas, adoptada en abril de 2024 como parte de una reforma de su PRR, tiene por objeto crear un entorno de investigación e innovación dinámico, orientado a los resultados y eficaz. Los **Estados del Benelux** y del **Báltico** aplican desde mayo de 2024 un Tratado de Reconocimiento de Títulos que permite el reconocimiento mutuo de las cualificaciones de educación superior. Algunos Estados miembros también están adoptando medidas para mejorar el acceso de los grupos desfavorecidos. En **Lituania**, se reservan aproximadamente 1300 plazas de estudio, es decir, alrededor del 10 % del total de plazas financiadas por el Estado, para estudiantes procedentes de entornos socioeconómicos vulnerables. A partir de septiembre de 2024, los estudiantes que reúnen

los requisitos para ello pueden presentar su solicitud a través de una cola de admisión separada, con arreglo a los mismos requisitos académicos de entrada. **Portugal** también está introduciendo cuotas para estudiantes económicamente desfavorecidos, al tiempo que amplía el acceso de la diáspora portuguesa y aumenta las cuotas para los estudiantes de más de 23 años. Con el importante apoyo de las inversiones en curso en el marco del PRR, se espera que la capacidad de alojamiento de estudiantes aumente un 78 % entre 2021 y 2026. **España** está ampliando las becas a estudiantes vulnerables, con una financiación que alcanzó los 1 000 millones EUR en 2023-2024 y benefició a 300 000 estudiantes, es decir, alrededor del 25 % de los estudiantes de grado y máster en universidades públicas. El aumento de las becas también está respaldado por el PRR español en el marco de una reforma más amplia del sistema universitario que prevé, entre otras cosas, promover el acceso a la educación superior. Paralelamente, el importe medio de las becas ha aumentado un 29 % en los últimos cinco años. Para mejorar el acceso de los estudiantes con discapacidad, Francia concedió en 2024 10,5 millones EUR a seis universidades para que definan y compartan buenas prácticas en materia de educación inclusiva y enseñanza accesible a lo largo de un periodo de dos años.

Se están aplicando nuevos sistemas de previsión para anticipar las necesidades de capacidades en el mercado laboral. En diciembre de 2023, **Finlandia** puso en marcha el «Programa de Buen Trabajo» para abordar las necesidades de personal en los servicios de asistencia sanitaria, de bienestar social y de salvamento mediante la mejora de la base de conocimientos y la capacidad de anticipar futuras necesidades de personal y formación. En el marco de sus PRR, **España** y **Suecia** están determinando las necesidades en materia de capacidades, con el objetivo de adaptar los esfuerzos de formación y reciclaje profesional a las demandas del mercado laboral, incluidas las capacidades esenciales para las transiciones digital y ecológica. Para ello, España desarrollará programas de investigación basados en encuestas en diversos sectores. **Chipre** lleva a cabo dos encuestas nacionales en el marco de su PRR: la Encuesta Nacional de Capacidades de los Empresarios, que evalúa las necesidades actuales y futuras del mercado laboral, y la Encuesta de Seguimiento de los Titulados (junto con EUROGRADUATE), que supervisa los resultados de los titulados en materia de empleo y la adecuación de sus capacidades. Estas encuestas tienen por objeto subsanar las carencias y los desajustes en materia de capacidades, mejorar la empleabilidad y adaptar mejor la educación superior a las demandas del mercado laboral.

Los Estados miembros han puesto en marcha medidas para seguir desarrollando las capacidades digitales de la población y satisfacer así las demandas de la transición digital. En marzo de 2024, **Bulgaria** modificó el marco regulador de la EFP como parte de su PRR para tener en cuenta la evolución de las necesidades profesionales, en particular en los sectores ecológico y digital. En junio de 2024, el país creó un módulo de TIC para probar y autocertificar capacidades digitales sin formación reglada, disponible como parte de su PRR. En enero de 2024, **Portugal** introdujo mejoras en la segunda fase del programa de formación «Empleo + Digital 2025». En consonancia con la iniciativa de la UE «Década Digital para 2030», este país puso en marcha hace poco una Estrategia Digital Nacional estructurada en torno a cuatro ejes: las personas, las

administraciones públicas, las empresas y las infraestructuras. En el eje de las personas, se han previsto cuatro iniciativas: una iniciativa sobre capacidades digitales, el programa nacional «Las niñas en CTIM», un plan de estudios sobre capacidades digitales y la iniciativa «Participación cívica a través del ámbito digital». En 2024, **Hungría** inició proyectos de diseño y ejecución de formación en capacidades digitales como parte del Programa Operativo de Renovación Digital Plus 2021-2027, cofinanciado por el FSE+. En julio de 2023, **España** reguló el procedimiento de reconocimiento de competencias digitales en la enseñanza y, en el contexto de su PRR, pretende formar a al menos 825 000 personas en capacidades de transformación digital, ecológica y productiva de aquí a finales de 2025. Como parte del PRR, en julio de 2023 **Letonia** estableció un marco común basado en el Marco Europeo de Competencias Digitales para evaluar y planificar los resultados del aprendizaje para las capacidades digitales, también en la educación no formal. **Luxemburgo** presentó en octubre de 2023 un Libro Blanco sobre el nuevo plan de estudios para la educación básica, que incluye las capacidades digitales relacionadas con la ciberseguridad y la alfabetización mediática como uno de sus cuatro pilares temáticos principales. Los Estados miembros también han introducido estrategias para apoyar las capacidades digitales. En **Rumanía**, la Estrategia Nacional para la Formación de Adultos 2023-2027, adoptada en diciembre de 2023, y la Estrategia Nacional para el Aprendizaje Permanente de Adultos 2024-2030, adoptada en mayo de 2024, hacen hincapié en el desarrollo de capacidades ecológicas y digitales. En agosto de 2023, en el contexto del PRR, **Letonia** puso en marcha la Estrategia de Salud Digital, que abarca diferentes aspectos, como el intercambio transfronterizo de información y las capacidades digitales. La Hoja de Ruta para la Inclusión Digital de **Irlanda** se publicó en agosto de 2023 para garantizar que todo el mundo pueda beneficiarse de las oportunidades digitales, en particular a través de las capacidades y la alfabetización digitales. **Chequia** ha creado una base de datos pública de cursos de mejora de las capacidades y reciclaje profesional como parte del PRR, y al menos 65 000 personas recibirán un reciclaje profesional o una mejora de las capacidades digitales de aquí a finales de 2025.

Se están llevando a cabo iniciativas reglamentarias y de inversión para promover las capacidades y competencias necesarias para la transición ecológica. En septiembre de 2023, **Malta** introdujo incentivos financieros para apoyar a los empleadores y empleados locales en materia de mejora de las capacidades, también en el caso de las competencias ecológicas. **Chipre** se ha centrado en inversiones en infraestructuras ecológicas para escuelas de EFP y está revisando los planes de construcción de una escuela de EFP para profesiones ecológicas en Lárnaca financiada por el Fondo de Transición Justa desde julio de 2023. En **Portugal**, el Servicio Público de Empleo, la Asociación de Energías Renovables y la Agencia para la Energía (ADENE) establecieron un protocolo en junio de 2023 para crear un Centro de Formación para la Transición Energética (CTE), que proporcionará formación sobre transición energética y acción por el clima, sin olvidar las energías renovables y el hidrógeno verde, tanto para trabajadores como para desempleados. Alrededor de 25 000 personas recibirán formación en capacidades ecológicas en el marco de los programas apoyados por el MRR. Varios Estados miembros, entre ellos **España** y **Chequia**, también están invirtiendo en capacidades para la transición ecológica en el contexto de sus PRR. En

septiembre de 2024, el Servicio Público de Empleo de **Grecia** puso en marcha un nuevo programa para la adquisición y mejora de capacidades ecológicas para 50 000 empleados con el apoyo del MRR.

El aumento de la participación de los adultos en el aprendizaje sigue siendo un objetivo estratégico clave en todos los Estados miembros, con especial atención a las personas poco cualificadas, y muchos países están desarrollando cuentas de aprendizaje individuales y microcredenciales. En el marco de su PRR y con el apoyo del FSE+, **España** ha establecido un marco de referencia para evaluar y certificar las competencias básicas adquiridas por los adultos a través de la experiencia laboral, la formación no reglada y el aprendizaje informal, a fin de ayudar a los adultos con un bajo nivel de capacidades básicas a participar en la formación. En noviembre de 2023, **Malta** puso en marcha una Estrategia Nacional de Aprendizaje Permanente 2023-2030, que busca llegar a los más vulnerables y ofrecerles una amplia gama de oportunidades de aprendizaje permanente de alta calidad. Varios Estados miembros también están desarrollando sistemas para cuentas de aprendizaje individuales, a fin de que los adultos puedan participar en itinerarios de aprendizaje personalizados. El PRR de **Bélgica** incluye una reforma para establecer un derecho individual a cuatro días de formación para todo empleado que trabaje a tiempo completo a partir de 2023, que aumentará a cinco días a partir de 2024, y que estará administrado a través de la plataforma de la Cuenta de Aprendizaje Federal (FLA) que se puso en marcha en abril de 2024. El sistema FLA se complementa con un sistema regional de cuentas de aprendizaje individuales establecido en Flandes. **Eslovaquia** tiene previsto introducir un nuevo sistema de financiación para el aprendizaje de adultos a través de cuentas de aprendizaje individuales y abordar la coordinación interministerial del aprendizaje permanente, con el apoyo del desarrollo de la Plataforma Electrónica para Cuentas de Aprendizaje Individuales (EPIVU) utilizando fondos de la UE. **Letonia, Lituania, Chipre** y **Croacia** también están desarrollando cuentas de aprendizaje individuales con el apoyo del MRR+ o del FSE+ y ampliando el acceso al aprendizaje de adultos a través de plataformas personalizadas y accesibles. Además, los Estados miembros están fomentando los sistemas de microcredenciales para impulsar el aprendizaje permanente. En 2023, **Estonia** inició la modificación de su Ley de Educación de Adultos para hacer extensivo el sistema de microcualificaciones a la educación profesional y la formación de adultos, e introdujo definiciones de microcualificaciones, requisitos de contenido de los programas, principios de prestación y un mecanismo de garantía de la calidad. En el marco de su PRR, **España** pretende publicar un plan de acción para desarrollar un marco de microcredenciales, que debe elaborar el Ministerio de Universidades, previa consulta a las partes interesadas. Esto incluye, entre otras cosas, la promoción de microcredenciales para aumentar la demanda entre adultos y empleadores, fomentar su calidad y pertinencia y apoyar la equidad en el acceso.

La Garantía Juvenil reforzada, junto con otras iniciativas, sigue impulsando reformas estructurales y medidas que apoyan la empleabilidad de los jóvenes. En el marco de la Garantía Juvenil reforzada, los Estados miembros se han comprometido a garantizar que todas las personas menores de 30 años reciban una oferta de empleo de buena calidad, educación continua, una

formación de aprendices o un período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o terminar la educación formal. **Hungría** ofrece subsidios salariales, ayudas a la movilidad y formación a los ninis de entre 15 y 29 años entre 2024 y 2029 a través de su Garantía Juvenil Plus, un programa nacional de política activa del mercado de trabajo cofinanciado por el FSE+ en el marco del Programa Operativo de Desarrollo Económico e Innovación Plus. En **Portugal**, el perfil de los jóvenes ninis en el Plan Nacional de Garantía Juvenil se está revisando a través de un estudio respaldado por la OIT, centrado en la elaboración de un censo de los jóvenes desempleados e inactivos no registrados. Se ha realizado también otro estudio, que se publicó en noviembre de 2023, para mejorar la comprensión de la realidad del desempleo juvenil en el país. En el contexto del PRR, **España** ha introducido su Plan de Garantía Juvenil Plus a nivel nacional, destinado a mejorar las cualificaciones de los jóvenes ninis para adquirir las capacidades necesarias que les permitan acceder al proceso de inscripción en el mercado laboral para jóvenes ninis. En **Italia**, a partir de septiembre de 2024, el Decreto de Cohesión relativo al Bono Juvenil introdujo exenciones de las cotizaciones a la seguridad social para la contratación de trabajadores menores de 35 años con contratos indefinidos, siempre que estos no hayan disfrutado previamente de un contrato indefinido. En **Bélgica** (región de Valonia), el proyecto «Coup de Boost», que ayuda a los jóvenes de entre 18 y 29 años alejados del mercado laboral a obtener cualificaciones, iniciar estudios o encontrar un empleo, se amplió en abril de 2024 con el apoyo del FSE+ y el MRR.

Algunos Estados miembros están aplicando medidas para gestionar el cambio demográfico mediante el apoyo al empleo prolongado para los trabajadores de más edad. En **Finlandia**, las personas de 55 años que se enfrentan a un desplazamiento laboral tienen derecho desde 2023 al «subsidio de seguridad para la transición», que les permite acceder a oportunidades de formación y a un permiso de reinserción profesional remunerado más largo durante el período de preaviso. El Programa de Empleo de **Estonia** 2024-2029 ofrece servicios en materia de mercado laboral a los jubilados que buscan empleo, incluida la formación y el apoyo a las cualificaciones y el emprendimiento. Estas iniciativas para promover el aplazamiento de la jubilación deben considerarse conjuntamente con las medidas en materia de pensiones (véase el apartado 2.4.2). En el marco de su PRR, **Luxemburgo** puso en marcha el programa de formación *FutureSkills*, en el que el 30 % de los participantes deben ser personas en busca de empleo de 45 años de edad o más, y que tiene por objeto dar acceso a capacidades interpersonales, digitales y de gestión que faciliten la reinserción a corto plazo en el mercado laboral. En enero de 2024, **Grecia** suprimió la reducción del 30 % de la pensión principal y complementaria, y las pensiones se están abonando íntegramente a los pensionistas que optan por reintegrarse en el mercado laboral, ya sea como empleados o como trabajadores autónomos.

Se están tomando medidas para apoyar el empleo de las mujeres y abordar la brecha salarial de género, incluidos esfuerzos para reducir la segregación de género en el empleo y mejorar la transparencia salarial. A partir de enero de 2025, **Malta** consagrará legalmente el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y exigirá la igualdad de retribución para todos los empleados, incluidas las empresas de trabajo temporal y los trabajadores externalizados. Malta

también ha puesto en marcha un instrumento para la igualdad retributiva, el «Equal Pay Tool», dirigido a los empleadores y destinado a facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y a detectar y subsanar las posibles desigualdades salariales no justificadas dentro de organizaciones de al menos cincuenta empleados y certificadas con la marca «Equality». En **Irlanda**, los requisitos de información sobre la brecha salarial de género se ampliarán para incluir a los empleadores con más de 150 empleados en 2024 y a los que tengan cincuenta o más empleados en 2025. Como parte de su PRR, Irlanda cuenta con una inversión en un programa de mejora de las capacidades y reciclaje profesional, con objetivos relacionados con la cuota de mujeres participantes. En abril de 2024, como parte de su PRR, **Estonia** puso en marcha un nuevo instrumento digital llamado «Pay Mirror», para ayudar a los empleadores a analizar y reducir la brecha salarial de género. En **Italia**, en virtud de la Ley de Presupuestos de 2024, los empleadores del sector privado que contratan a mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y los beneficiarios del *reddito di libertà* están exentos del pago de una parte de las cotizaciones a la seguridad social de hasta el 100 % y 8 000 EUR. Además, el país aumentó la financiación del *Fondo per il reddito di libertà* para ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género que viven en la pobreza a lograr la independencia económica y la emancipación. Las asignaciones financieras se incrementan en 10 millones EUR anuales entre 2024 y 2026, y en 6 millones EUR anuales a partir de 2027. A finales de 2025, **España**, como parte de su PRR, creará un nuevo servicio de orientación social y laboral para apoyar a las mujeres víctimas de la violencia de género, incluidas las víctimas de trata y de explotación sexual, a través de la ayuda a la colocación, el asesoramiento jurídico y el apoyo psicológico y emocional. El Programa Intensivo para la Integración del Mercado Laboral 2024-2025 de **Austria**, en el marco del Plan de Acción Estratégico contra la Escasez de Trabajadores Cualificados, ofrece apoyo personalizado a las mujeres refugiadas y ofrece cursos de alemán, reconocimiento de cualificaciones y orientación profesional. **Francia** adoptó en julio de 2023 una legislación que proporciona, entre otras cosas, un subsidio diario por enfermedad, sin periodo de carencia, a las mujeres que sufren abortos, además de una protección de diez semanas contra el despido, una atención psicológica y una mejora de la asistencia médica a partir de 2024.

Los Estados miembros han adoptado medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en particular mediante la transposición de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional[1], incluida la mejora del permiso parental. Desde julio de 2023, **Luxemburgo** concede un permiso de paternidad a la persona reconocida como segundo progenitor en virtud de la legislación nacional. Desde agosto de 2022, la Ley modificada sobre el permiso de maternidad de **Dinamarca** garantiza que el permiso con indemnización (cuarenta y ocho semanas) se distribuya por igual entre ambos progenitores (veinticuatro semanas cada uno); además, desde enero de 2024, las familias monoparentales pueden transferir varias semanas de permiso a un familiar cercano. En virtud de la Ley de Presupuestos de 2024, el permiso

[1] Véase la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

parental en **Italia** se remunera de la siguiente manera: 80 % del salario del trabajador durante el primer mes, 60 % (80 % solo para 2024) durante el segundo mes y 30 % durante los meses siguientes. En cuanto a las fórmulas de trabajo flexible, **Irlanda** ha integrado el proyecto de ley sobre el derecho a solicitar trabajo a distancia en la Ley de conciliación de la vida familiar y la vida profesional y disposiciones diversas de 2023, que, en vigor desde marzo de 2024, establece el derecho a solicitar trabajo a distancia y trabajo flexible para los cuidadores, incluidas horas comprimidas o reducidas. Esta Ley también permite cinco días de permiso anuales para cuidados médicos graves y amplía el derecho actual a las pausas por lactancia de seis meses a dos años. Una nueva ley en **Francia**, adoptada en abril de 2024, permitirá a los empleados tomar al menos cuatro semanas de permiso retribuidas al año, independientemente de los períodos de baja por enfermedad.

Se están realizando esfuerzos para reforzar la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad. En **Irlanda**, un subsidio salarial puesto en marcha en septiembre de 2023 proporciona apoyo financiero a los empleadores que contratan a personas con discapacidad; a partir de abril de 2024, el umbral mínimo de horas semanales para poder optar a este régimen se redujo de veintiuna a quince horas. Además, con el apoyo del FSE+, Irlanda introdujo el programa «WorkAbility» en agosto de 2024 que, entre otras cosas, apoyará a las organizaciones que puedan ofrecer itinerarios progresivos hacia la educación, la formación y el empleo (incluido el trabajo autónomo) para los participantes. **Austria** asignó 30 millones EUR adicionales en 2023 y 2024 para mejorar la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, también para amortiguar el impacto de la elevada inflación. En **Suecia**, la carta de regulación de los servicios públicos de empleo para 2024 exige una identificación más rápida de las discapacidades que afectan a la capacidad laboral de los solicitantes de empleo, permite intervenciones más pertinentes y aumenta el número de participantes que reciben subsidios salariales para promover un mayor empleo entre las personas con discapacidad.

Se han introducido varias iniciativas para mejorar la integración de los nacionales de terceros países. En enero de 2024 entró en vigor en **Luxemburgo** una nueva ley sobre interculturalidad que allanó el camino para una integración más fluida de las personas de origen migrante. **Grecia** apoyará a los nacionales de terceros países para facilitar su integración en el mercado laboral en el marco del FSE+. Además, con el apoyo del MRR, 8 000 refugiados en el país participan en programas de prácticas en empresas del sector privado que les permiten integrarse en el mercado laboral. **Austria** proporciona a los beneficiarios de protección temporal una «tarjeta azul de la UE» que facilita el acceso a diversas prestaciones, cuidados y servicios. Además, los titulares de la tarjeta azul reciben apoyo para su integración en el mercado laboral con ofertas basadas en las necesidades, como materiales de información multilingües, cualificaciones, así como asesoramiento sobre el reconocimiento de cualificaciones, cursos de alemán, evaluaciones de competencias y colocación activa. A partir de noviembre de 2023, las personas con cualificaciones reconocidas en **Alemania** pueden acceder a un empleo cualificado en profesiones no reguladas, y los requisitos de la «tarjeta azul de la UE» se han reducido al bajar los umbrales salariales y racionalizar la entrada de especialistas en TI. A partir de marzo de 2024, los trabajadores extranjeros con al menos dos

años de experiencia laboral en la profesión a la que desean acceder, una cualificación reconocida por el país de origen y una oferta de empleo pueden trabajar en ocupaciones no reguladas sin reconocimiento formal de cualificaciones.

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, prevenir la segmentación del mercado laboral, adaptarse a los nuevos métodos de trabajo, así como garantizar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo y luchar contra el trabajo no declarado. 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 la flexibilidad puede ser positiva para algunos trabajadores, la segmentación del mercado laboral, cuando persiste a lo largo del tiempo, puede afectar negativamente a la justicia social. Para algunos grupos, especialmente los jóvenes y las personas altamente cualificadas, los empleos no permanentes y a tiempo parcial pueden facilitar la entrada en el mercado laboral y el desarrollo de capacidades, así como ofrecer una mayor flexibilidad y conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Sin embargo, las persistentes diferencias en materia de estabilidad laboral y condiciones laborales entre los trabajadores (a menudo con consecuencias en términos de acceso a la protección social) crean diferencias que no se perciben como socialmente justas y tienden a aumentar las desigualdades[1]. En particular, el empleo temporal se asocia a una mayor inseguridad laboral cuando no actúa como un trampolín hacia contratos indefinidos. La precariedad que se deriva de ello también contribuye a unas condiciones de trabajo menos favorables en determinados sectores y ocupaciones caracterizados por una escasez de mano de obra elevada y persistente[2]. La segmentación del mercado laboral puede abordarse, entre otras cosas, mediante políticas activas del mercado laboral adaptadas que fomenten las transiciones profesionales ascendentes, así como con incentivos para que los empleadores ofrezcan contratos laborales permanentes en jornada completa y retengan a trabajadores.

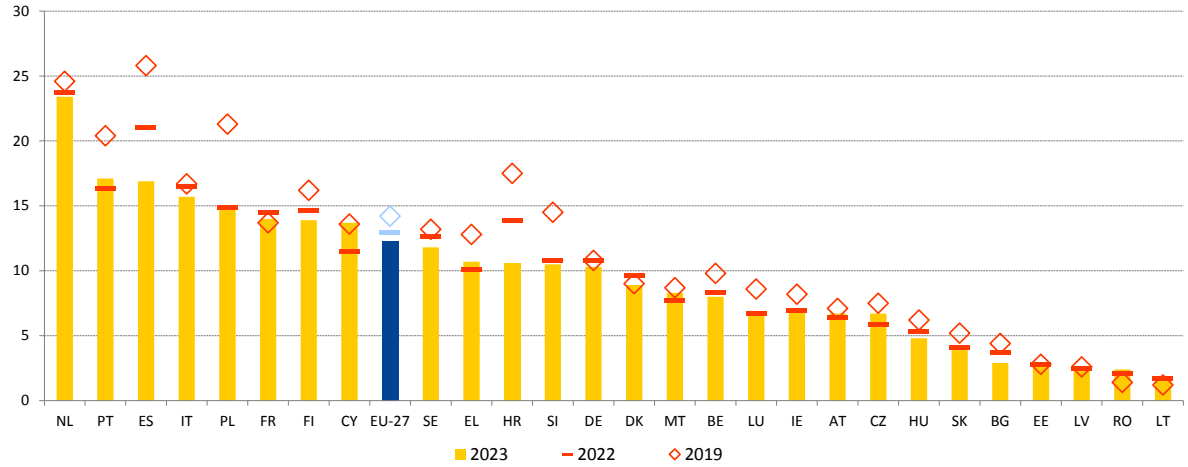
[1] Eurofound, *Labour market segmentation* [«Segmentación del mercado laboral», publicación en inglés], Diccionario Europeo de Relaciones Laborales de Eurofound, 2019.

[2] Véase Comisión Europea, *Employment and social developments in Europe 2024* [«Evolución social y del empleo en Europa en 2024», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

En un contexto de elevadas tasas de empleo en la UE, la proporción de trabajadores temporales siguió mostrando una tendencia moderadamente descendente[1]. Entre todos los empleados de entre 20 y 64 años, el porcentaje disminuyó del 12,9 % en 2022 al 12,3 % en 2023, es decir, 2 p.p. por debajo del nivel anterior a la pandemia. Sin embargo, la variación entre los Estados miembros sigue siendo considerable, con una diferencia de 21,7 p.p. entre los porcentajes más altos y los más bajos. Mientras España, Italia, Países Bajos y Portugal registraron porcentajes de empleo temporal superiores al 15 % en 2023, las cifras se situaron por debajo del 3 % en Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania y Rumanía (véase el gráfico 2.3.1).

Gráfico 2.3.1: El porcentaje de empleo temporal sigue una tendencia decreciente, aunque sigue presentando variaciones sustanciales entre los Estados miembros

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



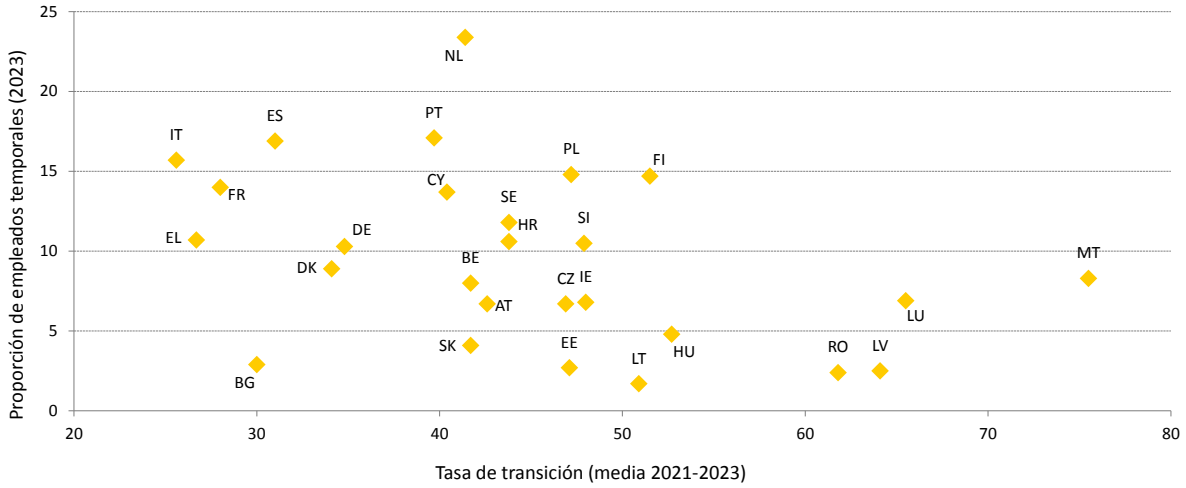
Nota: la definición difiere en ES y FR en 2022 y 2023 (véanse los metadatos). Interrupción en la serie para DE en 2020, para IE en 2021, y para CY y DK en 2023.
Fuente: Eurostat, [lfsi_pt_a], EPA-UE.

Algunos Estados miembros siguen experimentando altos porcentajes de contratos temporales, junto con bajas tasas de transición a empleos permanentes. En 2023, España e Italia registraron altas tasas de contratos temporales (superiores al 15 %), combinadas con bajas tasas de transición (por debajo y alrededor del 30 %, respectivamente, véase el gráfico 2.3.2). Chipre, Países Bajos, Polonia, Portugal y Finlandia registraron tasas de empleo temporal superiores a la media de la UE, pero sus tasas de transición a contratos indefinidos fueron relativamente elevadas (entre el 40 y el 51 %), lo que apunta a unos mercados de trabajo flexibles, aunque relativamente dinámicos. Por otra parte, Letonia, Lituania y Rumanía mostraron una combinación de bajos porcentajes de contratos temporales (menos del 3 %) y elevadas tasas de transición (entre el 50 y el 64 %), lo que indica un alto grado de estabilidad laboral.

[1] Los empleados con contratos temporales se definen como aquellos con un contrato de duración limitada cuyo empleo principal terminará bien tras un período fijado de antemano, bien después de un período no conocido de antemano, pero definido, no obstante, por criterios objetivos, como la realización de una tarea o el período de ausencia de un trabajador sustituido temporalmente (indicador de Eurostat [lfsi_pt_a]).

Gráfico 2.3.2: Existe una heterogeneidad entre los Estados miembros en cuanto al porcentaje de contratos temporales y sus tasas de transición a empleos permanentes

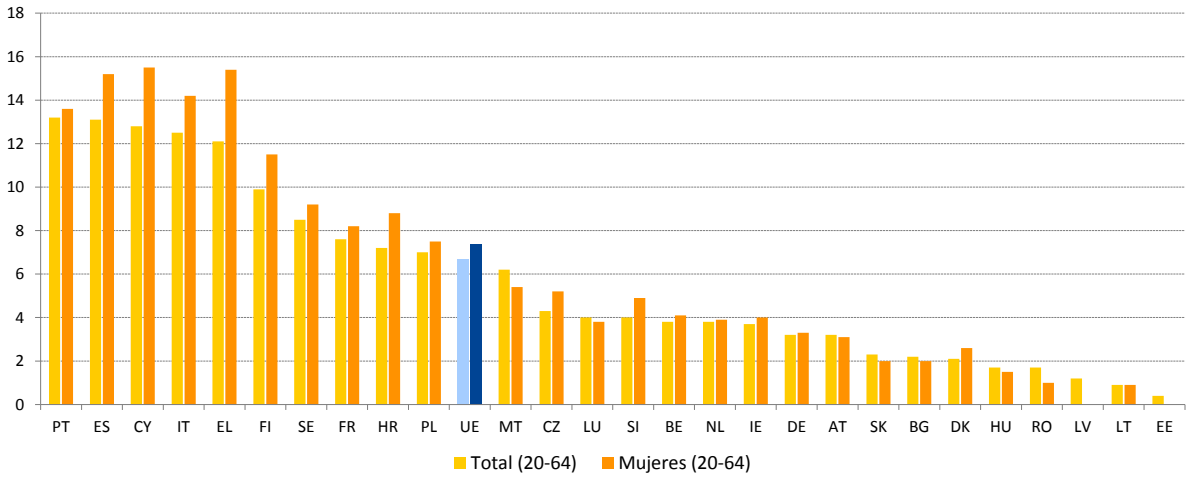
Proporción de empleados temporales entre todos los empleados (20-64 años) en 2023 e índice de transición a puestos permanentes (15-64 años) (valor medio de 2021, 2022 y 2023).



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 y LV se refiere a 2023 y el valor para LU se refiere a 2022. 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. Interrupción en las series correspondientes a CY, DK y FR.
Fuente: Eurostat, [lfsi_pt_a], EPA-UE y [ilc_lvhl32], EU-SILC.

Gráfico 2.3.3: El empleo temporal involuntario tiende a estar más extendido entre las mujeres

Proporción de empleados temporales involuntarios entre todos los empleados (20-64 años) en 2023



Nota: la definición difiere para ES y FR. Datos de baja fiabilidad para BG, EE, HR, LV, LT, LU, MT, AT, SI y SK. Datos relativos al total solo para «Empleo disponible únicamente con un contrato temporal» para EE y LV. Los datos relativos a mujeres y hombres solo se refieren a «Empleo disponible únicamente con un contrato temporal» para LU y AT. Los datos relativos a mujeres y hombres solo se refieren a «No se ha encontrado empleo permanente» para SK. Los datos relativos a las mujeres solo se refieren a «No se ha encontrado empleo permanente» para RO. Los datos relativos a mujeres y hombres solo se refieren a «Empleo disponible únicamente con un contrato temporal» para MT.
Fuente: [lfsa_etgar] y [lfsa_etgar]

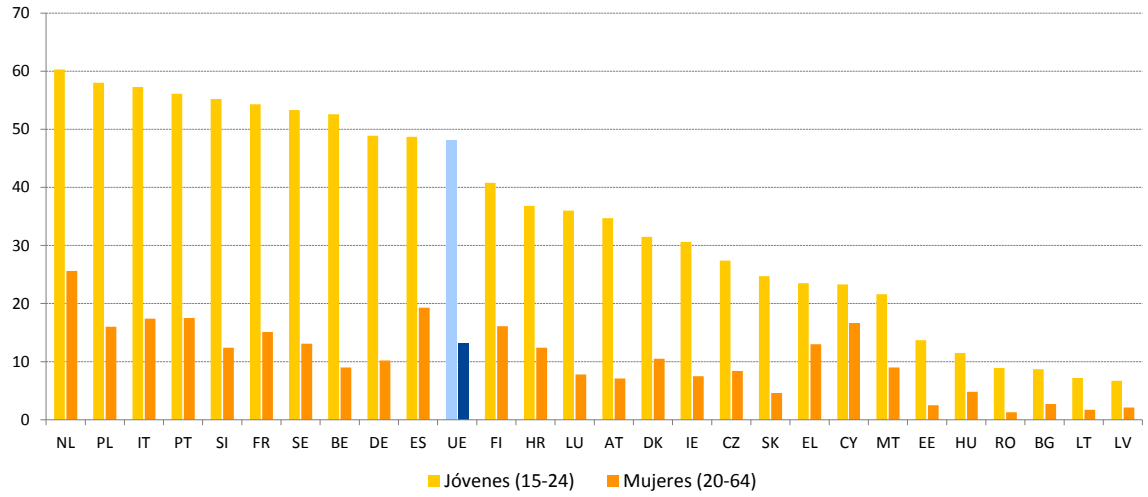
El empleo temporal involuntario también muestra variaciones significativas entre los Estados miembros de la UE y tiende a afectar a un número relativamente mayor de mujeres. Entre todos los trabajadores temporales, la proporción de aquellos que se encuentran involuntariamente en tal situación es un indicio importante de las dificultades de los empleados para encontrar un empleo permanente[1]. El porcentaje de estos empleados (20-64 años) era del 6,7 % en 2023 en la UE, es decir, 0,7 p.p. menos que el año anterior. Sin embargo, persisten diferencias significativas entre los Estados miembros, con cifras que van desde más del 10 % en Grecia, España Italia, Chipre y Portugal hasta menos del 2 % en Estonia, Letonia, Lituania, Hungría y Rumanía. La proporción de empleo temporal involuntario es generalmente mayor entre las mujeres empleadas (con algunas excepciones como Bulgaria, Hungría, Malta y Rumanía) (véase el gráfico 2.3.3), aunque la diferencia sigue siendo relativamente reducida en general (1,2 p.p.), excepto en el caso de Grecia, España, Croacia, Chipre y Finlandia (donde es superior a 3 p.p.).

Los contratos temporales siguen estando más extendidos entre los jóvenes y las mujeres. El porcentaje de empleo temporal entre los jóvenes (15-24 años) en la UE disminuyó en 1,5 p.p. a partir de 2022, hasta alcanzar el 48,1 % en 2023. Sin embargo, esta cifra es 37,1 p.p. superior a la de los empleados de entre 25 y 54 años. En 2023, los porcentajes más elevados de jóvenes con contrato temporal se registraron en Italia, Países Bajos, Polonia, Portugal y Eslovenia (entre el 55 y el 60 %), mientras que los más bajos se observaron en Bulgaria, Letonia, Lituania y Rumanía (por debajo del 10 %) (véase el gráfico 2.3.4). El porcentaje de mujeres empleadas (20-64 años) con contrato temporal descendió ligeramente en la UE, del 13,9 % en 2022 al 13,2 % en 2023. Los porcentajes más elevados se registraron en España, Italia, Países Bajos y Portugal (por encima del 17 %), mientras que los más bajos se registraron en Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania y Rumanía (por debajo del 3 %). En general, la brecha de género en el empleo temporal se mantuvo estable en torno a 2 p.p. en la UE. En 2023 (sobre la base de los ingresos de 2022), los trabajadores con empleo temporal se enfrentaban a un riesgo de pobreza de los ocupados (12,6 %) significativamente mayor que los trabajadores con contratos indefinidos (5,2 %)[2].

[1] El «empleo temporal involuntario» engloba las dos situaciones siguientes: la ocupación de un puesto de trabajo temporal porque no se encontró un puesto de trabajo permanente [lfsa_etgar] o porque el puesto solo estaba disponible con un contrato temporal [lfsa_etgar].
[2] Eurostat [ilc_iw05], EU-SILC.

Gráfico 2.3.4: Los porcentajes de empleo temporal de los jóvenes y las mujeres presentan importantes diferencias de un Estado miembro a otro

Porcentaje de empleados temporales entre todos los jóvenes (15-24 años) (en %, 2023) y porcentaje de empleados temporales entre todas las mujeres empleadas (en %, 2023).

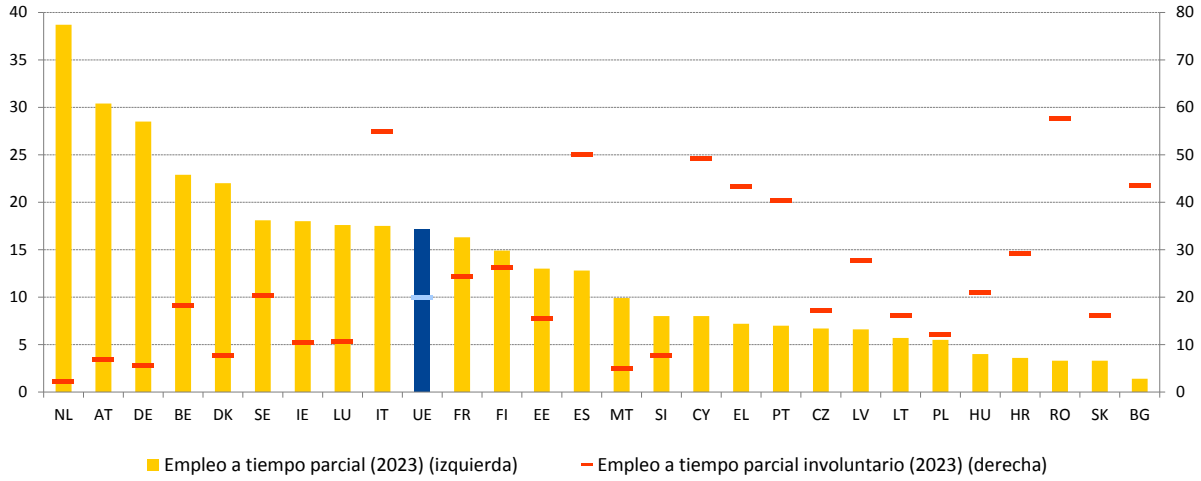


Nota: la definición difiere para ES y FR (véanse los metadatos).
Fuente: Eurostat [lfsi_pt_a] – young people and [lfsi_pt_a] - women, EPA-UE.

El porcentaje del empleo a tiempo parcial ha aumentado ligeramente, tras un descenso lento pero constante en los últimos ocho años, y sigue mostrando un componente involuntario significativo en varios Estados miembros. En un contexto de tasa de empleo récord, el porcentaje de personas empleadas (20-64 años) que trabajan a tiempo parcial en la UE aumentó del 16,9 % en 2022 al 17,1 % en 2023. Cinco Estados miembros (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Países Bajos y Austria) siguieron registrando cifras superiores al 20 %, mientras que otros cinco (Bulgaria, Croacia, Hungría, Rumanía y Eslovaquia) se situaron por debajo del 5 % (véase el gráfico 2.3.5). El porcentaje de empleo a tiempo parcial involuntario respecto del total siguió disminuyendo en la UE y lo hizo en 1,6 p.p., hasta situarse en el 20 % en 2023, manteniéndose en un nivel relativamente elevado. España, Italia y Rumanía registraron los porcentajes más altos, por encima del 50 %, mientras que los porcentajes en los Alemania, Malta y Países Bajos se situaron alrededor o por debajo del 5 %.

Gráfico 2.3.5: El porcentaje de empleo a tiempo parcial ha aumentado ligeramente, mientras que las diferencias en su componente involuntario siguen siendo importantes 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 para ES y FR (véanse los metadatos). Baja fiabilidad en las series cronológicas involuntarias correspondientes a MT y SI.
Fuente: Eurostat, [lfsi_pt_a] y [lfsa_eppgai], EPA-UE.

El porcentaje de trabajadores autónomos sin asalariados se mantuvo relativamente estable en la UE, con diferencias significativas entre los Estados miembros. En 2023, había aproximadamente 17,8 millones de trabajadores autónomos sin asalariados en la Unión, lo que representa el 9,1 % del empleo total para el grupo de edad de 20 a 64 años[1]. Si bien el trabajo autónomo podría apuntar a la iniciativa empresarial, también podría utilizarse como sustituto de los falsos autónomos, que ocultan relaciones laborales dependientes[2]. En 2023, los porcentajes más altos de trabajadores autónomos sin asalariados (por encima del 13 %) se registraron en Chequia, Grecia, Italia y Polonia y los más bajos (por debajo del 6 %) en Dinamarca, Alemania, Luxemburgo y Suecia.

[1] Eurostat, [lfsa_egaps] y [lfsi_emp_a], EPA-UE. La definición difiere para ES y FR (véanse los metadatos).

[2] Véase Comisión Europea, *Employment and social developments in Europe 2023* [«Evolución social y del empleo en Europa en 2023», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

Las plataformas digitales de trabajo representan una parte cada vez más importante de la economía de la UE, ya que ofrecen oportunidades de empleo, pero también plantean retos específicos, en particular en relación con la situación laboral de los trabajadores. Entre 2016 y 2020, los ingresos procedentes de la economía de plataformas de la UE casi se quintuplicaron, y pasaron de aproximadamente 3 000 millones EUR a alrededor de 14 000 millones EUR. En 2021 se identificaron más de quinientas plataformas digitales de trabajo que operan en la UE. Según un estudio de la Comisión[1], se estima que más de veintiocho millones de personas en la UE trabajaban a través de plataformas digitales de trabajo en 2020, y se considera que este número está en constante aumento. Aunque la mayoría de estas personas son realmente trabajadores autónomos, se estima que se incluyó incorrectamente en esta categoría a 5,5 millones de trabajadores. Más de la mitad de las personas que trabajan a través de plataformas ganan menos que el salario mínimo[2]. En este contexto, la Directiva de la UE relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas[3] tiene por objeto, entre otras cosas, abordar la cuestión de los falsos autónomos en las plataformas digitales de trabajo al facilitar la correcta determinación de la situación laboral mediante una presunción legal de empleo. Además, proporciona nuevos derechos tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores autónomos de plataformas que garantizan una mayor transparencia, equidad y rendición de cuentas en la gestión algorítmica. También crea el marco para que las autoridades nacionales y los representantes de los trabajadores tengan un mejor acceso a la información de las plataformas digitales de trabajo y refuerza el diálogo social y la negociación colectiva.

En general, cabe esperar que los rápidos avances en inteligencia artificial (IA) y otras tecnologías digitales impulsen profundas transformaciones en el mercado laboral Cabe esperar que estos avances influyan en la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo y en los sistemas de formación, en la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo, así como en la calidad de vida de los trabajadores. El FMI estima que el despliegue de aplicaciones de IA puede afectar hasta al 60 % de los empleados de las economías avanzadas, la mitad de los cuales puede verse afectado negativamente por ello[4]. Más del 75 % de las empresas de todo el mundo tienen previsto adoptar aplicaciones basadas en la IA entre 2023 y 2027, y alrededor del 70 % de ellas consideran

[1] Comisión Europea, Documento de trabajo de los servicios de la Comisión – Resumen del informe de la evaluación de impacto que acompaña al documento Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

[2] Comisión Europea, *Study to collecting evidence on the working conditions of platform workers* [«Estudio para recopilar datos sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2020.

[3] Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, DO L, 2024/2831, 11.11.2024.

[4] Fondo Monetario Internacional, «Perspectivas de la economía mundial», 2024.

que la alfabetización tecnológica es cada vez más importante en este plazo[1]. Sin embargo, los empleadores se enfrentan a obstáculos a la hora de contratar a personas con las capacidades necesarias. Sobre la base del Índice de la Economía y la Sociedad Digitales, tres de cada cuatro empresas de la UE (en particular las pymes) señalan dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades necesarias[2]. Si bien estudios recientes[3] confirman que, a corto plazo, el principal impacto neto en el empleo de la adopción de la IA podría ser positivo, al aumentar la demanda de las capacidades necesarias para su desarrollo y adopción, el beneficio en materia de empleo debe equilibrarse cuidadosamente con el potencial de la IA para sustituir a los trabajos rutinarios[4]. Además, a diferencia de anteriores olas de automatización, la IA generativa podría afectar significativamente a los trabajadores altamente cualificados. Según la OIT, más del 5 % del empleo en los países de renta alta está potencialmente expuesto a los efectos de automatización de la IA generativa[5]. Además, la automatización a través de tecnologías robóticas avanzadas basadas en la IA puede afectar en gran medida a los procesos de producción y la prestación de servicios, al tiempo que cambia los perfiles laborales y aumenta la necesidad de capacidades digitales, analíticas e interpersonales[6]. En este contexto, el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE (que entró en vigor en agosto de 2024) tiene por objeto garantizar que la IA sea fiable, segura y acorde a los derechos fundamentales de la UE. Aunque el Reglamento establece un marco reglamentario general, también contiene algunas referencias al uso de la IA en el lugar de trabajo (como la prohibición de introducir en el mercado o poner en servicio el uso de sistemas de IA para inferir las emociones de una persona en los lugares de trabajo)[7].

[1] Foro Económico Mundial, Informe sobre el futuro del empleo 2023, 2023.

[2] El Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) de la Comisión Europea está disponible aquí.

[3] Véase Albanesi, S., Da Silva, A., Jimeno, J., Lamo, A., y Wabitsch, A., *New technologies and jobs in Europe* [«Nuevas tecnologías y empleo en Europa», publicación en inglés], documento de trabajo n.º 2023/2831 del BCE, 2023; y Hayton, J., Rohenkohl, B., Christopher, P., Liu, HY., *What drives UK firms to adopt AI and robotics, and what are the consequences for jobs?* [«¿Qué impulsa a las empresas británicas a adoptar la IA y la robótica y cuáles son las consecuencias para el empleo?», publicación en inglés], Universidad de Sussex, informe de 2024.

[4] Comisión Europea, *Artificial Intelligence: Economic Impact, Opportunities, Challenges, Implications for Policy* [«Inteligencia artificial: impacto económico, oportunidades, retos e implicaciones para la política», publicación en inglés], (Documento de reflexión 210), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[5] Organización Internacional del Trabajo, 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 sus posibles efectos en la cantidad y la calidad del empleo», publicación en inglés], 2023.

[6] Eurofound: Interacción humano-robot: ¿Qué cambios provoca en el lugar de trabajo?, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[7] Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial) (DO L, 2024/1689, 12.7.2024).

Recuadro 4 del pilar: Nuevos métodos de trabajo y derecho a la desconexión

El teletrabajo brinda muchas oportunidades al mundo laboral. La pandemia de COVID-19 ha afectado de forma significativa a los patrones de trabajo. Con el apoyo de una mayor digitalización, la prevalencia del trabajo a domicilio en la UE aumentó del 11,1 en 2019 al 19,8 % en 2023[1]. Los resultados de una encuesta de Eurofound muestran que el teletrabajo en Europa es ya una característica permanente de nuestras prácticas laborales, dado que más del 60 % de los trabajadores indican que preferirían trabajar desde casa al menos varias veces al mes. El teletrabajo ofrece oportunidades en términos de autonomía, flexibilidad, inclusividad, así como un posible ahorro de costes tanto para los trabajadores como para los empleadores. Aquellos que pueden, también hacen uso de sus oficinas. Como consecuencia de ello, los acuerdos de trabajo híbridos que combinan el trabajo desde las instalaciones del empleador y el teletrabajo de diferentes maneras aparecen como un modelo destacado de organización del trabajo[2]. Sin embargo, la posibilidad de trabajar en cualquier momento también podría dar lugar a una mayor disponibilidad de los trabajadores y fomentar así una cultura de la disponibilidad permanente.

La cultura de la disponibilidad permanente, que a menudo da jornadas más largas y a horarios de trabajo imprevisibles, podría ser perjudicial para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y para la salud y el bienestar de los trabajadores. En una encuesta realizada por Eurofound en 2022 en empresas de cuatro países (Bélgica, España, Francia e Italia), más del 80 % de los encuestados declararon haber sido contactados para cuestiones de trabajo fuera del horario laboral estipulado en sus contratos, y nueve de cada diez declararon haber atendido a tales contactos. Las principales razones aducidas para ello fueron las siguientes: la sensación de ser responsable de los proyectos propios (82 %), el deseo de estar «al tanto de todo» (75 %), la sensación de que eso era lo que se esperaba (75 %), el temor a repercusiones negativas si no se respondía (61 %) y la expectativa de una mejor progresión profesional (50 %)[3]. Los trabajadores perciben a menudo que el exceso de conexión, facilitado por la digitalización del mundo laboral, tiene un impacto negativo en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la salud y el bienestar (véase el gráfico a continuación). Las pruebas indican que, si bien factores de estrés como la intensidad laboral, la interferencia entre la vida familiar y la vida profesional y el trabajo en el tiempo libre (como aspecto de un horario de trabajo incómodo) afectan a todos los trabajadores, su efecto es mayor para los empleados que teletrabajan que para aquellos que trabajan en las instalaciones de su empleador. La ansiedad, la fatiga emocional, el agotamiento

[1] Eurostat [lfsa_ehomp], porcentaje de empleados de entre 15 y 74 años que notifican que trabajan desde casa a veces y por lo general.

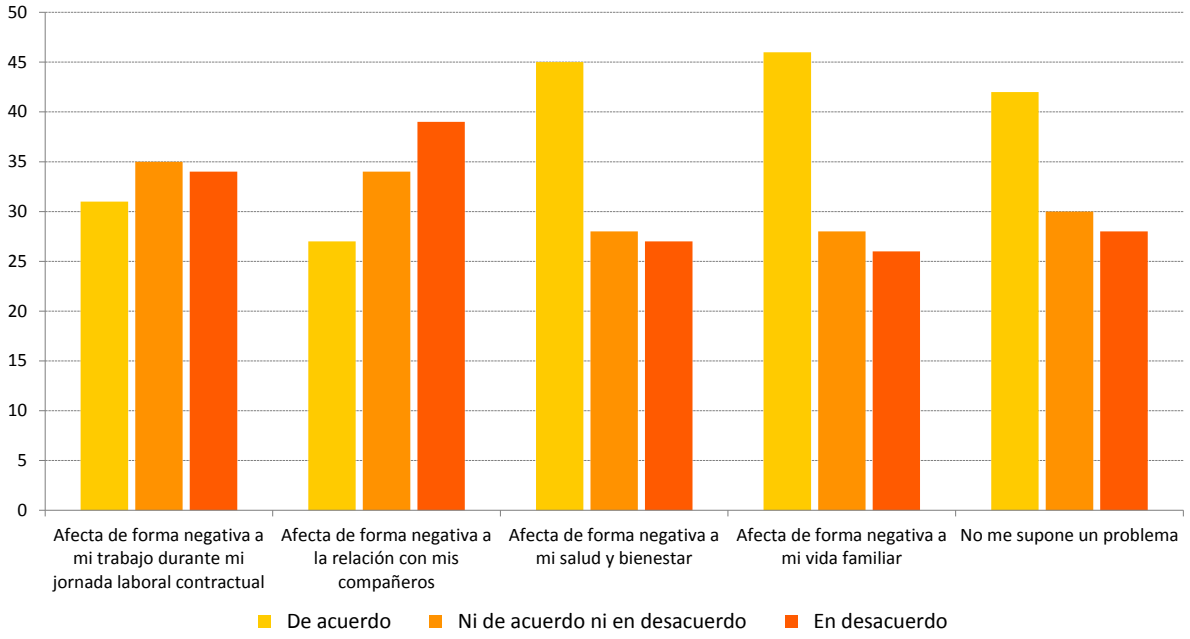
[2] Eurofound: Quinta ronda de la encuesta electrónica «Vida, trabajo y COVID-19»: *Living in a new era of uncertainty* [«Vivir en una nueva era de incertidumbre», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022.

[3] Eurofound: El derecho a la desconexión: Aplicación e impacto en la empresa, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

debido a la exposición prolongada a reuniones virtuales y el aislamiento representan algunos de los problemas de salud mental más citados entre los teletrabajadores[1]. Para mitigar los riesgos y factores de estrés de una cultura de la disponibilidad permanente, el «derecho a la desconexión» podría ayudar a establecer límites más claros entre la vida profesional y la vida privada, y contribuir de esta manera a la salud, la seguridad y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los trabajadores. Los datos indican que, a nivel de empresa, existe una asociación positiva entre la aplicación del derecho a la desconexión y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los empleados, la salud y el bienestar, así como la satisfacción laboral general[2].

A menudo se percibe que el exceso de conexión tiene efectos negativos para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la salud y el bienestar

Impacto percibido del exceso de conexión en la salud y el bienestar (%)



Fuente: cálculos de Eurofound basados en la encuesta sobre el derecho a la desconexión de 2022.

En este contexto, en 2021 el Parlamento Europeo aprobó una Resolución en la que instaba a la Comisión a presentar una propuesta legislativa sobre el derecho a la desconexión y un marco legislativo de la UE para el teletrabajo[3]. Como parte del seguimiento de la Resolución, la Comisión publicó un estudio que explora el contexto social, económico y jurídico y las tendencias del

[1] Comisión Europea, *Study exploring the social, economic and legal context and trend of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic* [«Estudio sobre el contexto social, económico y jurídico y las tendencias del teletrabajo y el derecho a la desconexión, en el contexto de la digitalización y el futuro del trabajo, durante y después de la pandemia de COVID-19», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[2] [2]Eurofound: El derecho a la desconexión: Aplicación e impacto en la empresa, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

[3] P9_TA(2021)0021, Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión [2019/2181(INL)].

teletrabajo y el derecho a la desconexión[1]. Aunque los interlocutores sociales no alcanzaron ningún acuerdo sobre la revisión del Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, la Comisión inició una consulta formal en dos fases sobre una posible iniciativa de la UE sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión. La primera fase de esta consulta[2] tuvo lugar entre el 30 de abril y el 25 de julio de 2024. Además, en julio de 2024, la Comisión puso en marcha un estudio para recopilar pruebas y analizar el valor añadido y las repercusiones de las posibles opciones estratégicas de una iniciativa sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión. Además, la introducción del derecho a la desconexión se menciona en la carta de mandato de Roxana Mînzatu, vicepresidenta ejecutiva para los Derechos Sociales y las Capacidades, el Empleo de Calidad y la Preparación[3].

Varios Estados miembros ya han aplicado medidas dirigidas al teletrabajo y al derecho a la desconexión. Desde el inicio de la pandemia de COVID-19, algunos Estados miembros han adoptado o modificado legislación relativa a la definición legal del teletrabajo. En la actualidad, existe legislación pertinente sobre el derecho a la desconexión en trece Estados miembros, pero con variaciones en cuanto al alcance, la definición, la aplicación y el cumplimiento. **Bélgica**, **España**, **Francia** e **Italia** fueron los cuatro primeros países con legislación nacional sobre el derecho a la desconexión, mientras que los otros nueve, a saber, **Bulgaria**, **Irlanda**, **Grecia**, **Croacia**, **Chipre**, **Luxemburgo**, **Portugal**, **Eslovenia** y **Eslovaquia**, han introducido nueva legislación, una modificación de la legislación nacional vigente u orientaciones nacionales para establecer este derecho.

Las inspecciones de trabajo desempeñan un papel clave en la detección y prevención de las malas condiciones de trabajo y en la lucha contra el trabajo no declarado. El mayor uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) y el desarrollo de la economía de plataformas han creado nuevos desafíos para las inspecciones de trabajo a la hora de desempeñar sus tareas. Las herramientas de IA pueden mejorar significativamente la detección del fraude y la evaluación de riesgos, si bien sigue siendo importante garantizar la transparencia y que las herramientas se desarrollen con todas las garantías necesarias para las empresas y los ciudadanos. El cumplimiento de las normas de la UE en materia de protección de datos y transparencia es

[1] Comisión Europea, *Study exploring the social, economic and legal context and trend of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic* [«Estudio sobre el contexto social, económico y jurídico y las tendencias del teletrabajo y el derecho a la desconexión, en el contexto de la digitalización y el futuro del trabajo, durante y después de la pandemia de COVID-19», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[2] Comisión Europea, *Consultation document: First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect* [«Documento de consulta: Primera fase de consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre la posible acción de la UE en el ámbito del teletrabajo y el derecho de los trabajadores a la desconexión», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[3] Carta de mandato de Roxana Mînzatu, vicepresidenta ejecutiva para los Derechos Sociales y las Capacidades, el Empleo de Calidad y la Preparación.

crucial a este respecto. Al mismo tiempo, es necesario dotar a las inspecciones de trabajo de los recursos adecuados para llevar a cabo sus tareas[1]. Los indicadores de la OIT sobre inspecciones de trabajo muestran que la capacidad y los recursos son muy diferentes a este respecto entre los países de la UE. El indicador de la OIT sobre el número de inspectores por cada 10 000 empleados oscilaba entre 0,23 en Irlanda y 3,08 en Luxemburgo en 2023[2]. Entre 2009 y 2021, el número de inspectores aumentó significativamente en Chequia (+ 58,1 %) y Portugal (+ 36,8 %), mientras que disminuyó en Lituania (– 38 %), Rumanía (– 28,8 %), Irlanda (– 25,4 %) y Croacia (– 22,6 %). En general, existe una tendencia a la baja en el número de inspecciones de trabajo[3]. La Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado, coordinada por la Autoridad Laboral Europea (ALE), sigue apoyando los esfuerzos de los Estados miembros por desarrollar enfoques globales para hacer frente al reto.

El desempleo de larga duración siguió disminuyendo en la UE, en particular en los Estados miembros con los niveles más altos. La tasa de desempleo de larga duración se situó en el 2,1 % en la UE en 2023, es decir, 0,3 p.p. por debajo del nivel de 2022. La diferencia entre las tasas más altas y las más bajas entre los Estados miembros siguió disminuyendo, pasando de 7,2 p.p. en 2022 a 5,7 p.p. en 2023 (gráfico 2.3.6). Se registró una disminución significativa en Grecia (de – 1,5 p.p., con lo cual se pasó a 6,2 %) y España (de – 0,8 p.p., con lo cual se pasó a 4,3 %). Con la tercera tasa más elevada de la UE (4,2 %), Italia se encuentra en una «situación crítica», junto con Eslovaquia. Tras experimentar tasas cada vez más elevadas, Hungría y Luxemburgo están ahora «en observación», mientras que la situación de Chequia es «buena, pero requiere vigilancia». Por otra parte, Dinamarca y Países Bajos son los «países con mejores resultados», y, en general, tuvieron unas tasas muy bajas en 2023. En 2023, 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 e Italia (4,5 p.p., 1,5 p.p. y 1 p.p., respectivamente). Pueden observarse grandes diferencias regionales en varios Estados miembros, como Bulgaria, Francia, Hungría, Rumanía y Eslovaquia (véase el gráfico 7 del anexo 5), incluidas las regiones ultraperiféricas.

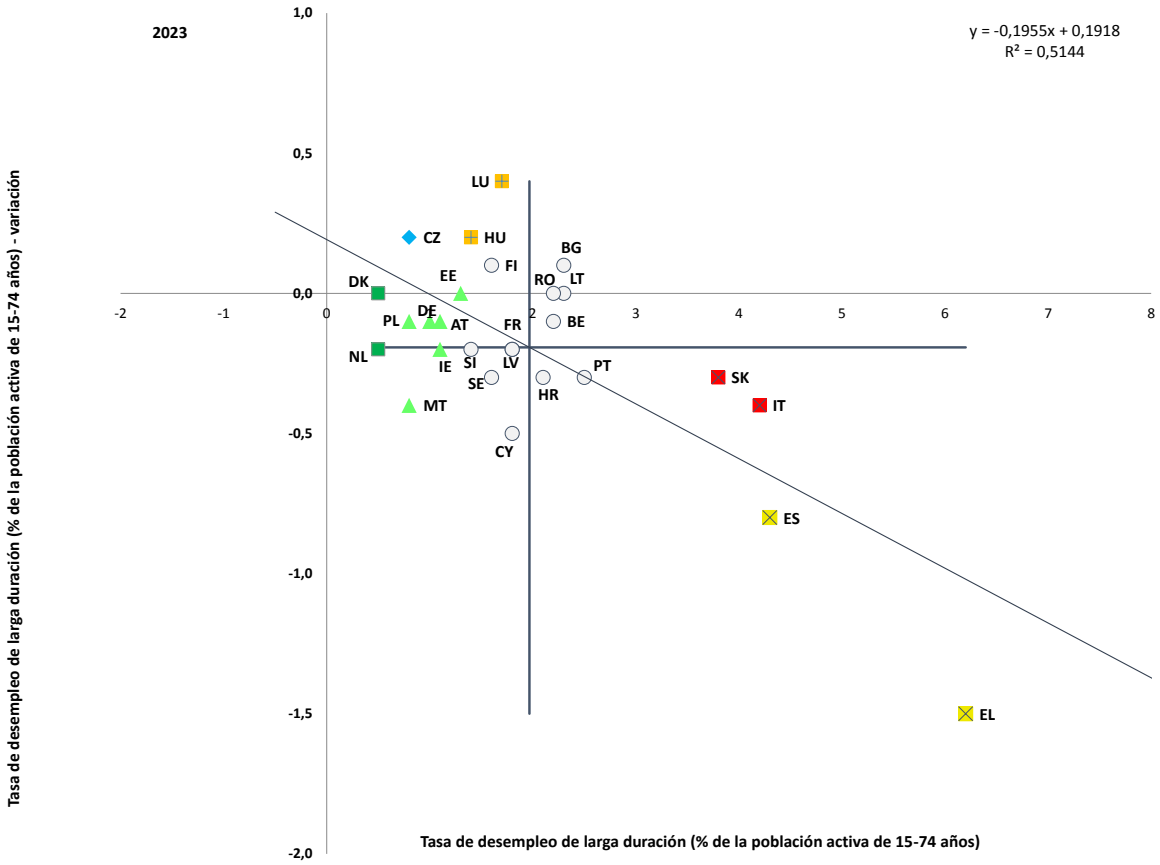
[1] Para más información, véase el sitio web de la Autoridad Laboral Europea (ALE): www.ela.europa.eu; Autoridad Laboral Europea, *The rise of teleworking: improvements in legislation and challenges for tackling undeclared work* [«El aumento del teletrabajo: mejoras en la legislación y retos para combatir el trabajo no declarado», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023; Autoridad Laboral Europea, *Methods and instruments to gather evidence of undeclared work* [«Métodos e instrumentos para recopilar pruebas del trabajo no declarado», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

[2] Explotador de datos de ILOSTAT

[3] Eurofound: Salarios mínimos:incumplimiento y aplicación de la legislación en todos los Estados miembros de la UE - Informe comparativo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

Gráfico 2.3.6: Las tasas de desempleo de larga duración siguieron disminuyendo en la gran mayoría de los Estados miembros

Tasa de desempleo de larga duración, niveles de 2023 y variaciones respecto a 2022 (en %, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)

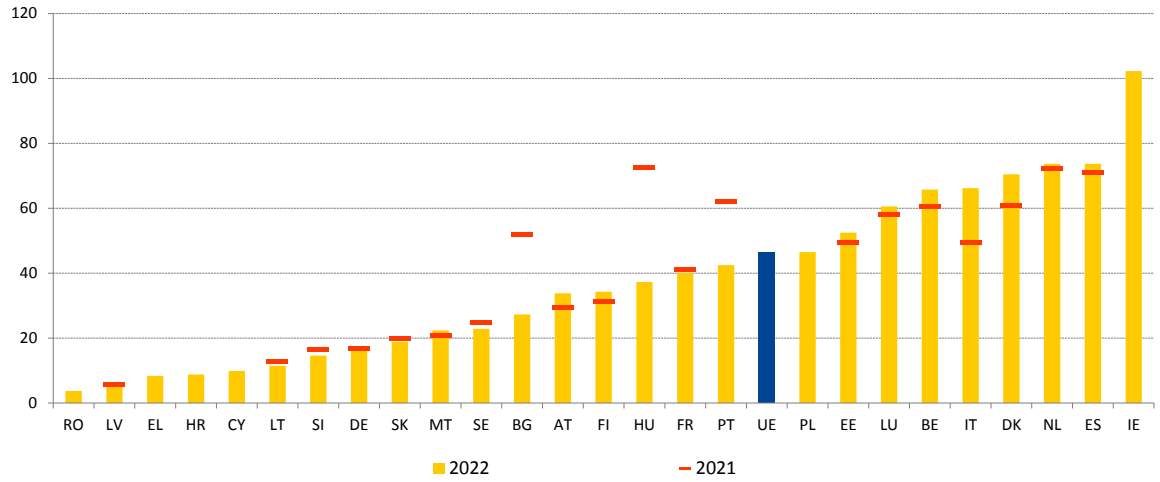


Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. la definición difiere para ES y FR. Interrupción en las series correspondientes a CY y DK.
Fuente: Eurostat [tesem130], EPA-UE.

En un contexto de rigidez del mercado laboral, las tasas de participación en las políticas activas del mercado de trabajo siguen variando considerablemente entre los Estados miembros. En 2022, la proporción de desempleados dispuestos a trabajar que participaron en medidas relativas a las políticas activas del mercado laboral se mantuvo relativamente estable en la mayoría de los Estados miembros en comparación con 2021, mientras que en algunos casos se registraron fuertes descensos (gráfico 2.3.7). Según los datos más recientes disponibles, las tasas de participación más bajas (por debajo del 10 %) se observaron en Grecia, Croacia, Chipre, Letonia y Rumanía. Por otra parte, Dinamarca, Irlanda, España y Países Bajos registraron cifras superiores al 70 %. En comparación con 2021, la tasa de participación se redujo casi a la mitad en Hungría (del 72,5 al 37,3 %) y Bulgaria (del 51,9 al 27,3 %), mientras que la de Portugal también disminuyó significativamente, del 62,0 al 42,5 %. En Italia se registró un notable aumento de 16,7 p.p. Desde una perspectiva a más largo plazo, el porcentaje de desempleados que participan en políticas activas del mercado laboral ha aumentado constantemente en la UE en más de un 50 % desde 2013.

Gráfico 2.3.7: Las tasas de participación en las políticas activas del mercado de trabajo se estancaron o disminuyeron en la mayoría de los Estados miembros

Participantes en intervenciones periódicas en materia de políticas del mercado de trabajo (categorías 2-7) por cada cien desempleados que desean trabajar, clase de edad total



Nota: serie cronológica no disponible para CZ. Últimos datos disponibles para la UE y RO (2020) y CY, EL, HR, IE (2021). Se calculan series cronológicas para DK, NL y SE. Los datos son poco fiables para EL y LT. No se dispone de datos para PL (2021). 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].

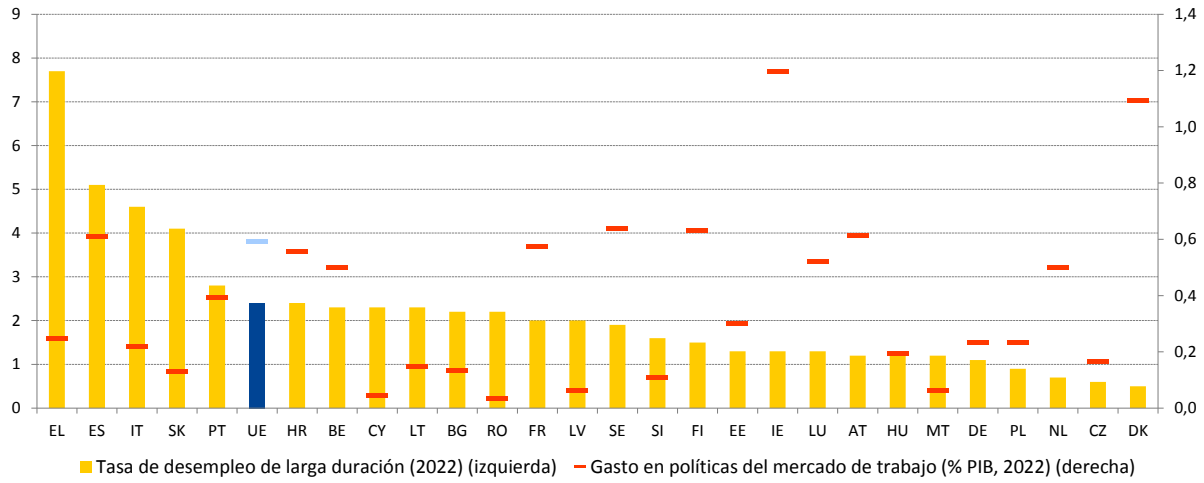
La aplicación de las medidas en favor de los desempleados de larga duración sigue siendo heterogénea entre los Estados miembros. La recogida de datos de 2022 en el contexto del seguimiento de la Recomendación del Consejo sobre el desempleo de larga duración[1] muestra que solo algo más de la mitad de los Estados miembros (quince) lograron una cobertura de al menos el 90 % en la aplicación de acuerdos de integración laboral a todos los desempleados de larga duración registrados durante al menos dieciocho meses. En seis Estados miembros, al menos uno de cada tres de ellos no disponía de un acuerdo de integración laboral. Por el contrario, en otros trece Estados miembros, más del 95 % de todos los desempleados de larga duración recibieron un acuerdo de integración laboral o equivalente, y el porcentaje total aumentó en comparación con 2021. Las perspectivas de los usuarios de acuerdos de integración laboral de encontrar empleo se deterioraron ligeramente en 2022. Los datos disponibles para veintitrés Estados miembros muestran que un total de algo menos de 3,7 millones de usuarios de este tipo de acuerdos acabaron con su período de desempleo, de los cuales se sabía que 1,7 millones (el 47,6 %) habían conseguido un empleo (frente al 49,1 % en 2021). Y lo que es más importante, las cifras muestran sistemáticamente que el grupo de Estados miembros que proporcionan planes de acción individuales con una evaluación en profundidad registra resultados significativamente mejores en lo que respecta a la integración en el mercado laboral de los desempleados de larga duración[2].

[1] Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral.
[2] Comisión Europea, *Data collection for monitoring of the LTU Recommendation:* 2022 results [«Recopilación de datos para el seguimiento de la Recomendación relativa a los desempleados de larga duración», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

Para apoyar unos buenos resultados en el mercado laboral, es importante contar con unas políticas activas del mercado de trabajo eficaces y eficientes. El gasto de los Estados miembros en políticas activas del mercado de trabajo muestra marcadas diferencias. En 2022, Grecia, Italia, Portugal y Eslovaquia registraron tasas de desempleo de larga duración superiores a la media de la UE, del 2,4 %, mientras que el gasto en intervenciones activas en el mercado laboral fue inferior a la media de la UE, del 0,6 % del PIB (gráfico 2.3.8). Por otra parte, Dinamarca, Irlanda, Austria, Finlandia y Suecia, que tienen tasas de desempleo de larga duración inferiores al 2 %, asignaron las cuotas más elevadas del PIB a las políticas activas del mercado de trabajo (que oscilan entre aproximadamente el 0,5 y el 1,2 %). España siguió gastando más, en comparación con el PIB, en medidas activas del mercado laboral, al tiempo que experimentó un elevado desempleo de larga duración (tras un descenso del 6,2 al 5,1 %). Por último, Bélgica, Francia y Croacia mostraron valores relativamente cercanos a la media de la UE en lo que respecta tanto al gasto en políticas activas del mercado de trabajo como al desempleo de larga duración.

Gráfico 2.3.8: El gasto en medidas relativas a las políticas activas del mercado de trabajo difiere significativamente de un Estado miembro a otro

Gasto en intervenciones relativas a las políticas activas del mercado de trabajo (categorías 2-7, en porcentaje del PIB, 2022) y tasa de desempleo de larga duración (15-74 años) (en %, 2022)



Nota: últimos datos disponibles sobre el gasto en políticas del mercado de trabajo para la UE, IT, CY y RO (2020) y HR e IE (2021). Datos sobre el gasto estimado en políticas del mercado de trabajo para DE, NL y SE. Datos provisionales sobre políticas del mercado de trabajo para FR. 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.

En 2023, los servicios públicos de empleo operaron en un entorno de escasez de mano de obra acompañado de bajos niveles de desempleo y, por tanto, de una disminución del número de desempleados registrados en la mayoría de los Estados miembros. Para responder a la escasez de mano de obra, la Red de Servicios Públicos de Empleo[1] ha adaptado el marco de referencia institucional de excelencia de los servicios públicos de empleo, haciendo mayor hincapié en la

[1] Véase: Red de Servicios Públicos de Empleo.

activación y las asociaciones con múltiples actores[1]. Los servicios públicos de empleo en veintiséis Estados miembros han establecido estrategias y objetivos para facilitar el acceso al mercado laboral de los grupos más vulnerables. Asimismo, en 2023 los servicios públicos de empleo trabajaron en el fomento de unas transiciones ecológica y digital justas e hicieron especial hincapié en las capacidades y en el apoyo a los trabajadores que se enfrentan a transiciones profesionales. Más concretamente, los servicios públicos de empleo de dieciocho Estados miembros cooperaron con los empleadores para determinar las necesidades de capacidades para empleos verdes, apoyar la reestructuración industrial y ayudar a aplicar bonificaciones a la contratación para empleos verdes. Los servicios públicos de empleo de diecisiete Estados miembros proporcionaron a los trabajadores oportunidades de mejora de las capacidades y reciclaje profesional. Con el fin de ayudar a las pymes a encontrar trabajadores con las capacidades adecuadas, los servicios públicos de empleo han tomado medidas para pasar de enfoques basados en la ocupación a otros basados en las capacidades en sus actividades de elaboración de perfiles y establecimiento de correspondencias. La cooperación entre los servicios de empleo públicos y privados también ha evolucionado en los últimos años, y varios servicios públicos de empleo han ampliado y reforzado su cooperación con portales privados de empleo y agencias de empleo privadas o tienen previsto hacerlo[2].

El porcentaje de desempleados de corta duración con derecho a prestaciones por desempleo aumentó ligeramente en la UE en 2023, aunque con variaciones entre los Estados miembros. Descendió del 35,8 % en 2022 al 36,6 % en 2023 (gráfico 2.3.9)[3]. Mientras que Eslovenia (– 5,9 p.p.), Irlanda (– 5 p.p.) y Bélgica (– 4 p.p.) experimentaron los mayores descensos, se observaron grandes aumentos en la cobertura en Estonia (5,9 p.p.) y Bulgaria (5,3 p.p.). En 2023, las tasas de cobertura más elevadas se registraron en Alemania, Austria y Finlandia (más del 50 %), seguidos de Estonia, Francia y Lituania (por encima del 40 %). Por el contrario, la cobertura más baja se observó en Polonia y Rumanía (por debajo del 15 %). En comparación con 2022, el porcentaje de desempleados registrados durante menos de un año que recibieron prestaciones o asistencia se mantuvo relativamente estable en la UE en 2023, en torno al 35 %. El porcentaje de desempleados de corta duración cubiertos por prestaciones por desempleo está positivamente correlacionado con el aumento de las transiciones del desempleo de corta duración al empleo y la reducción de los casos de desempleo de larga duración. En general, las normas relativas al período de carencia se mantuvieron estables en casi todos los Estados miembros, aunque existían grandes

[1] Comisión Europea, *PES Network Benchlearning manual* [«Manual de aprendizaje comparativo de la Red de Servicios Públicos de Empleo», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

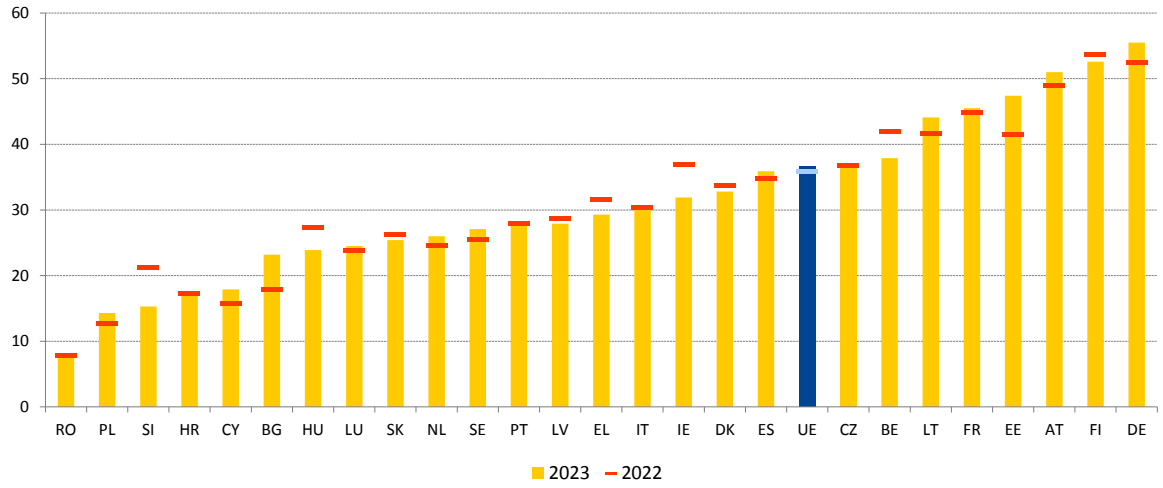
[2] Comisión Europea, *Trends in PES: Assessment report on PES capacity* [«Tendencias en los Servicios Públicos de Empleo (SPE): Informe de evaluación sobre la capacidad de los SPE», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023, datos ajustados para representar únicamente a la UE.

[3] Los desempleados de corta duración son personas que han estado en situación de desempleo durante menos de doce meses.

variaciones entre ellos, desde trece semanas de cotizaciones al seguro en Italia, cincuenta y una semanas en España, Hungría o Portugal y hasta ciento cuatro semanas en Eslovaquia[1]. La duración máxima de las prestaciones por desempleo para las personas con un historial laboral de un año también se mantuvo inalterada en la mayoría de los Estados miembros. En dieciséis países de la UE, los desempleados con una antigüedad laboral de un año pueden recibir prestaciones durante un máximo de seis meses. Los ingresos de sustitución también están estrechamente relacionados con la duración del período de desempleo. Las tasas de sustitución netas de los trabajadores con salarios bajos con un historial laboral breve varían considerablemente de un Estado miembro a otro. En el segundo mes, las tasas de sustitución netas oscilaron entre el 6,9 % de los ingresos (netos) anteriores en Hungría y el 90 % en Bélgica (gráfico 2.3.10). En Dinamarca, Francia, Luxemburgo y Finlandia, la tasa de sustitución (superior al 60 % y, en algunos casos, muy superior) es la misma en el segundo y el duodécimo mes de desempleo.

Gráfico 2.3.9: Se produjeron cambios limitados en la cobertura de las prestaciones por desempleo para los desempleados de corta duración, con diferencias persistentes entre los Estados miembros

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

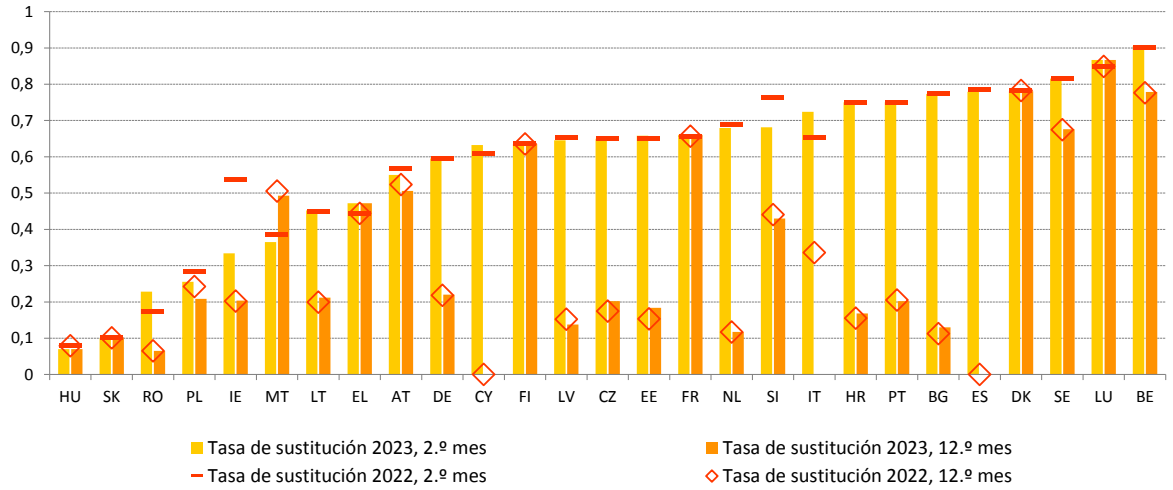


Nota: no se dispone de datos para MT. La definición difiere para ES y FR (véanse los metadatos). Interrupción en las series correspondiente a DK y CY. Baja fiabilidad para LU y SI.
Fuente: Eurostat [lfsa_ugadra], EPA-UE.

[1] El análisis se refiere a las prestaciones por desempleo que generalmente se conceden a las personas que se inscriben tras convertirse en desempleados involuntarios, sin incluir los regímenes de carácter temporal.

Gráfico 2.3.10: Existen diferencias significativas en las tasas de sustitución entre los Estados miembros para el desempleo tanto de corta como de larga duración

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 (2023 y 2022)



Nota: el indicador se calcula para el caso de una persona soltera sin hijos, con una antigüedad laboral breve (un año) y 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). Todos los datos corresponden a 2023, excepto BE, CY, DK, FI y PT, cuyos datos corresponden a 2022.
Fuente: cálculos de la Comisión Europea, sobre la base del modelo fiscal y de prestaciones de la OCDE.

Los resultados del mercado laboral para los trabajadores desplazados en el interior de la UE[1] siguen mejorando. El número total y la tasa de empleo de los trabajadores desplazados en el interior de la UE en edad laboral han seguido una tendencia al alza y han alcanzado los 10,1 millones, y una tasa de empleo del 78 % (frente al 76 % de los nacionales) en 2023. Ese mismo año, el número total de trabajadores transfronterizos en la UE fue de 1,8 millones (un aumento del 3 % en comparación con 2022) y 1,5 millones de ciudadanos de la UE cambiaron el país en el que trabajaban. La mayoría de los trabajadores móviles regresan a su país de origen, con un aumento en su número del 6 % en la UE en 2023 y variaciones significativas entre los Estados miembros[2]. En 2024, la Comisión publicó una revisión de las prácticas de cooperación y los retos relativos a los trabajadores desplazados en la UE que se centraba en los derechos de estos, en particular en lo que se refiere al alojamiento y el acceso a la información sobre las condiciones de empleo[3].

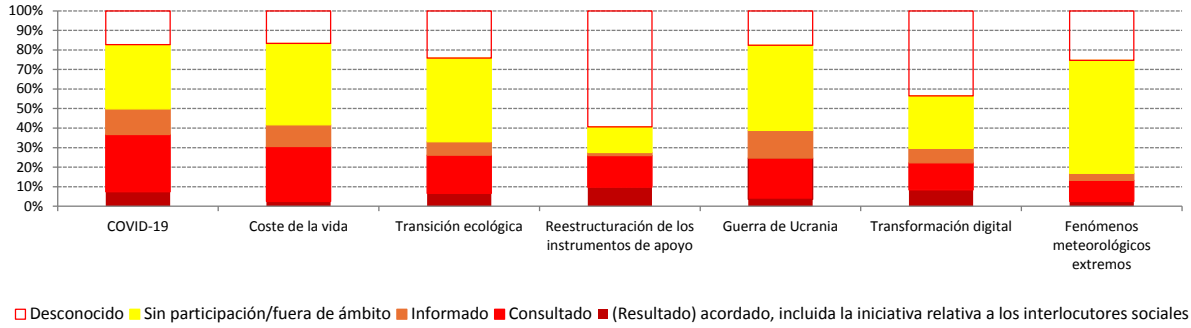
[1] Los trabajadores expatriados de la UE y de la AELC son ciudadanos que residen en un país de la UE o de la AELC distinto de su país de nacionalidad (véanse los documentos *Annual reports on intra-EU labour mobility*) [«Informes anuales sobre la movilidad de los trabajadores dentro de la UE», publicaciones en inglés].
[2] Comisión Europea, *Annual report on intra EU-labour mobility* [«Informe anual sobre la movilidad laboral dentro de la UE», publicación en inglés], 2024 (en preparación).
[3] Véase el documento de trabajo de los servicios de la Comisión disponible aquí.

El buen funcionamiento del diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo y mitigar la escasez de mano de obra, pero la participación de los interlocutores sociales varía de un ámbito de actuación a otro. Entre abril de 2020 y julio de 2024, se informó del mayor grado de participación de los interlocutores sociales en relación con las políticas relacionadas con la COVID-19, y casi el 37 % de estas fueron acordadas con los interlocutores sociales o consultadas a estos. A esto siguieron medidas para amortiguar las repercusiones del mayor coste de la vida (31 %), las relacionadas con la transición ecológica (27 %), los instrumentos de apoyo a la reestructuración (26 %) y las medidas relacionadas con la guerra en Ucrania (25 %). El menor grado de participación se registró en las medidas estratégicas en el contexto de la transformación digital (22 %) o en las relacionadas con fenómenos meteorológicos extremos (13 %). Esto refleja el hecho de que los interlocutores sociales tienden a participar en mayor medida en los ámbitos de actuación relacionados con el lugar de trabajo (que afectan a las empresas y los trabajadores) (gráfico 2.3.11). La revisión anual de supervisión multilateral del Comité de Empleo (COEM) sobre el diálogo social, de noviembre de 2023, puso de relieve que se habían realizado avances limitados en la consecución de un diálogo social más eficaz y en la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas. Asimismo, la evaluación de los interlocutores sociales nacionales de la calidad de su participación en la aplicación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia en 2023 fue desigual. Para la ejecución de su plan de recuperación y resiliencia (PRR), cada Estado miembro ha elegido una estructura de gobernanza adaptada a sus respectivos marcos nacionales de diálogo social. Por lo tanto, los marcos institucionales para la participación de los interlocutores sociales son diversos, ya que algunos Estados miembros han establecido entornos y procedimientos específicos y otros han utilizado los canales de diálogo social existentes. En algunos países, la participación de los interlocutores sociales se ha producido a través de nuevos organismos o grupos de trabajo específicos creados en el contexto del Semestre Europeo o para supervisar la ejecución de los PRR[1].

[1] Eurofound: *Gobernanza social del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia: Participación de los interlocutores sociales nacionales*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

Gráfico 2.3.11: El grado de participación de los interlocutores sociales varía según el contexto político

Participación de los interlocutores sociales en el diseño de las políticas nacionales por contexto político



Nota: la cifra incluye 2 290 políticas marcadas con el contexto respectivo (cierta doble contabilización debido a la posibilidad de que una política pueda referirse a más de un contexto), recopiladas entre abril de 2020 y julio de 2024. Las políticas solo incluyen legislación u otras normativas y acuerdos tripartitos. La participación de los interlocutores sociales se presenta como media de la participación de los empleadores y los sindicatos en cada categoría por contexto. Las diferencias en el grado de participación de los empleadores frente a los sindicatos son menores.
Fuente: base de datos «EU PolicyWatch» de Eurofound.

En la Cumbre de Interlocutores Sociales de Val Duchesse, celebrada el 31 de enero de 2024, la Comisión, la Presidencia belga y los interlocutores sociales intersectoriales firmaron una «Declaración tripartita para un diálogo social próspero». Esta representa un compromiso renovado de reforzar el diálogo social a nivel de la UE y aunar fuerzas para abordar los retos clave a los que se enfrentan nuestras economías y mercados laborales[1]. La Declaración anunciaba el nombramiento por parte de la Comisión de un nuevo representante del para el diálogo social europeo, así como la puesta en marcha de un proceso para elaborar un Pacto para el Diálogo Social, que se firmará a principios de 2025. El representante apoyará y coordinará la aplicación de la Comunicación de 2023 sobre el refuerzo del diálogo social en la UE, así como la respuesta de la Comisión a los informes conjuntos de los interlocutores sociales europeos sobre el diálogo social a nivel de la UE. Por lo que se refiere al Pacto para el Diálogo Social Europeo, se emprenderá una serie de reuniones tripartitas y bipartitas con los interlocutores sociales europeos para determinar nuevas propuestas para reforzar el diálogo social europeo. Estas reuniones abordarán, entre otras cosas, el apoyo institucional y financiero de la UE al diálogo social europeo a todos los niveles, el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales (también a través del FSE+) y un enfoque bipartito acordado sobre la negociación, la promoción y la aplicación de los acuerdos con los interlocutores sociales.

[1] Declaración tripartita para un diálogo social pujante.

El diálogo y la consulta periódicos con las organizaciones de la sociedad civil son fundamentales para elaborar políticas inclusivas y que ofrezcan resultados. Como se reconoce en la Declaración de La Hulpe de 2024 sobre el futuro del pilar europeo de derechos sociales, la sociedad civil desempeña un papel clave en la lucha contra la exclusión social y las desigualdades, así como en las políticas que afectan a los grupos infrarrepresentados y vulnerables. A nivel de la UE, las organizaciones de la sociedad civil participan activamente en el Semestre Europeo, con intercambios periódicos de puntos de vista y debates temáticos sobre ámbitos de especial importancia. Una reciente investigación de Eurofound examina la participación de las organizaciones de la sociedad civil en la aplicación temprana de los planes territoriales de transición justa en algunos Estados miembros. La primera investigación empírica indica que un diálogo significativo con la sociedad civil sobre las medidas estratégicas y el apoyo a los trabajadores, las comunidades y las industrias vulnerables aún requiere reducir los obstáculos a la participación, crear oportunidades para la evaluación conjunta de las necesidades, apoyar el desarrollo de capacidades y facilitar el intercambio de conocimientos[1].

2.3.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros

En algunos Estados miembros continúan los esfuerzos para abordar las causas de la segmentación del mercado laboral. Tras una consulta pública iniciada en julio de 2023, **los Países Bajos** están preparando un proyecto de ley centrado en aumentar la seguridad de los trabajadores con contratos de trabajo flexibles mediante la supresión de los contratos de cero horas, la sustitución de los contratos discontinuos por un nuevo tipo de contrato que proporcione más seguridad de ingresos a los trabajadores y la mejora de la seguridad laboral de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Además, **los Países Bajos** pusieron en marcha una consulta pública en octubre de 2023 sobre un proyecto de ley que aclara el concepto de relación laboral e introduce una presunción legal de empleo para los trabajadores autónomos sin asalariados (que trabajan por una tarifa inferior a 36 EUR). En **Chequia**, en enero de 2024 entró en vigor una modificación de la Ley de Empleo, cuyo objetivo es aclarar y racionalizar las condiciones para la prestación de servicios por parte de las agencias de empleo. La legislación se ha endurecido en los ámbitos del empleo ilegal y encubierto y ahora contempla multas. **Finlandia** anunció en su programa gubernamental de 2023 una reforma de los contratos de duración determinada. Si bien los contratos de trabajo pueden celebrarse para una duración determinada de un año sin una razón especial, la legislación garantizará que no den lugar a un uso injustificado de varios contratos de duración determinada consecutivos. **España** está preparando una modificación del desarrollo normativo de

[1] Eurofound, *Creating a new social contract for the just transition: Is partnership working?* [«Crear un nuevo contrato social para la transición justa: ¿Funciona la asociación?», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

los contratos de formación para mejorar el procedimiento de conexión entre estudiantes y empresas. Esta modificación se centra en los aspectos formativos del contrato de formación en alternancia, cuyo objetivo es que el trabajo remunerado sea compatible con los procesos de formación en el ámbito del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. Como parte de su PRR, **Eslovenia** está preparando una ley para establecer un régimen permanente de reducción del tiempo de trabajo, también para recesiones económicas graves, sobre la base de la experiencia adquirida durante la crisis de la COVID-19. Dicha ley debe prever asimismo obligaciones de formación y educación durante el período de aplicación de las medidas de reducción del tiempo de trabajo.

Varios Estados miembros han adoptado medidas destinadas a reforzar sus marcos de protección del empleo. En abril de 2024, **Eslovenia** introdujo medidas reglamentarias que refuerzan los derechos de información y consulta de los trabajadores, así como la cogestión en los órganos de dirección o supervisión de la empresa en caso de fusión, escisión o transformación transfronteriza de esta. En mayo de 2024 entró en vigor en **Estonia** la legislación sobre prevención de la capacidad laboral, que permite a una persona con baja por enfermedad de larga duración trabajar en condiciones adaptadas a su estado de salud, una vez transcurridos dos meses de baja. Esta reforma debe apoyar el proceso de recuperación de los empleados con una enfermedad crónica durante su baja por enfermedad de larga duración, y reducir al mismo tiempo la dependencia y los riesgos de pérdida de empleo o incapacidad permanente. En julio de 2023 entraron en vigor en **España** cambios relacionados con la legislación sobre despidos colectivos. Cuando exista la intención de cerrar uno o varios lugares de trabajo y esto dé lugar al cese definitivo de la actividad y al despido de cincuenta o más trabajadores, las empresas tienen una obligación de notificarlo con seis meses de antelación. En septiembre de 2024, **Grecia** puso en marcha la aplicación piloto de la tarjeta de trabajo digital en los sectores de la restauración y el turismo, con el objetivo de luchar contra las horas extraordinarias no declaradas y el exceso de tiempo de trabajo. El proyecto piloto ya se aplica a los empleados de bancos, grandes supermercados, compañías de seguros, compañías de seguridad y empresas públicas.

Algunos Estados miembros han adoptado nuevas medidas para mejorar sus marcos de salud y seguridad en el trabajo. En junio de 2023 entró en vigor en **Italia** la Ley de medidas urgentes para proteger a los trabajadores en caso de emergencia climática. Una de sus disposiciones hace referencia al papel del Ministerio de Trabajo en la promoción del diálogo social para alcanzar acuerdos sectoriales que garanticen la seguridad y la salud en el trabajo en caso de emergencias climáticas, incluidas las olas de calor. Además, en octubre de 2023, **Italia** ratificó los convenios fundamentales de la OIT C155 (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores) y C187 (Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo). En diciembre de 2023, el Gobierno **sueco** encargó a la Agencia del Entorno Laboral la presentación de propuestas de iniciativas que pudieran dar lugar a que más trabajadores expresaran su interés por el papel de

representante de seguridad. La Agencia presentó un informe al Ministerio de Trabajo en abril de 2024. En diciembre de 2023, **Dinamarca** modificó la Ley de remuneración de los trabajadores para reforzar el sistema de remuneración laboral (por ejemplo, mediante un nuevo subsidio de formación, la revisión de los plazos de tramitación de los casos, el aumento del nivel de remuneración y la introducción de un régimen de seguro de accidentes laborales en caso de violencia para cuidadores). Además, la Ley introdujo una compensación por pérdida para niños y jóvenes dependientes. En septiembre de 2024, **España** aprobó un Real Decreto por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, en el que se concreta y amplía la lista de derechos de los trabajadores domésticos y las obligaciones de los empleadores, y se garantiza la seguridad jurídica necesaria para su ejercicio efectivo. En abril de 2024, **Bulgaria** ratificó los convenios fundamentales de la OIT C155 y C187 y, en octubre de 2024, **los Países Bajos** ratificaron el C187, relativo a la seguridad y salud en el trabajo. En **Grecia**, se emiten circulares anuales en las que se determinan las medidas adecuadas para la protección de los trabajadores frente al estrés térmico, prohibiendo explícitamente el trabajo al aire libre por encima de una determinada temperatura o un determinado valor del índice de temperatura de bulbo húmedo y de globo (WBGT).

En la agenda de varios Estados miembros figuran nuevas modalidades de trabajo, como el trabajo flexible, el teletrabajo y el trabajo a distancia. Las modificaciones del Código Laboral **checo** entraron en vigor en septiembre de 2023 y uno de los principales cambios fue la regulación del trabajo a distancia. Asimismo, los padres de niños de corta edad y los cuidadores cuentan con un mayor apoyo para conciliar la vida familiar con el trabajo. Otra novedad es la posibilidad de ofrecer a los trabajadores a distancia una compensación por los costes más comunes relacionados con su oficina de origen en forma de una cantidad a tanto alzado. En **Irlanda**, el proyecto de ley sobre el derecho a solicitar el trabajo a distancia se integró en la Ley de conciliación de la vida familiar y la vida profesional y disposiciones diversas, y los cambios entraron en vigor en marzo de 2024. La Ley contempla el derecho de los trabajadores a solicitar el trabajo a distancia y el derecho de los cuidadores a solicitar un trabajo flexible, incluido el derecho a la compresión o reducción de horas para las madres en período de lactancia. Como parte de su PRR, **Chipre** introdujo en marzo de 2024 un régimen para ofrecer incentivos al empleo de personas desempleadas mediante la provisión de formas flexibles de trabajo a través del teletrabajo. En marzo de 2024, **Bulgaria** llevó a cabo una reforma incluida en su PRR a través de la cual se modificaron las normas sobre el trabajo a distancia establecidas por el Código Laboral para facilitar el acceso a este tipo de trabajo mediante la provisión de seguridad jurídica tanto a los trabajadores como a los empleadores, así como la aclaración de las normas sobre salud y seguridad y sobre el seguimiento y la notificación del tiempo de trabajo.

Algunos Estados miembros han adoptado medidas legislativas para mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales y abordar los retos derivados del uso de la gestión algorítmica en el espacio de trabajo. Los cambios en la Ley de Empleo **croata**, que entraron en vigor el 1 de enero de 2024 y forman parte del PRR, especifican que las plataformas digitales de trabajo y los agregadores (intermediarios que conectan dichas plataformas con los trabajadores) son responsables solidarios del pago de salarios a los trabajadores de plataformas digitales. Deben informar a los trabajadores de plataformas digitales de la organización del trabajo y los procesos de toma de decisiones y garantizar la transparencia de los datos. Como parte de su PRR, **Chipre** está reformando su seguridad social para cubrir a los trabajadores autónomos y a los que se encuentran en formas de empleo atípicas, como los trabajadores de plataformas digitales. **Portugal** ha introducido recientemente un Reglamento sobre la gestión algorítmica en el trabajo en el marco del programa de trabajo digno de 2023. La ley establece, entre otras cosas, que los convenios colectivos pueden regular el uso de algoritmos e inteligencia artificial.

Algunos Estados miembros han adoptado medidas para reducir la incidencia del trabajo no declarado. Como parte de su PRR, **Grecia** está preparando la aplicación de un sistema informático para la supervisión del mercado laboral (ARIADNE), que garantizará el registro digital del tiempo de trabajo y actuará como pasarela única para los datos administrativos en materia de empleo y seguridad social. A partir de diciembre de 2023, la Agencia Tributaria y el Instituto Nacional de la Seguridad Social de **Italia** alcanzarán la plena interoperabilidad de sus respectivas bases de datos con el fin de luchar contra la evasión fiscal en el sector del trabajo doméstico. A partir de abril de 2024, como parte de su PRR, **Italia** reforzó las actividades relativas a las inspecciones de trabajo e introdujo medidas disuasorias e incentivadoras para reducir la incidencia del trabajo no declarado. En 2024 entraron en vigor en **Lituania** una serie de modificaciones de las normas sobre el cobro obligatorio de deudas, con el objetivo de incentivar a un mayor número de desempleados a reincorporarse al mercado laboral y reducir así la economía sumergida. Al inscribirse en el Servicio Público de Empleo, los desempleados endeudados pueden beneficiarse (como máximo en dos ocasiones durante cada período de cinco años) de un período de seis meses durante el cual no se emprende contra ellos ninguna acción obligatoria de cobro de deudas. **Lituania** ha adoptado asimismo otras medidas para combatir el trabajo no declarado, entre las cuales cabe mencionar el significativo aumento tanto de las multas por trabajo no declarado y otras infracciones de la legislación laboral como del número de inspecciones e inspectores.

Los Estados miembros siguen abordando el desempleo de larga duración a través de diversas medidas específicas. En **Austria**, el programa Springboard (puesto en marcha en 2021 con el objetivo de luchar contra el desempleo de larga duración a través del empleo subvencionado en empresas sociales o a través de condiciones especialmente favorables para la ayuda a la integración) pasó a formar parte del presupuesto ordinario del servicio público de empleo a partir de 2023. Ese mismo año, **Portugal** creó una medida excepcional que permite la acumulación parcial de prestaciones por desempleo con ingresos procedentes del trabajo, con el objetivo de animar a los desempleados de larga duración a volver al mercado laboral. En abril de 2024, **Eslovaquia** puso en marcha el proyecto nacional de incentivos financieros para el empleo con el fin de apoyar a los desempleados que se encuentran en una posición de desventaja debido a la edad, una complicada situación familiar, un bajo nivel educativo, la pérdida de hábitos laborales, una discapacidad y otras razones. Entre abril y septiembre de 2024, **Hungría** lanzó una convocatoria para el programa piloto de prueba de empleo destinado a abordar las necesidades laborales de las empresas mediante el aumento de la oferta de mano de obra nacional y el fomento del empleo de los desempleados de larga duración. Las pymes participantes reciben apoyo no solo para los salarios (hasta nueve meses), sino también para proporcionar desarrollo personalizado y tutoría a los desempleados de larga duración sobre la base de la evaluación de sus competencias. Los desempleados de larga duración reciben un subsidio adicional (además de su salario) como incentivo para permanecer en el mercado laboral durante un máximo de nueve meses. En 2023, **Croacia** puso en marcha un programa específico de política activa del mercado de trabajo (Job plus) para los desempleados de larga duración y los grupos vulnerables. Dependiendo de la distancia respecto del mercado laboral, ofrece a los desempleados de larga duración un conjunto de dos o tres medidas (programa de activación, integración laboral o mejora de las capacidades/formación) para apoyar su integración en este.

Varios Estados miembros han tomado medidas para reforzar sus políticas activas del mercado laboral y la asistencia prestada a diferentes grupos. Finlandia está preparando una reforma de los servicios de empleo y desarrollo económico. La responsabilidad de la organización de estos servicios se transferirá a los municipios o a las zonas de cogestión municipal, que se establecerán el 1 de enero de 2025. Se creará un modelo de financiación para que los municipios desarrollen sus actividades de promoción del empleo. El Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades esloveno está evaluando la eficacia de las políticas activas del mercado laboral de conformidad con los objetivos establecidos en el documento de aplicación de las Directrices para la aplicación de la política activa del mercado laboral 2021-2025, incluida la activación de los desempleados vulnerables y su transición al mercado laboral. En **Bélgica**, el Gobierno federal adoptó un paquete de medidas para apoyar la reincorporación progresiva de los trabajadores tras una baja por enfermedad de larga duración. En noviembre de 2023 se puso en marcha una campaña de comunicación para informar a estos trabajadores sobre todas las vías de reingreso disponibles. Un Real Decreto de marzo de 2024 introdujo tres reuniones de orientación

obligatorias para mejorar la activación. A partir de abril de 2025, estarán disponibles bonos de 1 800 EUR para orientación profesional adaptada destinados a los trabajadores que hayan estado de baja por enfermedad durante al menos un año. Con el fin de reintegrar en el mercado laboral a los desempleados mayores de 50 años, **Austria** está utilizando una serie de servicios e instrumentos de financiación, incluido el subsidio salarial combinado (en 2023, se asignaron alrededor de 286,3 millones EUR en gastos de subsidios). En **Malta**, el régimen de acceso al empleo, que se aplica entre 2023 y 2029 y está cofinanciado por el FSE+, proporciona ayuda financiera a los empleadores y oportunidades de trabajo para las personas alejadas de un empleo remunerado. En **Portugal**, el programa Qualifica On, establecido en 2024, tiene por objeto apoyar la (re)cualificación de los trabajadores de empresas que se encuentran en una situación de parada de la producción debido a una reestructuración. En su plan nacional de acción para el empleo anual para 2024, **Bulgaria** tiene como objetivo la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de 9 000 personas y la prestación de apoyo para el empleo a casi 10 000. Además, entre 2023 y 2026, **Bulgaria** invertirá 153 millones EUR, con el apoyo del FSE+, en un enfoque holístico para integrar a las personas inactivas en el mercado laboral mediante una mayor activación, formación y sensibilización. En **Eslovaquia**, el nuevo proyecto nacional Capacidades para el Mercado Laboral, cofinanciado por el FSE+ hasta 2026, tiene por objeto, entre otras cosas, apoyar a los demandantes de empleo en sus esfuerzos por encontrar un puesto de trabajo mediante el reciclaje profesional. El grupo destinatario son jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), personas interesadas en el empleo (por ejemplo, empleados) y demandantes de empleo desfavorecidos con arreglo a la Ley de servicios de empleo (por ejemplo, jóvenes titulados menores de 26 años; ciudadanos mayores de 50 años; personas desempleadas de larga duración; personas poco cualificadas).

Varios Estados miembros están tomando medidas con el objetivo de reforzar la capacidad y el rendimiento de sus servicios públicos de empleo, a la luz de la escasez de mano de obra y las necesidades de capacidades existentes. Entre 2021 y 2023, el MRR apoyó una serie de acciones de formación continua para los empleados de los servicios públicos de empleo en **España**. Como parte de su PRR, **España** completó en 2023 una inversión destinada a renovar los servicios públicos de empleo mediante la mejora de los sistemas de gestión interna, la modernización del empleo y la digitalización del Servicio de Apoyo a los Ciudadanos. En 2023, **Croacia** procedió a la digitalización de los servicios de empleo del país. Mediante esta inversión se estableció un sistema de gestión de identidad digital y un sistema de gestión de recursos humanos. A partir de 2024, **Chipre** introdujo unidades móviles de los servicios públicos de empleo, que visitarán todos los distritos de las zonas rurales y urbanas hasta finales de 2027. Las unidades móviles están cofinanciadas por el FSE+ hasta finales de 2027. En enero de 2024, como parte de la Ley de pleno empleo de diciembre de 2023, el sistema **francés** de servicios públicos de empleo Pôle Emploi fue sustituido progresivamente por France Travail. Se espera que este nuevo sistema mejore la coordinación de los agentes de los servicios públicos de empleo, la reorganización del apoyo y el

seguimiento de los desempleados, así como que refuerce las medidas para la integración de los trabajadores con discapacidad.

Algunos Estados miembros reforzaron la cooperación entre los servicios públicos de empleo y los servicios sociales para aumentar la repercusión de sus políticas activas del mercado laboral. En abril de 2024, como parte de su PRR, **Rumanía** inauguró una plataforma digital destinada a gestionar los bonos para los trabajadores domésticos. Entre otras cosas, se espera que la plataforma sea interoperable con otras bases de datos pertinentes, como las de los servicios públicos de empleo, el Ministerio de Trabajo y Protección Social y el Ministerio de Hacienda. En mayo de 2024 en **Italia** entraron en vigor nuevas normas destinadas a mejorar la plataforma digital que recoge información de los servicios sociales y los servicios públicos de empleo. El objetivo general es adecuar mejor la oferta y la demanda de mano de obra.

En varios Estados miembros se aplicaron medidas para atraer talento extranjero y reducir la rigidez del mercado laboral. En noviembre de 2024, **España** introdujo una reforma global destinada a modernizar las políticas migratorias para hacer frente a los retos demográficos y del mercado laboral. La reforma se centra en simplificar los procedimientos administrativos y reforzar la integración mediante la promoción del acceso al empleo, la formación y la reagrupación familiar como pilares clave, al tiempo que se evitan las situaciones de situación irregular. **Francia** adoptó una ley en enero de 2024 para controlar mejor la inmigración, que contempla una medida para facilitar el acceso a los permisos a los nacionales de terceros países que trabajan en ocupaciones con escasez de mano de obra o en zonas geográficas que tienen dificultades para contratar trabajadores. En febrero de 2024, **Suecia** reforzó la cooperación entre los servicios públicos de empleo y otros diez organismos gubernamentales (por ejemplo, la Agencia de la Seguridad Social, la Agencia Tributaria y la Agencia de Migración) para coordinar mejor las medidas que atraigan y retengan a mano de obra internacional altamente cualificada. Además, a partir de diciembre de 2023, los participantes (incluidas las personas de origen migrante) en la garantía de empleo y desarrollo en **Suecia** tienen un acceso más fácil al aprendizaje de idiomas y al aprendizaje de adultos. En julio de 2024, **Chequia** introdujo una exención del permiso de trabajo para trabajadores altamente cualificados de diez países no pertenecientes a la UE. En noviembre de 2023, **Malta** actualizó el Reglamento sobre las agencias de empleo y, de este modo, adoptó medidas importantes para regular las operaciones de contratación, trabajo temporal y de las agencias de externalización con el fin de proteger a los nacionales de terceros países de la explotación.

Varios Estados miembros han aplicado reformas para adaptar sus sistemas de prestaciones por desempleo a las condiciones socioeconómicas imperantes. El 1 de enero de 2023, **Alemania** aplicó la Ley de prestaciones para los ciudadanos, incluido un nuevo mecanismo para calcular las disposiciones, aumentando sustancialmente el apoyo financiero a las personas con derecho a prestaciones. Se mejoraron las oportunidades de formación y se introdujeron nuevos incentivos para la formación. **Suecia** está reformando el régimen de seguro de desempleo para, entre otras cosas, mejorar la cobertura de las personas sin empleo en transición entre puestos de trabajo, simplificar la administración para desempleados, empleadores y fondos de seguro de desempleo, así como prevenir de manera más eficaz los pagos incorrectos de las prestaciones por desempleo. El 1 de octubre de 2025 entrará en vigor una nueva ley sobre seguro de desempleo, así como los consiguientes cambios legislativos. En **Finlandia**, una reforma del subsidio de vivienda, adoptada en abril de 2024, eliminó la deducción por rentas del trabajo generales por valor de 300 EUR. Sin embargo, este cambio se ve parcialmente compensado por otros aumentos del subsidio. En enero de 2024, **Malta** reformó su sistema de prestaciones por desempleo para ajustar mejor los porcentajes de las prestaciones al último salario del beneficiario, teniendo en cuenta el salario mínimo nacional. Durante las seis primeras semanas, las prestaciones representarán el 60 % del salario anterior, y se reducirán al 55 % en las diez semanas siguientes y al 50 % en las últimas diez semanas. Además, en el marco del PRR, **Malta** está llevando a cabo un proceso de seguimiento de las medidas estratégicas relacionadas con las prestaciones por desempleo. El primer informe está previsto provisionalmente para finales de 2024 y le seguirá un nuevo informe cinco años después. Como parte de su PRR, **España** reformó el sistema de prestaciones por desempleo no contributivas. La ley amplía estas prestaciones a las personas menores de 45 años sin responsabilidades familiares y a los trabajadores agrícolas, adapta la escala de progresividad y hace que las prestaciones sean compatibles con el empleo. En noviembre de 2023, **Portugal** amplió las prestaciones por desempleo para incluir a las víctimas de violencia doméstica, en consonancia con el Programa de Trabajo Digno y las recientes modificaciones del Código Laboral. Durante los primeros meses de 2025, en **Grecia** se llevará a cabo un programa piloto para un grupo de personas recién registradas como desempleadas; en dicho programa, la nueva prestación por desempleo consistirá en tres partes: una parte de subsidio fija, una parte de subsidio variable e incrementos adicionales.

Algunos Estados miembros adoptaron medidas para mejorar la representatividad de las organizaciones de trabajadores y apoyar el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales. En julio de 2023, **Luxemburgo** adaptó las normas relativas a la afiliación y las listas electorales de las cámaras profesionales para incluir a los aprendices, a los demandantes de empleo que mantienen una relación laboral especial, así como a los empleados y aprendices que disfrutan de un permiso parental. En mayo de 2024, **España** adoptó una reforma, como parte de su PRR, a través de la cual redujo la antigüedad necesaria para votar y presentarse a las elecciones para los órganos de representación de los trabajadores de las empresas de los sectores cultural y creativo. En abril de 2024, **Hungría** puso en marcha una medida cofinanciada por el FSE+ para apoyar el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales, ofreciendo oportunidades de financiación para los salarios de los nuevos empleados, formación, organización de eventos, visitas de estudios o participación en actos internacionales.

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.

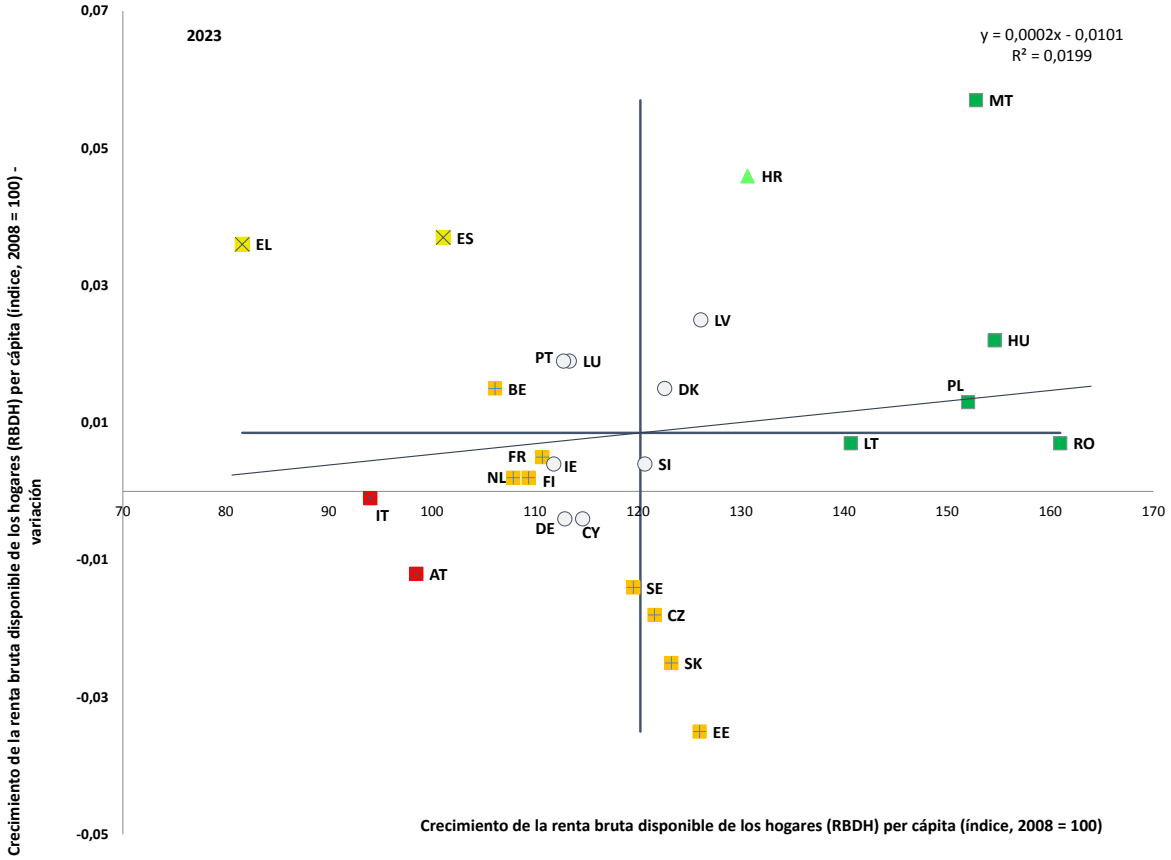
2.4.1 Indicadores clave

El crecimiento de la renta bruta disponible real de los hogares per cápita aumentó ligeramente a escala de la UE en 2023. Se situó en 111,1 en 2023, 0,6 puntos más que en 2022 (nivel en 2008 = 100). El mayor incremento se observó en Malta, mientras que en Grecia, España y Croacia se registraron otros más pequeños, aunque sustanciales (véase el gráfico 2.4.1). Lituania, Hungría, Malta, Polonia y Rumanía fueron los «países con mejores resultados» en 2023, debido a los altos niveles (más del 140 % con respecto a 2008). Por el contrario, Estonia registró la mayor disminución, seguida de Chequia y Eslovaquia, y se mantuvo en niveles relativamente elevados. A la luz de sus resultados en 2023, se constató que Italia y Austria se encontraban en «situaciones críticas» debido a los bajos niveles, así como a un deterioro. La situación estaba «en observación» en 2023 en Chequia Estonia, Eslovaquia y Suecia (donde los niveles se aproximaron a la media de la UE, pero después de los deterioros del año anterior), así como en Bélgica, Francia, Países Bajos y

Finlandia (donde los niveles se situaron por debajo de la media de la UE a pesar de la estabilidad general o las pequeñas mejoras del año anterior).

Gráfico 2.4.1: El crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) per cápita aumentó ligeramente en la UE y varió entre los Estados miembros en 2023

Crecimiento de la renta bruta disponible real de los hogares per cápita, niveles de 2023 y variaciones con respecto al año anterior (2008 = 100, indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



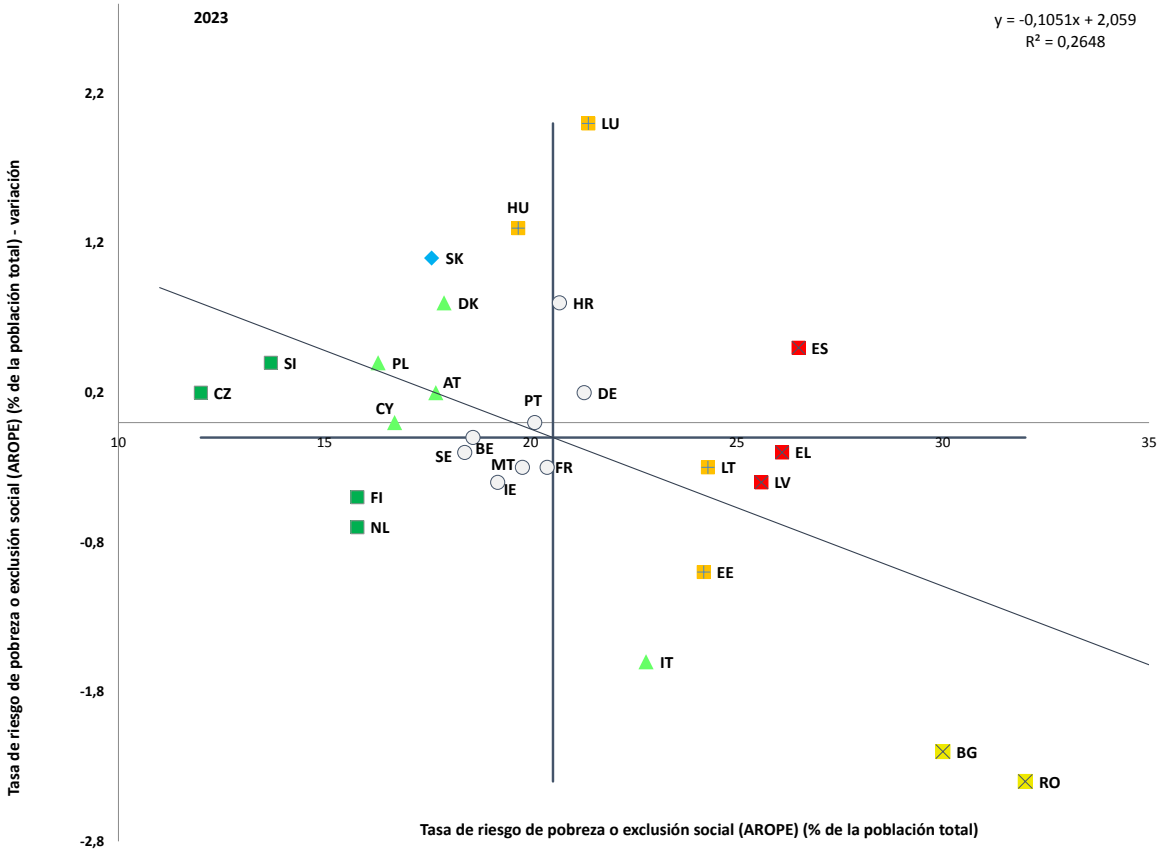
Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. No se dispone de datos relativos a BG.
Fuente: Eurostat [tepsr_wc310], cuentas sectoriales europeas.

El porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) disminuyó ligeramente en la UE en 2023, en parte gracias a las medidas estratégicas decisivas para amortiguar los efectos sociales negativos del elevado coste de la vida. No obstante, la situación en 2023 fue «crítica» en España, Grecia y Letonia, cuyos niveles relativamente elevados (26,5, 26,1, y 25,6 %, respectivamente) no mejoraron significativamente, o incluso aumentaron ligeramente (0,5 p.p. en España) (véase el gráfico 2.4.2). Estonia, Lituania, Luxemburgo y Hungría estaban «en observación», ya sea debido al nivel relativamente elevado (24,3 y 24,2 % para Lituania y Estonia, respectivamente) o al aumento significativo (+ 2 y + 1,3 p.p. para Luxemburgo y Hungría, respectivamente). Al mismo tiempo, Rumanía y Bulgaria experimentaron una situación «débil, pero en mejoría» y registraron los niveles más altos de la UE (32,0 y 30,0 %, respectivamente), pero también los mayores descensos (– 2,4 y – 2,2 p.p., respectivamente). En el lado opuesto del espectro, Chequia, Eslovenia, Países Bajos y Finlandia fueron los «países con

mejores resultados» (con tasas AROPE, respectivamente, del 12,0, el 13,7 y el 15,8 % en el caso de estos dos últimos). Se observaron algunos signos de convergencia entre los Estados miembros de la UE. No obstante, la variación también fue importante entre las regiones de la UE, también dentro de los Estados miembros, especialmente en Bélgica, Alemania, España, Francia, Italia, Polonia y Portugal, y (véase el gráfico 8 del anexo 5), así como en las regiones ultraperiféricas. A este respecto, la evaluación del impacto distributivo de las reformas e inversiones sigue siendo especialmente importante para garantizar su contribución al objetivo principal de la UE de sacar de la pobreza al menos a quince millones de personas de aquí a 2030[1].

Gráfico 2.4.2: La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social disminuyó ligeramente en 2023 en la UE, con cierta convergencia entre los Estados miembros

Proporción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social, niveles de 2023 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 correspondiente a HR. Los cambios estadísticamente significativos se marcan con un asterisco (*).
Fuente: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

[1] Véase la Comunicación titulada «Evaluar mejor el impacto distributivo de las políticas de los Estados miembros» [COM(2022) 494 final].

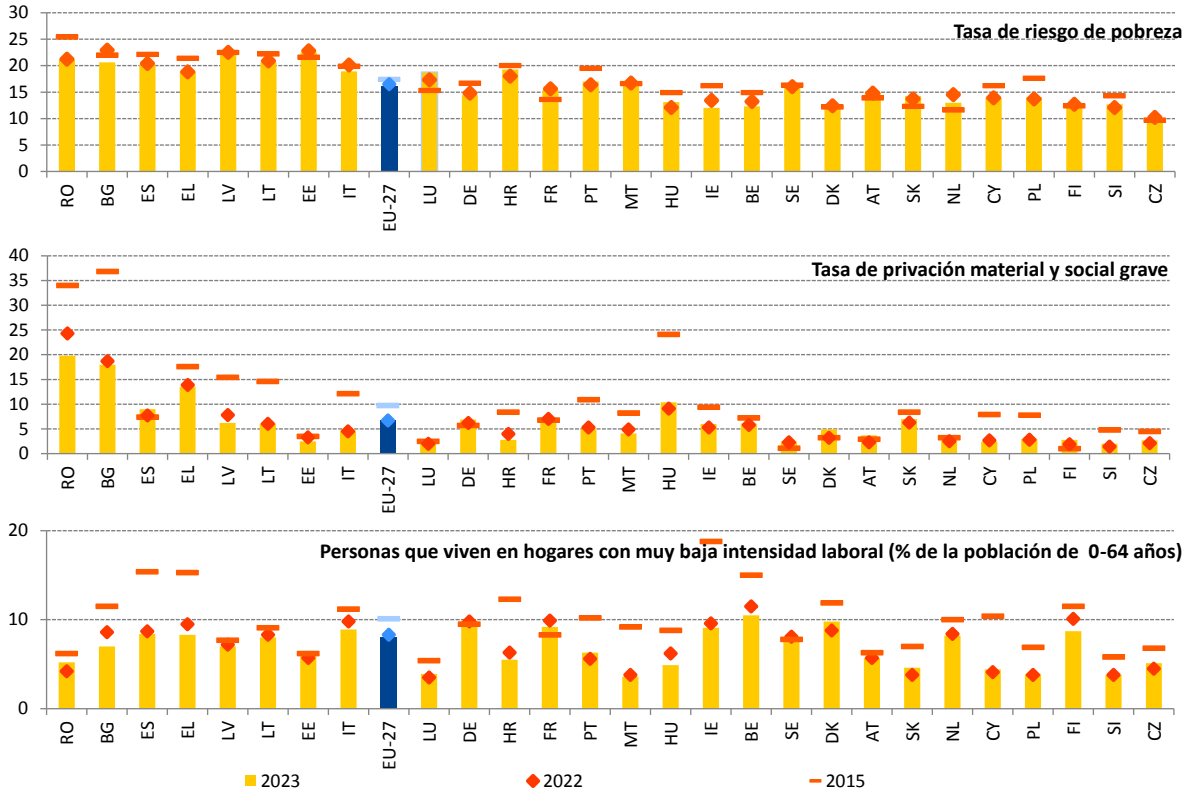
La pobreza económica y el porcentaje de personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados disminuyeron ligeramente, mientras que la privación material y social grave se mantuvo estable. A pesar del mayor coste de la vida, esta estabilidad general refleja los efectos de mitigación de las respuestas estratégicas adoptadas a nivel de la UE y de los Estados miembros. En 2023 (en relación con los ingresos de 2022), Chequia, seguida de Dinamarca, Irlanda, Finlandia y Bélgica, registraron las tasas de riesgo de pobreza (AROP) más bajas (9,8 %, 11,8 %, 12,0 %, 12,2 % y 12,3 %, respectivamente), tras experimentar descensos (véase el cuadro superior del gráfico 2.4.3). Por el contrario, Letonia, Estonia, Rumanía, Lituania, Bulgaria y España tenían los porcentajes más altos (22,5 %, 22,5 %, 21,1 %, 20,6 %, 20,6 % y 20,2 % respectivamente), a pesar de que se registraron descensos (excepto en el caso de Letonia, que se mantuvo estable). Los indicadores adelantados de Eurostat relativos a los ingresos de 2023 indican que las tasas AROP se mantuvieron estables en la UE por término medio y en la mayoría de los Estados miembros, al tiempo que aumentaron en Grecia, Francia, Luxemburgo y Austria y disminuyeron en Alemania, Estonia, España, Países Bajos, Portugal y Finlandia[1]. La proporción de personas que sufren privación material y social grave se mantuvo prácticamente estable en la UE, pero experimentó variaciones considerables entre los Estados miembros: desde el 2 % en Eslovenia hasta el 19,8 % en Rumanía (véase el cuadro central del gráfico 2.4.3). Sin embargo, aumentó en varios Estados miembros (Dinamarca, España, Hungría y Austria, con aumentos superiores a 1 p.p.), mientras que disminuyó en Francia, Croacia, Letonia y Rumanía. Como reflejo de la continuación de la evolución positiva del mercado laboral como consecuencia del crecimiento económico sostenido en 2022, el porcentaje de personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados disminuyó en 2023 (sobre la base de la actividad de 2022). Este fue el caso en la mayoría de los Estados miembros, con niveles más bajos en Luxemburgo, Malta, Polonia y Eslovenia, y los más altos en Bélgica, Dinamarca, Alemania, Irlanda y Francia (véase el cuadro central del gráfico 2.4.3). Los grandes aumentos de los precios en los últimos años, especialmente de los alimentos y la energía, así como su efecto desproporcionado en las rentas más bajas, han contribuido a un aumento de las tasas AROP ancladas en 2019[2]. Entre 2022 y 2023, esta cifra aumentó en 1,3 p.p. en la UE, hasta el 15,1 %. A pesar de este primer aumento tras algunos años de descenso, la tasa se mantiene por debajo del valor de 2019 (16,5 %). Las tasas AROP ancladas también aumentaron en la gran mayoría de los Estados miembros, a excepción de Bulgaria, España, Austria, y Polonia. Los más importantes se registraron en Estonia (+ 6.2 p.p., hasta el 20,5 %), seguidos de Países Bajos y Malta (+ 3,3 y + 3,1 p.p., respectivamente, hasta el 13 % para ambos).

[1] Véase Income inequalities and poverty indicators 2023 flash estimates - Experimental results [«Indicadores adelantados de las desigualdades de ingresos y los indicadores de pobreza de 2023: resultados experimentales», publicación en inglés] en la página web de Eurostat correspondiente.

[2] La tasa de personas en riesgo de pobreza anclada a 2019 corresponde a las personas con una renta disponible equivalente inferior al umbral de riesgo de pobreza *calculado en 2019*, ajustado con el índice de precios de consumo armonizado (IPCA) entre 2019 y 2023. Datos disponibles en [ilc_li22].

Gráfico 2.4.3: La tasa de riesgo de pobreza y el porcentaje de personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados disminuyeron, mientras que la privación material y social grave se mantuvo estable

Componentes del indicador principal de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (en %, 2015, 2022 y 2023)

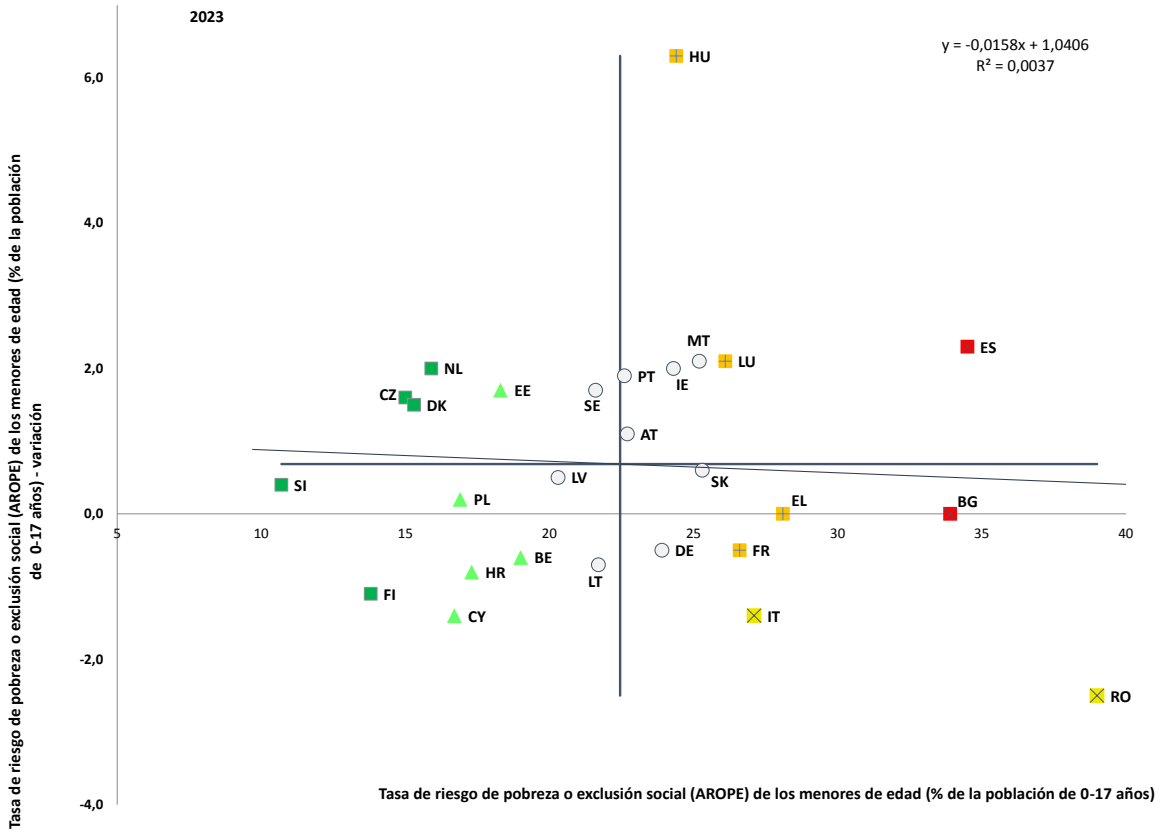


Nota: los indicadores están clasificados según las tasas AROPE en 2023. Interrupción en la series correspondientes a Croacia por la tasa de riesgo de pobreza y a Francia por la tasa de privación material y social grave.
Fuente: Eurostat [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430], EU-SILC.

La pobreza infantil en la UE se mantuvo prácticamente estable, aunque el número de niños afectados disminuyó marginalmente en 2023. En ese año, por primera vez desde la pandemia de COVID-19, el número de niños AROPE disminuyó ligeramente en la UE (19,9 millones frente a unos 20 millones en 2022). Sin embargo, esta reducción en el número de personas no se tradujo en una tasa más baja, debido a la disminución del número total de niños. Por lo tanto, la tasa se mantuvo estable en un 24,8 % frente al 24,7 % en 2022, manteniéndose 3,5 p.p. por encima que la tasa correspondiente a la población general. Chequia, Dinamarca, Países Bajos, Eslovenia y Finlandia se encontraban entre los «países con mejores resultados», con tasas AROPE de los menores de edad por debajo del 16 %. Por otra parte, Bulgaria y España se encontraban en «situación crítica», con tasas superiores al 33 %, sin mejoras significativas para el primero en comparación con el año anterior y un aumento (de más de 2 p.p., hasta el 34,5 %) en el caso del segundo. Hungría, donde el mayor aumento tuvo lugar (+ 6.3 p.p.) estuvo «en observación» en 2023, junto con Grecia, Francia y Luxemburgo, todos ellos con tasas relativamente elevadas. Los mayores descensos se registraron en Italia y Rumanía (en más de 1 p.p.), ambos en una situación «débil, pero en mejoría», y la segunda registró uno de los valores más altos (39 %). En general, tanto el número como el porcentaje de niños en riesgo de pobreza o exclusión social aumentaron en quince Estados miembros.

Gráfico 2.4.4: La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad se mantuvo prácticamente estable, a un nivel superior que para la población general en la mayoría de los Estados miembros

Porcentaje de niños en riesgo de pobreza o exclusión social, niveles de 2023 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 correspondiente a Croacia. Los cambios estadísticamente significativos se marcan con un asterisco (*).
Fuente: Eurostat [tepsr_lm412], EU-SILC.

Los componentes de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad se mantuvieron estables a nivel de la UE, pero se registraron cambios significativos en algunos Estados miembros. La tasa de riesgo de pobreza (AROP) se mantuvo prácticamente estable en el caso de los menores de edad y se situó en el 19,4 % en 2023 (frente al 19,3 % en 2022, en relación con los ingresos de 2022 y 2021, respectivamente). El mayor aumento se registró en Hungría (+ 7,1 p.p.), mientras que el mayor descenso se registró en Alemania (– 1 p.p.). Al igual que en 2022, las tasas AROP más elevadas fueron las de Bulgaria, España y Rumanía, y las más bajas, las de Dinamarca, Eslovenia y Finlandia. Los indicadores adelantados de Eurostat para los ingresos de 2023 indican una estabilidad general de la pobreza infantil en la UE en su conjunto y en la mayoría de los Estados miembros, con descensos en Alemania, Estonia, España, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia y Finlandia y aumentos en Chequia, Grecia, Letonia, Polonia y Suecia[1]. La incidencia de privación material y social grave entre los niños también se mantuvo prácticamente sin cambios,

[1] Véase Income inequalities and poverty indicators 2023 flash estimates - Experimental results [«Indicadores adelantados de las desigualdades de ingresos y los indicadores de pobreza de 2023: resultados experimentales», publicación en inglés] y el cuadro con todos los indicadores en la página web de Eurostat correspondiente.

situándose en el 8,4 % en la UE en 2023, pero con una caída considerable en Rumanía (– 8,2 p.p.). Por último, la proporción de niños que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados se mantuvo estable en el 7,5 % en 2023 en la UE y en la mayoría de los Estados miembros. Es fundamental sacar a los menores de la situación de pobreza y exclusión social a fin de ayudarles a desarrollar todo su potencial y romper la transmisión intergeneracional de la pobreza. La aplicación de la Garantía Infantil Europea en todos los Estados miembros es esencial en este sentido[1].

Recuadro 5 del pilar: Atención a la infancia en los países de la UE

Se ha demostrado que una educación y cuidados de la primera infancia de calidad tienen un impacto positivo en las perspectivas de los niños y, a través de ellos, en la evolución económica y social. La participación a una edad temprana en una educación y cuidados de la primera infancia de calidad mejora el desarrollo social y cognitivo, especialmente en el caso de los niños procedentes de entornos desfavorecidos. Esto contribuye a mejorar los resultados educativos y de empleo más adelante y mitiga la transmisión intergeneracional de la pobreza. Además, al permitir a los padres conciliar la vida familiar y las aspiraciones laborales, la educación y cuidados de la primera infancia de calidad también contribuye a una mayor igualdad de género, a una mayor participación en el mercado laboral y al crecimiento económico, así como a la reducción de la pobreza[2]. La Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia, sobre los objetivos de Barcelona para 2030, eleva el objetivo de participación en la educación y cuidados de la primera infancia para 2030 a al menos el 45 % para los niños menores de 3 años (con excepciones para los Estados miembros que van a la zaga)[3]. También pide a los Estados miembros que colmen la brecha de participación en la educación y cuidados de la primera infancia entre los niños en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) y la población en general. En consonancia con la Recomendación del Consejo sobre la Garantía Infantil Europea[4], el acceso a una educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad debe ser efectivo y gratuito para los niños que sufren riesgo de pobreza.

[1] 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).

[2] Véanse, entre otros, Darvas, Z. M., Welslau, L. y Zettelmeyer, J.: *Incorporating the impact of social investments and reforms in the European Union's new fiscal framework* [«Incorporar el impacto de las inversiones y reformas sociales en el nuevo marco fiscal de la Unión Europea», publicación en inglés], documento de trabajo de Bruegel, 2024, y Rossin-Slater, M. y Wüst, M., *What is the added value of preschool for poor children? Long-term and intergenerational impacts and interactions with an infant health intervention* [«¿Cuál es el valor añadido de la educación preescolar para los niños pobres? Efectos e interacciones a largo plazo e intergeneracional con una intervención sanitaria infantil», publicación en inglés], *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(3), 2020.

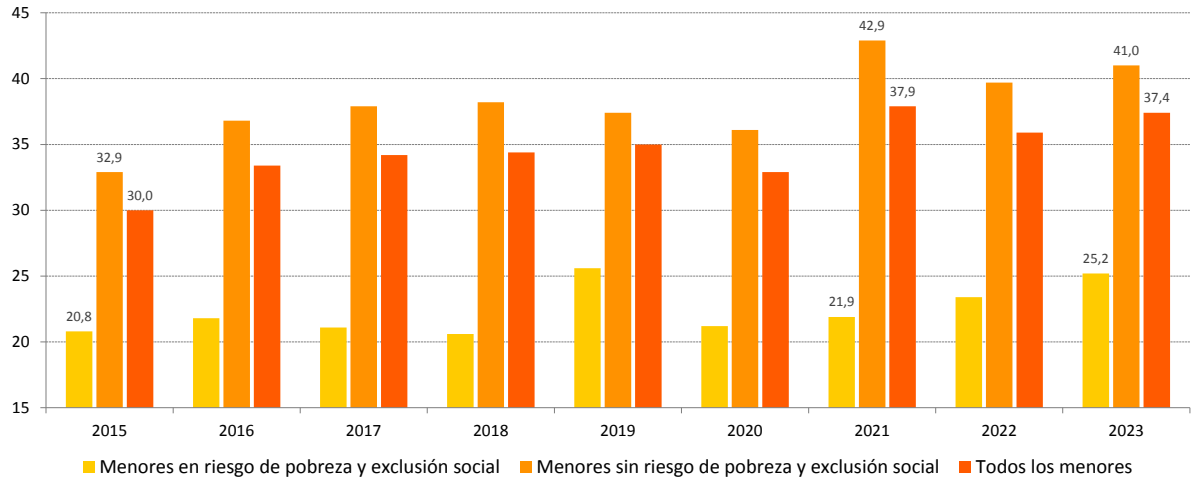
[3] Véase 2022/C 484/01. En el apartado 3, letra a), se establecen excepciones al objetivo de «al menos el 45 %».

[4] Recomendación (UE) 2021/1004 del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea.

Por término medio, en la UE, la participación de los niños en riesgo de pobreza o exclusión social en la educación y cuidados de la primera infancia aumentó mucho menos en la última década que la de otros niños. Tras cuatro años de aumento gradual de la participación de los niños que no sufren riesgo de pobreza en el período 2015-2018 y de un aumento repentino de los que sufrieron pobreza en 2019, la diferencia entre las tasas de participación de ambos grupos se situó, en general, en el nivel de 2015, en torno a 12 p.p. en 2019. La brecha alcanzó su nivel más alto en 2021 debido al acusado aumento de la participación de los niños que no sufren pobreza y al estancamiento general de la participación de aquellos que sí la sufrieron. En 2023, la brecha entre los dos grupos, de 15,8 p.p., fue significativamente mayor que en 2015 (solo el 25,2 % de los niños en riesgo de pobreza participaron frente al 41,0 % de los que no lo estaban).

Los avances en la participación en materia de educación y cuidados de la primera infancia han sido mucho más lentos entre los niños desfavorecidos

Niños en educación y cuidados de la primera infancia por riesgo de pobreza (durante una hora o más a la semana, porcentaje de niños menores de 3 años)



Nota: las cifras de 2020 son estimaciones.
Fuente: Eurostat [ilc_caindform25b].

La escasa asequibilidad y disponibilidad de la educación y cuidados de la primera infancia constituyen obstáculos al acceso, en particular para los niños que sufren riesgo de pobreza, que los Estados miembros abordan en sus planes de acción de la Garantía Infantil Europea, con el apoyo de la financiación de la UE. Por ejemplo, si bien la educación y cuidados de la primera infancia ya está exenta de costes para los niños de las familias menos favorecidas en algunos Estados miembros (por ejemplo, **Dinamarca** y **Eslovenia**), **Portugal** está aplicando una reforma para que el acceso a ella sea gratuito para todos los niños. Como parte de su PRR, **España** está trabajando en aumentar el número de plazas gratuitas de educación y cuidados de la primera infancia para los menores de 3 años, dando prioridad a los niños en zonas de mayor riesgo de pobreza o exclusión social y en zonas rurales, y **Polonia**, como parte de su PRR, ha introducido beneficios para los progenitores de niños menores de 3 años que reciben cuidados profesionales

para cubrir o reducir los costes asociados a las tasas de los servicios de guardería. En muchos países, el sector de la educación y cuidados de la primera infancia también adolece de falta de instalaciones y de personal. Si bien **Bulgaria** se compromete a ampliar la red de servicios para la educación y cuidados de la primera infancia, **Alemania** se comprometió, como parte de su PRR, a crear 90 000 plazas de guardería adicionales mediante la construcción de nuevas instalaciones en su plan de acción de inversiones en materia de educación y cuidados de la primera infancia, que recibe el apoyo del FSE+. En 2022, el aumento de las capacidades de atención a la infancia formó parte de veintidós programas operativos del FSE+ en seis Estados miembros, por un importe de 60,7 millones EUR. Además, la mayoría de los Estados miembros de la UE incluyeron en sus PRR medidas que amplían las capacidades, la inclusividad o la calidad de la educación y cuidados de la primera infancia. Las inversiones respectivas ascienden a más de 8 000 millones EUR.

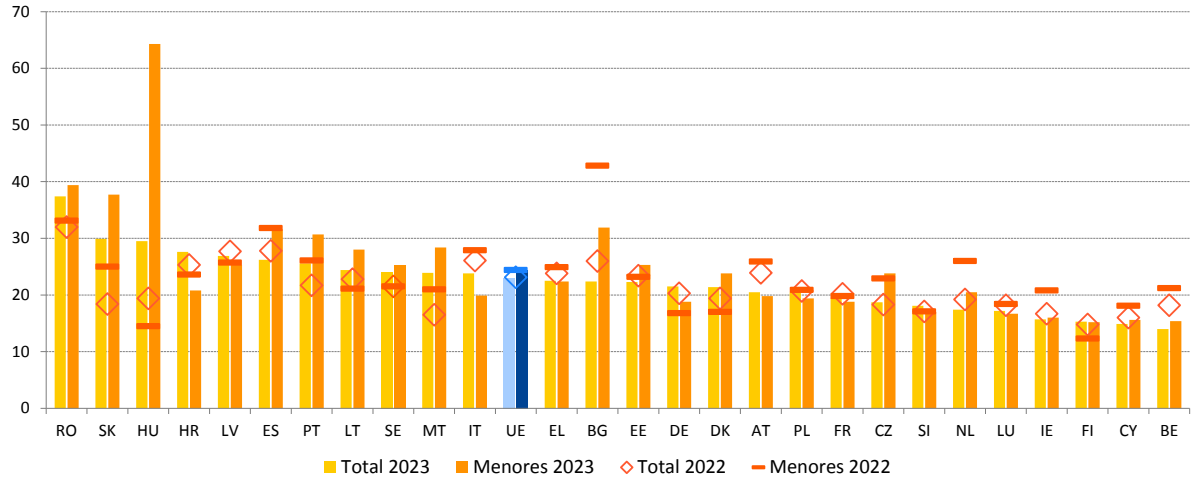
La profundidad de la pobreza de la población general, así como de los niños, se mantuvo estable en la UE, pero aumentó considerablemente en algunos Estados miembros. La profundidad de la pobreza se mide como la diferencia entre el nivel de ingresos de las personas en riesgo de pobreza y el umbral de pobreza[1]. Disminuyó ligeramente hasta el 23,0 % en 2023 en la UE (en relación con los ingresos de 2022) (véase el gráfico 2.4.5). Rumanía presentó la más amplia (37,4 %), seguido de Eslovaquia y Hungría (29,9 y 29,5 %, respectivamente), tras aumentos sustanciales (de 5,4, 11,5 y 10,1 p.p., respectivamente). El descenso más acusado se registró en Bélgica (– 4,2 p.p.), que alcanzó el nivel más bajo de la UE (14,0 %). La pobreza es más profunda entre las personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados: alrededor del 63,0 % en la UE en 2023 (en relación con los ingresos de 2022)[2]. En el caso de los niños, la profundidad de la pobreza se mantuvo sin cambios por término medio en la UE y se sitúa en un nivel más elevado que en el conjunto de la población (24,4 %). A este respecto, las tasas más altas fueron las de Hungría (64,3 %), tras un aumento muy sustancial (de 49,8 p.p., más del triple que una de las tasas más bajas de 2022), seguido de Rumanía (39,4 %) y Eslovaquia (37,7 %), que experimentaron aumentos de 6,3 y 12,7 p.p., respectivamente. Los descensos más pronunciados se registraron en Bulgaria (– 10,9 p.p.), que se mantuvo, no obstante, en un nivel elevado (31,9 %), y en Italia (– 8 p.p.), alcanzando un nivel inferior a la media de la UE (19,9 %). Finlandia y Bélgica registraron las tasas más bajas (15,4 y 15,2 %, respectivamente).

[1] 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. 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.

[2] Eurostat [ilc_li06].

Gráfico 2.4.5: La profundidad de la pobreza se mantuvo prácticamente estable en la UE, pero a menudo fue mayor en el caso de los niños

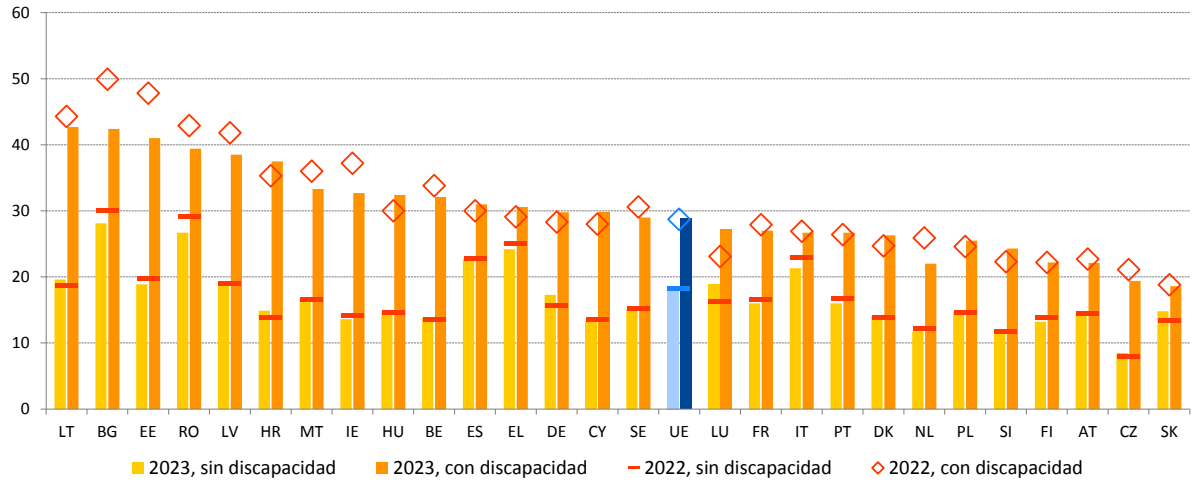
El desfase relativo de la renta de la población en riesgo de pobreza por umbral de pobreza, población total y niños (0-17 años,%)



Nota: interrupción en las series correspondientes a Francia y Luxemburgo en 2022 y Croacia en 2023.
Fuente: Eurostat [ilc_li11], EU-SILC.

Gráfico 2.4.6: El riesgo de pobreza o exclusión social sigue siendo mayor para las personas con discapacidad en todos los Estados miembros

Porcentaje de personas con y sin discapacidad en riesgo de pobreza o exclusión social (16 años o más, en %)



Nota: interrupción en las serie temporal correspondiente a Croacia y datos estimados para Alemania en 2023.
Fuente: Eurostat [hlth_dpe010], EU-SILC.

Los riesgos de pobreza o exclusión social siguen siendo elevados para las personas con discapacidad. Su tasa AROPE se situó en el 28,8 % en la UE en 2023, 10 p.p. superior a la del resto de la población. También tuvo grandes variaciones entre los Estados miembros (véase el gráfico 2.4.6). A pesar de haber disminuido ligeramente en comparación con el año pasado, las tasas más altas se observaron en Lituania, Bulgaria y Estonia (42,7, 42,4 y 41 %, respectivamente), mientras que la más baja se registró en Eslovaquia (18,6 %). Rumanía y Bulgaria registraron los mayores niveles de privación material y social entre las personas con discapacidad (28,4 y 28,1 %, respectivamente). En general, las personas con discapacidad en edad laboral presentaban un mayor

riesgo de pobreza o exclusión social, seguidas de los jóvenes con discapacidad (33,6 y 33,5 %, respectivamente). Asimismo, las mujeres con discapacidad presentaban un mayor riesgo que los hombres con discapacidad (el 29,8 % frente al 27,6 %).

El riesgo de pobreza o exclusión social de las personas nacidas fuera de la UE disminuyó ligeramente, pero siguió siendo muy superior al de los autóctonos de la UE. La tasa AROPE de las personas nacidas fuera de la UE fue más del doble que la de las personas nativas de la UE (un 39,2 y un 18,4 %, respectivamente). La diferencia más amplia entre los dos grupos fue la de Austria (42,7 % frente a 11,4 %), Bélgica (42,1 % frente a 14,6 %) y España (46,7 % frente a 21,1 %). En Grecia, esta brecha disminuyó considerablemente en 2023 (en 5,1 p.p., hasta los 23 p.p.), aunque la tasa AROPE de las personas nacidas fuera de la UE fue una de las más elevadas de todos los Estados miembros en 2023 (47,1 %). La brecha disminuyó considerablemente en España (– 4,7 p.p.) y Bulgaria (– 11,9 p.p.), mientras que la de Malta fue la que más aumentó (+ 8,7 p.p.)[1].

Un número significativo de gitanos en la UE siguen enfrentándose a riesgos de pobreza o exclusión social. Según los últimos datos de la encuesta, por término medio, el 80 % de los gitanos de los países incluidos en esta estaban en riesgo de pobreza (AROP)[2], sin que se hubieran registrado avances entre 2016 y 2021. Por término medio, hasta el 83 % de los niños gitanos (menores de 18 años) vivían en hogares en riesgo de pobreza. Asimismo, un mayor porcentaje de gitanos (48 %) se enfrentó a una privación material grave en comparación con la población general, especialmente en las cohortes más jóvenes y mayores. El marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos 2020-2030 insta a los Estados miembros a reducir al menos a la mitad la brecha de la 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[3]. Con la Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana, 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[4]. 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

[1] Así lo muestra el indicador de Eurostat [ilc_peps06n] al comparar a los nacidos en países no pertenecientes a la UE con los nacidos en el país notificador (personas de edad igual o superior a 18 años). No se dispone de datos relativos a los primeros para Rumanía.

[2] Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Roma Survey 2021 [«Encuesta de 2021 sobre la población gitana», publicación en inglés]. Los países incluidos en la encuesta fueron: BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO, SK.

[3] Véase: El nuevo Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos (paquete completo).

[4] Véase: DO C 93 de 19.3.2021, p. 1.

marcos, en particular para que sean más ambiciosos[1]. Las Conclusiones del Consejo 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[2] invitan a los Estados miembros a encontrar y utilizar toda la financiación disponible para este fin.

La pobreza energética aumentó en 2023 en la UE por segundo año consecutivo, lo que refleja el impacto de los elevados costes de la energía, con diferencias significativas entre los Estados miembros. La pobreza energética, medida como el porcentaje de personas que no pueden calentar adecuadamente su hogar, aumentó en 1,3 p.p. en la UE, para situarse en el 10,6 % en 2023[3]. Se trata del segundo año consecutivo de aumento, tras un descenso constante durante el período 2015-2021 (del 9,6 al 6,9 %) (véase el gráfico 2.4.7). Esto refleja el impacto del aumento de los precios de la energía, que comenzó en el segundo semestre de 2021 y se agravó en 2022. El hecho de que el aumento de la pobreza energética en 2023 fuera inferior al de 2022, mientras que la perturbación de los precios fue significativamente mayor en el invierno de 2022 que en el invierno de 2021, sugiere que las medidas excepcionales de apoyo adoptadas por la UE y sus Estados miembros amortiguaron eficazmente el impacto[4]. La pobreza energética varió considerablemente entre los Estados miembros en 2023, y osciló entre el 2,1 % en Luxemburgo y el 20,8 % en España y Portugal. España, Portugal, Chequia, Suecia, Lituania, Hungría, Dinamarca y los Países Bajos registraron los mayores aumentos, mientras que Letonia, Malta, Croacia, Bulgaria, Chipre y Rumanía registraron descensos. El aumento fue más significativo para las personas en riesgo de pobreza que para la población en general en 2023 (+2,1 p.p.). Para ellas, la pobreza energética era más del doble de la media (22,2 % en 2023), oscilando entre el 3,8 % en Finlandia y el 43,6 % en Chipre. Hungría, Chequia, los Países Bajos, Eslovenia, Lituania, Dinamarca, Eslovaquia, Austria, España e Italia registraron los mayores aumentos entre las personas en riesgo de pobreza, mientras que Bulgaria, Letonia, Croacia, Rumanía y Chipre registraron los mayores descensos de la pobreza energética.

[1] Para la evaluación, véase: COM(2023) 7 final en el paquete completo.

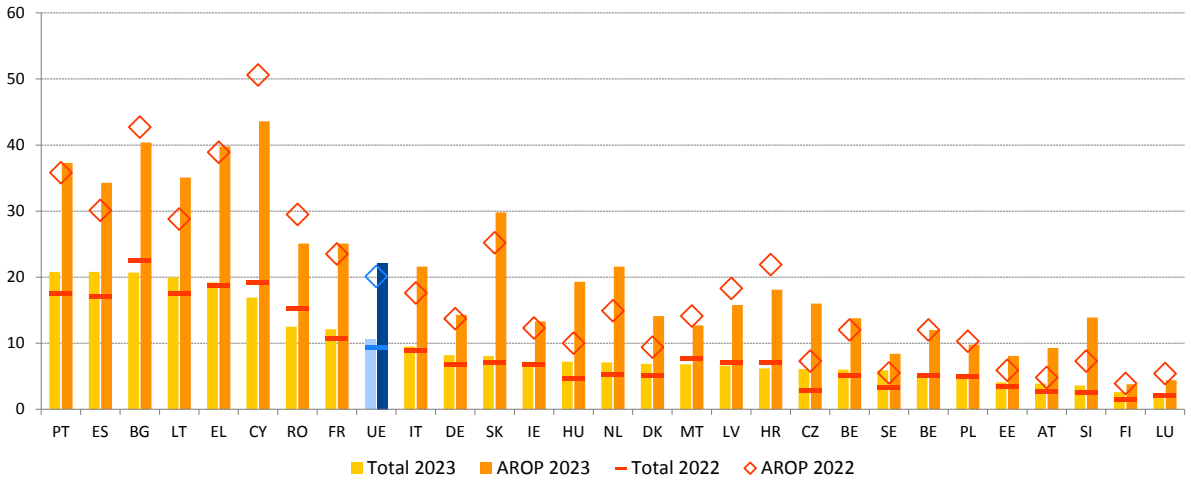
[2] Conclusiones del Consejo sobre medidas para garantizar el acceso igualitario de la población gitana a una vivienda adecuada y no segregada, y para abordar la cuestión de los asentamientos segregados.

[3] 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. Para más información sobre los indicadores de pobreza energética a nivel de la UE, véase la ficha del Subgrupo sobre Indicadores del CPS.

[4] Los datos más recientes disponibles sobre pobreza energética proceden de EU-SILC 2023. Las encuestas sobre estas cuestiones se realizan generalmente en el primer semestre del año, en el período comprendido entre enero y junio del año correspondiente, por lo que los datos de 2023 reflejan el impacto del aumento de los precios de la energía en el invierno de 2022.

Gráfico 2.4.7: La pobreza energética ha aumentado en la UE, con variaciones significativas entre los Estados miembros

Personas que no pueden calentar adecuadamente su hogar, población total y en riesgo de pobreza, 2022 y 2023 (en %)



Nota: interrupción en las series cronológicas correspondientes a LT en 2023.
Fuente: Eurostat [ilc_mdes01], EU-SILC.

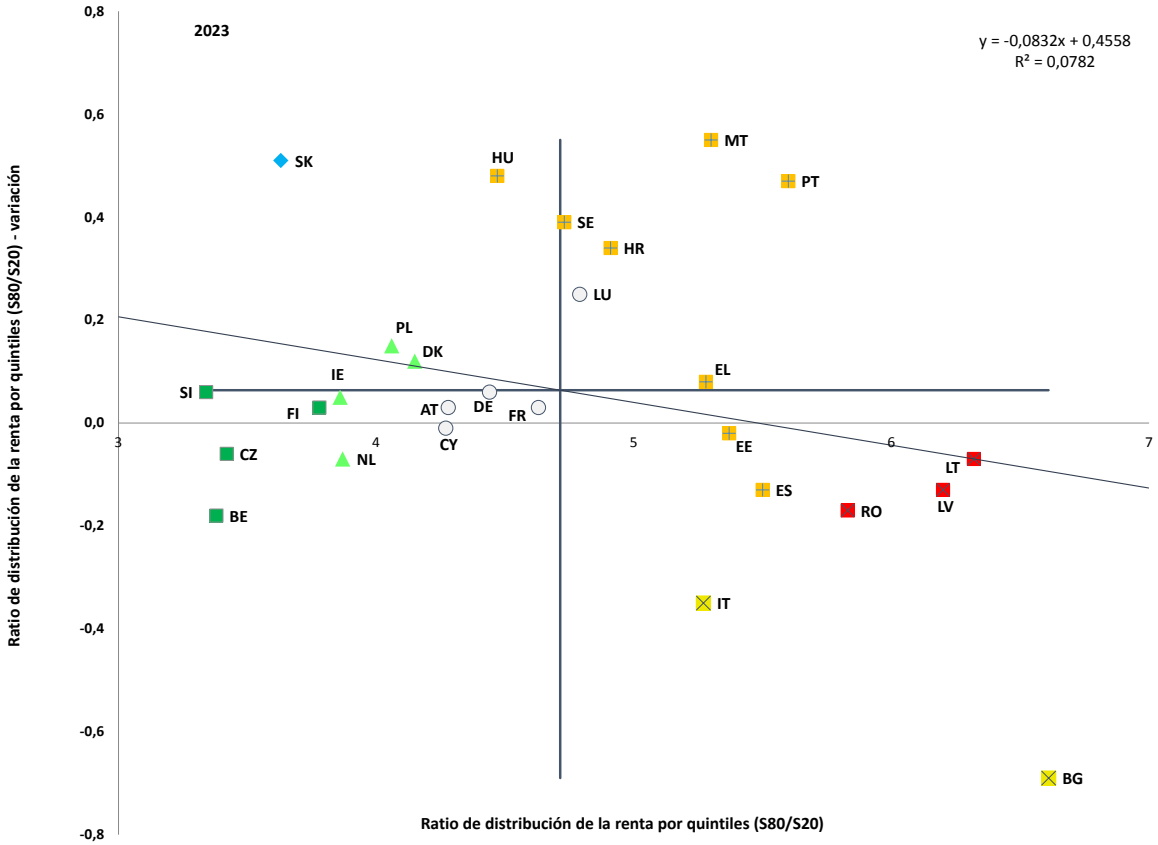
La desigualdad de ingresos se mantuvo prácticamente estable por término medio en la UE en 2023 y se observó cierta convergencia entre los Estados miembros. La ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20) se mantuvo en gran medida estable en 2023 en 4,72 (frente a 4,73 en 2022, en relación con los ingresos de 2022 y 2021, respectivamente)[1]. Se registraron «situaciones críticas» en Letonia, Lituania y Rumanía, con niveles de desigualdad de ingresos que se encontraban entre los más altos de la Unión, a pesar de haberse producido descensos relativamente pequeños en 2023 (véase el gráfico 2.4.8). También se registraron altos niveles de desigualdad en Estonia, Grecia y España, así como en Malta y Portugal (los dos últimos tras aumentos relativamente importantes). Unos aumentos igualmente importantes dieron lugar a niveles en torno a la media de la UE en Croacia, Hungría y Suecia. La situación en estos ocho Estados miembros estaba «en observación» en 2023. Por otra parte, la mayor disminución de la desigualdad de ingresos se dio en Bulgaria (– 0,69), que, no obstante, seguía teniendo uno de los niveles más altos en 2023 (6,61) en una situación «débil, pero en mejoría», como en el caso de Italia, que registró un descenso menor (– 0,35) pero desde un nivel inferior, contribuyendo ambos a una convergencia al alza. Bélgica, Chequia, Eslovenia y Finlandia fueron los «países con mejores resultados» en 2023. En algunos Estados miembros, por ejemplo, Alemania, Italia, Hungría, Portugal y Suecia, el nivel de desigualdad de ingresos varía según las regiones (véase el gráfico 4 del anexo 5), incluidas las regiones ultraperiféricas. Según los indicadores adelantados de Eurostat para el ejercicio 2023, la tendencia de las desigualdades de ingresos, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, se mantuvo bastante estable en todos los países, excepto en el caso de Letonia, donde se estimó un aumento significativo[2]. Las evaluaciones del impacto

[1] El indicador se define como la ratio entre la renta (disponible equivalente) total percibida por el 20 % de la población con la renta más alta y la percibida por el 20 % con la renta más baja.
[2] Véanse los Indicadores adelantados de 2023: resultados experimentales, p. 13.

distributivo de las reformas y las inversiones son especialmente importantes para tener en cuenta las repercusiones sobre la desigualdad de ingresos y fundamentar la formulación de políticas *ex ante*.

Gráfico 2.4.8: La desigualdad de ingresos se mantuvo prácticamente estable por término medio en la UE en 2023, y se observó cierta convergencia entre los Estados miembros

Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20), niveles de 2023 y variaciones con respecto al año anterior (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



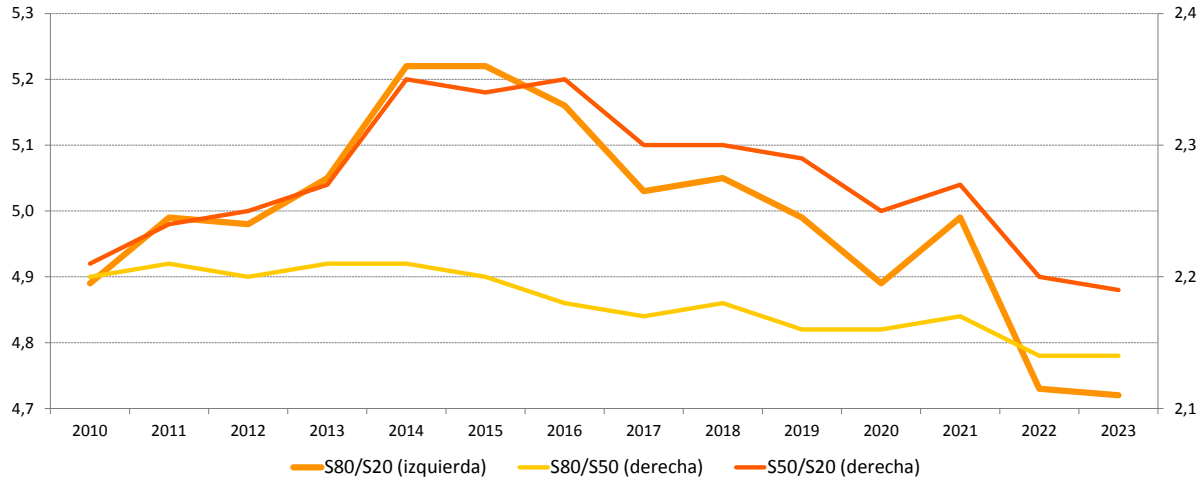
Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Interrupción en la serie correspondiente a Croacia. Los cambios estadísticamente significativos se marcan con un asterisco (*).
Fuente: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

Desde una perspectiva a más largo plazo, la desigualdad de ingresos experimentó un descenso después de su máximo de 2014-2015, con fluctuaciones y algunas diferencias entre los Estados miembros. Las desigualdades de ingresos (según el indicador S80/S20) aumentaron considerablemente durante la doble recesión en la EU-27, y luego volvieron a descender hasta niveles previos a la crisis financiera, con un ligero descenso adicional en los últimos años (véase el gráfico 2.4.9). En 2023, la desigualdad de ingresos en la parte inferior de la distribución de la renta (es decir, según el indicador S50/S20) se remontó en líneas generales a su nivel de 2010, mientras que disminuyó ligeramente por debajo del nivel más alto de la distribución (es decir, S80/S50). Esto pone de relieve el impacto de unas respuestas estratégicas rápidas y eficaces en la UE en los últimos años, especialmente en relación con la crisis de la COVID-19 y el elevado coste de la vida. Al mismo tiempo, señala la falta de mejoras significativas a largo plazo en el extremo inferior de la distribución de la renta. Mientras que en muchos Estados miembros los porcentajes de la renta

mejoraron para los quintiles más bajos entre 2007 y 2022, hubo pruebas de polarización en otros Estados miembros (a saber, Dinamarca, Italia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta y Suecia)[1]. En general, los quintiles de renta segundo, tercero y cuarto (como posible indicador de la clase media) aumentaron ligeramente su porcentaje de la renta durante ese período en varios Estados miembros, con pocas excepciones importantes (a saber, Bulgaria, Chipre y Finlandia).

Gráfico 2.4.9: Las desigualdades de ingresos en la EU-27 han fluctuado en los últimos quince años, y han disminuido más recientemente

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



Nota: para las interrupciones en las series, véanse los cuadros de datos.
Fuente: Eurostat [tessi180], [ilc_di11d], [ilc_di11e], EU-SILC.

El gasto en prestaciones de protección social aumentó en términos nominales, pero disminuyó en términos reales en 2023, con grandes variaciones entre los Estados miembros y entre las ramas[2]. El porcentaje en relación con el PIB fue del 26,8 % en la UE en 2023 (frente al 26,9 % en 2022), es decir, 3,2 p.p. por debajo del máximo alcanzado durante la crisis de la COVID-19 en 2020 (del 30 %, debido a la respuesta estratégica excepcional que se le dio). A pesar de cierta convergencia a este respecto desde 2018 (en particular en 2020-2021), la variación entre los Estados miembros siguió siendo elevada, habiendo seis Estados miembros con porcentajes superiores al 28 % y otros seis por debajo del 17 %[3]. Mientras que, en términos nominales, el gasto en prestaciones de protección social en la UE aumentó un 6,1 % en 2023, en términos reales disminuyó

[1] Sobre la base de datos neutralizados en cuanto a las interrupciones. El análisis completo está disponible en el documento Economic inequalities in the EU – key trends and policies [«Desigualdades económicas en la UE: tendencias y políticas clave», publicación en inglés].
[2] Eurostat, Protección social (spr_exp_func, extraído el 7.11.2024). Los datos de 2023 son estimaciones que abarcan todos los Estados miembros excepto Grecia.
[3] Se trata de FR, FI, AT, DE, BE y IT y IE, MT, EE, RO, LT y HU, respectivamente.

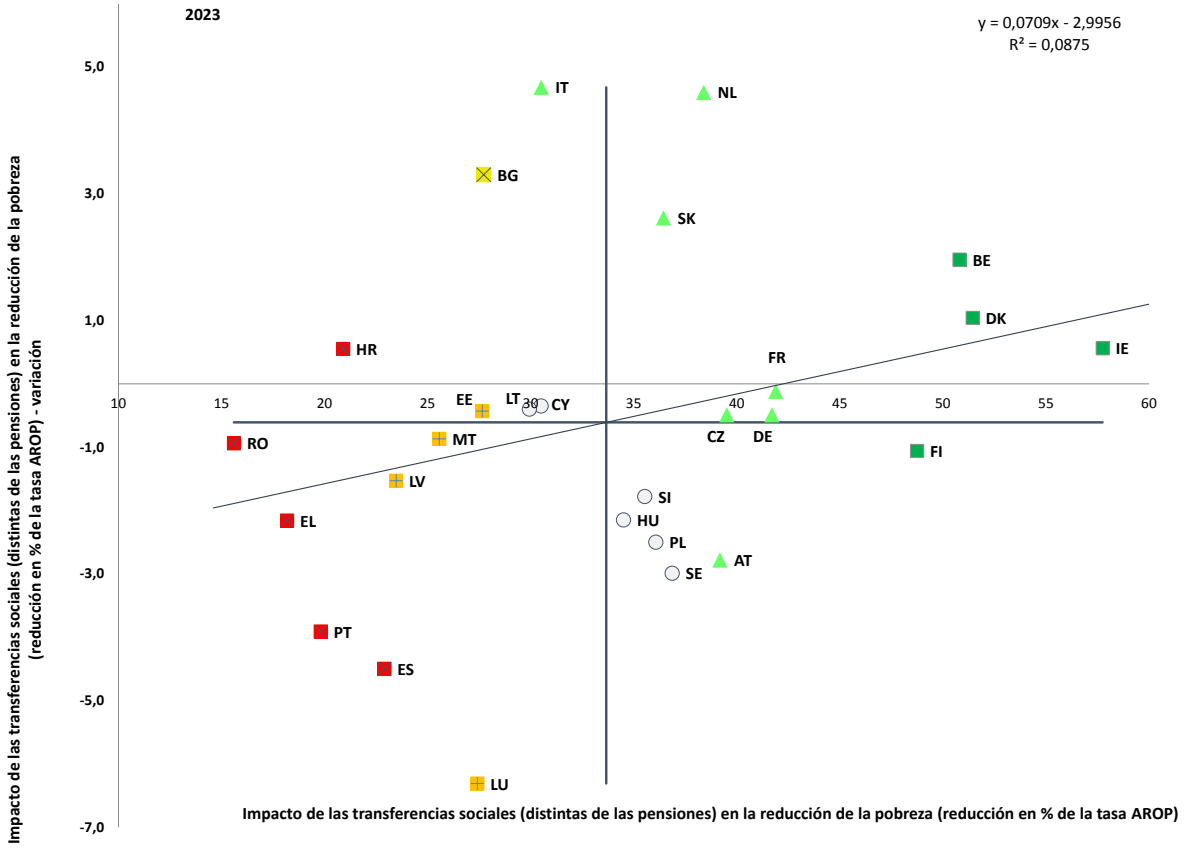
ligeramente (0,2 %)[1], lo que refleja un contexto de inflación aún elevada. Los cambios en términos reales varían desde aumentos superiores al 5 % en siete Estados miembros a descensos superiores al 2 % en otros cuatro Estados miembros[2]. A nivel de la UE, el ligero descenso en términos reales en 2023 se debió a una caída de casi el 8 % de las prestaciones de exclusión social y de casi el 5 % de las prestaciones por desempleo, así como a una reducción de alrededor del 1 % de los gastos en prestaciones de enfermedad y asistencia sanitaria. Por otra parte, los gastos relacionados con las prestaciones de vejez y supervivencia aumentaron en términos reales en un 0,7 %.

El gasto en prestaciones de vejez y supervivencia sigue representando casi la mitad de todo el gasto en prestaciones de protección social en la UE. Este porcentaje fue del 46,7 % en 2023 (frente al 46,2 % en 2022). Las prestaciones de asistencia sanitaria y enfermedad siguen representando el segundo mayor porcentaje (29,9 % frente al 30,2 % en 2022), mientras que las prestaciones familiares se situaron en el 8,6 % (como en 2022), y las prestaciones por discapacidad ascendieron al 7,1 % (frente al 7 % en 2022). El porcentaje de prestaciones por desempleo siguió disminuyendo, junto con el desempleo, hasta el 3,9 % en 2023 (un mínimo histórico desde 2008, primer año de la serie temporal), frente al 4,1 % en 2022, tras descender del máximo histórico alcanzado en 2020 (7,4 %). Paralelamente, el porcentaje de gastos en prestaciones de exclusión social disminuyó del 2,6 % en 2022 al 2,4 % en 2023. Por el contrario, el porcentaje del gasto en subsidios a la vivienda (1,4 %) aumentó ligeramente en comparación con 2022 (1,3 %). El porcentaje de prestaciones de vejez y supervivencia aumentó año tras año en la mayoría de los Estados miembros (dieciséis de veintiséis), mientras que el de categorías como las prestaciones de asistencia sanitaria, enfermedad, desempleo o exclusión social disminuyó en la mayoría de ellos.

[1] Las variaciones en términos reales se estiman deflactando los gastos en términos nominales en EUR [spr_exp_func] mediante el índice armonizado de precios de consumo (IPCA) (véanse más detalles aquí).
[2] Se trata de SK, PL, CY, BE, BG, LU y NL y EE, LV, IT y LT, respectivamente.

Gráfico 2.4.10: El impacto de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó ligeramente en 2023, con algunos signos de divergencia

Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza, niveles de 2023 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 la serie correspondiente a Croacia.
Fuente: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

El impacto de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó ligeramente en 2023, con algunas señales de divergencia entre los Estados miembros. Esta disminución se aplica tanto a la UE por término medio (– 0,3 p.p., que sigue siendo superior a la anterior a la pandemia de COVID-19) como a la gran mayoría de los Estados miembros (véase el gráfico 2.4.10). No obstante, las diferencias siguieron siendo importantes entre los distintos países. En 2023 (en relación con los ingresos de 2022), se registraron «situaciones críticas» en Grecia, España, Croacia, Portugal y Rumanía, que sufrieron un impacto muy bajo de las transferencias sociales (entre el 15,6 y el 22,9 %), y todas excepto Croacia registraron una disminución. Cuatro Estados miembros estaban «en observación». Entre ellos, Luxemburgo registró la mayor disminución del impacto, mientras que Estonia, Letonia y Malta la disminución fue menor, aunque en todos estos países se situó por debajo de la media de la UE. En el lado opuesto, Bélgica, Dinamarca, Irlanda y Finlandia fueron los «países con mejores resultados» (con cifras de entre el 48,7 y el 57,7 %). El impacto de las transferencias sociales en el riesgo de pobreza económica disminuyó ligeramente en 2023 por término medio en la UE también en el caso de los

niños (– 0,3 p.p.[1]), lo que refleja caídas en veinte Estados miembros (hasta – 18,6 p.p. en Hungría, – 8,8 p.p. en Luxemburgo y – 7,3 p.p. en Suecia), que no se ven compensadas por los aumentos en una minoría de Estados miembros (hasta + 8,2 p.p. en Italia, + 3,2 p.p. en Eslovaquia y + 2,5 p.p. en Croacia). Las diferencias en el impacto de las transferencias sociales sobre la reducción de la pobreza para la población general también fueron importantes en las regiones de la UE, especialmente en Bélgica, Alemania, España, Italia, Hungría, Polonia y Portugal (véase el gráfico 9 del anexo 5), incluidas las regiones ultraperiféricas.

Aunque se han producido mejoras en los últimos años, en prácticamente todos los Estados miembros, los complementos a la renta mínima no suelen ser suficientes para sacar a las personas de la pobreza. Los regímenes de renta mínima actúan como una red de seguridad social de último recurso[2]. La adecuación de la ayuda puede evaluarse comparando la renta disponible de los hogares que dependen únicamente de la renta mínima (y no tienen ingresos procedentes del trabajo) con el umbral de riesgo de pobreza (AROP) (véase el gráfico 2.4.11)[3]. En el caso de un hogar con un único adulto, el nivel de ayuda más generoso se da en los Países Bajos, donde casi alcanza el umbral de riesgo de pobreza (del 60 % de la mediana de la renta disponible equivalente), mientras que es igual o superior al 50 % de la renta mediana en Bélgica, Irlanda y Luxemburgo, y entre el 30 y el 50 % de la renta mediana en la mayoría de los demás países. La ayuda más baja para un hogar con un único adulto se da en Bulgaria, Hungría y Rumanía, donde se sitúa en torno al 10 % de la renta mediana o por debajo. En comparación con 2022, la adecuación de la ayuda ha mejorado en Estonia (+ 4 p.p.), Luxemburgo y Países Bajos (+ 3 p.p.), Irlanda, Bélgica, Chequia, España y Lituania (+ 2 p.p.), mientras que ha disminuido en Italia, Chipre, Austria, Polonia (– 3 p.p.), Grecia y Hungría (– 2 p.p.). Cuando se considera la situación de un hogar compuesto por dos adultos y dos hijos, en la mayoría de los Estados miembros la adecuación de la ayuda es similar o superior, debido principalmente al papel cada vez mayor de las prestaciones familiares. Sin embargo, solo en Lituania el nivel de apoyo a este tipo de hogares es suficiente para sacarlos de la pobreza. En comparación con 2022, en este tipo de hogares se observaron fuertes mejoras en la adecuación (de más de + 5 p.p.) en Chequia, Estonia, España y Eslovaquia, mientras que en Polonia se registró una fuerte disminución (– 6 p.p.). Por último, en todos los Estados miembros, los ingresos netos obtenidos por una persona que trabaja a tiempo completo con el salario mínimo (o

[1] Esto se basa en el Benchmarking framework on childcare and support to children [«Marco de evaluación comparativa sobre la atención a la infancia y el apoyo a los niños», publicación en inglés], establecido por el Subgrupo sobre Indicadores del Comité de Protección Social. El indicador puede calcularse a partir de la tasa AROP de los menores de edad después y antes de las transferencias (excluidas las pensiones). 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 asistencia sanitaria.

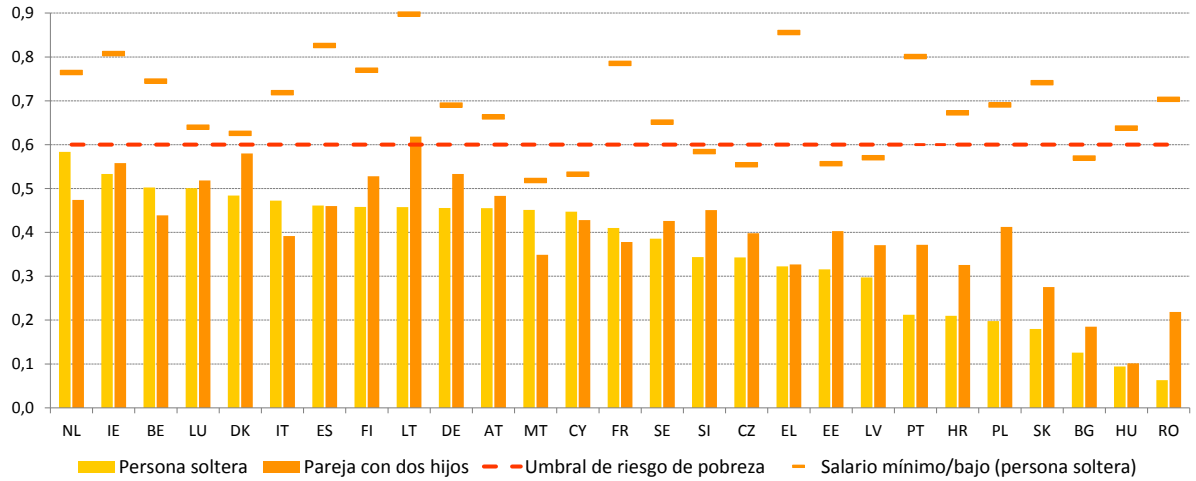
[2] Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa (2023/C 41/01).

[3] Además de las prestaciones de renta mínima, los hogares pueden tener derecho a recibir prestaciones de vivienda y familiares.

con un salario bajo correspondiente en aquellos países que no tienen salarios mínimos legales) son sistemáticamente superiores a los complementos a la renta recibidos a través de la asistencia social cuando no trabaja.

Gráfico 2.4.11: La adecuación de la asistencia social a los hogares sin empleo sigue siendo relativamente baja

Renta disponible equivalente neta de los hogares (un único adulto y dos adultos con dos hijos menores de 14 años) que reciben asistencia social, como porcentaje de la mediana de la renta disponible equivalente, 2023 (%)



Nota: miembros adultos del hogar que no están empleados ni reciben prestaciones por desempleo. Ingresos netos, incluidas la asistencia social, las prestaciones familiares y de vivienda, después de impuestos y cotizaciones a la seguridad social. Ingresos netos de una sola persona que trabaja a tiempo completo por el salario mínimo legal (o al 45 % del salario medio en los países que no tienen un salario mínimo legal: Dinamarca, Italia, Austria, Finlandia y Suecia).
Fuente: cálculos propios basados en el resultado del modelo fiscal y de prestaciones de la OCDE, versión del modelo 2.6.3, y Eurostat [ilc_di03], EU-SILC.

La falta de empleo sigue siendo un factor clave del riesgo de pobreza, mientras que, por término medio, las prestaciones sociales no llegan a todos los hogares necesitados. En la UE, el 60,7 % de los hogares en los que las personas en edad de trabajar estaban desempleadas o trabajaban muy poco (es decir, trabajaban durante el 20 % o menos de su tiempo de trabajo potencial total) estaban en riesgo de pobreza en 2023[1] (véase el gráfico 2.4.12). Este porcentaje se mantiene estable en comparación con el año anterior, pero pueden observarse diferencias importantes entre los Estados miembros. La tasa de riesgo de pobreza de los hogares con (casi) todos sus miembros desempleados (es decir, con muy baja intensidad laboral) osciló entre el 80 % en Rumanía (– 9 p.p. frente a 2022) y menos del 40 % en Irlanda (– 6 p.p.). Se observaron aumentos muy fuertes en Austria (+ 14 p.p.), Chipre (+ 10 p.p.) y Portugal (+ 9 p.p.), aunque a partir de

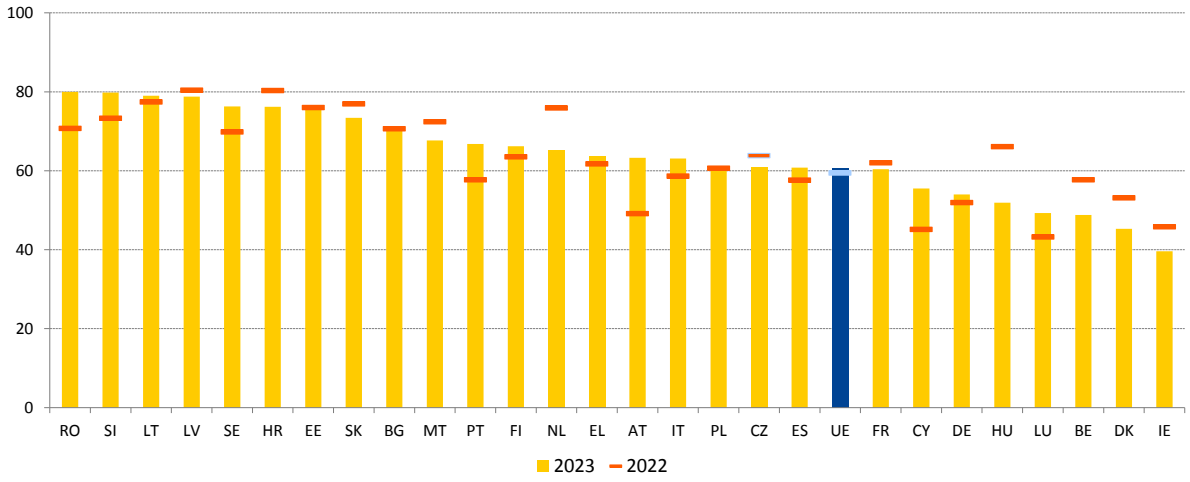
[1] Asimismo, por término medio en la UE, la tasa de riesgo de pobreza de los desempleados fue del 47,5 % en 2023, con tasas superiores al 50 % en ocho países, y de en torno al 60 % en Lituania, Países Bajos y Rumanía. El riesgo de pobreza entre los desempleados es hoy más elevado que en el período anterior a la COVID-19 (en relación con los ingresos de 2019) en doce Estados miembros.

niveles iniciales mucho más bajos, así como en Eslovenia y Suecia (+ 7 p.p.). Se registraron descensos considerables en Hungría (– 14 p.p.), Bélgica (– 9 p.p.) y Dinamarca (– 8 p.p.). Al mismo tiempo, el porcentaje de personas en riesgo de pobreza y que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados que reciben prestaciones sociales fue del 83,5 % en la UE en 2023, frente al 81,1 % del año anterior (véase el gráfico 2.4.13)[1]. Existen diferencias importantes entre los Estados miembros, que oscilan entre (casi) el 100 % en Dinamarca, Francia y Austria y menos del 60 % en Croacia. La cobertura aumentó o se mantuvo prácticamente estable (con cambios inferiores a 2 p.p.) en la mayoría de los Estados miembros entre 2022 y 2023 (ejercicios de 2021 y 2022, respectivamente). Se observaron aumentos significativos en Austria (+ 15,8 p.p.), Hungría (+ 12,8 p.p.), Italia (+ 12,2 p.p.) y Letonia (+ 8,3 p.p.), mientras que en Malta se registró un descenso considerable (– 23,7 p.p.). En aproximadamente dos tercios de los Estados miembros, las prestaciones de renta mínima pueden combinarse (al menos en parte) con ingresos procedentes del trabajo, creando incentivos positivos para la participación en el mercado laboral.

[1] Esto incluye cualquier tipo de prestaciones sociales, y no solo los regímenes de renta mínima.

Gráfico 2.4.12: Las tasas de pobreza siguen siendo elevadas entre los hogares con (casi) todos sus miembros desempleados

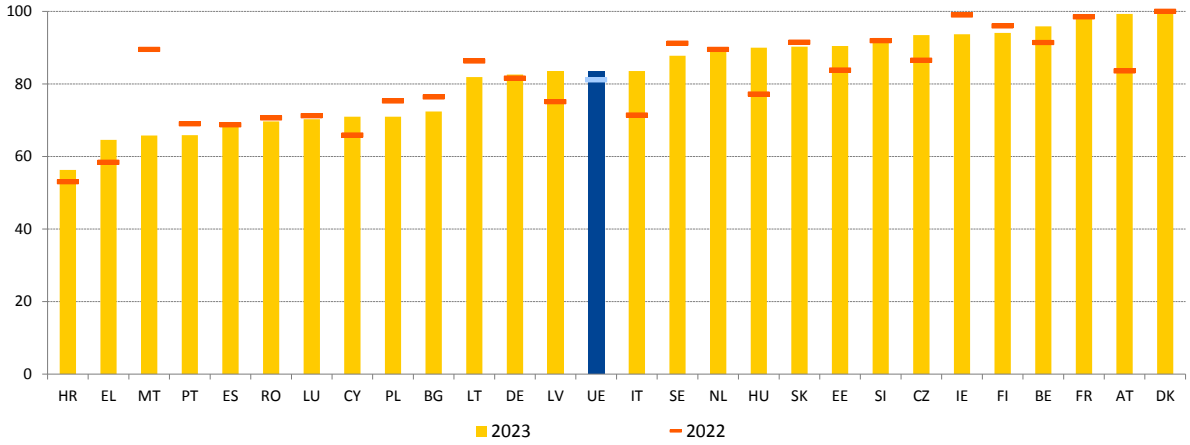
Tasa de riesgo de pobreza de las personas que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados (%)



Nota: interrupción en la serie en 2023 en el caso de Croacia. Los hogares con (casi) todos sus miembros desempleados [con muy baja intensidad laboral] son hogares en los que los miembros en edad de trabajar tuvieron un tiempo de trabajo igual o inferior al 20 % de su tiempo de trabajo potencial total durante el año anterior.
Fuente: Eurostat [ilc_li06], EU SILC.

Gráfico 2.4.13: El porcentaje de personas en riesgo de pobreza cubiertas por prestaciones sociales muestra grandes variaciones entre los Estados miembros

Índice de beneficiarios de prestaciones para las personas en riesgo de pobreza de entre 18 y 64 años que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados (%)



Nota: interrupción en la serie en 2023 en el caso de Francia.
Fuente: Eurostat [ilc_li70], EU SILC.

La pobreza económica sigue siendo mayor en el caso de las personas con formas de empleo atípicas que en el de otros trabajadores, aunque las prestaciones de protección social desempeñan un papel relativamente más importante en la reducción de sus riesgos de pobreza. Aunque el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza en 2023 (en relación con los ingresos de 2022) en la UE fue significativamente mayor en el caso de los trabajadores con formas de empleo atípicas, como los empleados con contratos temporales (22,2 %), los trabajadores a tiempo parcial (24,2 %) y los trabajadores autónomos (26,2 %), en

comparación con el trabajador medio (12,0 %)[1], la pobreza económica fue mayor entre estos grupos en la mayoría de los Estados miembros. A nivel de la UE, la tasa de riesgo de pobreza fue del 12,8 % entre los trabajadores temporales (frente al 5,3 % entre los trabajadores con contrato indefinido), del 14,3 % entre los trabajadores a tiempo parcial (frente al 7,1 % entre los trabajadores a tiempo completo) y del 20,7 % entre los trabajadores autónomos, frente al 6,4 % de media entre todos los trabajadores asalariados[2]. La pobreza económica de los trabajadores con contratos temporales fue superior al 15 % en ocho Estados miembros[3], e incluso superior al 20 % en tres de ellos (Bulgaria, Chipre y Suecia). Además, aumentó en diez Estados miembros en comparación con el período anterior a la COVID-19 (sobre la base del año de referencia 2019). Entre los trabajadores autónomos, la tasa de pobreza fue superior a la media de la UE en ocho Estados miembros[4], cerca del 30 % en Estonia y Polonia, y del 68 % en Rumanía. Además, fue superior a la de 2019 en quince Estados miembros.

La cobertura de las prestaciones sociales varía considerablemente entre los Estados miembros, las distintas categorías de trabajadores, así como según la situación laboral. Por término medio en la UE en 2023 (en relación con los ingresos de 2022), el porcentaje de personas en edad laboral (16-64 años) en riesgo de pobreza (antes de las transferencias sociales) que recibían prestaciones sociales[5] fue mayor entre las personas con contratos temporales (39,2 %) que las personas con contratos indefinidos (27,3 %) y superior entre los trabajadores a tiempo parcial (33,3 %) que entre los trabajadores a tiempo completo (25,7 %). Sin embargo, hubo seis Estados miembros (Bulgaria, Dinamarca, Estonia, Chipre, Eslovenia y Suecia) donde los empleados con contratos temporales tenían menos probabilidades de recibir prestaciones que los trabajadores con contratos indefinidos, y seis Estados miembros (Bulgaria, Estonia, Italia, Letonia, Portugal y Eslovenia) donde los trabajadores a tiempo parcial tenían menos probabilidades de recibir

[1] Extracción especial por parte de Eurostat de EU-SILC basada en los principales desgloses del indicador clave sobre la adecuación en el marco de seguimiento del acceso a la protección social. Véase: Access to social protection for workers and the self-employed. (Partial) Update of the monitoring framework – 2023 [«Acceso a la protección social de los trabajadores asalariados y los trabajadores autónomos. Actualización (parcial) del marco de seguimiento – 2023», publicación en inglés].

[2] 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 (8,0 y 8,9 %, respectivamente, en la UE en 2023).

[3] Se trata de BG, CY, SE, LU, HU, PT, IT y AT.

[4] Se trata de FR, SI, LV, PT, ES, PL, EE y RO. Véase Eurostat [ilc_li04], EU-SILC.

[5] Extracción especial por parte de Eurostat del indicador del índice de beneficiarios para el «acceso efectivo» en el marco de seguimiento sobre el acceso a la protección social: Access to social protection for workers and the self-employed. (Partial) Update of the monitoring framework – 2023 [«Acceso a la protección social de los trabajadores asalariados y los trabajadores autónomos. Actualización (parcial) del marco de seguimiento – 2023», publicación en inglés]. 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.

prestaciones que los trabajadores a tiempo completo. Al igual que en 2022, fueron cinco (Grecia, Croacia, 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 en 2023. Los trabajadores autónomos en riesgo de pobreza (antes de las transferencias sociales) eran los que tenían menos probabilidades de recibir prestaciones sociales, con una cobertura del 12,7 % en la EU-27 en 2023, más cerca del nivel del período anterior a la COVID-19 (10,8 % en 2019), frente al 29,0 % en 2021, lo que refleja la eliminación gradual de las medidas excepcionales de apoyo en respuesta a la crisis de la COVID-19. En 2023, este porcentaje se mantuvo por debajo del 5 % en siete Estados miembros (Grecia, Croacia, Luxemburgo, Polonia, Portugal, Rumanía y Eslovaquia). Solo algo más de la mitad (52,4 %) de los desempleados en riesgo de pobreza recibían prestaciones sociales por término medio en la UE en 2023. Esta proporción fue mucho menor, en torno al 15 % o inferior, en seis Estados miembros (Grecia, Croacia, Países Bajos, Polonia, Rumanía y Eslovaquia).

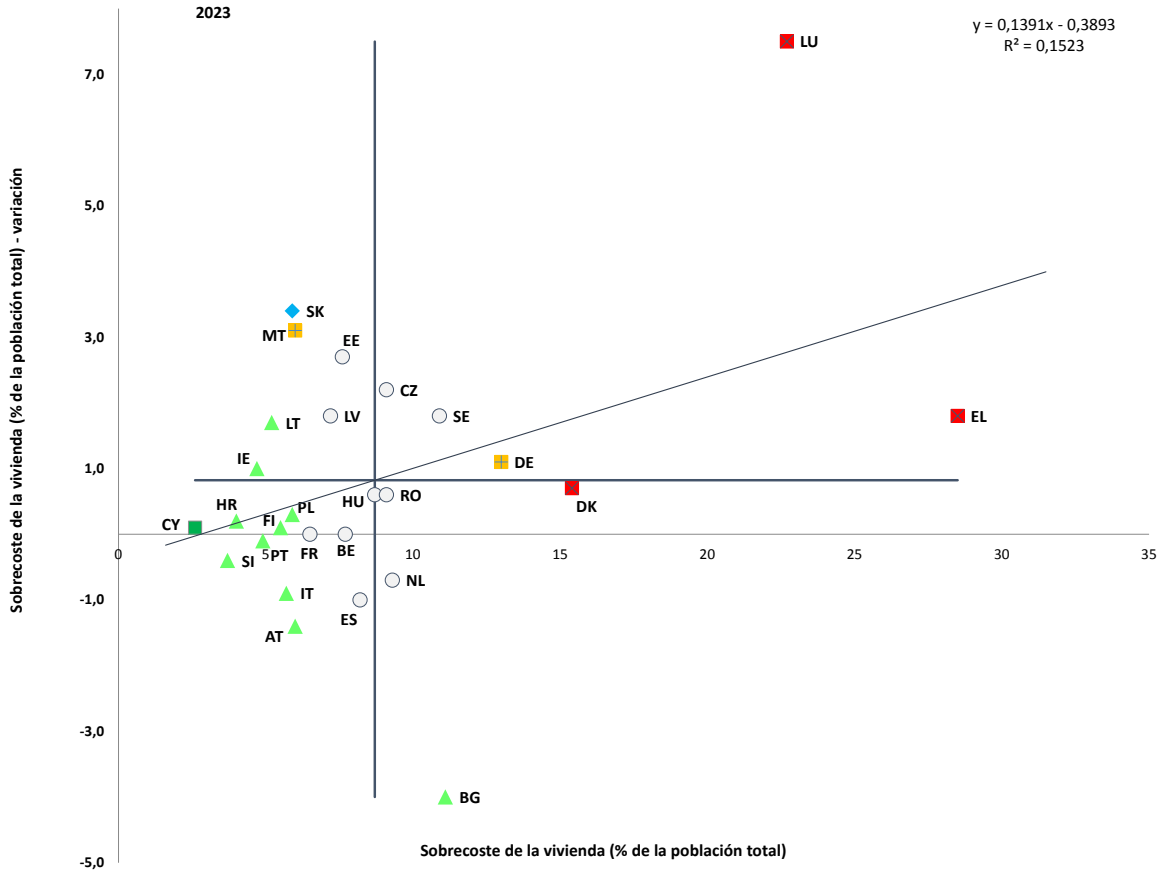
En general, el acceso a una protección social adecuada sigue siendo diverso en los distintos Estados miembros, a pesar de algunas mejoras en los últimos años[1]. Por lo que se refiere a la cobertura formal[2], en la primavera de 2023 seguía habiendo carencias en quince Estados miembros como mínimo para un grupo de trabajadores atípicos en al menos una rama de la protección social, que en la mayoría de los casos eran las prestaciones por desempleo, enfermedad o maternidad. 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 por desempleo, seguido de las prestaciones de invalidez, enfermedad y maternidad. En cuanto a los trabajadores autónomos, había carencias de cobertura formal al menos en una rama de la protección social en dieciocho 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. Las estimaciones disponibles a nivel nacional apuntan a bajos índices de utilización por parte de los trabajadores autónomos de la mayoría de los regímenes voluntarios.

[1] 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 (2023) publicada en mayo de 2024.

[2] La cobertura formal de un grupo significa que, en una rama específica de la protección social (por ejemplo, prestaciones por vejez, enfermedad, desempleo y maternidad), 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.

Gráfico 2.4.14: La tasa de sobrecoste de la vivienda se mantuvo prácticamente estable a nivel de la UE, con algunos signos de divergencia entre los Estados miembros

Porcentaje de personas que viven en hogares con sobrecoste de la vivienda, niveles de 2023 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 correspondientes a Alemania y Malta. Los cambios estadísticamente significativos se marcan con un asterisco (*).

Fuente: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

La asequibilidad de la vivienda es un reto cada vez mayor en la EU. En 2023, el porcentaje de la población de la UE que se enfrenta a un sobrecoste de la vivienda se mantuvo prácticamente estable (8,8 %, frente al 8,7 % en 2021-2022), lo que muestra signos de divergencia (véase el gráfico 2.4.14). En 2023, Grecia y Luxemburgo se encontraban en «situaciones críticas», junto con Dinamarca. Grecia registró la tasa más alta entre los Estados miembros (28,5 %), con un aumento de 1,8 p.p., mientras que Luxemburgo registró la segunda más alta, con un 22,7 %, con un aumento de 7,5 p.p. Dinamarca los siguió con un 15,4 %, registrando aumento de 0,7 p.p. en comparación con 2022. Tanto Alemania como Malta estaban «en observación», debido a un valor relativamente elevado del indicador en el caso del primero (13,0 %) y a un fuerte aumento en el caso del segundo (de 3,1 p.p., hasta el 6,0 %). Chipre (con un 2,6 %) fue el único «país con mejores resultados» en 2023. Entre las personas en riesgo de pobreza, la tasa de sobrecoste de la vivienda fue significativamente superior a la del resto de la población de la UE, con un 33,5 % frente al 4,1 %. Las tasas de sobrecoste más elevadas para la población en riesgo de pobreza en 2023 se registraron

en Grecia (86,3 %, con un aumento de 1,8 p.p.), Dinamarca (72,3 %, con un aumento de 1,6 p.p.) y Luxemburgo (62,2 %, con un aumento de 26,5 p.p.), mientras que la más baja (por debajo del 20 %) se registró en Chipre (8,9 %). La variabilidad entre países puede deberse a los diferentes niveles de precios de la vivienda, a las políticas nacionales de vivienda social o a las subvenciones públicas y las prestaciones concedidas por los gobiernos en materia de vivienda (véase el apartado 2.4.2). En general, en todos los Estados miembros, los arrendatarios del mercado privado de alquiler tendieron a verse mucho más afectados por el sobrecoste de la vivienda (20,3 %) que los arrendatarios con precios reducidos o alquileres gratuitos (11,3 %), y los propietarios con hipotecas o préstamos pendientes (5,3 %).

Recuadro 6 del pilar: Acceso a la vivienda y a la vivienda social en la UE: retos y avances

El acceso a viviendas sociales o ayudas a la vivienda de buena calidad para las personas necesitadas es una prioridad clave para la UE, en consonancia con el principio 19 del pilar europeo de derechos sociales. El acceso a la vivienda es fundamental para proteger a las personas contra los riesgos de pobreza o exclusión social y contribuye a una calidad de vida digna. Determina el acceso a la educación y las oportunidades de empleo y afecta a la movilidad laboral dentro de los Estados miembros y en el mercado único de la UE. En este contexto, la vivienda social puede servir de último recurso para las personas necesitadas cuando la asequibilidad de la vivienda en el mercado plantea retos. A este respecto, la Declaración ministerial de Lieja abogaba por un nuevo acuerdo europeo sobre vivienda social y asequible[1]. El desarrollo de un primer plan europeo de vivienda asequible se ha anunciado como parte de las orientaciones políticas para la nueva Comisión[2].

Los costes de la vivienda acaparan gran parte de los presupuestos de los hogares de la UE, especialmente de los que ya sufren riesgos de pobreza. Según los últimos datos disponibles de Eurostat para 2023, el 46,2 y el 31,8 % de los hogares europeos, respectivamente, consideran que los costes totales de la vivienda constituyen una carga financiera y una pesada carga financiera[3]. En la UE, en 2023, el 8,8 % de la población vivía en un hogar en el que los costes totales de la vivienda (una vez deducidos los subsidios de vivienda) representaban más del 40 % de la renta disponible total de los hogares. Esta denominada «tasa de sobrecoste» alcanzó el 33,5 % para las personas que ya sufren riesgo de pobreza. En general, el porcentaje de los costes totales de la vivienda en la renta disponible de los hogares fue del 19,7 % por término medio, pero del 38,2 % en el caso de las personas en riesgo de pobreza (AROP) (véase el gráfico). Los costes de la vivienda como porcentaje de la renta disponible de media también variaron considerablemente entre los Estados miembros, representando más de la mitad del presupuesto de los hogares en Dinamarca y Grecia, y

[1] Véase Liège Declaration: Towards affordable, decent, and sustainable housing for all [«Declaración de Lieja: Hacia una vivienda asequible, digna y sostenible para todos», publicación en inglés].
[2] Véase: La decisión de Europa: Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea.
[3] Véase Eurostat [ilc_mded04].

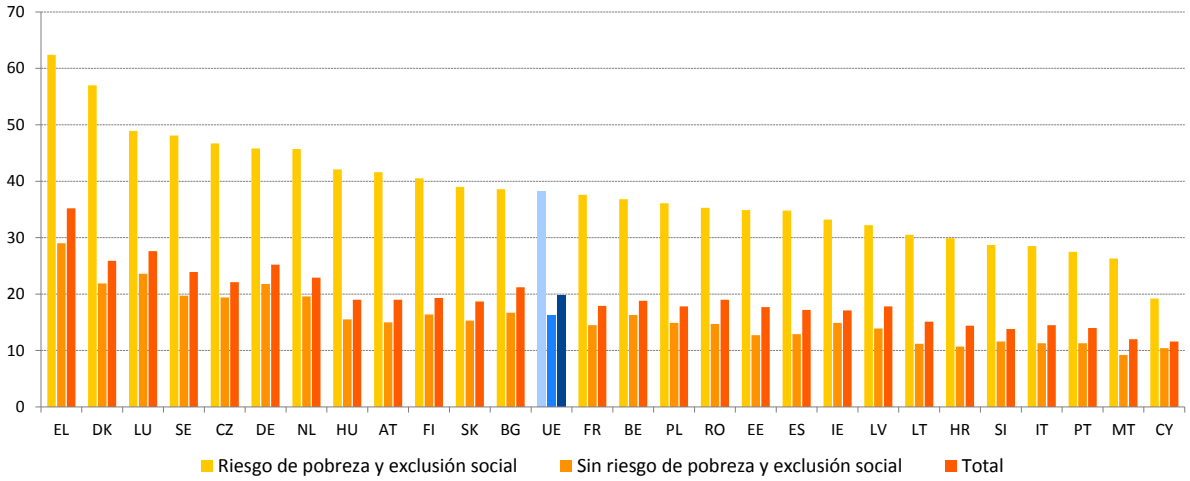
algo menos de un tercio en Italia, Chipre, Malta y Portugal. Además, en la primavera de 2022, el 28 % de la población de la UE y el 33 % de los arrendatarios sociales previeron posibles dificultades para pagar las facturas de servicios básicos, lo que en última instancia puede dar lugar a desahucios. Los aumentos de los alquileres y los precios de la propiedad que superaron el crecimiento de la renta deterioraron la asequibilidad de la vivienda, especialmente en las principales ciudades de la UE. Al mismo tiempo, las listas de espera de viviendas sociales pueden ser largas (más de siete años en el 25 % de los municipios de los Países Bajos y décadas en Dinamarca)[1], y el número de personas en espera puede ser elevado (por ejemplo, 136 156 hogares en Polonia, 61 880 en Irlanda y 257 271 en Bélgica). Las personas que figuran en las listas de espera son más jóvenes y, a menudo, migrantes de terceros países (37 %). Las solicitudes son más frecuentes por parte de hogares unipersonales (entre el 50 y el 65 % en Malta y Finlandia, por ejemplo).

El porcentaje de viviendas sociales de la UE en el parque total de viviendas ha ido disminuyendo desde los años noventa del siglo pasado. Solo el 12 % del parque total de viviendas de la UE se dedica actualmente a fines sociales y el volumen del parque de viviendas de alquiler social varía considerablemente de un Estado miembro a otro[2]. La proporción de viviendas sociales es mayor en Dinamarca, Países Bajos y Austria, y llega a hogares de renta baja y media[3]. En 2018, el informe del Grupo de Trabajo de Alto Nivel sobre la Inversión en Infraestructuras Sociales en Europa estimó un déficit total de inversión de al menos 1,5 billones EUR en infraestructuras sociales para el período comprendido entre 2018 y 2030 y de 57 000 millones EUR en relación con viviendas asequibles y sociales[4]. Para cumplir los objetivos del Pacto Verde para 2030, se consideran necesarios 275 000 millones EUR para las renovaciones en materia de eficiencia energética, la mayoría de ellas para edificios residenciales, incluidas las viviendas sociales y asequibles[5]. La integración de las medidas de eficiencia energética y sostenibilidad en las políticas de vivienda social puede ayudar a garantizar que los grupos vulnerables se beneficien de las oportunidades de la transición ecológica. Las principales trabas a las inversiones en viviendas sociales están relacionadas con: i) obstáculos generales en el sector de la construcción, como la disponibilidad de mano de obra cualificada; ii) procedimientos de concesión de permisos y uso del suelo; iii) limitaciones presupuestarias y acceso a la financiación.

[1] Véase Eurofound: La vivienda en Europa: precios inasequibles y calidad inadecuada, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023. Las cifras de las listas de espera son difíciles de comparar entre países y a lo largo del tiempo, por lo que deben interpretarse con cuidado.
[2] Housing Europe: The State of Housing in the EU [«Situación de la vivienda en la UE», publicación en inglés], 2020.
[3] OCDE: *Social housing:* A key part of past and future housing policy, Employment [«Vivienda social: Un elemento clave de la política de vivienda pasada y futura, Empleo», publicación en inglés], 2020.
[4] Fransen, L., del Bufalo, G. y Reviglio, E.: *Boosting Investment in Social Infrastructure in Europe – Report of the High-Level Task Force on Investing in Social Infrastructure in Europe* [«Impulsar la inversión en infraestructuras sociales en Europa. Informe del Grupo de Trabajo de Alto Nivel sobre la Inversión en Infraestructuras Sociales en Europa», publicación en inglés], 2018.
[5] Véase la Comunicación titulada «Oleada de renovación para Europa: ecologizar nuestros edificios, crear empleo y mejorar vidas» [COM(2020) 662 final].

Alrededor del 40 % de la renta disponible de los hogares en riesgo de pobreza se destina a gastos de vivienda, con grandes variaciones entre los Estados miembros

Porcentaje de los costes de la vivienda en la renta disponible de los hogares (en %, 2023)



Fuente: Eurostat [ilc_mded01], EU-SILC.

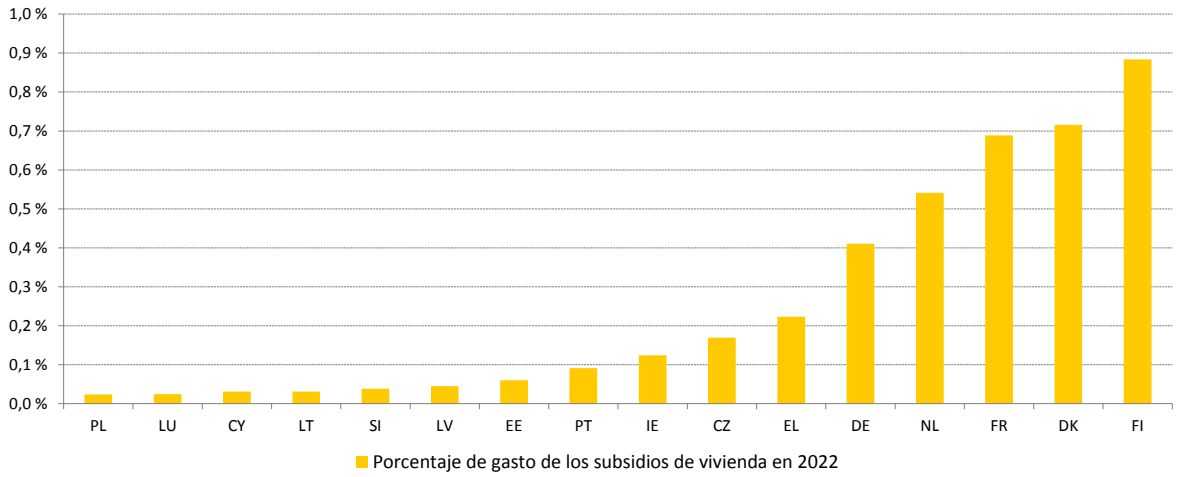
Los Estados miembros ya han puesto en marcha varias reformas reglamentarias y no reglamentarias y programas de inversión para aumentar su parque de viviendas sociales y apoyar la asequibilidad de la vivienda. En **Chequia**, como parte de su PRR, el Gobierno propuso nueva legislación sobre vivienda asequible, así como programas de préstamos subvencionados. **Irlanda** introdujo una desgravación fiscal para los intereses hipotecarios y un impuesto sobre viviendas desocupadas. El PRR de **Grecia** incluye un programa de renovación de viviendas sociales para apoyar a los grupos más vulnerables amenazados por la situación de carencia de hogar o que se enfrentan a él. En **España**, se creó un instrumento de préstamo para apoyar la entrega de 20 000 nuevas viviendas sociales y asequibles por parte de empresas públicas y privadas. En **Francia**, el Parlamento está estudiando un nuevo marco jurídico para reforzar el papel de los alcaldes en la asignación de viviendas sociales y simplificar las herramientas de regulación de los alojamientos de alquiler de corta duración. Se adoptó una nueva ley para simplificar la renovación y la entrega de viviendas. **Letonia** desarrolló una estrategia para promover el acceso a la vivienda para los hogares con diferentes niveles de renta. **Luxemburgo** adoptó una ley sobre vivienda asequible, también para los hogares con bajos ingresos. Se dispone de un conjunto de medidas fiscales y no fiscales para apoyar el acceso a una propiedad y un alquiler asequibles. Además, el PRR de Luxemburgo introdujo la reforma del Pacto de la Vivienda 2.0, que establece un nuevo marco de referencia para el apoyo gubernamental a los municipios con vistas a la creación de nuevos proyectos de vivienda, mediante la construcción de nuevos edificios o la renovación del parque de viviendas existente. **Portugal** desarrolló un conjunto de medidas para promover la entrega de viviendas sociales y asequibles con un IVA reducido, así como procedimientos simplificados para impulsar la construcción, y aplicó incentivos fiscales a la vivienda para los jóvenes. Los fondos de la UE pueden ofrecer un importante apoyo a la aplicación de estas reformas e inversiones. El conjunto de herramientas operativas sobre el uso de los fondos de la UE para

inversiones en vivienda social y servicios asociados proporciona información sobre oportunidades de financiación y ejemplos de operaciones que pueden realizarse con subvenciones y con financiación reembolsable[1].

Las condiciones de vivienda deficientes y el hacinamiento afectan a una parte considerable de los hogares de la UE. En 2023, el 14,5 % de la población de la UE sufrió alguna forma de privación en la vivienda[2] y notificó al menos un elemento de privación, a saber, un techo con goteras, la falta de bañera o de ducha, la falta de inodoro en el interior o una vivienda considerada demasiado oscura. Además, el 16,8 % vivía en un hogar hacinado, que no disponía del número mínimo de habitaciones correspondiente a la composición del hogar. La privación en la vivienda tiende a estar relacionada con el tipo de hogar, la renta y el régimen de tenencia. En 2023, en la UE, el 20,6 % de los hogares monoparentales con hijos a cargo y el 19 % de los hogares en riesgo de pobreza se enfrentaron a privación en la vivienda, mientras que el 29,6 % de estos últimos vivía en condiciones de hacinamiento.

Gráfico 2.4.15: Se observan grandes variaciones en el uso de los regímenes de subsidios de vivienda para ayudar a los hogares a hacer frente a los costes de la vivienda entre los Estados miembros

Gasto público en subsidios de vivienda en determinados Estados miembros de la UE en 2022 o en el último año disponible (% del PIB)



Nota: los datos se refieren a las respuestas al cuestionario de la OCDE de 2023 sobre viviendas asequibles y sociales, excepto Chipre, Dinamarca, Estonia, Francia, Letonia, Lituania, Polonia y Eslovenia.
Fuente: base de datos de viviendas asequibles de la OCDE [PH3.1].

Los subsidios de vivienda se utilizan a menudo como instrumento de apoyo a la vivienda y varían considerablemente de un Estado miembro a otro en cuanto a su diseño e importe. Los subsidios de vivienda son transferencias calculadas en función de los recursos o de la renta que generalmente se proporcionan a los hogares de renta baja que cumplen los criterios de admisibilidad pertinentes, para ayudarles a sufragar los gastos de alquiler u otros costes de la vivienda, de forma temporal o a largo plazo. Según los datos publicados en la base de datos de viviendas asequibles de

[1] Véase Social Housing and Beyond [«Vivienda social y más allá», publicación en inglés].

[2] Este apartado se basa en los indicadores de Eurostat [ilc_mddd04a], [ilc_lvho05a] y [ilc_mddd04a].

la OCDE, el gasto público total más bajo en subsidios de vivienda (expresado como porcentaje del PIB), destinados tanto a los inquilinos como a los propietarios de viviendas, se registra en Polonia y Luxemburgo (0,2 %), mientras que el más elevado se registra en Finlandia (0,9 %), Dinamarca (0,7 %) y Francia (0,7 %) entre los Estados miembros de la UE (véase el gráfico 2.4.15).

Las dificultades en materia de vivienda y la situación de carencia de hogar se han visto agravadas por el aumento de los costes de la vivienda y de la vida. En 2023, se recogieron datos relativos a la UE por primera vez en el marco del módulo *ad hoc* EU-SILC sobre dificultades en materia de vivienda[1]. De la población encuestada, el 4,9 % declaró haber experimentado dificultades en materia de vivienda en su vida y haber tenido que permanecer con familiares o amigos (76,2 %), en un alojamiento de emergencia (13 %), en un lugar no concebido como alojamiento permanente (6,6 %) o en espacios públicos (4,2 %). Los datos disponibles sugieren que las principales causas de las dificultades en materia de vivienda son de carácter familiar y personal (30 %) y están vinculadas a los recursos financieros (25,9 %). Los países de la UE que registraron las mayores tasas de dificultades en materia de vivienda experimentadas en el pasado entre las personas que se encuentran actualmente en riesgo de pobreza o exclusión social fueron Dinamarca (18,4 %), Finlandia (17,5 %) y Francia (17,1 %). Por el contrario, las tasas más bajas se observaron en Polonia (1,9 %), Italia (2,0 %) y Hungría (2,1 %). Este patrón también cambia con la edad[2]. Entre las personas en situación de pobreza o exclusión social, el 27,7 % de las personas de entre 30 y 54 años, el 24,0 % de las de entre 55 y 64 años y el 22,1 % de las de entre 19 y 29 años notificaron dificultades relacionadas con el alquiler durante los últimos doce meses. En el grupo de edad de más de 65 años, solo el 12,9 % de las personas en riesgo de pobreza o exclusión social notificó dificultades relacionadas con el alquiler. La cuantificación de la situación de carencia de hogar a nivel de la UE es difícil debido a las diferencias significativas en las definiciones estadísticas y los métodos de medición que obstaculizan la producción de datos sólidos y comparables en todos los Estados miembros. Según estimaciones recientes de la FEANTSA y la FAP en el noveno informe anual sobre la situación de carencia de hogar y la exclusión en materia de vivienda en la UE, aproximadamente 1,3 millones de personas duermen a la intemperie en la UE, es decir, en refugios nocturnos o en alojamientos temporales, de las cuales 400 000 son menores[3]. Según datos de la OCDE publicados recientemente[4], el número total de personas sin hogar en la UE se estima en alrededor de un millón. Desde 2022, tras la pandemia de COVID-19, la situación de carencia de hogar ha aumentado en varios Estados miembros de la UE con datos disponibles, en particular en Irlanda y Países Bajos[5].

[1] Este apartado, entre otros, se basa en los indicadores de Eurostat [ilc_lvhd02] y [ilc_lvhd01].
[2] Eurostat [ilc_lvhd08].
[3] FAP/FEANTSA, 9th Overview of Housing Exclusion in Europe [«Noveno informe sobre la exclusión en materia de vivienda en Europa», publicación en inglés], 2024.
[4] Como parte de la base de datos de viviendas asequibles de la OCDE.
[5] Indicador HC3.1. *Population experiencing homelessness* [Población sin hogar] en la base de datos de viviendas asequibles de la OCDE.

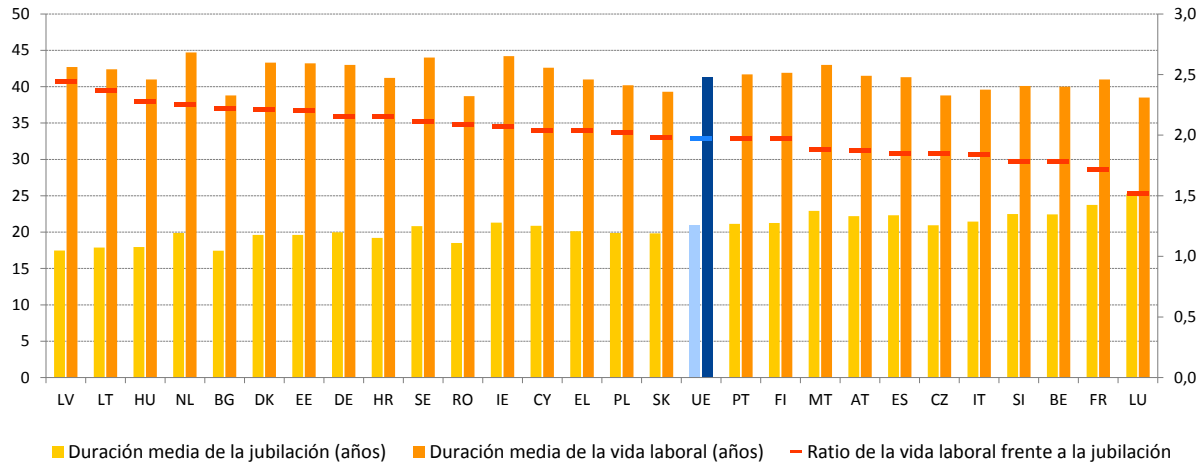
La proporción de personas mayores de 65 años en riesgo de pobreza o exclusión social disminuyó ligeramente a nivel de la UE en 2023. Esta disminución, hasta el 19,8 %, se debió a una mejora de la tasa AROPE de las mujeres, aunque esta siguió siendo sustancialmente superior a la de los hombres del mismo grupo de edad (22,2 y 16,7 %, respectivamente). La situación también fue muy diversa entre los Estados miembros, con tasas AROPE de las personas de edad avanzada situadas entre el 11 % en Luxemburgo y el 47 % en Estonia. Sin embargo, en términos absolutos, el número de personas de edad avanzada en riesgo de pobreza o exclusión social siguió aumentando, debido al envejecimiento de la población, cerca de 18,6 millones. Al mismo tiempo, en 2023, la desigualdad de ingresos (medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, S80/S20) aumentó ligeramente en el grupo de edad de más de 65 años, hasta alcanzar 4,12, frente a la tendencia decreciente de la población en edad laboral. No obstante, siguió siendo inferior a la de la población total (4,72), lo que refleja también el impacto redistributivo de los sistemas de pensiones y tributarios.

La pobreza económica de las personas de edad avanzada disminuyó en la UE, mientras que su tasa de privación material o social grave fue estable. La tasa de riesgo de pobreza de las personas mayores de 65 años descendió al 16,8 % en 2023 en la UE (en relación con los ingresos de 2022), lo que confirma la tendencia de que los ingresos relativos de las personas de edad avanzada tienden a mantenerse bien en un contexto económico adverso. No obstante, la tasa AROP de las personas de edad avanzada siguió siendo ligeramente superior a la media de la población más joven de la UE (16,8 % para las personas mayores de 65 años frente al 16,1 % para el grupo de edad de 0 a 65 años). La situación fue diversa en los distintos Estados miembros. Mientras que en varios países las personas de 65 años o más estaban menos expuestas a la pobreza económica que las cohortes más jóvenes, en otros el riesgo de pobreza en la vejez era incluso tres veces mayor. La tasa de privación material y social grave de las personas de edad avanzada fue del 5,5 % en la UE en 2023, que se había mantenido estancada desde 2020, tras una década de mejoras. La tasa osciló entre menos del 1 y más del 20 % en los distintos Estados miembros.

La ratio de sustitución agregada para las pensiones se mantuvo estable a nivel de la UE. Esta medida, que compara las prestaciones de pensión de las personas de entre 65 y 74 años con los ingresos laborales de las personas de entre 50 y 59 años, fue de 0,58 en la UE en 2023. Osciló entre 0,35 en Croacia y 0,78 en Grecia[1]. La ratio fue ligeramente inferior en el caso de las mujeres que en el de los hombres, con 0,57 y 0,60, respectivamente en la UE. Esto implica que la situación de los ingresos de las mujeres, cuyos ingresos laborales son de por sí inferiores por término medio, se deteriora aún más en comparación con la de los hombres cuando se jubilan (véase también el apartado 2.2.1). Por término medio, las personas en la UE pueden esperar pasar 21 años de su vida jubiladas. Si bien la duración de la vida laboral es de 41,3 años y la de la jubilación es de 21 años por término medio en la UE, la relación entre ambas muestra diferencias entre los distintos Estados miembros (véase el gráfico 2.4.16)[2]. La duración media de los pagos de pensiones, que puede diferir de la de la jubilación, también es de unos 21 años, y varía entre los 15 y los 25 años en los distintos países[3].

Gráfico 2.4.16: La duración de la jubilación en comparación con la vida laboral varía considerablemente de un Estado miembro a otro

Duración media de la jubilación y de la vida laboral, 2022 (años)



Notas: la vida laboral se cuenta a partir del primer empleo y termina cuando finaliza el último empleo.
Fuente: datos del Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2024.

[1] Luxemburgo registró la tasa de sustitución agregada más elevada en 2022 (0,97); el valor de 2023 todavía no está disponible.
[2] Duración media de la jubilación desde el final del último empleo, 2022. Cálculos del Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2024, basados en datos de Eurostat (demo_mlexpec), y los supuestos del Informe sobre el envejecimiento.
[3] Esperanza de vida a la edad media a la que las personas perciben su primera pensión de jubilación, 2022. Cálculos del Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2024 basados en datos de Eurostat (demo_mlexpec) y datos nacionales sobre la primera vez que se percibe la pensión. La duración del pago de pensiones y de la jubilación puede variar, ya que algunas personas empiezan a recibir pagos de pensiones antes de abandonar completamente el mercado laboral, y viceversa.

Recuadro 7 del pilar: Respuesta estratégica integrada a la longevidad: garantizar la adecuación y la sostenibilidad fiscal de las pensiones y los cuidados de larga duración

A medida que aumenta la longevidad en la UE, contribuir al nivel de vida en la vejez es esencial para el bienestar de la población europea. De aquí a 2070, se espera que la población de la UE disminuya (un 4 %) y sea testigo de un gran aumento del porcentaje de las cohortes de más edad, de al menos un 30 % para las personas mayores de 80 años[1]. En una sociedad que envejece, garantizar la adecuación y la sostenibilidad fiscal de las pensiones y los cuidados de larga duración requiere una amplia combinación de políticas, que incluye la inversión en un envejecimiento activo y saludable, la prolongación de la vida laboral y el apoyo a fórmulas de trabajo adaptadas y flexibles, junto con sistemas de pensiones y cuidados de larga duración eficaces y eficientes. Las desigualdades socioeconómicas, así como el aumento de las formas de trabajo atípicas, también plantean retos cada vez mayores con el aumento de la longevidad y pueden tener efectos diferentes en determinados grupos demográficos. En este contexto, la Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles[2] pide a los Estados miembros que garanticen unos servicios de cuidados de larga duración adecuados, así como un empleo de calidad y unas condiciones de trabajo justas en el sector asistencial, abordando las necesidades de capacidades de los trabajadores, apoyando al mismo tiempo a los cuidadores no profesionales. Las Conclusiones del Consejo de junio de 2024 sobre la adecuación de las pensiones[3] reafirman la necesidad de proseguir con nuevas reformas, en particular mejorando la participación en el mercado laboral, el acceso y las contribuciones a los regímenes de protección social para todos y reforzando el acceso a una asistencia sanitaria y a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad. La Estrategia Europea de Cuidados[4] incluye una amplia gama de medidas a nivel de la UE para apoyar los esfuerzos de los Estados miembros.

[1] Véase Comisión Europea: 2024 Ageing Report – Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070) [«Informe de 2024 sobre el envejecimiento: previsiones económicas y presupuestarias para los Estados miembros de la UE (2022-2070)», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[2] 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).

[3] Véanse las Conclusiones del Consejo sobre la adecuación de las pensiones, de 20 de junio de 2024 (10550/24).

[4] Véase la Estrategia Europea de Cuidados, Comunicación sobre la Estrategia Europea de Cuidados [SWD(2022) 440 final].

En la sociedad de la UE que envejece, se prevé que las tasas de sustitución de las pensiones disminuyan en las próximas cuatro décadas, mientras que las necesidades de cuidados de larga duración ya son elevadas y van en aumento. Si bien los riesgos de pobreza o exclusión social de las personas de edad avanzada se han mantenido en general estables en los últimos años[1], las tasas de sustitución de las pensiones[2] para una carrera profesional estándar de cuarenta años disminuirán, tanto para las mujeres como para los hombres, en la mayoría de los países de la UE (en algunos casos, más de 20 p.p.). En comparación con 2022, se espera que los valores de 2062 sean más elevados solo en siete países (véase el gráfico). Se prevén grandes descensos en Países Bajos y Hungría (si bien a partir de niveles altos), Polonia, Suecia, Letonia y, en menor medida, Rumanía y Bulgaria. Se prevén aumentos moderados en Dinamarca, Lituania, Malta y Grecia, y uno más fuerte en Estonia (pero a partir de un nivel bajo). Esto implica que unas pensiones adecuadas dependerán cada vez más de carreras profesionales más largas[3]. Al mismo tiempo, unas pensiones más bajas también harían más difícil cubrir los gastos directos de los cuidados de larga duración. Como se muestra en el gráfico, los costes directos de los cuidados de larga duración (asistencia a domicilio) pueden ser muy elevados para las personas con necesidades severas de cuidados y existe una gran variación entre los países de la UE. En once Estados miembros (Chequia, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Italia, Letonia, Lituania y Portugal), se estima que estos costes directos representan más de la mitad de la renta disponible mediana una vez recibida la ayuda pública. Los datos también muestran que las personas con ingresos bajos y necesidades de cuidados moderadas tendrían que gastar más de la mitad de sus ingresos en cuidados a domicilio en diez países de la UE. En el caso de las personas con necesidades severas, los costes directos medios se situarían en torno al 80 % de su renta disponible[4].

[1] Véase el capítulo 1 del Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones, Comisión Europea, The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU [«Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones: adecuación presente y futura de los ingresos en la vejez en la UE», publicación en inglés], volumen I, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

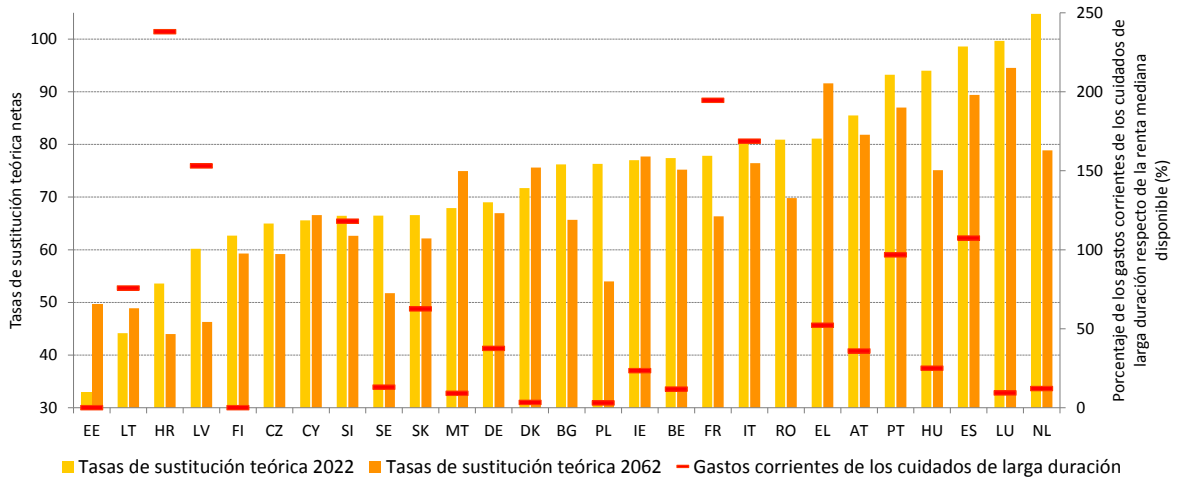
[2] Las tasas de sustitución teóricas (simuladas) miden cómo se compararían los ingresos por pensiones de un jubilado hipotético en el primer año después de la jubilación con sus ingresos inmediatamente antes de la jubilación.

[3] Véase el Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones, apartado 3.1, «Theoretical replacement rates and pensions in the future» [«Tasas de sustitución teóricas y pensiones en el futuro»].

[4] Véase el Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones, apartado 1.5, «Quality of life in the ‘fourth age’: the role of pensions and care services» [«Calidad de vida en la “cuarta edad”: el papel de las pensiones y los servicios asistenciales»].

Se prevé que las tasas de sustitución de las pensiones disminuyan, mientras que los costes de los cuidados de larga duración representan una parte significativa de los ingresos de las personas de edad avanzada y se espera que aumenten

Tasas de sustitución teóricas netas de las pensiones, carrera profesional de cuarenta años que finaliza a la edad de jubilación, perceptor de ingresos medio, 2022 y 2062 (hombres, puntos porcentuales, EU-27) y costes directos de los cuidados de larga duración (asistencia a domicilio) para satisfacer necesidades severas como porcentaje de la renta mediana disponible una vez recibida la ayuda pública (ambos sexos, Estados miembros de la EU-27 y OCDE)



Nota: el porcentaje es la media de los encuestados. Las estimaciones se calculan utilizando casos típicos que se ajustan a los datos de la encuesta. Las necesidades severas corresponden a unas 41,25 horas semanales de cuidados. Los valores de los costes directos en CZ son muy elevados (477 %) en comparación con otras estimaciones, por lo que no se muestran para facilitar la comparación de otras estimaciones. Los siguientes datos se refieren a zonas subnacionales: BE (Flandes), EE (Tallin), IT (Tirol del Sur) y AT (Viena). No se dispone de datos para BG, CY ni RO (no son miembros de la OCDE).
Fuente: cálculos propios de la Comisión, basados en datos de la OCDE y de los Estados miembros. Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones y análisis de la OCDE basado en su cuestionario sobre la protección social de los cuidados de larga duración, SHARE (ronda 8, de 2019, excepto PT, que se refiere a la ronda 6, de 2015) y TILDA (ronda 3, de 2015).

Los Estados miembros siguen adoptando medidas para garantizar la adecuación y la sostenibilidad fiscal de las pensiones, al tiempo que reforman los cuidados de larga duración e invierten en ellos. **Chequia** y **Eslovaquia** limitaron las opciones de jubilación anticipada y ajustaron las pensiones a fin de aumentar los incentivos para que las personas de edad avanzada trabajen más tiempo. **Irlanda** introdujo incentivos para aplazar la jubilación. **Croacia** aumentó los incentivos para inscribirse en pensiones de empleo. A fin de apoyar a los pensionistas con bajos ingresos, **España** aumentó la pensión no contributiva en un 6,9 % y **Portugal** aumentó el complemento de solidaridad para las personas de edad avanzada en un 23,0 %[1]. La reforma **estonia** de los cuidados de larga duración tiene por objeto reducir los pagos directos y mejorar las condiciones del personal asistencial, así como los servicios de asistencia a domicilio, con un apoyo financiero adicional para los municipios en función de su población de edad avanzada. La reforma **eslovena** de los cuidados de larga duración introdujo una amplia gama de servicios, como la

[1] La UE apoya los esfuerzos nacionales para garantizar unas pensiones y unos ingresos en la vejez adecuados mediante el aprendizaje mutuo y la orientación analítica en los informes trienales sobre la adecuación de las pensiones de la Comisión y del Comité de Protección Social.

ciberasistencia y servicios para mantener la independencia, a fin de garantizar una combinación equilibrada de opciones asistenciales para las personas de edad avanzada, así como una contribución obligatoria del 1 %. **Grecia** ha desarrollado una estrategia de cuidados de larga duración, que incluye reformas para garantizar que los servicios sean asequibles, sostenibles y accesibles. La estrategia **francesa** Envejecer bien incluye medidas para retrasar la dependencia, adaptar las viviendas sociales para los inquilinos de edad avanzada, apoyar a los trabajadores de la asistencia a domicilio y contratar a profesionales adicionales en los establecimientos de cuidados de larga duración para las personas de edad avanzada. **Rumanía** ha llevado a cabo reformas de las pensiones para mejorar la sostenibilidad fiscal y la adecuación. Una nueva ley de pensiones introdujo una nueva fórmula de cálculo que elimina las distorsiones, como los índices correctores y los períodos de cotización desiguales, promoviendo al mismo tiempo la prolongación de la vida laboral al incentivar el aumento voluntario de la edad de jubilación y limitar la jubilación anticipada. Con el fin de reducir la carga que pesa sobre las personas que necesitan cuidados de larga duración y apoyar a sus cuidadores no profesionales, **Alemania** adoptó una ley para aumentar en varias fases los porcentajes de las prestaciones de su seguro obligatorio de cuidados de larga duración, así como el porcentaje de cotización habitual para el seguro de cuidados de larga duración en 0,35 p.p. a partir del 1 de julio de 2023.

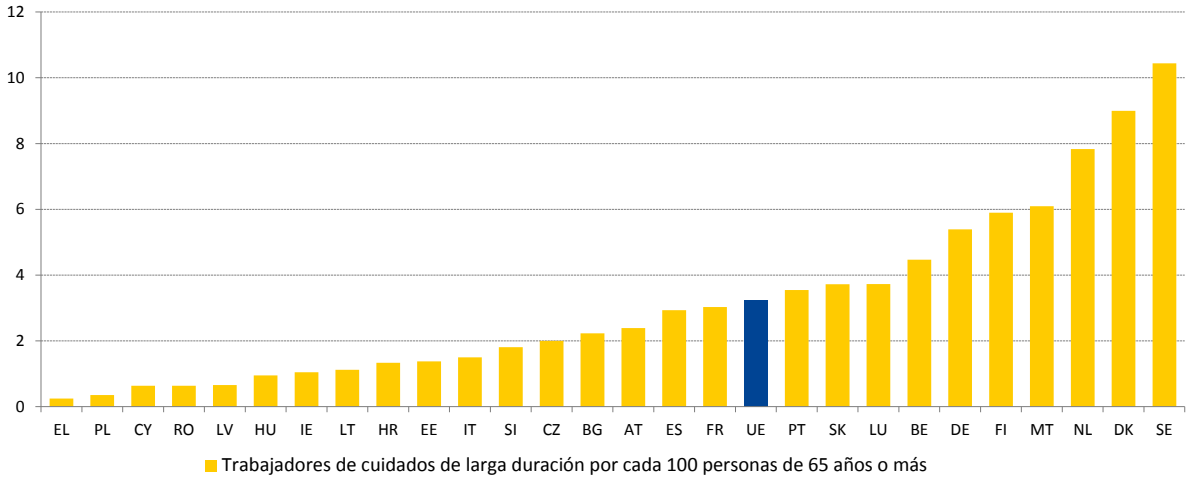
Se espera que los actuales retos estructurales de disponibilidad, asequibilidad y calidad de los cuidados de larga duración aumenten con el envejecimiento de la población. Se prevé que el número de personas que puedan necesitar cuidados de larga duración en la UE aumentará de los 31,2 millones de 2022 hasta 33,2 millones en 2030 y 37,8 millones en 2050[1]. 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)[2]. Las personas que necesitan cuidados de larga duración a menudo tienen un acceso limitado a los servicios oficiales, lo que da lugar a necesidades asistenciales no satisfechas o a una carga excesiva para los cuidadores no profesionales. En 2019, el 46,6 % 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 %).

[1] Según las previsiones del escenario de referencia. Véase Comisión Europea: 2024 Ageing Report – Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070) [«Informe de 2024 sobre el envejecimiento: previsiones económicas y presupuestarias para los Estados miembros de la UE (2022-2070)», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

[2] 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.

Gráfico 2.4.17: Existe una gran variación en la disponibilidad de trabajadores dedicados a los cuidados de larga duración entre los Estados miembros

Trabajadores dedicados a los cuidados de larga duración por cada 100 personas mayores de 65 años, 2023



Nota: los trabajadores dedicados a los cuidados de larga duración se seleccionan mediante el cruce de los códigos sectoriales (NACE) 87.1, 87.3 y 88.1 y los códigos de ocupaciones (CIUO) 2221, 2264, 2266, 2634, 2635, 3221, 3255, 5321 y 5322.
Fuente: Eurostat, extracción especial de la EPA-UE.

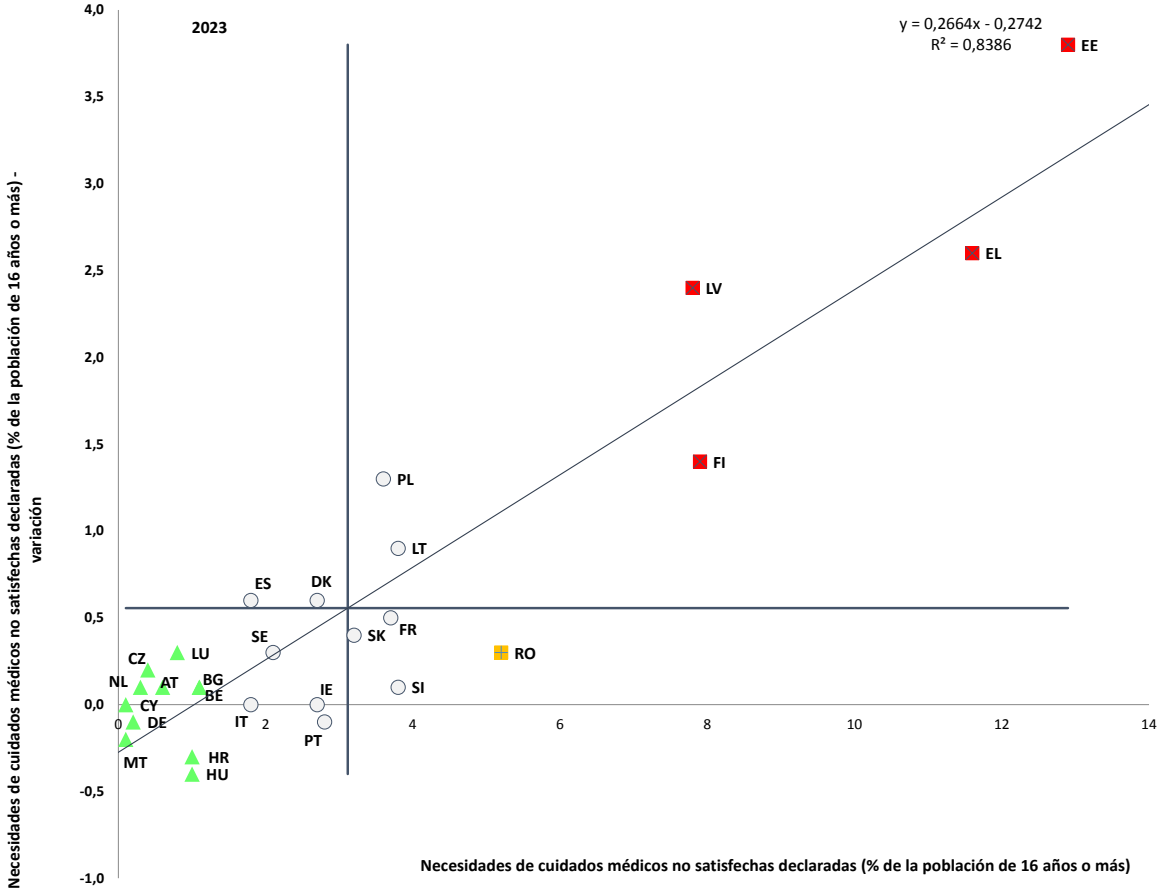
Los retos relacionados con el acceso a los cuidados de larga duración se ven exacerbados por la escasez de mano de obra y de capacidades. En 2023, 3,1 millones de trabajadores trabajaban en el sector de los cuidados de larga duración en la UE, alrededor del 1,5 % del conjunto de la mano de obra. En la práctica, el tamaño del sector de los cuidados de larga duración puede ser mayor, ya que las cifras anteriores no reflejan plenamente a los trabajadores domésticos activos en el ámbito de los cuidados de larga duración y el sector también tiene una incidencia significativa de trabajo no declarado. Mientras que la población de más de 65 años aumentará un 23 % hasta 2035, el crecimiento previsto del empleo en el sector asistencial es solo del 7 %. Por tanto, cabe esperar una escasez importante de profesionales de la salud, profesionales de nivel medio de la salud y trabajadores de los cuidados personales[1]. Según los datos más recientes de la EPA, en la UE había una media de 3,2 trabajadores dedicados a los cuidados de larga duración por cada cien personas mayores de 65 años en 2023. Sin embargo, había una gran variabilidad entre los Estados miembros, desde 0,2 en Grecia hasta 10,4 en Suecia (véase el gráfico 2.4.17). El sector adolece de un escaso atractivo, derivado de unas condiciones de trabajo difíciles y unos salarios relativamente bajos, así como de una mayor proporción de contratos temporales (16,6 % frente al 13,5 % de todos los trabajadores)[2]. La elevada prevalencia del trabajo a tiempo parcial involuntario también contribuye al atractivo relativamente bajo en varios Estados miembros, como Croacia (con un 55,8 % para los trabajadores dedicados a los cuidados de larga duración frente al 22,6 % para todos los trabajadores) y Bulgaria (con un 52,4 % para los trabajadores dedicados a los cuidados de larga duración frente al 38,0 % para todos los trabajadores). Los cuidadores domésticos e internos, que a menudo son

[1] Cedefop: Handling change with care: skills for the EU care sector [«Gestionar el cambio con cuidado: capacidades para el sector asistencial de la UE», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.
[2] Eurostat, EPA-UE de 2023.

trabajadores móviles de la UE o de terceros países, pueden enfrentarse a condiciones de trabajo especialmente difíciles y a más dificultades de acceso a la protección social. Este es el caso, en particular, de las personas que realizan trabajo asistencial no declarado.

Gráfico 2.4.18: La prevalencia de las necesidades de cuidados médicos no satisfechas aumentó, moderadamente en la mayoría de los Estados miembros y en gran medida en algunos de ellos

Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas, niveles de 2023 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 HR. Valor estimado para DE.
Fuente: Eurostat [tespm110], EU-SILC.

El porcentaje de personas que declararon necesidades de cuidados médicos no satisfechas aumentó ligeramente por término medio, debido en gran medida a aumentos considerables en unos pocos Estados miembros. En 2023, el porcentaje de personas que declararon necesidades de cuidados médicos no satisfechas fue del 2,4 % en la UE, es decir, 0,2 p.p. más que en 2022. Aunque se registró un aumento en la mayoría de los Estados miembros, la magnitud del cambio general estuvo determinada por unos pocos, que registraron los mayores porcentajes y experimentaron fuertes aumentos (a saber, Estonia, Grecia, Letonia y Finlandia) (véase el gráfico 2.4.18). Con aumentos de entre 1,4 y 3,8 p.p. y niveles comprendidos entre el 7,8 y el 12,9 %, estos cuatro países se encontraban en «situaciones críticas», debido a los elevados costes en Grecia y a las largas listas de espera en los otros tres países. Aunque experimentó un aumento por debajo de la media de la

UE, Rumanía también registró un porcentaje relativamente elevado, el 5,2 % (sobre todo por motivos económicos), en una situación «en observación» en 2023. Las cifras más bajas se registraron en Chipre, Malta, Alemania, Países Bajos y Chequia, todas ellas por debajo del 0,5 %. Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas tendían a ser dos veces mayores entre la quinta parte más pobre de la población que entre la población general en algunos países (por ejemplo, el 23,0 % frente al 11,6 % en Grecia, el 13,9 % frente al 7,8 % en Letonia y el 9,3 % frente al 5,2 % en Rumanía). Asimismo, se registraron diferencias regionales dentro de los Estados miembros; las más acusadas se observaron en Italia, Rumanía y Alemania (véase el gráfico 10 del anexo 5).

2.4.2 Medidas adoptadas por los Estados miembros

Varios Estados miembros adoptaron medidas para mejorar la adecuación de los complementos a la renta mínima. Si bien en la mayoría de los países las prestaciones de renta mínima se actualizan cada año para reflejar la evolución del coste de la vida, este no es el caso de algunos Estados miembros, en los que los aumentos siguen siendo discrecionales. Por ejemplo, en 2024, **Grecia** aumentó el nivel de su prestación de renta mínima garantizada (en un 8 %) por primera vez desde la introducción del régimen en febrero de 2017. Tras una importante reforma en 2023, **Letonia** aumentará aún más el nivel de su prestación de renta mínima garantizada a fin de cumplir una sentencia del Tribunal Constitucional en la que se había considerado que los importes anteriores no eran suficientes para garantizar una vida digna.

Algunos Estados miembros adoptaron reformas más amplias de sus regímenes de renta mínima. En el marco de su plan de recuperación y resiliencia (PRR), **Rumanía** sustituyó en 2024 su prestación de renta mínima por un régimen (Venitul Minim de Incluziune) con una mejor adecuación, indexación periódica de las prestaciones y un mayor apoyo a los beneficiarios para (re)incorporarse al mercado laboral. **Italia** también sustituyó, a partir de 2024, su régimen de renta mínima preexistente (Reddito di Cittadinanza, introducido en 2019) por un régimen más restrictivo (Assegno di Inclusione) que excluye a las personas en edad laboral consideradas aptas para el empleo. Estas personas ahora tienen acceso a un nuevo régimen separado (Supporto per la Formazione e il Lavoro) que ofrece complementos a la renta temporales (doce meses, no renovable en 2024, después renovable por un año) en combinación con apoyo a la formación y el empleo. **Francia** también ha reforzado los incentivos para la reintegración en el mercado laboral y ha establecido en su Ley de pleno empleo que los beneficiarios de la renta mínima (Revenu de solidarité active) deberán inscribirse automáticamente en el servicio público de empleo (France Travail) a más tardar el 1 de enero de 2025. En **España**, a partir de 2024, se concede el ingreso mínimo vital a quienes cumplen los requisitos sin necesidad de solicitarlo formalmente ni presentar documentos una vez agotada la prestación por desempleo no contributiva.

Los Estados miembros prosiguieron sus esfuerzos para mejorar el acceso a los servicios sociales y su calidad. En agosto de 2024, como parte de su política y legislación nacionales en el ámbito de los servicios sociales y del PRR, **Bulgaria** adoptó el mapa nacional de servicios sociales para detectar lagunas en la prestación y determinar las necesidades de inversión. En **Letonia**, las modificaciones de la Ley de servicios sociales y protección social destinadas a establecer una cesta mínima de servicios sociales que deben prestarse a nivel local están pendientes de adopción. En abril de 2024, **Rumanía** adoptó una nueva ley de reforma del sistema de servicios sociales con el fin de reforzar las normas de calidad de los cuidados y el papel de los inspectores. **Eslovaquia** introdujo una medida temporal, en vigor hasta el 1 de diciembre de 2025, destinada a aumentar la contribución financiera para la prestación de servicios sociales, a fin de mejorar su disponibilidad y las condiciones de retribución en el sector.

Los Estados miembros adoptaron medidas para apoyar el acceso a la energía y, en muchos casos, prorrogaron las medidas temporales existentes. Por ejemplo, **Luxemburgo** introdujo en julio de 2023 un paquete de medidas diseñadas, entre otras cosas, para estabilizar las facturas de electricidad de los hogares privados con una subvención pública para el período comprendido entre enero y diciembre de 2023, que se amplió posteriormente a 2024. Se adoptaron otras leyes para ayudar a reducir la dependencia de los hogares de los combustibles fósiles y promover su conversión a las energías renovables. En 2024, **España** prorrogó las medidas que regulan los mercados de la energía y las tarifas del gas, así como la garantía de suministro de energía y agua para los consumidores vulnerables o socialmente excluidos. **Malta** amplió su paquete de medidas de apoyo y subvenciones a la energía (adoptado en 2022) hasta 2026. **Rumanía** prorrogó hasta la primavera de 2024 la validez de su bono energético concedido a las personas vulnerables para reembolsar los precios de la energía. Algunos Estados miembros también introdujeron medidas estructurales para hacer frente a la pobreza energética. Por ejemplo, en noviembre de 2023, **Bulgaria** adoptó una definición jurídica de «pobreza energética» y «vulnerabilidad energética» e introdujo la prohibición de interrumpir el suministro de electricidad a las personas vulnerables desde el punto de vista energético. En enero de 2024, **Portugal** adoptó su estrategia nacional a largo plazo para luchar contra la pobreza energética 2023-2050, así como medidas para abordar la brecha digital y las desigualdades territoriales en el acceso a las comunicaciones digitales, como la promoción de planes para una cobertura completa de las redes de fibra óptica. **Italia** está diseñando un instrumento financiero para mejorar la eficiencia energética de los establecimientos públicos, como parte del capítulo de REPowerEU de su PRR.

En 2023-2024, las medidas adoptadas por algunos Estados miembros tenían por objeto reforzar el acceso a la protección social, en particular a las prestaciones por desempleo, para grupos específicos, como los trabajadores autónomos. Italia hizo permanente, a partir de 2024, el régimen de protección de los trabajadores independientes frente a las grandes caídas de las rentas del trabajo ISCRO (Indennità straordinaria di continuità reddituale e operative), que se había introducido con carácter temporal en 2021-2023. En **Polonia**, a partir de agosto de 2023, las personas que hayan ejercido una actividad empresarial durante al menos sesenta días el año anterior pueden recurrir a una bonificación (*Mały ZUS+*). Si sus ingresos anuales no superan los 120 000 PLN, en el año en curso pagan cotizaciones sociales en función de los ingresos obtenidos. Los empresarios pueden recurrir a la bonificación durante un máximo de tres años a lo largo de los siguientes cinco años. En **Grecia**, el subsidio adicional de protección de la maternidad se amplió para incluir a las trabajadoras autónomas e independientes y las agricultoras que hayan dado a luz desde septiembre de 2023. Además, se incrementó la prestación por desempleo sujeta a condiciones de recursos concedida a los trabajadores autónomos e independientes. En 2023, **Lituania** presentó una propuesta de modificación de la ley sobre el seguro de desempleo para reducir la duración de las cotizaciones mínimas exigidas (de doce a nueve meses en los últimos treinta meses), así como para ampliar el seguro a todos los grupos de trabajadores autónomos. En **Chipre**, el PRR incluye una ley revisada sobre la seguridad social presentada al Parlamento destinada a ampliar la seguridad social a los trabajadores autónomos, en particular en lo que respecta a los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y el permiso parental. En **Estonia**, se propuso una ley para sustituir el actual sistema dual de subsidio de desempleo y seguro de desempleo por un régimen único de seguro de desempleo a partir de 2026 y hacerlo accesible a los trabajadores con una vida laboral limitada. Estonia también tiene la intención de proponer, a más tardar en junio de 2025, opciones para ampliar la cobertura del seguro de desempleo a los trabajadores autónomos. En 2023, **Bélgica** reformó su régimen especial de «subsidio puente», que ofrece una asignación sustitutiva temporal (a tanto alzado) a los trabajadores autónomos obligados a cesar o suspender todas las actividades por cuenta propia por causas externas. El régimen es más accesible y rápido de activar en un nuevo marco de crisis.

Las personas con empleos atípicos también fueron objeto de medidas estratégicas para reforzar su acceso a la protección social. En **Rumanía**, la ley por la que se formaliza el empleo de los trabajadores domésticos y se da acceso a las pensiones y al seguro de enfermedad entró en vigor en enero de 2024, por lo que los trabajadores domésticos reciben pagos en forma de bonos, pagan cotizaciones a la seguridad social y están cubiertos por el seguro de enfermedad (es decir, tienen acceso gratuito a un paquete básico de servicios sanitarios). En mayo de 2024, **España** simplificó y mejoró el subsidio por desempleo para hacerlo accesible a quienes han agotado sus prestaciones contributivas o no han cotizado durante un tiempo suficiente para tener derecho a él, y también se amplió a los trabajadores agrícolas. El país reforzó asimismo los incentivos para la contratación laboral y la mejora de la protección social de los artistas y, a partir de enero de 2024, regula la cobertura de la seguridad social para los trabajadores en prácticas, tanto remuneradas como no remuneradas. Por último, España adoptó medidas en marzo de 2023 para garantizar el nivel de las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores domésticos. En **Eslovenia**, las modificaciones de 2023 de la Ley de asistencia sanitaria y seguro de enfermedad (1992) revocaron el seguro de enfermedad voluntario para todas las categorías de personas aseguradas que anteriormente eran responsables de copagos y, en su lugar, introdujeron una contribución sanitaria obligatoria a tanto alzado por el mismo importe que la antigua prima del seguro de enfermedad voluntario, a partir de 2024. **Chequia** modificó la legislación aplicable a los acuerdos para realizar trabajo, exigiendo su registro a partir de julio de 2024 y ampliando la cobertura de la seguridad social a este tipo de contratos a partir de 2025, en las mismas condiciones que para los empleados convencionales. En **Chipre**, se adoptó una ley en 2023 para mejorar los derechos de los empleados, incluidos los que tienen formas de empleo atípicas y los trabajadores en disponibilidad.

Las asignaciones familiares y por hijos aumentaron en varios Estados miembros, especialmente en el caso de las familias monoparentales. En **Bulgaria**, la prestación para las madres solteras que crían niños menores de 3 años aumentó un 83 %. Paralelamente, se elevaron los umbrales de renta para las prestaciones generales por hijos. En **Portugal**, la prestación por hijo aumentó para la mayoría de los beneficiarios, pero con mayor firmeza para las familias monoparentales y familias numerosas. En 2024, la asignación familiar portuguesa varió entre 42,91 EUR y 183,03 EUR al mes. La prestación adicional de garantía infantil destinada a los niños en situación de pobreza extrema es de 50 EUR al mes por niño, hasta un máximo de 122 EUR al mes (prestación por niño + la garantía infantil adicional). En **Rumanía**, el importe de la asignación por hijos aumentó por la tasa de inflación del año anterior a partir del 1 de enero de 2024. Mientras tanto, la prestación de crianza para progenitores de gemelos, mellizos, trillizos y múltiples aumentó un 50 %. Dos de las subvenciones nacionales únicas por nacimiento de hijos también se incrementaron. En Bulgaria, la prestación por nacimiento y la prestación por embarazo aumentaron un 50 %. **Grecia** aumentó la subvención por nacimiento en función del número de hijos con efecto retroactivo a partir de 2023.

El apoyo a la educación y cuidados de la primera infancia experimentó un aumento del gasto en algunos Estados miembros, mientras que se adoptaron otras medidas para abordar el reto que suponen los riesgos de pobreza de los niños. En **Irlanda**, la subvención para diferir los gastos del cuidado de los niños se incrementó un 51 %, mientras que en **Italia** aumentó a 3 600 EUR anuales para los niños nacidos a partir del 1 de enero de 2024 en determinadas condiciones. En el contexto del PRR, Italia también está aumentando las plazas disponibles en las estructuras de educación y cuidados de la primera infancia y se espera que cree más de 150 000 plazas para niños de entre 0 y 6 años de aquí a mediados de 2026. También en **Bulgaria**, la educación y cuidados de la primera infancia se beneficiará de inversiones adicionales (FSE+ y presupuesto nacional) destinadas a aumentar su inclusividad. **Croacia** adoptó, en el marco de su PRR, un nuevo modelo para la financiación de las instalaciones de educación y cuidados de la primera infancia, con el objetivo de aumentar su disponibilidad y asequibilidad. **España** tiene previsto crear al menos mil unidades de apoyo para el alumnado vulnerable en los distritos escolares en el marco de su PRR, así como un programa para ofrecer alimentos y otros productos básicos a las familias con menores. **Rumanía** suministra una comida diaria a unos 650 000 niños desfavorecidos de 2 200 escuelas.

Algunos países se centraron en mejorar las políticas generales en materia de discapacidad, mientras que otros reforzaron sus prestaciones por discapacidad. Por ejemplo, **Grecia** actualizó la Estrategia Nacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad centrada en los años 2024-2030. El país también completó el programa piloto de asistencia personal y el proceso de evaluación de la discapacidad, que se implantará en 2025. A partir de 2024, quienes deseen reincorporarse al mercado laboral pueden hacerlo, al tiempo que siguen recibiendo el pago de la pensión. **Bulgaria** mejoró la adecuación de la prestación mensual para los niños con discapacidad. **Malta** aumentó la subvención para los progenitores que cuidan de niños con discapacidad grave. En **Italia**, en el marco del PRR, se aplicó plenamente una reforma en 2024 para apoyar la autonomía de las personas con discapacidad, mejorando la evaluación y el acceso a servicios de apoyo personalizados. En consonancia con la reforma, una inversión incluida en el PRR apoya proyectos individualizados que ofrecen soluciones de vivienda y de TIC a las personas con discapacidad.

Los Estados miembros adoptaron medidas reglamentarias y no reglamentarias que ofrecen o amplían las ayudas al alquiler con el fin de mejorar el acceso a una vivienda asequible para los hogares de renta baja y los grupos vulnerables, como los jóvenes. En agosto de 2023, **Luxemburgo** introdujo modificaciones jurídicas en el marco de las ayudas a la vivienda para dar prioridad al apoyo a los hogares menos favorecidos, tras haber introducido ya un aumento de las subvenciones de alquiler para los hogares con niños y una prima por alquiler para los jóvenes empleados en mayo de 2023. En 2024, **Malta** reformó su régimen de subsidios a la vivienda de alquiler privado para alcanzar un importe máximo de 6 000 EUR al año, al tiempo que aplicó un plan de asistencia integrada para los arrendatarios que se enfrentan a importantes atrasos en el pago de alquileres. En mayo de 2024, **Portugal** aprobó el paquete de medidas sobre vivienda Construir Portugal, que incluye incentivos de vivienda para los jóvenes, como un acceso ampliado a las subvenciones de alquiler.

En el contexto del elevado coste de la vida, los Estados miembros siguieron adoptando medidas para contribuir al nivel de vida de los jubilados, especialmente los que perciben pensiones mínimas o bajas. En **Bulgaria**, se tomó la decisión de aumentar todas las pensiones, incluida la pensión social, un 11 % en julio de 2024 para tener en cuenta la elevada inflación. Del mismo modo, en **Eslovaquia** se adoptaron cambios en la indexación de las pensiones, abordando la elevada inflación, y se aplicó por primera vez una indexación extraordinaria de las prestaciones de las pensiones, mientras que la indexación de las pensiones mínimas se reactivó, lo que dio lugar a dos aumentos en 2023. En **Portugal**, el valor de referencia del complemento de solidaridad para las personas de edad avanzada se incrementó un 23 % y, en **Malta**, la subvención para las personas que alcanzan los 80 años aumentó de 50 EUR a 450 EUR al año. En **Rumanía**, la Ley de pensiones de diciembre de 2023 introdujo un mecanismo de indexación de las prestaciones sociales para las personas que perciben pensiones de vejez de baja cuantía. Por último, las pensiones contributivas aumentaron un 3,8 % en **España**, con un límite máximo de 3 175 EUR, mientras que las pensiones no contributivas y la renta mínima aumentaron un 6,9 %. En **Grecia**, la indexación anual de las pensiones se reactivó por primera vez desde 2008, lo que dio lugar a un aumento del 7,75 % para el año 2023, del 3 % para el año 2024 y del 2,4 % para el año 2025.

Para reforzar la adecuación y la sostenibilidad fiscal de sus sistemas de pensiones, los Estados miembros siguieron adoptando medidas para aumentar la participación de las personas de edad avanzada en el mercado laboral y también introdujeron algunas reformas de los parámetros. Irlanda puso en marcha medidas que ofrecen a las personas la opción de seguir trabajando hasta la edad legal de jubilación y más allá. Las condiciones para la jubilación anticipada se endurecieron en **Eslovaquia** mediante cambios en el cálculo del tiempo de trabajo necesario y del porcentaje de reducción del importe de la pensión. **Chequia** también limitó la jubilación anticipada. En **Finlandia**, en enero de 2024, se promulgó una reforma fiscal que ofrece mayores incentivos al trabajo para los jubilados mayores de 65 años que perciben una pensión. A partir de 2024, **Italia** aumentó de 63 años a 63 años y 5 meses el requisito de edad para acceder al régimen de jubilación anticipada Anticipo de Pensiones Sociales (APE Sociale), y también de 60 a 61 años el del régimen Opción Mujer. Por ejemplo, **España** amplió temporalmente la posibilidad de jubilación parcial con un contrato de relevo en la industria manufacturera, que permite a las personas acceder a una parte de su pensión a la edad de 61 años y reducir las horas de trabajo en hasta un 80 %. También se prevén reformas exhaustivas en el PRR de **Chequia**, para preservar la adecuación y la sostenibilidad fiscal de las pensiones. En **Grecia**, a partir de enero de 2024, se suprime la reducción del 30 % de la pensión principal y la pensión complementaria para los pensionistas que trabajen. La pensión se paga ahora en su totalidad a todos los pensionistas que opten por reincorporarse al mercado laboral.

Algunos países adoptaron medidas para propiciar la introducción de pensiones complementarias. Croacia introdujo nuevas normas que otorgan a las empresas que gestionan fondos de pensiones obligatorios y voluntarios y a las empresas de seguros de pensión la flexibilidad necesaria para preservar el valor real de los activos de la persona asegurada. Ahora es posible un pago único de hasta el 20 % del total de los fondos capitalizados de los fondos de pensiones de empleo. En **Irlanda**, se ha presentado un proyecto de ley del sistema de ahorro para la jubilación de afiliación automática, con la posibilidad de renunciar al cabo de seis meses.

Los Estados miembros introdujeron diferentes medidas para mejorar el acceso a los servicios sanitarios y la calidad de la asistencia. Irlanda amplió la posibilidad de acogerse al sistema de tarjetas de visita al médico general en función de los recursos y concedió atención médica general gratuita a medio millón de personas adicionales en 2023 (mientras que sigue siendo el único Estado miembro sin cobertura sanitaria primaria universal). En el contexto de su PRR, **Italia** está invirtiendo en nuevos centros sanitarios (como los hospitales comunitarios y las Casas Comunitarias de Salud) y en telemedicina, con el objetivo de acercar los servicios sanitarios a los pacientes. A partir de 2023, el PRR también apoya a las farmacias en municipios pequeños para reforzar el acceso a la asistencia sanitaria en las zonas rurales y remotas. Además, Italia adoptó la Ley 107 de julio de 2024, por la que se introduce un sistema de seguimiento y control para reducir las listas de espera en el Servicio Nacional de Salud. Cada región nombrará un gestor regional de asistencia sanitaria (RUAS) encargado de abordar los problemas detectados. En abril de 2024, la Asamblea Nacional de **Bulgaria** adoptó la Estrategia Nacional de Salud 2030, como una reforma incluida en su PRR, que se espera que mejore el acceso a los servicios sanitarios en todo el país.

Asimismo, se han adoptado medidas para reforzar la atención primaria centrada en el paciente, la atención integrada y la asistencia sanitaria digital. Lituania, por ejemplo, puso en marcha un nuevo servicio piloto de lanzadera para pacientes que no pueden utilizar el transporte individual o público por motivos de salud, sociales o económicos, a fin de reforzar el enfoque centrado en el paciente y aumentar el acceso a los servicios sanitarios. A fin de impulsar la digitalización del sistema sanitario y como base de su Estrategia de Digitalización para la Salud y los Cuidados, **Alemania** ha aprobado la Ley Digital, que entró en vigor en marzo de 2024 y que establece, entre otras cosas, un registro nacional electrónico del paciente (ePA for all). A través de medidas incluidas en el PRR nacional, **Portugal** también adoptó actos jurídicos en 2023 que revisaban la organización y el funcionamiento de los servicios de atención primaria para reforzar su papel en el Sistema Nacional de Salud. En 2024, las unidades locales de salud se aplicaron por ley en todo el país; con ellas, la atención primaria y hospitalaria es gestionada por un único consejo. En agosto de 2023, **Letonia** aprobó una Estrategia de Salud Digital, cuyo objetivo es mejorar la disponibilidad de datos, la interoperabilidad y los servicios digitales. En **Austria**, la reforma de la asistencia sanitaria 2024-2028 incluye medidas para reforzar la atención primaria y ampliar los servicios sanitarios digitales.

Los Estados miembros también adoptaron medidas para hacer frente a la escasez de personal sanitario y mejorar la retención del personal. En **Suecia**, en julio de 2023, entró en vigor una legislación que regula el título profesional de los asistentes de enfermería, incluida en el PRR. A partir de septiembre de 2023, en **Francia**, los estudiantes de medicina general deben completar un año adicional de estudios de posgrado en asistencia ambulatoria, de preferencia en zonas insuficientemente atendidas. En diciembre de 2023, como parte de sus PRR, **Estonia** modificó la legislación para incentivar a los enfermeros a trabajar en zonas remotas, mientras que **Lituania** introdujo modificaciones de actos jurídicos destinadas a mejorar el desarrollo de la carrera de los profesionales sanitarios. En enero de 2024, **Dinamarca** promulgó una nueva ley sobre la transferencia de varias tareas específicas de los médicos a los enfermeros. En marzo de 2024, **Bélgica** aprobó dos leyes que definen el papel de los enfermeros de medicina avanzada y especifican sus actividades clínicas y sus condiciones. En **Grecia**, una nueva legislación de mayo de 2024 permite a los médicos privados colaborar con hospitales públicos, llevar a cabo procedimientos médicos y participar en clínicas y cirugías ambulatorias fuera del horario habitual. En **Italia**, durante el período 2021-2026, el PRR apoya la concesión de 2 700 becas adicionales en el ámbito de la medicina general para contribuir a la disponibilidad de personal médico. En 2024, el Ministerio de Sanidad de **Chipre** puso en marcha una campaña de comunicación para animar a los estudiantes de secundaria a cursar estudios de enfermería y enfermería obstétrica. En el curso académico 2024-2025, se matricularon 182 estudiantes de enfermería, un 85 % más que un año antes.

Se adoptaron medidas para mejorar la salud pública haciendo hincapié en la prevención de enfermedades y la promoción de la salud, en particular la salud mental. En **Luxemburgo**, en julio de 2023 se publicó el nuevo Plan Nacional de Salud Mental 2024-2028. En **Portugal**, se adoptó una nueva ley de salud mental, como parte del PRR, que regula los derechos de las personas con enfermedades mentales, así como la hospitalización o el tratamiento obligatorios. **Estonia** está elaborando un plan de prevención del suicidio, previsto para finales de 2024. En agosto de 2023, **Rumanía** creó el Registro Nacional del Cáncer bajo la administración del Instituto Nacional de Salud Pública. **Rumanía** también adoptó la Estrategia Nacional de Vacunación 2023-2030 en octubre de 2023. En **España**, el Consejo Interterritorial aprobó el Plan de Prevención y Control del Tabaquismo 2024-2027 en abril de 2024.

Varios Estados miembros intentaron reforzar la asequibilidad, la disponibilidad y la calidad de los servicios de cuidados de larga duración y abordar los retos a que se enfrentan los cuidadores profesionales y no profesionales. En diciembre de 2023, **Eslovenia** adoptó una nueva ley sobre cuidados de larga duración que define las fuentes y los métodos de financiación pública estable de los cuidados de larga duración, incluida una nueva cotización obligatoria a la seguridad social para los cuidados de larga duración, del 1 % de los ingresos brutos, a partir del 1 de julio de 2025. La Ley también establece las condiciones para la prestación de servicios de cuidados de larga duración seguros y de calidad. En **Estonia**, la reforma relativa a los cuidados entró en vigor el 1 de julio de 2023 y define la manera en que se financian los servicios de cuidados de larga duración, reduce los pagos directos y garantiza que los beneficiarios de cuidados con una renta baja reciban ayuda para cubrir sus gastos por cuidados. El país adoptó asimismo requisitos mínimos de calidad más detallados para la atención general y la asistencia a domicilio y, como parte de su PRR, en febrero de 2024 modificó su plan de acción relativo a un modelo de asistencia integrada, estableciendo las funciones y responsabilidades de los agentes implicados y definiendo la futura financiación del sistema. Desde 2023, **Finlandia** utiliza el instrumento de evaluación de residentes para evaluar las necesidades de servicio y la capacidad funcional de las personas de edad avanzada. Además, la legislación finlandesa exige que los asistentes sociales evalúen de inmediato las necesidades de ayuda urgente, comenzando en los siete días hábiles siguientes al contacto del cliente o de sus representantes. **Italia**, en el marco de su PRR, aplicó plenamente una reforma para mejorar las condiciones de vida de las personas mayores no autosuficientes, simplificando el acceso a los servicios sanitarios y sociales, facilitando una evaluación multidimensional y definiendo proyectos individualizados que promueven la desinstitucionalización. En marzo de 2024, **Bulgaria** adoptó una estrategia para el desarrollo de los recursos humanos en el ámbito social (hasta 2030), con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en el sector social, así como las capacidades y competencias, atraer a más trabajadores, adaptar mejor los itinerarios educativos y aumentar la motivación y el apoyo. En julio de 2023, **Suecia** introdujo un título profesional protegido para los asistentes de enfermería, con el fin de garantizar la calidad y la seguridad de los cuidados, y hasta la fecha ha expedido 73 196 certificados. En vigor desde abril de 2024, **Francia** introdujo varias medidas para los profesionales de la asistencia a domicilio, entre ellas una tarjeta profesional, una ayuda anual de apoyo a la movilidad y un subsidio a tanto alzado por la duración del viaje. En 2023, **Portugal** modificó el código laboral para proteger mejor a los trabajadores domésticos y, en 2023 y 2024, cambió la legislación en materia de cuidadores no profesionales, en particular la ayuda financiera y la conexión con los cuidadores profesionales, estableciendo condiciones para el descanso de los cuidadores. Desde 2024, **Malta** ha venido ampliando su régimen Carer at Home, que proporciona apoyo financiero a los ciudadanos de edad avanzada con baja dependencia que emplean a cuidadores con una cualificación reconocida para que les ayuden a satisfacer sus necesidades cotidianas. **Francia** viene aplicando la estrategia «Envejecer bien» desde 2023, que incluye cincuenta medidas para retrasar la dependencia, adaptar las viviendas sociales para los inquilinos de edad avanzada, contratar a 50 000 profesionales en instalaciones de asistencia para personas de edad avanzada y evitar el aislamiento social de dichas personas, promoviendo al mismo tiempo la solidaridad intergeneracional. **Grecia** está desarrollando una estrategia de cuidados de larga duración para garantizar la sostenibilidad de las estructuras asistenciales, un marco regulador más cohesionado y procesos operativos normalizados.

CAPÍTULO 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 los principios 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 COEM-CPS[1], que también respaldan las principales conclusiones horizontales presentadas en el apartado 1.4 del capítulo 1. Aunque todas las fichas se basan en los valores del cuadro de indicadores sociales y en las categorizaciones JER, conforme a las descripciones del recuadro del apartado 1.4 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[2] 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 6 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 corresponde a 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.

[1] 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.

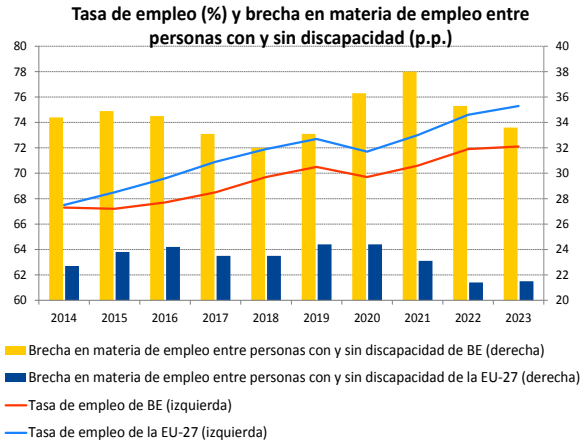
[2] Para conocer los detalles técnicos de los indicadores principales del cuadro de indicadores, incluida la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad sobre la base del concepto del indicador global de limitación de actividad (GALI), véase el anexo 2.

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 o no mejora (tan rápido), mientras que la media de la UE sí lo hace.

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 JER. Un ejemplo es el cambio de «en la media» a «débil pero en mejoría» en la edición del Informe conjunto sobre el empleo de 2024, seguido de un nuevo deterioro hasta el nivel de «situación crítica» en la edición de 2025. 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

En 2023, apoyado por el crecimiento económico, el mercado laboral continuó su tendencia al alza en un contexto de considerable escasez de mano de obra. A pesar de las mejoras experimentadas en la última década, la tasa de empleo, del 72,1 % en 2023, sigue estando por debajo de la media de la UE en cuanto a nivel y cambio y muestra una «situación crítica», con grandes diferencias regionales y con algunos grupos, como las personas poco cualificadas, las personas nacidas fuera de la UE y las personas de edad avanzada, aún más rezagados. Esto se debe en gran medida a que la tasa de actividad de Bélgica es inferior a la media de la UE. Las tasas de desempleo y de desempleo de larga duración están «en la media», con un 5,5 y un 2,2 %, respectivamente, lo que también ocurre con la brecha de género en el empleo (de 7,6 p.p.). La brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad aumentó de forma constante entre 2018 y 2021 (de los 32 a los 38 p.p.) y, a pesar de que bajó a 33,6 p.p. en 2023, sigue siendo una de las más elevadas de la UE (frente a una media de la UE de 21,5 p.p.) y se ha mantenido en una «situación crítica» durante tres años consecutivos. Por último, a pesar del aumento del salario real en 2023, la renta bruta disponible de los hogares per cápita aún no ha recuperado terreno respecto de la media de la UE y permanece «en observación».



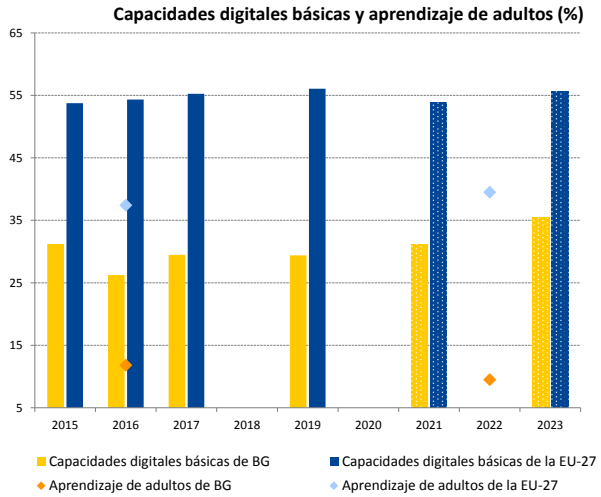
Nota: interrupción en la serie cronológica de BE en 2017.
Fuente: Eurostat [lfsi_emp_a] EPA-UE y

Los resultados de Bélgica son mejores que la media en el ámbito de la educación y las capacidades. La proporción de adultos que participaron en el aprendizaje está «en la media», con un 34,9 % (frente al 39,5 % en la UE), al igual que la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), con un 9,6 %. Con un 56,3 % de todos los niños menores de 3 años en guarderías oficiales y una proporción del 6,2 % de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, Bélgica obtiene resultados «mejores que la media» (aunque con importantes variaciones regionales). Este es también el caso de la proporción de la población adulta que tiene al menos capacidades digitales básicas (59,4 %), lo que puede apoyar las transiciones ecológica y digital. Al mismo tiempo, las competencias en lectura, matemáticas y ciencias han disminuido en los últimos años y existen importantes desigualdades por entorno socioeconómico y origen migrante.

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. En lo que respecta al impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza, que está muy por encima de la media de la UE (50,8 % frente al 34,7 % en 2023), y la desigualdad de ingresos, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles (3,4 frente a 4,7 a nivel de la UE), Bélgica es un «país con mejores resultados». Aunque en 2023 la tasa AROPE global (del 18,6 % frente al 21,3 % en la UE) se sigue registrando como «en la media», los porcentajes de la población total y de los niños en riesgo de pobreza o exclusión social han ido disminuyendo desde 2017 y, en el caso de los niños, el porcentaje se ha reducido hasta ser «mejor que la media» (del 19,0 % frente al 24,8 % en la UE). Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (solo el 1,1 % en 2023) son «mejores que la media», mientras que el sobrecoste de la vivienda, que afecta al 7,7 % de la población, se registra «en la media» (es del 8,8 % a nivel de la UE).

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 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 1.4).

Bulgaria



Nota: la definición del indicador de capacidades digitales cambió a partir de 2021, pero abarca un concepto que es muy similar al de años anteriores.
Fuente: Eurostat [extracción especial de la encuesta AES], [tepsr_sp410], [isoc_sk_dskl_i], Encuesta

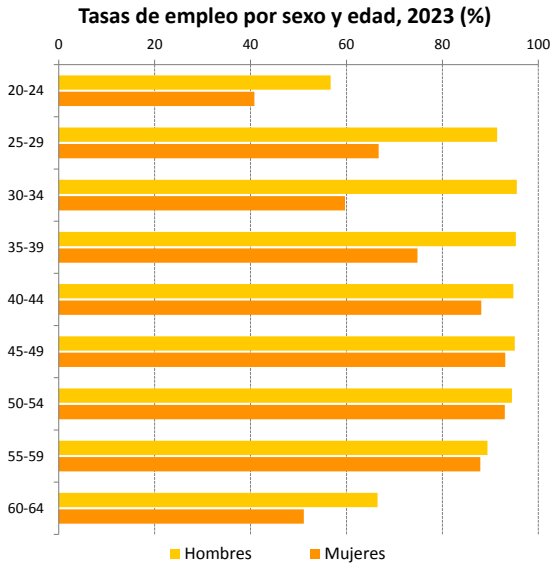
Bulgaria se enfrenta a retos relacionados con la formación de capacidades, que afectan a la empleabilidad de algunos grupos y obstaculizan el crecimiento de la productividad y la competitividad. La participación de los adultos en el aprendizaje disminuyó entre 2016 y 2022 y, con un 9,5 % en 2022 (frente al 39,5 % en la UE), se encuentra entre las más bajas de la UE, lo que representa una «situación crítica». Para abordar esta cuestión será necesario realizar importantes esfuerzos adicionales. A pesar de una reciente mejora, la proporción de la población adulta que tiene al menos capacidades digitales básicas también sigue siendo una de las más bajas de la UE, con un 35,5 % frente al 55,6 % a nivel de la UE en 2023, lo que constituye otra «situación crítica». Reforzar la adquisición de capacidades por parte de los adultos, también en el ámbito digital, es fundamental para favorecer la doble transición ecológica y digital. La proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales sigue siendo baja (17,4 % frente al 37,5 % en la UE en 2023). Esto está «en observación», ya que puede afectar a las perspectivas a largo plazo de los niños en el aprendizaje. El nivel de capacidades básicas y digitales entre los jóvenes es bajo y existen grandes desigualdades en los resultados educativos.

Bulgaria experimentó mejoras en relación con la inclusión y la protección sociales, pero persisten importantes retos. Aunque la tasa AROPE disminuyó 2,2 p.p. en 2023 lo que vino acompañado de una evolución positiva del mercado laboral y un crecimiento de los salarios y las pensiones, sigue siendo una de las más elevadas de la UE (30,0 % frente al 21,3 %, «débil pero en mejoría»). Además, se registró una disminución considerable del número total de menores de edad en riesgo de pobreza o exclusión social, de 34 000 (es decir, el 8,3 %), en comparación con 2022. Sin embargo, con un 33,9 % en 2023, la tasa sigue siendo una de las más elevadas de la UE (24,8 %) y constituye una «situación crítica». A pesar de las mejoras, los grupos vulnerables, como los gitanos (81 %), las personas con discapacidad (42,4 %) y las personas que viven en zonas rurales (39,3 %), estaban más expuestos a riesgos de pobreza o exclusión social que otros. En general, tanto el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza como la desigualdad de ingresos mejoraron en 2023 (del 24,4 al 27,7 % y del 7,3 al 6,6 %, respectivamente, ambos «débiles pero en mejoría»).

El mercado laboral búlgaro siguió obteniendo buenos resultados en un contexto de disminución de la población, aunque con diferencias regionales significativas. Aunque el país ha alcanzado una tasa de empleo históricamente elevada (76,2 % en 2023), que está «en la media» con respecto a la UE (75,3 %), las diferencias entre regiones oscilan entre el 80,5 % en la región con mejores resultados y el 67,2 % en la región con peores resultados. También existen diferencias sustanciales entre los grupos de población. La brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad siguió estando muy por encima de la media de la UE en 2023 (39,5 frente a 21,5 p.p.), tras haber registrado un aumento de 10,0 p.p. en comparación con 2022, y se deterioró durante dos años consecutivos, alcanzando una «situación crítica». Aunque ha disminuido en los últimos años, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), del 13,8 % en 2023, seguía estando por encima de la media de la UE (11,2 %) y ahora 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», incluido uno que se ha deteriorado con el tiempo, **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 1.4).

Chequia



Fuente: Eurostat [lfsa_ergan], EPA-UE.

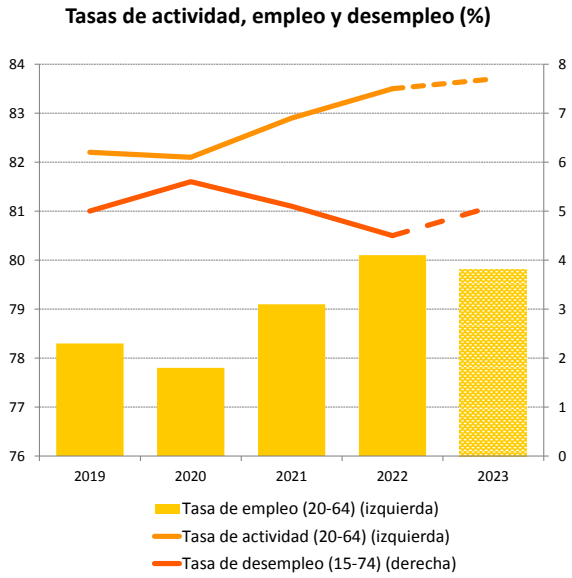
En general, los resultados positivos del mercado laboral van acompañados de una escasez de mano de obra y unas condiciones relativamente más difíciles para determinados grupos de población. En 2023, Chequia se encontraba entre los «países con mejores resultados» de la UE con respecto a las elevadas tasas de empleo y las bajas tasas de desempleo (81,7 y 2,6 %, respectivamente), a pesar de un crecimiento económico ligeramente negativo. La baja tasa de desempleo de larga duración (0,8 % en 2023) también fue «buena, pero requiere vigilancia», tras un aumento de 0,2 p.p. en comparación con 2022. Sin embargo, la brecha de género en el empleo se situó en 13,9 p.p. en 2023, una de las más mayores de la UE, y supone una «situación crítica». Además, la tasa de participación de los niños menores de 3 años en guarderías oficiales (4,5 % en 2023) disminuyó 2,3 p.p. en comparación con 2022 y sigue muy por debajo de la media de la UE (37,5 %), lo que también constituye una «situación crítica». Esto, combinado con los retos que afectan a la calidad en la prestación de los servicios de guardería, puede afectar a las perspectivas de aprendizaje a largo plazo de los niños y a la participación de las mujeres en el mercado laboral. La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) disminuyó 1,3 p.p., hasta situarse en el 10,1 % en 2023, y, al igual que la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad (22,2 p.p. en 2023), está «en la media». Reforzar la participación en el mercado laboral de las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos, como los ciudadanos ucranianos bajo protección temporal y los gitanos, podría ayudar a mitigar la escasez de mano de obra.

Los resultados de Chequia en relación con las capacidades están mejorando, pero la participación de los adultos en actividades educativas se enfrenta a retos. Esta última fue una de las más bajas entre los Estados miembros (21,2 % en 2022 frente al 39,5 % en la UE), lo que indica una «situación crítica». Al mismo tiempo, entre 2021 y 2023, la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas aumentó del 59,7 al 69,1 %, por lo que ahora es «mejor que la media». Seguir promoviendo el aprendizaje de adultos y el desarrollo de capacidades puede ayudar a fomentar la capacidad de innovación y facilitar las transiciones ecológica y digital.

Chequia cuenta con un sistema de protección social que funciona correctamente, pero se enfrenta a retos en el ámbito de la vivienda social. La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) fue del 12,0 % en general y del 15,0 % entre los menores de edad en 2023, lo que convierte a Chequia en un «país con mejores resultados» (frente a las medias de la UE del 21,3 y el 24,8 %, respectivamente). Ambos indicadores aumentaron ligeramente con respecto a 2022, en un contexto de inflación superior a la media de la UE. La renta bruta disponible real de los hogares per cápita disminuyó de 123,9 en 2022 a 121,6 en 2023 y está «en observación». La asequibilidad de la vivienda en las ciudades checas requiere un estrecho seguimiento, con una tasa de sobrecoste de la vivienda considerablemente más elevada (13,2 %) registrada en 2023 en comparación con las zonas rurales (6,0 %) (9,1 % en general, «en la media»). Por último, Chequia sigue estando «mejor que la media» por lo que respecta a las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas.

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 1.4).

Dinamarca



Fuente: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EPA-UE.

La rigidez del mercado laboral de los últimos años está disminuyendo ligeramente, mientras que el desempleo ha aumentado. Tras años de crecimiento récord del empleo, en 2023 se produjo una reducción marginal de la tasa de empleo, hasta llegar al 79,8 % (– 0,3 p.p. en comparación con 2022), lo que generó un cambio de «mejor que la media» a «bueno, pero requiere vigilancia»[1]. Dado que el crecimiento económico generó algo menos empleo que en el período posterior a la pandemia, la tasa de desempleo aumentó 0,6 p.p., hasta situarse en el 5,1 % ya en 2023, lo que dio lugar a una situación que está «en observación». Si bien la presión sobre el mercado laboral disminuye[2], el país sigue enfrentándose a escasez de mano de obra en determinados sectores, en particular en los relacionados con las transiciones ecológica y digital. También existen diferencias regionales en cuanto a las dificultades para contratar nuevo personal[3]. La situación de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) sigue siendo «mejor que la media», a pesar de un aumento de 0,7 p.p., hasta alcanzar el 8,6 % en 2023. Del mismo modo, Dinamarca también obtiene resultados «mejores que la media» en lo que respecta a la brecha de género en el empleo, que actualmente se sitúa en 5,6 p.p., frente a la media de la UE de 10,2 p.p.

El porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación ha aumentado desde 2020. El indicador aumentó del 10,0 % en 2022 al 10,4 % en 2023 (0,9 p.p. por encima de la media de la UE) y está «en observación». Esto merece atención también a la luz de la escasez general de trabajadores cualificados que experimenta el país. La tasa de participación de los adultos en el aprendizaje del 47,1 % en 2022 es «mejor que la media» (39,5 % en la UE), incluso después de una pequeña disminución con respecto a 2016, y la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas es asimismo «mejor que la media» (69,6 % en 2023). Dinamarca se encuentra entre los países con el mayor porcentaje de niños menores de 3 años en

[1] Hay una interrupción en la serie cronológica del valor de 2023 de las tasas de empleo, desempleo, desempleo de larga duración, participación de la población activa y ninis, así como la brecha de género en el empleo, que se refleja en la cifra.
[2] Comisión Europea, Previsiones económicas europeas de otoño de 2024.
[3] Agencia Danesa del Mercado Laboral y la Contratación: Rekrutteringssurvey Rapport, marts 2024 [Encuesta sobre contratación. Informe de marzo de 2024, publicación en danés].

guarderías oficiales (69,9 % en 2023, «bueno, pero requiere vigilancia», tras una caída de 4,8 p.p. con respecto a 2022).

El sistema de protección social funciona muy bien, pero los costes de la vivienda siguen afectando a los grupos vulnerables. La situación en relación con el riesgo de pobreza o exclusión social en general es «mejor que la media» y Dinamarca es un «país con mejores resultados» en relación con la pobreza infantil y el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza. Sin embargo, con un 15,4 %, la proporción de hogares sobrecargados por los costes de la vivienda sigue siendo elevada. Por tercer año consecutivo, esto constituye una «situación crítica» y refleja la limitada oferta de viviendas asequibles en las ciudades más grandes.

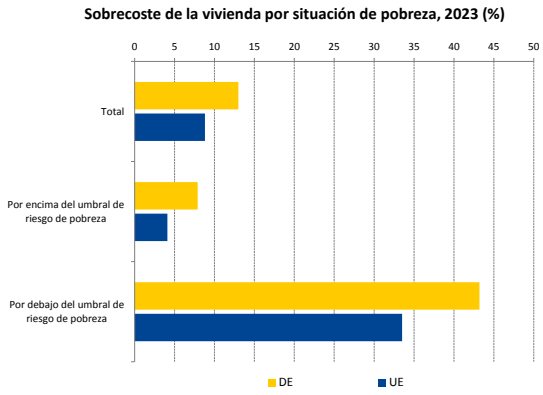
A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los tres indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Dinamarca se enfrente a riesgos potenciales para la convergencia social al alza y, por tanto, no será necesario un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.4).

Alemania

En el ámbito de la educación y las capacidades, la situación de las personas que abandonan prematuramente los estudios y la formación es difícil, mientras que Alemania obtiene buenos resultados en materia de aprendizaje de adultos. La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación es elevada y aumentó hasta el 12,8 % en 2023 (frente al 9,5 % en la UE), lo que indica una «situación crítica». Al mismo tiempo, la proporción de jóvenes de 15 años que carecen de capacidades básicas en matemáticas y ciencias (29,5 y 22,9 %, respectivamente, en 2022) casi se ha duplicado desde 2012 (PISA, 2022), con un mayor impacto socioeconómico en los resultados educativos. Esto requiere atención también a la luz de las capacidades necesarias para el mercado laboral y las transiciones ecológica y digital. Por otra parte, la proporción de la población adulta que tiene al menos capacidades digitales básicas aumentó 3,3 p.p., hasta situarse en el 52,2 % en 2023 (frente al 55,6 % en la UE), y ahora está «en la media», mientras que la participación global de los adultos en actividades educativas, del 53,7 % en 2022, convierte a Alemania en uno de los «países con mejores resultados» de la UE.

El mercado laboral alemán funciona bien en general, pero sigue habiendo escasez de mano de obra y de capacidades y las mujeres no están lo suficientemente integradas en el mercado laboral. A pesar de la desaceleración económica, la tasa de empleo es elevada y aumentó hasta el 81,1 % en 2023 («mejor que la media»), mientras que la tasa de desempleo y su componente de larga duración se mantuvieron en niveles muy bajos [3,1 % («país con mejores resultados») y 1,0 % («mejor que la media»), respectivamente], en un contexto de escasez de mano de obra. Por otra parte, si bien la brecha de género en el empleo está «en la media», 7,7 p.p. en 2023, la brecha de género en el empleo a tiempo parcial siguió siendo una de las más elevadas de la UE (36,9 p.p. frente a 20,2 en la UE). Se calcula que el actual régimen matrimonial de división de impuestos mantiene hasta 185 000 equivalentes a tiempo completo fuera del mercado laboral. La proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales (23,3 % en 2023 frente al 37,5 % en la UE) está «en observación».

Desde el punto de vista social, la asequibilidad de la vivienda sigue planteando retos significativos debido a la oferta limitada. La tasa de sobrecoste de la vivienda ha aumentado a un ritmo considerablemente más rápido en Alemania en comparación con la UE (1,1 p.p. frente a 0,1), alcanzando un 13,0 % en 2023, superior a la media, por lo que sigue «en observación»[1]. Aunque las iniciativas políticas en curso y previstas tienen por objeto apoyar unas



Fuente: Eurostat [tessi163], EU-SILC.

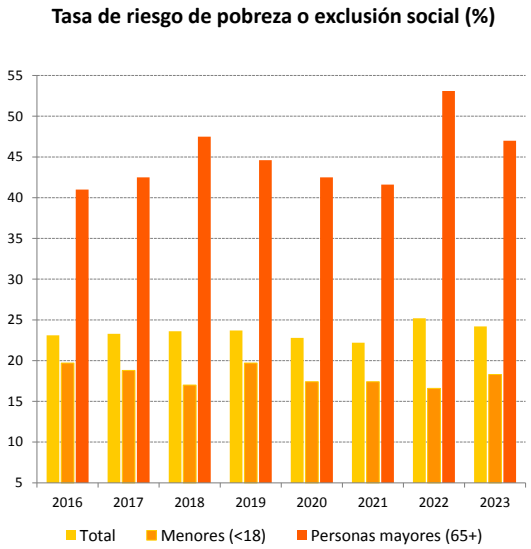
[1] Hay una interrupción en la serie cronológica del indicador en 2023.

viviendas más asequibles, esta situación es especialmente difícil para las personas en riesgo de pobreza, para las que esta tasa aumentó al 43,2 % (frente al 33,6 % en la UE). En un contexto de elevada inflación en 2022 y 2023, el poder adquisitivo de los hogares se redujo y la proporción de la población y de los menores de edad en riesgo de pobreza o exclusión social, del 21,3 y el 23,9 %, respectivamente, en 2023, aumentó desde 2020 (+ 0,9 y + 1,6 p.p., respectivamente) y está «en la media».

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 Alemania 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 1.4).

Estonia

Estonia se enfrenta a retos en el ámbito de la protección e inclusión sociales. La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) disminuyó 1,0 p.p., hasta el 24,2 %. Sin embargo, sigue estando por encima de la media de la UE del 21,3 % y está «en observación» en 2023. El riesgo de pobreza o exclusión social entre los menores de edad es «mejor que la media», aunque aumentó 1,7 p.p. En el caso de las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad, estos riesgos se sitúan entre los más elevados de la UE (un 47 y un 41 % frente al 19,8 y el 28,8 % en la UE, respectivamente). En este contexto, cabe señalar que el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó del 28,1 en 2022 al 27,7 % en 2023, manteniéndose por debajo de la media de la UE del 34,7 % y, por tanto, está «en observación». La desigualdad, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, aumentó de 5,0 en 2021 a 5,4 en 2023 (también «en observación»), frente a una media de la UE de 4,7 en 2023. Estonia tiene uno de los niveles más elevados de necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas en la UE (un 12,9 % frente al 2,4 % en 2023), 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.

El empleo siguió creciendo en 2023, con una mejora notable en la brecha en materia de empleo entre las personas con y sin discapacidad. La tasa de empleo alcanzó el 82,1 % y Estonia es uno de los «países con mejores resultados» de la UE, mientras que la tasa de desempleo de larga duración, con un 1,3 %, siguió siendo «mejor que la media». Sin embargo, en el contexto de una contracción del PIB real en 2023, la tasa de desempleo aumentó del 5,6 % en 2022 al 6,4 % en 2023, por lo que está «en observación». Las diferencias regionales en materia de desempleo son considerables, con cifras mucho más elevadas en la parte nororiental de Estonia (10,1 % en 2023)[1], caracterizada por el predominio del sector industrial. Estonia tiene una de las brechas de género en

[1] Oficina de estadísticas de Estonia: Unemployment rate | Statistikaamet [«Tasa de desempleo», disponible en inglés].

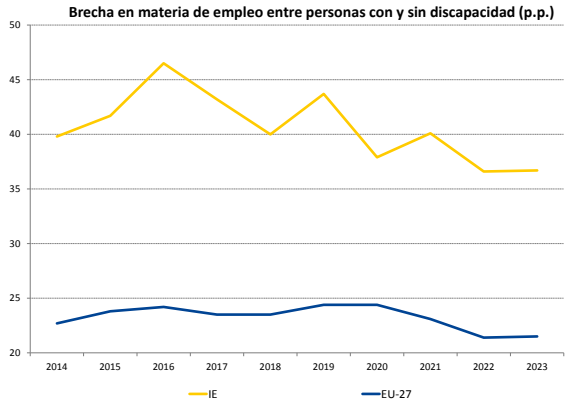
el empleo más bajas de la UE y se encuentra entre los «países con mejores resultados» en los tres últimos años. Al mismo tiempo, la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad disminuyó de manera significativa (6,0 p.p.) en comparación con 2022 (20,2 % frente al 21,5 % en la UE), por lo que ahora es «mejor que la media». La renta bruta disponible de los hogares disminuyó por segundo año consecutivo (de 130,5 en 2022 a 125,9 en 2023) y ahora está «en observación».

En el ámbito de la educación y las capacidades, Estonia registró avances positivos. Realizó avances importantes en relación con la participación en el aprendizaje de adultos, que aumentó del 33,9 % en 2016 al 41,8 % en 2022 («mejor que la media», frente a la media de la UE del 39,5 % en 2022). Además, la proporción de la población que tiene al menos capacidades digitales básicas mejoró en 2023 y ahora también es «mejor que la media», al igual que la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, tras una de las mayores mejoras después de estar «en observación» anteriormente.

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», incluido uno que se ha deteriorado con el tiempo, **se ha determinado que Estonia 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 1.4).

Irlanda

El empleo siguió aumentando en 2023, aunque los grupos desfavorecidos siguen enfrentándose a importantes obstáculos para acceder al empleo. En 2023, a pesar de la fuerte desaceleración del crecimiento del PIB, la tasa de empleo, del 79,1 %, alcanzó otro máximo histórico («en la media») debido tanto a la inmigración neta como a la mayor participación en la población activa, también entre las personas de mayor edad. La tasa de desempleo históricamente baja, del 4,3 % («mejor que la media»), refleja un mercado laboral aún tenso. La brecha de género en el empleo disminuyó considerablemente, pasando de 11,4 p.p. en 2022 a 9,9 p.p. en 2023, y ahora es «mejor que la media», a lo que han contribuido las mayores oportunidades de trabajo flexible y el aumento de los subsidios para el cuidado de los hijos. Al mismo tiempo, a pesar de una ligera mejora en los últimos años, la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad sigue siendo mucho mayor que la media de la UE, con 36,7 p.p. frente a 21,5, lo que sigue mostrando una «situación crítica». Así pues, el refuerzo de la empleabilidad de los grupos infrarrepresentados y desfavorecidos, como las personas con discapacidad, las familias monoparentales, las personas poco cualificadas y las minorías gitanas y de grupos itinerantes, puede ayudar a responder a la escasez actual y futura de mano de obra y de capacidades. Las nuevas medidas de divulgación y activación, también apoyadas por el FSE+, tienen por objeto reducir esta brecha. Por último, Irlanda registró un crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares per cápita en 2023 que estaba «en la media».



Nota: interrupción en la serie cronológica de IE en 2019.
Fuente: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

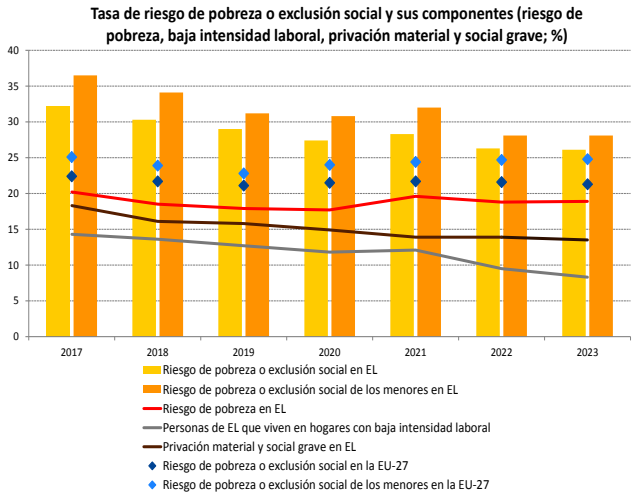
Irlanda obtiene buenos resultados en materia de educación y capacidades. El país sigue estando entre los «países con mejores resultados» en lo que respecta a la tasa de abandono escolar prematuro, con un 4,0 % en 2023, a pesar de un aumento (frente al 3,7 % en 2022). Los adultos irlandeses también tienen más probabilidades de participar en el aprendizaje que la media de la UE, con un 48,3 % frente al 39,5 % en la UE en 2022 («mejor que la media»). Además, la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas es una de las más altas de la UE, con un 72,9 % en 2023 frente al 55,6 % en la UE, lo que vuelve a situar a Irlanda entre los «países con mejores resultados».

El sistema de protección social irlandés mitiga efectivamente la pobreza, aunque algunos grupos siguen enfrentándose a mayores riesgos y se siguen detectando retos en el ámbito de la educación y cuidados de la primera infancia. 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». Las familias monoparentales, los grupos itinerantes y las personas con discapacidad corren un riesgo considerablemente mayor. Por lo que se refiere al impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza, Irlanda sigue siendo uno de los «países con mejores resultados» (con un 57,8 % frente al 34,7 % en la UE). Aunque la participación de los niños menores de 3 años en guarderías oficiales aumentó del 18,3 % en 2022 al 22,1 % en 2023, sigue «en observación», ya que sigue estando muy por debajo de la media de la UE, del 37,5 %. A pesar de las mejoras, persisten algunos obstáculos financieros y de otro tipo (disponibilidad, complejidad del sistema). La oferta de vivienda sigue siendo baja a la luz de la fuerte demanda, con largas listas de espera para las viviendas sociales y un máximo histórico de sinhogarismo, debido en parte a las deficiencias en relación con los derechos de los inquilinos. La situación de carencia de hogar aumentó de forma más pronunciada entre los niños y las familias monoparentales.

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 Irlanda 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 1.4).

Grecia

En un contexto de elevada inflación y reducción del gasto social en relación con el PIB, Grecia se enfrenta a importantes retos en el ámbito de la protección y la inclusión sociales, y la mayoría de los indicadores apuntan a una «situación crítica». Más concretamente, la reducción de la pobreza a través de transferencias sociales (distintas de las pensiones) disminuyó 2,1 p.p., a tan solo el 18,2 %, es decir, 16,5 p.p. por debajo de la media de la UE. Aunque la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se mantuvo relativamente estable en el 26,1 %, tras una lenta mejora en los últimos seis años, sigue estando muy por encima de la media de la UE, del 21,3 %. Además, la proporción de hogares sobrecargados por los costes de la vivienda aumentó hasta el 28,5 % en 2023, una de las más elevadas de la UE (8,8 % por término medio). Al mismo tiempo, las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas aumentaron, alcanzando uno de los niveles más altos (11,6 % en 2023, en comparación con el 9,0 % en 2022, frente al 2,4 % en la UE). Con un 28,1 %, la tasa AROPE de los menores de edad se mantuvo estable, pero sigue estando por encima de la media de la UE, del 24,8 %, lo que indica una situación que está «en observación». La desigualdad, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, ha aumentado ligeramente hasta 5,3 (frente a 4,7 en la UE) y también está «en observación» debido a su alto nivel.



Fuente: Eurostat [ilc_peps01n], [tepsr_lm430], [ilc_li02], [tespm030], EU-SILC.

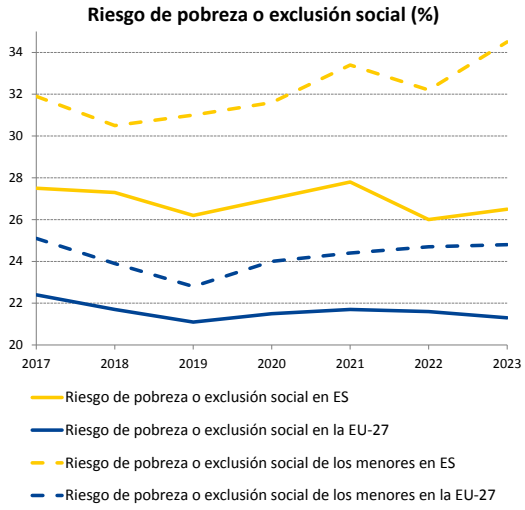
El mercado laboral griego plantea retos importantes, en particular para las mujeres y los jóvenes. En 2023, la tasa de empleo aumentó 1,1 p.p. como consecuencia de un crecimiento económico aún sólido. Sin embargo, solo el 67,4 % de la población en edad laboral tenía empleo, manteniéndose significativamente por debajo de la media de la UE del 75,3 %. Las tasas de empleo representan una «situación crítica», sobre todo entre las mujeres y los jóvenes. A pesar del aumento limitado de 1,7 p.p., hasta el 57,6 % en 2023, la tasa de empleo femenino es una de las más bajas de la UE y da lugar a una de las mayores brechas en materia de empleo de la UE (19,8 p.p.). La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan aumentó 0,6 p.p., hasta el 15,9 % en 2023, cifra significativamente superior a la media de la UE del 11,2 %. Además, la renta bruta disponible de los hogares per cápita, del 81,6 % en 2023, sigue siendo una de las más bajas, a pesar de un aumento

con respecto a 2022 (frente a una media de la UE del 111,1 %), pasando de una «situación crítica» a «débil pero en mejoría». Por otra parte, la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad en Grecia está «en la media».

El desarrollo de capacidades constituye una prioridad para Grecia en vista de las transiciones digital y ecológica y en el contexto del aumento de la escasez de mano de obra en sectores clave. La proporción de adultos que participaron en el aprendizaje durante los últimos doce meses disminuyó del 16,0 en 2016 al 15,1 % en 2022, lo que se sitúa entre los niveles más bajos de la UE y representa una «situación crítica». Al mismo tiempo, en 2023, el 52,4 % de los adultos (frente al 55,6 % en la UE) tenía al menos capacidades digitales básicas, lo que está «en la media». Las capacidades básicas se encuentran entre las más bajas de la UE, también tras uno de los descensos más pronunciados. Por otra parte, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación disminuyó 0,4 p.p. entre 2022 y 2023 y se mantuvo muy por debajo de la media de la UE (3,7 %, frente al 9,5 % en la UE), lo que sitúa a Grecia entre los «países con mejores resultados».

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los nueve indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **se ha determinado que Grecia 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 1.4).

España



Fuente: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

España se enfrenta a retos en relación con la protección e inclusión sociales. En 2023, los porcentajes de la población en riesgo de pobreza o exclusión social en general y entre los menores de edad aumentaron hasta el 26,5 y el 34,5 %, respectivamente, muy por encima de las medias de la UE (21,3 y 24,8 %), lo que representa «situaciones críticas». Esto puede atribuirse en parte a los retos relacionados con la adecuación y la cobertura dentro del sistema de protección social, a las disparidades regionales en el acceso a los servicios públicos y a la persistencia de una alta tasa de pobreza de los ocupados. A pesar de algunas mejoras, la desigualdad de ingresos, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, siguió siendo elevada en 2023 (5,5 frente a 4,7 en la UE) y está «en observación». El impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó al 22,9 % en 2023 (frente al 34,7 % en la UE), deteriorándose durante dos años consecutivos y pasando a una «situación crítica». La eficacia de las transferencias sociales es especialmente baja a la hora de reducir los riesgos de pobreza infantil (17,0 % frente al 41,4 % en la UE). Por otra parte, la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales es «mejor que la media» en España.

El mercado laboral español ha mejorado significativamente, pero sigue enfrentándose a retos. La tasa de empleo aumentó de forma sustancial hasta el 70,5 % en 2023 (frente al 75,3 % en la UE), pasando de una «situación crítica» a «débil pero en mejoría»[1]. Esta evolución estuvo impulsada por un sólido crecimiento económico, una fuerte expansión del empleo de las personas nacidas fuera de la UE y un aumento del empleo en el comercio, las profesiones técnicas y científicas y la creación de empleo en el sector público. La tasa de desempleo (12,2 %) y su componente de larga duración (4,3 %) son «débiles pero en mejoría» a la luz de los niveles aún muy elevados, a pesar de los grandes descensos, especialmente en el caso del desempleo de larga duración de los trabajadores de más edad y en las islas Canarias. Si bien la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) siguió disminuyendo (hasta el 12,3 % en 2023), sigue siendo elevada y está «en observación». La

[1] La definición de los indicadores del mercado laboral español difiere de los habituales en 2022 y 2023 (véanse los metadatos de Eurostat).

brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad, una de las más bajas de la UE y en declive, sitúa a España entre los «países con mejores resultados». Por último, la renta bruta disponible real de los hogares per cápita fue «débil pero en mejoría» en 2023 debido a un fuerte aumento.

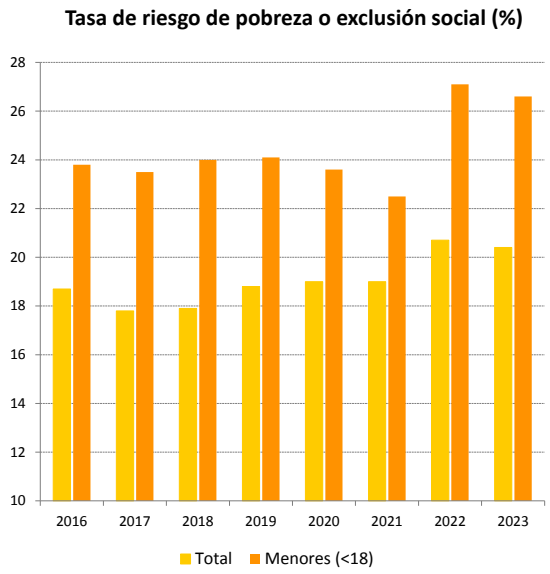
España se enfrenta a retos en relación con el abandono prematuro de la educación y la formación, pero obtiene buenos resultados en capacidades digitales. El porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación disminuyó ligeramente en 2023, hasta situarse en el 13,7 % (frente al 9,5 % en la UE), pero sigue siendo elevado y se encuentra en una «situación crítica». Las disparidades regionales conexas siguen siendo significativas, a pesar de la disminución en 2023, con niveles especialmente elevados en el sur y el este y un empeoramiento de las tendencias en el sur y en las islas Canarias. En general, la participación de los adultos en actividades educativas se encontraba «en la media» en 2022, con un 34,1 % (frente al 39,5 % en la UE), tras un aumento de 3,7 p.p. en comparación con 2016. Por otra parte, los resultados de España «mejores que la media» en materia de capacidades digitales apoyan las transiciones ecológica y digital.

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», incluido uno que se ha deteriorado con el tiempo, **se ha determinado que España 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 1.4).

Francia

El mercado laboral siguió siendo dinámico en 2023, a pesar de una desaceleración económica en el segundo semestre del año y de un aumento de los cuellos de botella en la oferta. En 2023, la tasa de empleo aumentó hasta el 74,4 %, mientras que la tasa de desempleo se mantuvo en el 7,3 %, el nivel más bajo desde 2008, y las regiones ultraperiféricas obtuvieron una puntuación considerablemente peor. Ambos indicadores están «en observación», ya que los resultados relativos se han deteriorado en cierta medida[1]. La tasa de desempleo juvenil disminuyó ligeramente (– 0,1 p.p., hasta el 17,2 %), pero la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) aumentó hasta el 12,3 % y ahora también está «en observación». 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» (5,5 p.p. en 2023 frente a 10,2 p.p. en la UE) y se sigue reduciendo. La brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad ha ido disminuyendo desde 2020, hasta alcanzar los 19,9 p.p. en 2023 (frente a 21,5 p.p. en la UE), y ahora también es «mejor que la media».

A pesar de unas inversiones comparativamente elevadas en protección social, los riesgos de pobreza han sido mayores en los últimos años, en un contexto de crecientes desigualdades. En general, Francia se sitúa «mejor que la media» en relación con el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (41,9 % en 2023 frente al 34,7 % en la UE). Tras un aumento considerable en 2022, la proporción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) disminuyó 0,3 p.p. en 2023, hasta el 20,4 %, por debajo de la media de la UE, del 21,3 % («en la media»)[2]. La tasa AROPE de los menores de edad también se redujo (en 0,5 p.p.) hasta el 26,6 % en 2023, pero se mantiene por



Fuente: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

[1] La definición de los indicadores del mercado laboral francés difiere de los habituales en 2022 y 2023 (véanse los metadatos de Eurostat).

[2] Hay una interrupción en la serie cronológica en 2020 y 2022: en 2022, la encuesta FR-SILC incluye por primera vez a cuatro departamentos de ultramar (Guayana Francesa, Reunión, Martinica y Guadalupe).

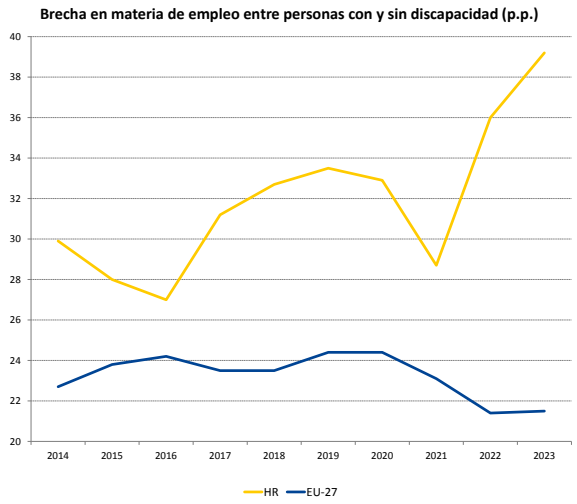
encima de la media de la UE (24,8 %) y sigue «en observación». El crecimiento de la renta interior bruta de los hogares per cápita se mantuvo por debajo de la media de la UE en 2023 y está «en observación». La desigualdad, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, está «en la media», aunque va en aumento desde 2018. Las regiones ultraperiféricas obtienen resultados considerablemente peores que la Francia metropolitana en todos los ámbitos del cuadro de indicadores sociales.

En general, Francia obtiene buenos resultados en los indicadores de igualdad de oportunidades. La proporción de adultos que tiene al menos capacidades digitales básicas, así como de las personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, está «en la media» (fue del 59,7 y del 7,6 % en 2023, 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, lo que también se refleja en los resultados de PISA de 2022. La escasez de trabajadores cualificados es uno de los principales obstáculos a la contratación y podría obstaculizar las transiciones ecológica y digital.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los cinco indicadores que señalan una situación «en observación», **no parece que Francia 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 1.4).

Croacia

El mercado laboral continúa su tendencia al alza, pero los grupos vulnerables se enfrentan a importantes desafíos. A pesar de las continuas mejoras experimentadas desde 2021, la tasa de empleo sigue siendo significativamente inferior a la media de la UE (70,8 % frente al 75,3 % en 2023) y constituye una «situación crítica» por tercer año consecutivo. En 2023, respaldadas por un crecimiento económico aún relativamente fuerte, las tasas de desempleo y de desempleo de larga duración disminuyeron y alcanzaron el 6,1 y el 2,1 % («mejores que la media» y «en la media», respectivamente). Tras una mejora sustancial, la renta bruta disponible real de los hogares per cápita fue «mejor que la media» y se situó en 130,6 (111,1 en la UE). Sin embargo, algunos grupos vulnerables, como los trabajadores de más edad y los poco cualificados, siguen teniendo dificultades para encontrar puestos de trabajo de calidad. La brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad indica una «situación crítica» en 2023 (39,2 p.p. frente a 21,5 en la UE), tras aumentar por segunda vez. Por otra parte, la brecha de género en el empleo fue «mejor que la media», con 7,7 p.p. (10,2 p.p. en la UE). La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) mejoró y se situó «en la media» en 2023 (11,8 % frente al 11,2 % en la UE), aunque más de la mitad estén inactivos.



Nota: interrupción en la serie cronológica de HR en 2023.
Fuente: Eurostat [tesp_sp200], EU-SILC.

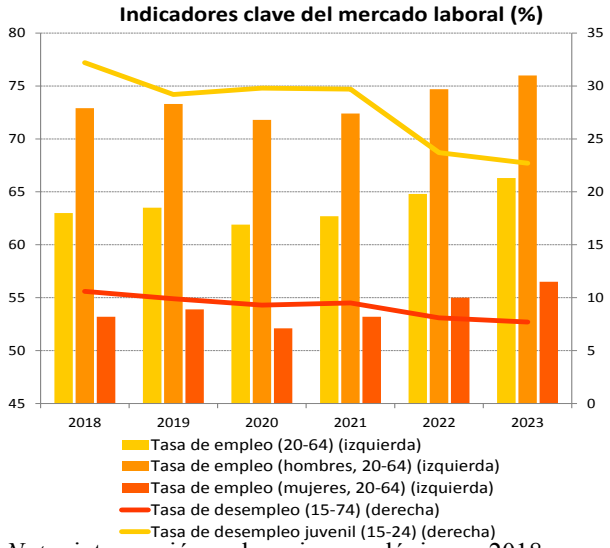
Croacia se enfrenta a algunos retos en relación con el aprendizaje permanente y la adquisición de capacidades. El país se mantiene entre los «países con mejores resultados» por lo que respecta a la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, que se situó en el 2,0 % en 2023, en comparación con la media de la UE del 9,5 %. Al mismo tiempo, la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales aumentó hasta el 29,6 % en 2023 (frente al 27,5 % en 2022) y ahora se sitúa «en la media», aunque sigue estando 7,9 p.p. por debajo de la media de la UE. A pesar de la persistente inadecuación de las capacidades en el mercado laboral, solo el 23,3 % de los adultos croatas participaron en el aprendizaje en los doce meses anteriores en 2022, frente al 39,5 % en la UE y tras una disminución con respecto al 26,9 % de 2016. Esto pone en peligro el potencial de aumentar la competitividad futura, incluidas las transiciones ecológica y digital, y está «en observación». Si bien la proporción de adultos que

tienen al menos capacidades digitales básicas fue del 59,0 % en 2023 (55,6 % en la UE), ahora también está «en observación» debido a un deterioro significativo (de 4,4 p.p.) desde 2021.

Croacia se enfrenta a algunos retos en el ámbito de la protección e inclusión sociales. La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se mantiene «en la media» para la población total (20,7 % frente al 21,3 % en la UE) y «mejor que la media» para los menores de edad (17,3 % frente al 24,8 % en la UE), pero por encima de la media de la UE para las personas con discapacidad (37,5 % frente al 28,8 %). El impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza constituye una «situación crítica» desde 2020 y fue significativamente inferior a la media de la UE en 2023 (20,9 % frente al 34,7 %). Esto requiere un estrecho seguimiento también en relación con el elevado coste de la vida. Además, la desigualdad (medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles) alcanzó su nivel más alto desde 2018, con 4,91 en 2023 (frente a 4,7 en la UE) y ahora está «en observación». La situación relativa a la tasa de sobrecoste de la vivienda y a las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas es «mejor que la media».

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 Croacia 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 1.4).

Italia



Nota: interrupción en la serie cronológica en 2018.
Fuente: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EPA-UE.

A pesar de una recuperación sostenida del empleo, Italia se enfrenta a importantes retos por lo que respecta al mercado laboral. Superando el crecimiento medio de la UE, la tasa de empleo alcanzó un récord del 66,3 % en 2023, a pesar de la desaceleración del crecimiento económico, sigue estando 9,0 p.p. por debajo de la media de la UE y se mantiene «débil pero en mejoría». Se encuentra a la zaga en el sur (52,5 %) y en las islas (51,5 %). Aunque la tasa de desempleo (7,7 %) y su componente de larga duración (4,2 %) disminuyeron en 2023, debido también a un aumento de la población activa, siguen siendo de los más altos de la UE y se siguen clasificando como «en observación» y «situación crítica», respectivamente. La brecha de género en el empleo representa una «situación crítica», con 19,5 p.p. en 2023, más del doble de la media de la UE, y sin mejoras significativas en la última década. Una baja participación en el mercado laboral, en particular de las mujeres y los jóvenes, sigue suponiendo un desafío a la luz del acuciante reto demográfico. Por otra parte, Italia sigue siendo uno de los «países con mejores resultados» en lo que respecta a la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad. Por último, la renta bruta disponible de los hogares per cápita siguió disminuyendo hasta el 94,0 % en Italia en 2023, en comparación con 2008 (frente a la UE con el 111,1 %), una «situación crítica».

La situación de los jóvenes ha ido mejorando, pero Italia se enfrenta a retos en cuanto al aprendizaje de adultos. La proporción de adultos que participaron en el aprendizaje, del 29,0 % en 2022 (frente al 39,5 en la UE y el 33,9 % en 2016), estaba «en observación»[1]. Además, en 2023, solo el 45,8 % de los adultos italianos tenían al menos capacidades digitales básicas, por lo que esto también se mantuvo «en observación», en particular a la luz de las transiciones ecológica y digital. Por el contrario, la situación de las personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, así como de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), mejoró considerablemente, con una disminución de 1,0 y 2,9 p.p., respectivamente, ambos «débiles pero en mejoría». Sin embargo, el abandono escolar prematuro es considerablemente mayor entre los ciudadanos de terceros países (29,5 %) que entre los nacionales (9,0 %). Con un 16,1 %, Italia sigue teniendo una de las tasas más altas de ninis de la UE (11,2 %) («débil pero en mejoría») y el bajo nivel de capacidades básicas de los alumnos sigue suponiendo un reto.

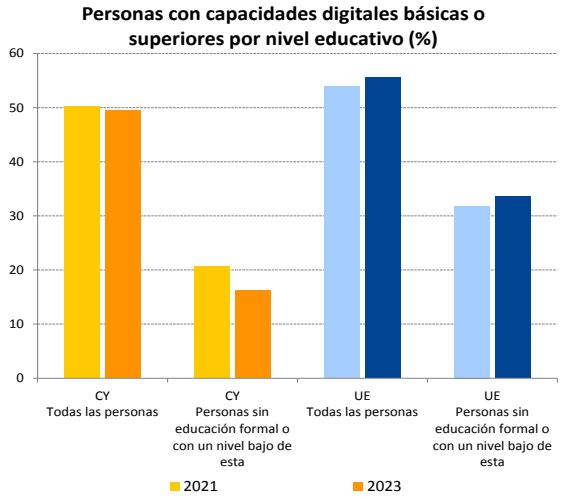
[1] Hay una interrupción en la serie cronológica del indicador en 2023.

En el ámbito social, se han registrado avances, pero hay margen para seguir mejorando. En 2023, la proporción tanto de la población en general como de los menores de edad en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) disminuyó 1,6 y 1,4 p.p., respectivamente («mejor que la media» y «débil pero en mejora», respectivamente), como consecuencia de una reducción de las personas en riesgo de pobreza económica y de las que viven en hogares con muy baja intensidad laboral. Con un 22,8 y un 27,1 %, ambas tasas se mantienen por encima de las medias de la UE. Las transferencias sociales distintas de las pensiones, como la asignación universal por hijos a cargo, redujeron la pobreza económica un 30,5 % («mejor que la media»). Sin embargo, las diferencias regionales son considerables y la proporción de personas afectadas por privación material y social grave aumentó, en consonancia con el porcentaje bajo y estancado de personas que viven en la pobreza absoluta, que fue del 9,8 % en 2023 (nivel anterior a la pandemia: 7,6 %).

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 Italia 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 1.4).

Chipre

El desarrollo de capacidades muestra un deterioro y surgen nuevos retos. La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó de forma notable, del 8,1 % en 2022 al 10,4 % en 2023, y ahora está «en observación». Al mismo tiempo, la inadecuación de las capacidades es importante: en 2022, el 31,8 % de las personas empleadas tenía una cualificación excesiva para su trabajo, es decir, 9,6 p.p. más que la media de la UE. La alfabetización digital ha disminuido y es especialmente baja, ya que solo el 49,5 % de los adultos tenía al menos capacidades digitales básicas en 2023 (frente al 55,6 % en la UE), y la situación sigue estando «en observación». Por otra parte, más de la mitad de todos los alumnos carecen de capacidades básicas en matemáticas (53,2 %) y lectura (60,6 %), unos de los porcentajes más altos de la UE. Solo el 11,2 % de todos los titulados en 2021 eran estudiantes de CTIM, uno de los porcentajes más bajos de la UE (la media es del 25,4 %), mientras que se prevé que la demanda de empleos en el ámbito de las CTIM sea un 50 % superior en 2032 a la oferta de 2021. La proporción de adultos que participaron en el aprendizaje en los doce meses anteriores es baja y se situó en el 28,3 % en 2022 (frente al 39,5 % en la UE), tras una fuerte caída con respecto al 44,8 % de 2016, lo que constituye una situación que debe mantenerse «en observación». Por otra parte, la proporción de niños menores de tres años en guarderías oficiales fue del 36,9 % en Chipre en 2023 (frente al 37,5 % en la UE), tras un aumento sustancial con respecto al año anterior, lo que constituye un resultado global «mejor que la media».



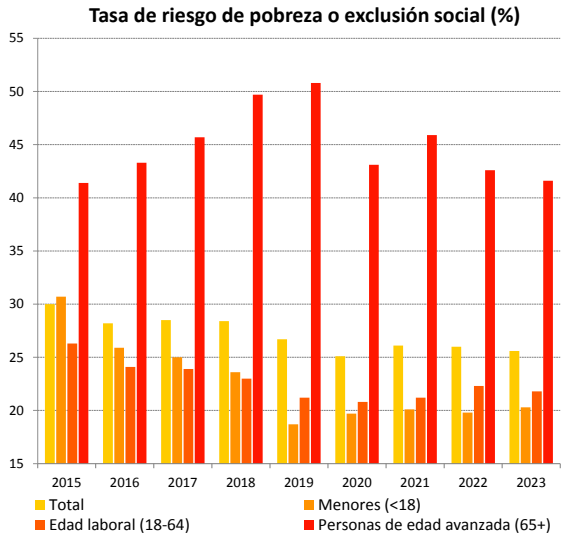
Fuente: Eurostat [isoc_dskl_i2l], Encuesta Social Europea TIC.

En general, el mercado laboral chipriota obtiene buenos resultados, pero algunos grupos de población siguen teniendo dificultades. Como consecuencia de un crecimiento económico aún relativamente sólido en 2023, la tasa de empleo aumentó hasta el 79,5 % en 2023 (frente al 75,3 % en la UE), y la tasa de desempleo y su componente de larga duración cayeron al 5,8 y al 1,8 %, respectivamente («mejor que la media» y «en la media», respectivamente). La brecha de género en el empleo y la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad se clasifican como «mejores que la media» y «en la media», respectivamente. Al mismo tiempo, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) sigue siendo elevada, con un 13,9 % frente al 11,2 % en la UE, incluso tras una disminución de 0,8 p.p., y constituye una «situación crítica». Por último, la renta bruta disponible real de los hogares per cápita sigue siendo baja, aunque por encima de su nivel de 2008, tras un ligero deterioro desde 2021, y está «en la media».

El sistema de protección social parece eficaz para favorecer buenos resultados sociales en Chipre. En 2023, el riesgo de pobreza o exclusión social, en general y de los menores de edad, se situó en el 16,7 % (frente al 21,3 % en general y el 24,8 % en el caso de los niños en la UE); el país obtiene resultados «mejores que la media» en ambas dimensiones. Esto está estrechamente relacionado con un nivel y una distribución estables de la renta real en 2022 y refleja también que las subidas de precios fueron inicialmente moderadas en 2022. Asimismo, 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 30,5 % frente al 34,7 % en la UE), y el bajo sobrecoste de la vivienda, indicador en el que Chipre es un «país con mejores resultados». Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas se encuentran, con un 0,1 %, entre las más bajas de la UE y son «mejores que 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 Chipre 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 1.4).

Letonia



Fuente: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

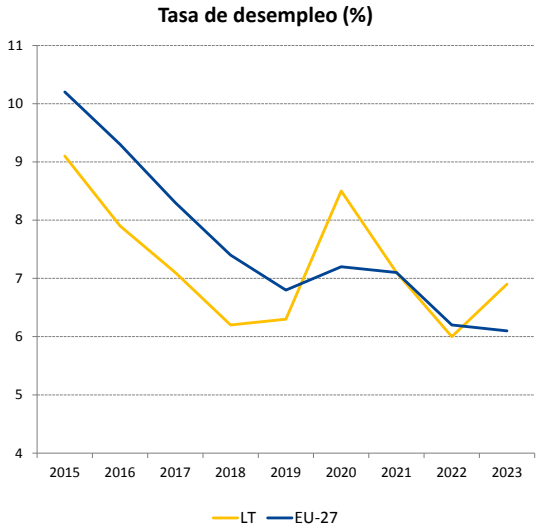
Los retos en el ámbito social son importantes, especialmente para las personas de edad avanzada. En el contexto de una economía que se contrajo, la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se mantuvo en una «situación crítica» en 2023, con un 25,6 % (frente a una media de la UE del 21,3 %), a pesar de una disminución de 0,4 p.p. con respecto a 2022. En el caso de los niños, la proporción aumentó hasta el 20,3 %, con respecto al 19,8 % de 2022, y se situó «en la media». Por otra parte, fue especialmente elevada en el caso de las personas de edad avanzada, con un 41,6 %, más del doble de la media de la UE (19,8 %). Al mismo tiempo, el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó del 25,0 en 2022 al 23,5 % en 2023 (frente al 34,7 % en la UE) y está «en observación». La desigualdad de ingresos, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, ha constituido una «situación crítica» de forma persistente en los tres últimos años, con uno de los valores más elevados (de 6,2 en 2023, frente a 4,7 en la UE). La reciente reforma de la renta mínima y el aumento del salario mínimo a 700 EUR en 2024 tienen por objeto abordar los retos que plantean los elevados riesgos de pobreza y la desigualdad, pero los resultados aún están por verse. Por último, las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas siguen indicando una «situación crítica», que afectó al 7,8 % de la población en 2023 (frente al 2,4 % en la UE) y casi se ha duplicado desde 2021.

Los resultados en materia de educación y capacidades se mantienen «en la media», pero con deterioros. La participación de los adultos en el aprendizaje (en los últimos doce meses) disminuyó en 2022 (34,1 frente al 39,5 % en la UE), al igual que la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas, del 50,8 en 2021 al 45,3 % en 2023 (frente al 55,6 % en la UE). Esta última proporción está ahora «en observación», lo que podría afectar negativamente a la transición digital en Letonia. El porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó ligeramente en 2023, hasta situarse en el 7,7 % (frente al 9,5 % en la UE), a pesar de las mejoras experimentadas en los últimos años. Se está haciendo un seguimiento del impacto de las recientes medidas relativas a la reforma de la educación y formación profesionales en este ámbito.

El mercado laboral se estabilizó tras la recuperación posterior a la pandemia. En 2023, la tasa de empleo aumentó al 77,5 % (con respecto al 77,0 % en 2022), con resultados «en la media» por segundo año consecutivo. Letonia sigue siendo uno de los «países con mejores resultados» en cuanto a la brecha de género en el empleo y se mantiene «en la media» en relación con los jóvenes ninis. Obtiene resultados «mejores que la media» en relación con la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad, tras una mejora hasta los 18,5 p.p. en 2023 (frente a 21,5 p.p. en la UE), con respecto a los 20,8 p.p. de 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», **no parece que Letonia 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 1.4).

Lituania



Fuente: Eurostat [une_rt_a], EPA-UE.

La situación del mercado laboral en Lituania ha empeorado ligeramente en 2023, a raíz de la desaceleración económica. La tasa de desempleo aumentó 0,9 p.p., hasta el 6,9 %, en 2023, y se sitúa ahora por encima de la media de la UE del 6,1 %; esto representa un empeoramiento de los resultados en términos relativos durante dos años consecutivos (de «mejor que la media» en 2021 a «en la media» en 2022 y «en observación» en 2023). Al mismo tiempo, la afluencia de personas que huyen de la guerra en Ucrania, para las que la dinámica de empleo difiere, también se refleja en este aumento. Esto podría afectar temporalmente a las cifras del mercado laboral. No obstante, la tasa de desempleo de larga duración se mantuvo «en la media». La situación está «en observación» en lo que respecta a la tasa de empleo; si bien aumentó en la mayoría de los Estados miembros de la UE, disminuyó hasta el 78,5 % en Lituania en 2023 (frente al 79,0 % en 2022), aunque sigue estando muy por encima de la media de la UE (75,3 % en 2023). Además, la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) aumentó 2,8 p.p., hasta el 13,5 % en 2023 (frente al 11,2 % en la UE), y está también «en observación». La situación laboral de las personas con discapacidad ha mejorado, como demuestra la disminución de la brecha de 35,0 p.p. en 2022 a 32,4 en 2023 (frente a 21,5 p.p. en la UE), pero todavía está en «situación crítica» en términos relativos sobre la base del indicador principal del cuadro de indicadores sociales sobre la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad.

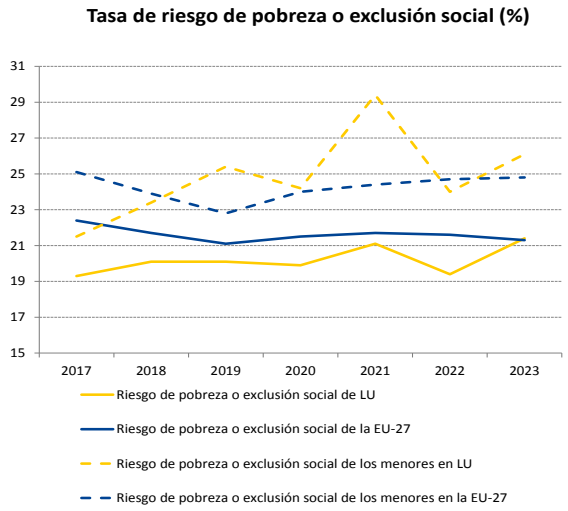
Si bien la inflación récord de 2022 se redujo en 2023, Lituania sigue enfrentándose a retos relacionados con la inclusión y la protección sociales. Aunque el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza está «en la media», la adecuación y la cobertura de las prestaciones sociales y las pensiones siguen siendo bajas. La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) disminuyó solo en 0,3 p.p., situándose en el 24,3 % en 2023 (por encima de la media de la UE, del 21,3 %), y sigue «en observación». La tasa es una de las más elevadas de la UE en el caso de las personas con discapacidad, con un 42,7 %. La desigualdad, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, se encuentra entre las más elevadas de la UE (6,3 frente a 4,7), lo que indica una «situación crítica» continua por

tercer año consecutivo. Por otra parte, la tasa de sobrecoste de la vivienda es «mejor que la media» y la proporción de menores de edad en riesgo de pobreza o exclusión social está «en la media».

En un contexto de rápidas transiciones ecológica y digital, persisten retos en relación con el desarrollo de capacidades. La participación de los adultos en actividades educativas en los últimos doce meses fue significativamente inferior a la media de la UE en 2022, con un 27,4 frente al 39,5 %, por lo que está «en observación». Por otra parte, la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas aumentó al 52,9 % en 2023 (con respecto al 48,8 % en 2022) frente al 55,6 % en la UE (ahora está «en la media»). La proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales disminuyó al 19,9 % en 2023 (frente al 22,8 % en 2022), rompiendo así la tendencia positiva observada en 2021-2022 y permaneciendo «en observación». Al mismo tiempo, a pesar de un aumento de 1,6 p.p., la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, que se situó en el 6,4 % en 2023, seguía estando por debajo de la media de la UE del 9,5 % y, por tanto, es «buena, pero requiere vigilancia».

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», 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 que exigen un análisis ulterior en una segunda fase** (véase el recuadro del apartado 1.4).

Luxemburgo



Nota: interrupción en la serie cronológica en 2020, 2021 y 2022.
Fuente: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

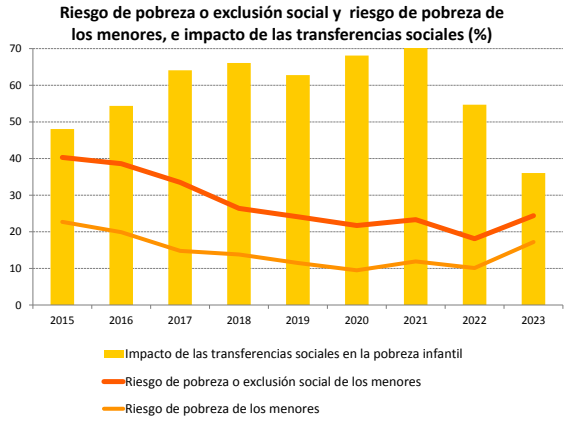
La situación social se deterioró en Luxemburgo en 2023 y persisten los retos relacionados con los costes de la vivienda. La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) en general (21,4 % frente al 21,3 % en la UE) y especialmente en el caso de los menores de edad (26,1 % frente al 24,8 % en la UE) registró un gran deterioro en 2023, en términos absolutos y relativos. Esto puede atribuirse al aumento de la inflación, que afecta negativamente a la privación material o social grave, así como a la persistencia de una alta tasa de pobreza de los ocupados. Además, el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó más de 6 p.p., situándose en el 27,4 % (frente al 34,7 % en la UE). Los tres indicadores están «en observación». Los costes de la vivienda siguen pesando sobre los presupuestos de los hogares: la elevada y creciente proporción de las personas sobrecargadas por estos costes indica una «situación crítica» por segundo año, después de una de las mayores subidas, con un 22,7 % frente al 8,8 % en la UE. Esto se debe principalmente al crecimiento de la población, ante la limitada oferta de viviendas, y a las elevadas disparidades de renta en la ciudad de Luxemburgo que afectan al acceso. Por otra parte, Luxemburgo tiene una de las mayores proporciones de niños menores de tres años en guarderías oficiales, con un aumento del 54,7 en 2022 al 60,0 % en 2023 (frente al 37,5 % en la UE). Además, las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas son «mejores que la media».

Las tendencias recientes apuntan a una ralentización de los resultados del mercado laboral. En 2023, en un contexto de desaceleración económica acompañada de una persistente escasez de mano de obra, la tasa de empleo se estancó en el 74,8 %, ligeramente por debajo de la media de la UE. La tasa de desempleo aumentó hasta el 5,2 % y ahora está «en observación», tras haber empeorado en términos relativos durante dos años consecutivos (en comparación con «mejor que la media» y «en la media» en los dos años anteriores). Además, el desempleo de larga duración aumentó de forma significativa, 0,4 p.p., hasta situarse en el 1,7 % en 2023, tras haberse recuperado previamente a su bajo nivel anterior a la pandemia; ahora también está «en observación», al igual que la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad (23,7 p.p. frente a 21,5 en la UE), tras un aumento de 15,2 p.p. en 2023. En cuanto a la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), aumentó al 8,5 % en 2023 y pasó a ser «buena, pero requiere vigilancia».

Luxemburgo obtiene buenos resultados en materia de educación y capacidades en general, pero se enfrenta a retos relacionados con las capacidades digitales, que son fundamentales para la doble transición. En este ámbito de actuación, la situación del país es, en general, «mejor que la media». En particular, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación volvió a disminuir en 2023 (alcanzando el 6,8 % frente a una media de la UE del 9,5 %), y la proporción de adultos que participaron en el aprendizaje durante los últimos doce meses alcanzó el 45,2 % en 2022 (frente al 39,5 % en la UE). Sin embargo, en 2023, la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas (60,1 %) experimentó un gran deterioro, mientras que la mayoría de los Estados miembros de la UE registraron aumentos. Por tanto, aunque esta cifra sigue estando muy por encima de la media de la UE del 55,6 %, el indicador está ahora «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», incluido uno que se ha deteriorado con el tiempo, **se ha determinado que Luxemburgo 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 1.4).

Hungría



Nota: el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza infantil se calcula utilizando las tasas AROP previas y posteriores a las transferencias. interrupción en la serie cronológica en 2022.

La pobreza y la exclusión social aumentaron, especialmente entre los niños. En 2023, aunque seguía cerca de la media de la UE, ambas tasas empeoraron (en 1,3 p.p., hasta el 19,7 %, y en 6,3 p.p., hasta el 24,4 %, respectivamente), pasando a «en observación». La pobreza económica (AROP) de los menores de edad aumentó sustancialmente y las tasas de privación material y social grave se situaron entre las más altas de la UE (10,4 % en general, 15,1 % en el caso de los niños y 17,9 % en el caso de las personas con discapacidad, frente al 6,8 %, el 8,4 % y el 11,0 % en la UE). Tras un aumento del 12 % en 2023, la desigualdad de ingresos también está «en observación», aunque sigue estando ligeramente por debajo de la media de la UE (4,5 frente a 4,7). El impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza mejoró y pasó de «en observación» a «en la media» en 2023 (34,5 %), a pesar de una disminución relativamente grande, con un gran descenso en el caso de los niños, ya que las prestaciones sociales —como la renta mínima y las prestaciones familiares— no habían cambiado en términos nominales pero los precios y los salarios nominales crecieron rápidamente en los últimos años.

Hungría se enfrenta a retos en la mayoría de los sectores educativos, mientras que sus resultados en el aprendizaje de adultos son superiores a la media. La tasa de abandono prematuro de la educación y la formación siguió siendo elevada y se mantuvo en una «situación crítica», a pesar de una disminución del 12,4 en 2022 al 11,6 % en 2023. En el caso de los gitanos, esta tasa fue seis veces superior como consecuencia de problemas sistémicos, lo que apunta a importantes retos a la hora de proporcionarles acceso a una educación y unas capacidades adecuadas para el mercado laboral. Las capacidades básicas de los alumnos siguen siendo bajas, con un impacto significativo del entorno socioeconómico[1]. Por otra parte, tras los esfuerzos de los últimos años por aumentar las capacidades de atención a la infancia, la participación de los niños menores de 3 años en guarderías oficiales aumentó del 12,9 % en 2022 al 20,3 % en 2023 y ahora es «débil pero en mejoría». Hungría obtuvo resultados «mejores que la media» en relación con las capacidades digitales y fue un «país con mejores resultados» en materia de aprendizaje de adultos en 2023 (58,9 y 62,2 %, respectivamente, frente al 55,6 y el 39,5 % en la UE). Sin embargo, las tasas relativas a las personas poco cualificadas, las desempleadas y las mayores de 55 años son inferiores a las de la población total.

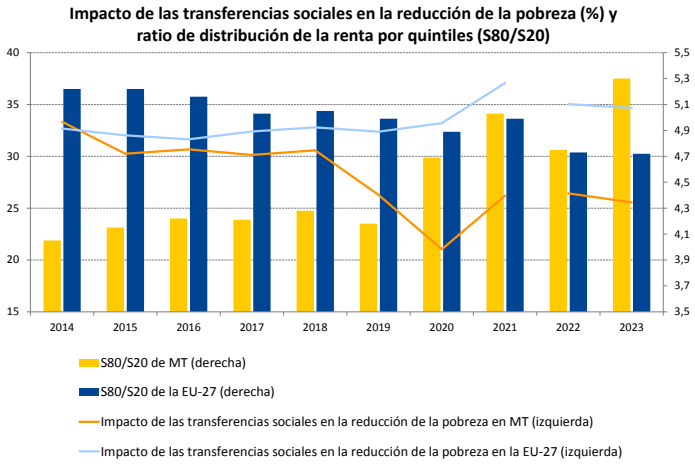
[1] Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Fundamental Rights Report [«Informe de los derechos fundamentales», publicación en inglés], 2023, y OCDE: PISA [«Informe PISA», publicación en inglés], 2022.

El mercado laboral húngaro sigue obteniendo buenos resultados en general; sin embargo, el desempleo de larga duración ha aumentado ligeramente y los resultados de algunos grupos vulnerables siguen rezagados. Las tasas de empleo y de desempleo siguieron siendo «mejores que la media» en 2023 y Hungría se mantiene entre los «países con mejores resultados» por lo que respecta a la renta bruta disponible real de los hogares per cápita. El desempleo de larga duración sigue siendo inferior a la media de la UE con un ligero aumento en 2023, en contraposición a la tendencia a la baja en la UE, por lo que está «en observación». Los grupos vulnerables siguen enfrentándose a importantes obstáculos en el mercado laboral. La brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad disminuyó 2,8 p.p. en 2023 y ahora está «en observación» debido a su nivel persistentemente elevado (29,6 p.p. frente a 21,5 en la UE). Las tasas de empleo (15-64 años) de las personas poco cualificadas (38,7 %) y de los gitanos (47,3 %) se situaron muy por debajo de la media húngara (74,4 %) 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 1.4).

Malta

La situación social en Malta está experimentando retos cada vez mayores. En un contexto de sólido crecimiento económico, los riesgos de pobreza o exclusión social, tanto en general como en el caso de los menores de edad, están «en la media» (19,8 y 25,2 %, respectivamente, frente al 21,3 y el 24,8 % en la UE). No obstante, tres indicadores sociales se señalan como «en observación». La desigualdad de ingresos, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, aumentó de 4,8 en 2022 a 5,3 en 2023 (frente a 4,7 en la UE). El impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza sigue siendo bajo, situándose en el 25,6 % en 2023, muy por debajo de la media de la UE del 34,7 %, y ha ido disminuyendo a lo largo de los años. Por último, la tasa de sobrecoste de la vivienda aumentó de forma sustancial, hasta el 6,0 % en 2023 frente al 2,9 % en 2022, aunque se mantuvo por debajo de la media de la UE. Por otra parte, solo el 0,1 % de la población (frente al 2,4 % en la UE) declaró necesidades de cuidados médicos no satisfechas, lo que indica un resultado «mejor que la media».



Nota: interrupción en la serie cronológica del impacto de las transferencias sociales en 2022 (líneas desconectadas).
Fuente: Eurostat [tespm050], [tessi180], EU SILC.

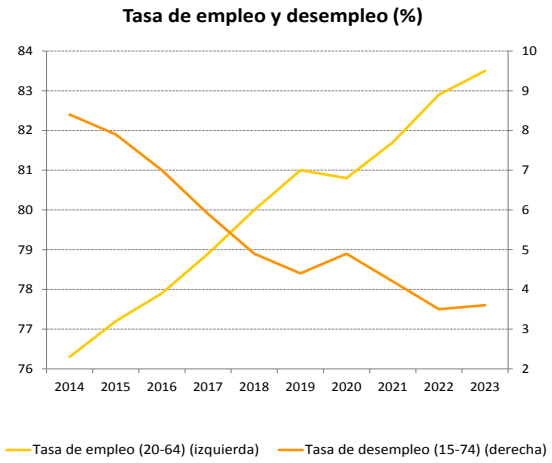
El abandono prematuro de la educación y la formación sigue por encima de la media de la UE, mientras que la participación de los adultos en el aprendizaje permanente ha aumentado. A pesar de una pequeña reducción adicional, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, del 10,2 % en 2023 frente al 9,5 % en la UE, sigue estando «en observación». Además, alrededor de un tercio de los estudiantes malteses carecen de capacidades básicas en matemáticas (32,6 %) y lectura (36,3 %), muy por encima de las medias de la UE. Sin embargo, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), con un 7,6 %, fue baja en 2023 (11,2 % en la UE). La proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales fue bastante elevada, con un 51,0 % en 2023 (37,5 % en la UE). Asimismo, la participación de los adultos en actividades educativas en los últimos doce meses aumentó del 32,8 en 2016 al 39,9 % en 2022. En estos tres aspectos, Malta obtiene resultados «mejores que la media». Entre los adultos, el 63,0 % tenía al menos capacidades digitales básicas (frente al 55,6 % en la UE, «en la media»), aunque persisten grandes diferencias entre niveles de capacidades.

En general, el mercado laboral obtiene buenos resultados, pero persisten retos en relación con la brecha de género en el empleo. La tasa de empleo de Malta se situó entre las más altas de la UE en 2023, con un 81,3 %, y la tasa de desempleo se situó en un nivel históricamente bajo del 3,5 % («mejor que la media» y «país con mejores resultados», respectivamente). Además, la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad se redujo, de 30,1 p.p. en 2022 a 25,8 en 2023 (frente a 21,5 p.p. en la UE), y ahora es «mejor que la media». Aunque las tasas de empleo aumentaron tanto para los hombres como para las mujeres, la brecha de género en el empleo aumentó hasta alcanzar los 14,1 p.p. en 2023, lo que indica una «situación crítica». Esto supera de forma significativa la media de la UE (10,2 p.p.) y representa uno de los mayores deterioros desde 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», **no parece que Malta 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 1.4).

Países Bajos

La economía neerlandesa sigue obteniendo resultados relativamente buenos en todos los indicadores del cuadro de indicadores sociales relacionados con el mercado laboral. A pesar de una acusada desaceleración económica en 2023, el mercado laboral mantuvo su rigidez. La tasa de empleo en los Países Bajos aumentó al 83,5 % en 2023 («país con mejores resultados»), muy por encima de la media de la UE (75,3 %), y el desempleo sigue siendo bajo, a pesar de un ligero aumento en 2023 (hasta el 3,6 %, «mejor que la media»).



Fuente: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EPA-UE.

La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan sigue siendo de las más bajas de la UE, a pesar de haber registrado un incremento adicional en 2023 (de 0,5 p.p., hasta el 4,7 %), lo que convierte a los Países Bajos en un «país con mejores resultados». Sin embargo, el riesgo de un mercado laboral altamente segmentado sigue siendo uno de los mayores retos estructurales de los Países Bajos. Si bien la brecha de género en el empleo está «en la media» (7,8 p.p. frente a 10,2 en la UE en 2023), 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 (41,8 p.p. frente a una media de la UE de 20,2 p.p. en 2023) y una importante brecha de género en las pensiones (39,9 % frente al 25,3 % en la UE en 2023). Por último, el crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares per cápita no se ha mantenido en la media de la UE (109,4 y 111,1, respectivamente) y permanece «en observación».

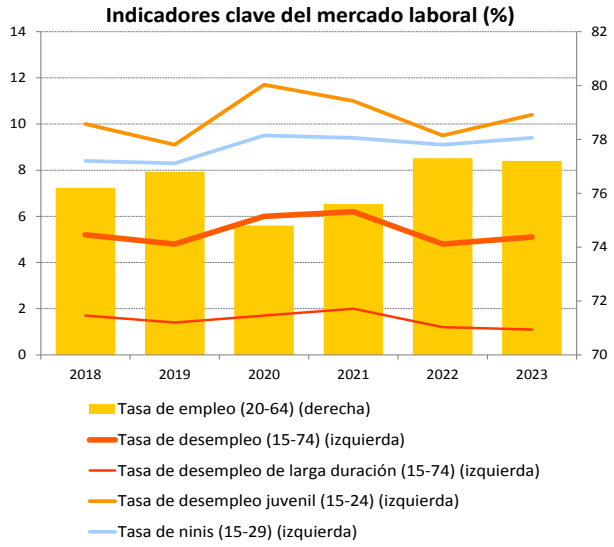
Los Países Bajos siguen mostrando, en general, buenos resultados en relación con la formación de capacidades. A pesar de un ligero aumento en comparación con el año anterior (0,6 p.p.), la tasa de abandono prematuro de la educación y la formación sigue siendo «mejor que la media» (6,2 % en 2023). En 2023, el 82,7 % de la población adulta tenía al menos capacidades digitales básicas, porcentaje que está entre los más elevados de la UE («país con mejores resultados»). Sin embargo, según los resultados de PISA de 2022, las capacidades básicas generales de los alumnos se han deteriorado, lo que supone un riesgo para el desarrollo de capacidades y la competitividad. Si bien en 2012 la proporción de alumnos con bajo rendimiento estaba muy por debajo de la media de la UE en todos los ámbitos, en 2022 casi se había duplicado en matemáticas y

ciencias, y fue 2,5 veces superior en lectura. Desde 2018, el bajo rendimiento ha aumentado especialmente entre los alumnos desfavorecidos. Sigue siendo importante un acercamiento efectivo para la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de 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. Persisten retos para grupos específicos, como las personas con discapacidad o las personas de origen migrante, especialmente los niños. La tasa de sobrecoste de la vivienda aumentó del 8,3 en 2020 al 9,3 % en 2023 (frente al 8,8 % en la UE, «en la media»). Las personas en riesgo de pobreza se ven especialmente afectadas, con una tasa de sobrecoste de la vivienda del 34,5 % (frente al 33,5 % en la UE).

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular del indicador que señala una situación «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 1.4).

Austria



Nota: interrupción en la serie cronológica de la tasa de ninis en 2021.
Fuente: Eurostat [fsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [edat_lfse_20], EPA-UE.

En 2023, la recuperación del mercado laboral mostró algunas señales de desaceleración. Tras un aumento significativo en el año anterior, la tasa de empleo disminuyó ligeramente hasta el 77,2 % en 2023, en un contexto de contracción de la economía acompañada de una escasez generalizada de mano de obra y de desajustes, y ahora está «en observación». La tasa de desempleo aumentó moderadamente hasta el 5,1 % en 2023 y obtiene resultados «en la media» (frente a «mejores que la media» el año anterior). Por el contrario, la tasa de desempleo de larga duración disminuyó aún más y sigue siendo «mejor que la media». Aunque la brecha de género en el empleo se mantuvo «en la media» (7,8 p.p. en 2023), Austria registró una de las tasas de empleo femenino a tiempo parcial más elevadas (61,4 %) y la mayor brecha de género (38,6 p.p.) a este respecto. Si se tiene en cuenta el empleo equivalente a tiempo completo, esto da lugar a una brecha de género en el empleo considerablemente mayor, de 19 p.p. La proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales solo experimentó una ligera mejora de 1,1 p.p. en un año, hasta situarse en un nivel aún bajo del 24,1 % en 2023 (frente al 37,5 % en la UE) y, por tanto, sigue estando «en observación». Esta baja tasa y la limitada oferta de servicios de guardería asequibles y de alta calidad contribuyen en gran medida a la elevada tasa de trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Por último, la renta bruta disponible real de los hogares per cápita se situó por debajo de su nivel de 2008 (98,5 % en 2023), a pesar de una recuperación constante desde la crisis de la COVID-19, y representa una «situación crítica».

En el ámbito de las capacidades, Austria sigue mostrando buenos resultados, pero persisten algunos retos. La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas es elevada (64,7 % en 2023) y «mejor que la media». La proporción de personas que participan en el aprendizaje, aunque disminuyó 3,1 p.p. desde 2016, se situó muy por encima de la media de la UE en 2022 (52,2 % frente al 39,5 %, «mejor que la media»). Reforzar la adquisición de capacidades por parte de los adultos, también en los ámbitos digital y ecológico, parece importante a fin de favorecer la doble transición ecológica y digital y hacer frente a la escasez existente al respecto. La

proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación se situó «en la media», con un 8,6 % en 2023. Al mismo tiempo, solo el 30,5 % de las personas desempleadas (de 15 a 64 años) había completado, como máximo, el primer ciclo de enseñanza secundaria, lo que las hace especialmente vulnerables. La mejora de las capacidades básicas de todas las personas puede liberar su potencial y mejorar los resultados de empleo.

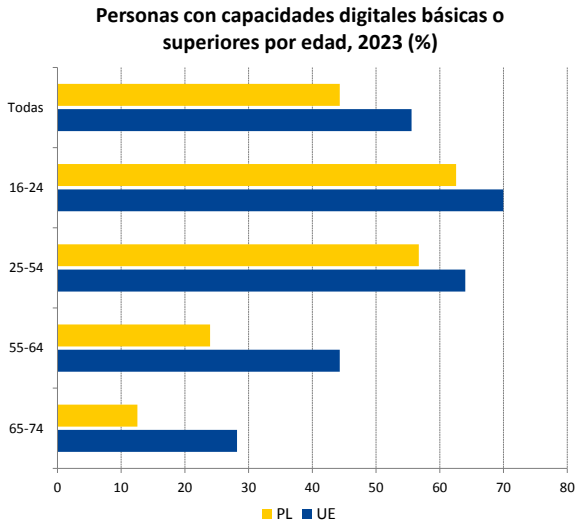
Austria obtiene resultados relativamente buenos en el ámbito de la protección e inclusión social. Si bien la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) es «mejor que la media», con un 17,7 % en 2023, la tasa AROPE de los menores de edad aumentó hasta el 22,7 % («en la media»). En particular, la privación material y social grave aumentó (1,2 p.p.) en 2023, aunque se mantuvo muy por debajo de la media de la UE. A su vez, la tasa de sobrecoste de la vivienda disminuyó y ahora es «mejor que la media». Además, el fuerte impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (39,2 % en 2023 frente al 34,7 % 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 de los tres indicadores que señalan una «situación crítica» o «en observación», **no parece que Austria 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 1.4).

Polonia

El mercado laboral es sólido, pero las mujeres y las personas con discapacidad se siguen enfrentando a importantes retos. En 2023, la tasa de empleo fue la más alta en tres décadas (77,9 % frente al 75,3 % en la UE, «mejor que la media»). Además, Polonia tiene una de las tasas de desempleo más bajas, con un 2,8 %, y se encuentra entre los «países con mejores resultados» de la UE. Sin embargo, la escasez de mano de obra sigue siendo preponderante, también debido a la disminución de la población en edad laboral y a la menor tasa de actividad entre determinados grupos de población. En 2023, la brecha de género en el empleo registró una caída superior a la media, pero sigue estando «en observación», con 11,8 p.p. frente a 10,2 p.p. en la UE. La tasa de actividad es relativamente baja, ya que las mujeres tienden a tener más responsabilidades asistenciales en relación con niños y personas que necesitan cuidados de larga duración. La proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales se deterioró considerablemente en 2023, hasta situarse en el 12,6 % (frente al 15,9 % en 2022), y sigue muy por debajo de la media de la UE (37,5 %), lo que representa una «situación crítica». El bajo nivel de esta tasa, combinado con problemas de calidad, puede afectar a las perspectivas de aprendizaje a largo plazo de los niños y a la participación de las mujeres en el mercado laboral. Con un aumento de 2,6 p.p., hasta los 33,9 en 2023, la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad fue una de las mayores de la UE (21,5 p.p. en la UE) e indica una «situación crítica»[1].

Polonia muestra algunos avances positivos en relación con los jóvenes, pero las capacidades básicas, los niveles de capacidades digitales y la participación de los adultos en actividades educativas siguen siendo muy bajos. La proporción de adultos que participaron en el aprendizaje (en los últimos doce meses) fue, con un 20,3 % en 2022, muy inferior la media de la UE del 39,5 %, lo que representa una «situación crítica». Esto se debe principalmente a una baja participación en la educación no formal. Además, a pesar de un aumento de 1,4 p.p., la proporción de personas que tienen al menos capacidades



Fuente: Eurostat [eq_dskl07], Encuesta Social Europea TIC.

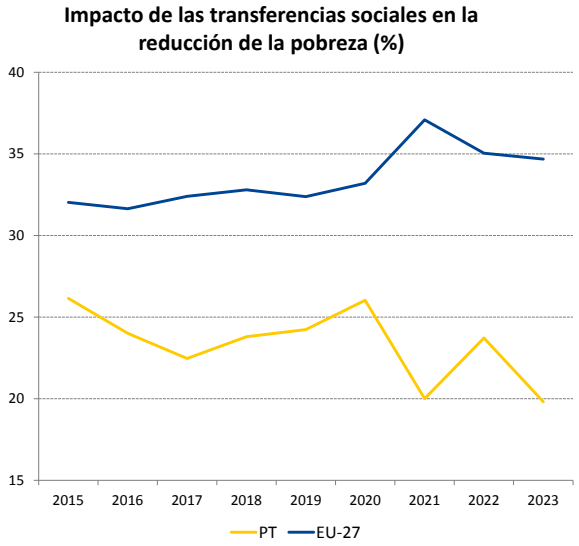
[1] Se señala una baja fiabilidad para el indicador de la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad en 2023.

digitales básicas (44,3 %) se mantuvo significativamente por debajo de la media de la UE en 2023 (55,6 %) y también constituye una «situación crítica». El refuerzo de la adquisición de capacidades digitales puede favorecer la doble transición ecológica y digital. En el estudio PISA de 2022 de la OCDE, la proporción de alumnos de 15 años que no cumplían los niveles mínimos de capacidades básicas aumentó al 23 % en matemáticas, el 22,2 % en lectura y el 18,6 % en ciencias, cifras que figuran entre los mayores aumentos de la UE en comparación con 2018. Por otra parte, Polonia es un «país con mejores resultados» en lo que respecta a las personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (3,7 % frente al 9,5 % en la UE en 2023).

La situación social es relativamente estable en Polonia. En 2023, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (16,3 % en general y 16,9 % en el caso de los menores de edad) y la desigualdad de ingresos (ratio de distribución de la renta por quintiles de 4,1) siguieron siendo «mejores que la media» (frente al 21,3 %, el 24,8 % y el 4,7 %, respectivamente, en la UE). En particular, la proporción de niños que viven en hogares con (casi) todos sus miembros desempleados es notablemente inferior a la media de la UE (3,1 % frente al 7,5 %).

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 Polonia 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 1.4).

Portugal



Nota: interrupción en la serie cronológica en 2022.
Fuente: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

La eficacia del sistema de protección social portugués para reducir los riesgos de pobreza y las desigualdades de ingresos se ha deteriorado. En 2023, el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó 3,9 p.p. y se situó en el 19,8 % (frente al 34,7 % en la UE), lo que indica una «situación crítica». La menor eficacia de las prestaciones sociales refleja que, si bien los precios y los salarios nominales crecieron rápidamente en los últimos años, las prestaciones sociales no aumentaron al mismo ritmo. Además, la desigualdad, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, también se deterioró en 2023, hasta 5,6 (frente a 4,7 en la UE, «en observación»). Al mismo tiempo, la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) se mantuvo estable en 2023, en el 20,1 %, y está «en la media». Sin embargo, la tasa AROPE aumentó 1,9 p.p. (hasta el 22,6 %) en el caso de los menores de edad con respecto a 2022 («en la media»), lo que constituye uno de los deterioros más graves en la UE. La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social también es especialmente elevada en las regiones ultraperiféricas de las Azores y Madeira (31,4 y 28,1 %, respectivamente). Los valores del indicador empeoraron en la zona metropolitana de Lisboa y en la Región Autónoma de las Azores (en 3,8 y 1,1 p.p., respectivamente), lo que apunta a retos persistentes en materia de cohesión regional.

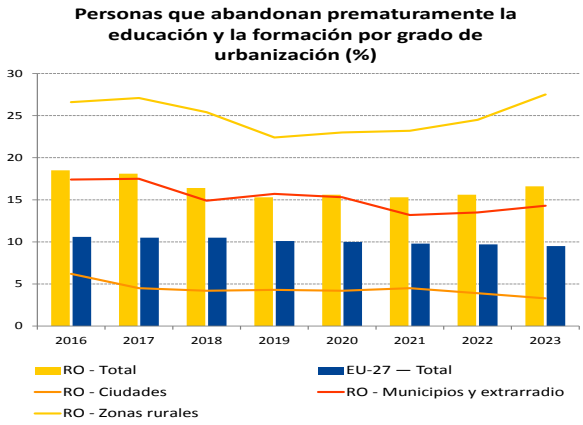
Si bien Portugal obtiene resultados en la media en el ámbito de las capacidades, el aumento del abandono prematuro de la educación y la formación plantea retos. La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó del 6,3 en 2022 al 8,1 % en 2023 y ahora está «en observación», tras haberse deteriorado a partir de un nivel «mejor que la media» en los dos años anteriores, revirtiendo así las mejoras anteriores. Asimismo, existen importantes disparidades regionales, con tasas mucho más elevadas, por ejemplo, en la región de Algarve (16 %) y, en particular, en la región autónoma de las Azores (21,7 %). Las capacidades básicas de los alumnos se han deteriorado significativamente desde 2018. El país obtiene resultados «en la media» por lo que respecta a la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas y la de adultos que participaron en el aprendizaje (en los doce meses anteriores). Sin embargo, esta última proporción disminuyó del 38,0 % en 2016 al 33,4 % en 2022, a pesar de la necesidad de mejora de las capacidades y de reciclaje profesional, también a la luz de las transiciones digital y ecológica.

El mercado laboral portugués sigue siendo resiliente. En un contexto de crecimiento económico superior a la media de la UE, la tasa de empleo mejoró del 77,1 % en 2022 al 78,0 % en 2023, respaldada por la migración neta, y se mantiene «en la media». Por el contrario, la tasa de desempleo aumentó en 0,3 p.p. en 2023, hasta el 6,5 % («en la media»). La tasa de desempleo de larga duración ha ido mejorando desde 2021, aunque sigue estando por encima de la media de la UE en 2023 (2,5 % frente al 2,1 %). Portugal también sigue obteniendo resultados «mejores que la media» en lo que respecta a la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), excepto en Región Autónoma de las Azores, y la brecha de género en el empleo, y se encuentra entre los «países con mejores resultados» en relación con la brecha en materia de empleo entre personas con y sin discapacidad. Por otra parte, persiste la segmentación del mercado laboral, como lo refleja el elevado porcentaje de jóvenes con contratos temporales (42,9 % frente al 34,3 % en la UE en 2023).

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 Portugal 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 1.4).

Rumanía

A pesar de registrar algunos avances, los riesgos de pobreza en Rumanía siguen siendo elevados, especialmente para los grupos vulnerables y en las zonas rurales. La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) ha disminuido constantemente desde 2016, pasando del 46,0 al 34,4 % en 2022 y al 32,0 % en 2023 (frente al 21,3 % en la UE), lo que constituye una señal de recuperación, a pesar de que la inflación ha seguido siendo elevada en los últimos años. La tasa AROPE de los menores de edad, del 39,0 %, también disminuyó en 2023 (frente al 41,5 % en 2022), aunque siguió siendo una de las más altas (24,8 % en la UE). Esto apunta a una situación «débil pero en mejoría» para ambos indicadores este año en comparación con la «situación crítica» el año anterior. El sistema de protección social sigue mostrando una escasa eficacia en cuanto a la reducción de la pobreza, ya que las transferencias sociales (distintas de las pensiones) la reducen solo un 15,6 % (frente al 34,7 % en la UE), lo que constituye una «situación crítica». Si bien la desigualdad de ingresos (medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles) disminuyó ligeramente en 2023 (de 6,0 a 5,8), sigue siendo una de las más elevadas de la UE y constituye asimismo una «situación crítica». Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas aumentaron (5,2 % en 2023 frente al 4,9 % en 2022), en consonancia con la tendencia observada en la UE, y sigue estando «en observación». Los grupos vulnerables, las personas que viven en zonas rurales y las comunidades marginadas, como los gitanos, encuentran mayores dificultades para acceder a los servicios esenciales y sociales.



Nota: interrupción en la serie cronológica de RO en 2021.
Fuente: Eurostat [edat_lfse_30], EPA-UE.

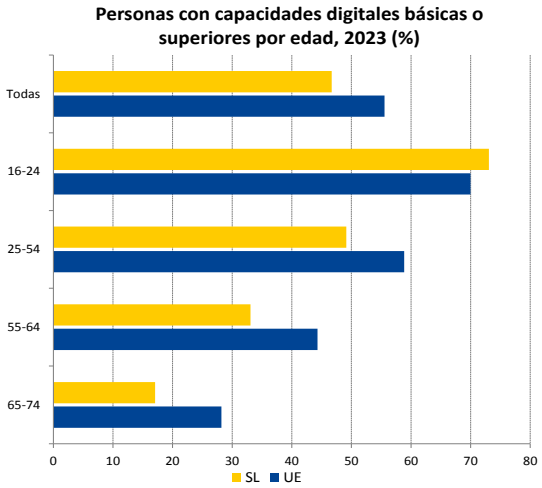
El mercado laboral está mejorando, pero sigue enfrentándose a retos importantes. En 2023, la tasa de empleo seguía estando muy por debajo de la media de la UE (68,7 % frente al 75,3 %) y solo ha mejorado ligeramente desde 2022 (68,5 %), a pesar de un crecimiento económico superior a la media de la UE. Se trata de una «situación crítica», que refleja en parte la infrarrepresentación de algunos grupos de población, como las mujeres y los gitanos. La tasa de desempleo de larga duración se mantuvo estable («en la media», con un 2,2 %), frente a la tendencia de mejora experimentada en la UE. Al mismo tiempo, la brecha de género en el empleo aumentó 0,5 p.p., hasta situarse en los 19,1 p.p. en 2023, una de las más importantes de la UE, y también constituye una «situación crítica». Este fue también el caso de la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), que disminuyó en 0,5 p.p., hasta situarse en el 19,3 % en 2023, pero sigue siendo una de las más elevadas de la UE. Si bien la brecha en materia de empleo entre las personas con y sin discapacidad disminuyó 2,8 p.p. en 2023, sigue siendo amplia y está «en observación».

Los retos persistentes en la educación y la adquisición de capacidades ponen en peligro una convergencia socioeconómica sostenible. La participación de los adultos en actividades educativas es «débil pero en mejoría» (con un 19,1 % frente al 39,5 % en la UE en 2022). Sin embargo, otros ámbitos del desarrollo de capacidades muestran de forma persistente «situaciones críticas». Esto es válido para la proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas (27,7 % en 2023 frente al 55,6 % en la UE). Además, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación es también una de las más elevadas (16,6 % frente al 9,5 % en la UE en 2023), tras haber empeorado aún más, en contraposición a la tendencia a la baja en la UE, por lo que se encuentra en una «situación crítica», al igual que la proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales, que sigue siendo muy baja (12,3 % frente al 37,5 % en la UE). Estas tendencias, junto con los bajos niveles de capacidades básicas (según los resultados de PISA de 2022), ponen de relieve que hay margen para reforzar la educación y la formación en términos de calidad, accesibilidad y pertinencia para el mercado laboral.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los diez 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 1.4).

Eslovenia

Eslovenia afronta retos relacionados con su sistema de educación y formación. En 2022, solo el 26,5 % de todos los adultos participaron en educación y formación. Esta cifra está muy por debajo de la media de la UE, del 39,5 %, y representa una disminución de 13,8 p.p. en comparación con 2016, por lo que está «en observación». Además, solo el 46,7 % de los adultos tenía al menos capacidades digitales básicas en 2023, cifra muy por debajo de la media de la UE (55,6 %), lo que refleja un descenso de 3,0 p.p. en comparación con 2021. Esta situación está «en observación», especialmente a la luz de las transiciones ecológica y digital. El porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó 1,4 p.p., hasta el 5,4 % en 2023, y sigue siendo «bueno, pero requiere vigilancia»; Eslovenia, no obstante, sigue teniendo uno de los porcentajes más bajos de la UE[1]. A su vez, la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) disminuyó 0,6 p.p., hasta el 7,8 % en 2023, lo que es «mejor que la media».



Fuente: Eurostat [isoc_sk_dskl_i21], Encuesta Social Europea TIC.

En general, el mercado laboral de Eslovenia obtiene buenos resultados en un contexto de crecimiento económico continuo, aunque la tasa de empleo disminuyó en 2023. Las tasas de desempleo y de desempleo de larga duración continuaron su tendencia a la baja en 2023 y se situaron en el 3,7 % («mejor que la media») y el 1,4 % («en la media»), respectivamente. La tasa de empleo, del 77,5 %, se sitúa por encima de la media de la UE, del 75,3 %, pero registró un ligero descenso (0,4 p.p.), a pesar de un aumento sincrónico del empleo total del 1,6 %. En un contexto de aumento de las tasas de empleo en la mayoría de los Estados miembros, esto indica una situación que está «en observación». Sin embargo, factores estructurales como el rápido envejecimiento de la población y la inadecuación de las capacidades pueden exacerbar la escasez de mano de obra ya existente.

[1] Hay una interrupción en la serie cronológica del indicador de abandono prematuro de la educación y la formación en 2023.

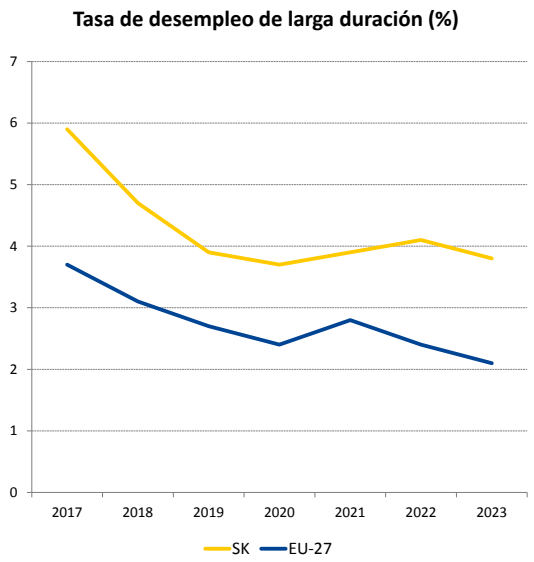
Eslovenia cuenta con un sistema de protección social que, en general, funciona correctamente. Al igual que en años anteriores, los porcentajes de población y, en particular, de niños en riesgo de pobreza o exclusión social fueron de los más bajos en 2023, con el 13,7 y el 10,7 %, respectivamente (ambos clasificados como «país con mejores resultados»), también a la luz de las medidas de apoyo bien orientadas que ayudan a los hogares vulnerables a mitigar los efectos de la inflación de los precios de la energía. Sin embargo, algunos grupos vulnerables, como las mujeres con bajo nivel educativo, las desempleadas y las de edad avanzada, se siguen enfrentando a riesgos de pobreza mucho más elevados, lo que justifica nuevas medidas estratégicas dirigidas a estos grupos. El impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza está ahora «en la media», con un 35,5 %, pero sigue siendo menos eficaz para las personas de edad avanzada (mayores de 65 años). La desigualdad de ingresos, de 3,3, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, siguió siendo una de las más bajas de la UE en 2023 («país con mejores resultados»).

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los tres indicadores que señalan una situación «en observación», **no parece que Eslovenia 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 1.4).

Eslovaquia

La participación en la educación y cuidados de la primera infancia es muy baja y se observa un deterioro de las capacidades digitales, mientras que el país obtiene buenos resultados en general en relación con el aprendizaje de adultos. En 2023, Eslovaquia registró una de las tasas de participación más bajas de los niños menores de 3 años en guarderías oficiales (con un 1,0 % y una brecha con respecto a la tasa de participación de la UE, del 37,5 %), por lo que sigue constituyendo una «situación crítica». 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 (78,6 % frente al 93,1 % en la UE en 2022), con un porcentaje de tan solo el 33 % de los niños gitanos en 2021 (aunque esto supone una mejora con respecto al 27 % de 2016). Además, un tercio de los jóvenes de 15 años carecen de capacidades básicas en matemáticas y lectura. La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas cayó del 55,2 % en 2021 al 51,3 % en 2023 y está «en observación». Sin embargo, el abandono prematuro de la educación y la formación y la participación en el aprendizaje de adultos (en los doce meses anteriores) en Eslovaquia son «mejores que la media».

El mercado laboral de Eslovaquia obtiene buenos resultados en general, pero el desempleo de larga duración supone un reto persistente. En 2023, la tasa de empleo alcanzó un máximo histórico del 77,5 % y la tasa de desempleo se situó en un mínimo histórico del 5,8 % (las medias de la UE son del 75,3 y del 6,1 %, respectivamente). La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) también siguió mejorando, ya que bajó del 12,3 % en 2022 al 11,2 % en 2023 («en la media»). Sin embargo, la tasa de desempleo de larga duración se encuentra todavía en una «situación crítica», ya que en 2023 solo se registraron unas pocas mejoras, hasta el 3,8 %, frente al 4,1 % de 2022, y sigue siendo una de las más altas de la UE. Las disparidades regionales también siguen siendo grandes. La renta bruta disponible de los hogares disminuyó de 126,4 en 2022 a 123,2 en 2023 y ahora está «en observación».



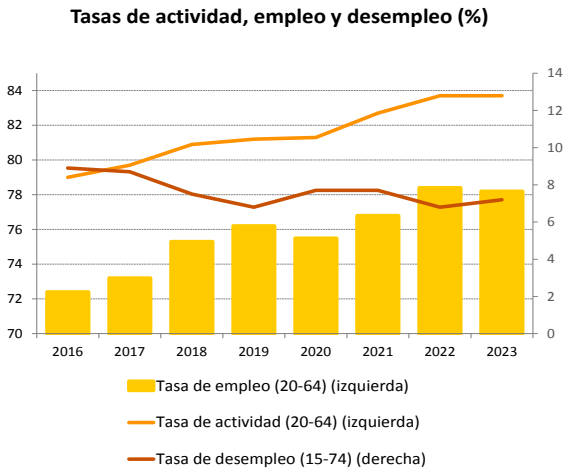
Fuente: Eurostat [une_ltu_a], EPA-UE.

Eslovaquia tiene un bajo riesgo general de pobreza, pero sigue habiendo retos para algunas regiones y grupos de población. La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) es «buena, pero requiere vigilancia», con un 17,6 % (frente al 21,3 % en la UE), tras un aumento de 1,1 p.p. en 2023, frente a la disminución ocurrida en muchos otros Estados miembros. La desigualdad de ingresos, medida por la ratio de distribución de la renta por quintiles, también es «buena, pero requiere vigilancia». La tasa AROPE de los menores de edad aumentó al 25,3 % en 2023 (frente al 24,7 % en 2022) y está «en la media». Al mismo tiempo, el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza mejoró de forma significativa, del 33,8 % en 2022 al 36,4 % en 2023, y ahora es «mejor que la media». No obstante, Eslovaquia presenta grandes disparidades regionales, ya que la parte oriental del país experimenta niveles más profundos de pobreza y exclusión social. Este país también cuenta con una de las mayores poblaciones gitanas de la UE, y miles de personas viven en zonas aisladas sin acceso a servicios esenciales. Tras un aumento considerable, del 2,5 al 5,9 %, en 2023, el porcentaje de hogares sobrecargados por los costes de la vivienda es ahora «bueno, pero requiere vigilancia».

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 Eslovaquia 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 1.4).

Finlandia

En general, el mercado laboral finlandés funciona bien, aunque se ha registrado cierto deterioro en 2023. La tasa de empleo disminuyó ligeramente en 2023, aunque se mantuvo muy por encima de la media de la UE (78,2 % frente al 75,3 %). Sin embargo, la situación está «en observación», en comparación con las tendencias de mejora registradas en otros Estados miembros y en un contexto de recesión económica y persistente escasez de mano de obra. Además, la tasa de desempleo está «en observación», tras haber empeorado del 6,8 al 7,2 %, y se sitúa por encima de la media de la UE, del 6,1 %. El crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares per cápita también está «en observación», con 107,9 en 2023, por debajo de la media de la UE de 111,1. Por otra parte, la tasa de desempleo de larga duración y la situación de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) están «en la media». Por lo que se refiere a la brecha de género en el empleo, Finlandia sigue siendo un «país con mejores resultados» en 2023, tras una nueva mejora, pasando de 1,2 a solo 0,2 p.p. en 2023 (frente a una media de 10,2 p.p. en la UE). Esto se debe, por ejemplo, al hecho de que los sectores con predominio de mujeres se han visto menos afectados por los ciclos económicos. Sin embargo, las mujeres tienen más probabilidades de tener empleos temporales o a tiempo parcial, lo que no se refleja en su tasa global de empleo.



Fuente: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], EPA-UE.

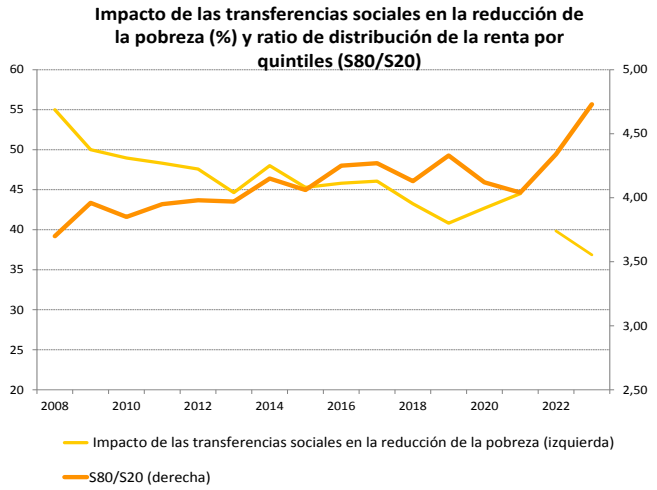
Finlandia sigue obteniendo buenos resultados en relación con las capacidades, aunque la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó. En 2023, el 82,0 % de la población adulta tenía al menos capacidades digitales básicas, lo que sitúa a Finlandia entre los «países con mejores resultados». Asimismo, la tasa de participación de los adultos en actividades educativas en los últimos doce meses fue «mejor que la media», y se situó en el 51,8 % en 2022. Sin embargo, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación aumentó de forma considerable en 2023 (1,2 p.p.), hasta el 9,6 % (frente al 9,5 % en la UE) y, por tanto, ahora está «en observación», mientras que la proporción de alumnos con bajo rendimiento en capacidades básicas aumentó constantemente en la última década. Prevenir el abandono escolar prematuro y promover la adquisición de capacidades, especialmente para los jóvenes, puede ayudar a abordar los retos del envejecimiento de la población y la escasez de mano de obra cualificada.

En general, Finlandia cuenta con un sistema de protección social eficaz e inclusivo que proporciona una cobertura adecuada, pero también se enfrenta a algunos retos. En particular, las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas siguen constituyendo una «situación crítica», ya que el porcentaje de personas que las declararon aumentó (1,4 p.p.) hasta el 7,9 % en 2023. Esta cifra es ahora más del triple de la media de la UE (del 2,4 %) y, a la luz de las medidas de ahorro adicionales anunciadas, podría seguir aumentando. Se ha notificado que existen largos tiempos de espera para recibir atención primaria y especializada, debido a la escasez de personal asistencial y médico. Por otra parte, la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) disminuyó en 2023 al 15,8, y al 13,8 % entre los menores de edad, y está muy por debajo de las respectivas medias de la UE (21,4 y 24,8 %), lo que convierte a Finlandia en un «país con mejores resultados» para ambos. Este es también el caso del impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza, que sigue siendo elevado (48,7 % frente al 34,7 % 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 Finlandia 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 1.4).

Suecia

Se espera que la población activa gane impulso, en el contexto de una recuperación en 2025 y 2026, a pesar de que persista la escasez y de que algunos grupos sigan enfrentándose a obstáculos para integrarse en el mercado laboral. Suecia es uno de los «países con mejores resultados» en cuanto a la tasa de empleo, que alcanzó el récord del 82,6 % en 2023, y la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis), que se mantuvo estable en el 5,7 %. Las mujeres están bien integradas en el mercado laboral: la brecha de género en el empleo fue «mejor que la media» en 2023 (4,7 p.p.), también gracias a la elevada proporción de niños menores de 3 años en guarderías oficiales (56,9 % frente al 37,5 % en la UE, «país con mejores resultados»). Sin embargo, con un 7,7 % en 2023 (frente al 6,1 % en la UE), la tasa de desempleo permanece «en observación» y oculta grandes diferencias entre los grupos de población en función del país de nacimiento. Si bien la tasa de desempleo de las personas nacidas en Suecia se situó en el 5,1 %, las personas nacidas fuera de la UE registraron una tasa del 17,8 %, junto con una brecha de género en el empleo de 13,8 p.p. (frente a los 4,7 p.p. en general). Por último, la renta bruta disponible de los hogares per cápita disminuyó de 121,2 en 2022 a 119,5 en 2023 y ahora está «en observación».



Nota: interrupción en la serie cronológica del indicador de impacto de las transferencias sociales en 2022.

La mayoría de los indicadores sociales obtienen resultados «en la media», aunque se produjo cierto deterioro. En 2023, la desigualdad de ingresos registró uno de los mayores aumentos anuales entre los Estados miembros (de 0,4, hasta situarse en 4,7) y ahora está «en observación». En 2023, la incidencia de privación material y social grave aumentó en 0,2 p.p., lo que refleja una notable disminución de los salarios reales. El 20 % de la población con las rentas más altas ganó 4,7 veces más que el 20 % de la población con las rentas más bajas (un aumento con respecto al nivel de 4,0 de 2021 y el nivel más elevado desde 2008). Además, las transferencias sociales (distintas de las pensiones) redujeron el riesgo de pobreza un 36,9 %, frente al 39,9 % en 2022, pasando de «mejor que la media» el año pasado a estar ahora «en la media». Otros indicadores sociales también muestran cierta evolución negativa, aunque están «en la media». En particular, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) de los menores de edad aumentó hasta el 21,6 % (todavía por

debajo de la media de la UE, del 24,8 %), mientras que la de las personas nacidas fuera de la UE aumentó hasta el 38,3 % (frente al 12,8 % en el caso de las personas nacidas en Suecia). El sobrecoste de la vivienda aumentó al 10,9 % (frente al 8,8 % en la UE) y las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas, al 2,1 % (frente al 2,4 % en la UE).

Suecia obtiene buenos resultados en capacidades, pero persisten las desigualdades en el sistema educativo. Suecia es un «país con mejores resultados» en materia de participación de los adultos en actividades educativas, que aumentó sustancialmente entre 2016 y 2022, pasando del 58,8 al 66,5 %. La proporción de adultos que tienen al menos capacidades digitales básicas ha sido sistemáticamente «mejor que la media», lo que favorece la doble transición ecológica y digital. Además, la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación disminuyó notablemente en 2023, hasta el 7,4 % (también «mejor que la media»). Sin embargo, este porcentaje es casi el doble (12,2 %) entre las personas nacidas fuera de la UE, en comparación con las nacidas en Suecia (6,4 %), y el país registró uno de los mayores descensos en cuanto a las capacidades básicas de los jóvenes de 15 años.

A la luz de los resultados de la primera fase del análisis, y en particular de los tres indicadores que señalan una situación «en observación», **no parece que Suecia 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 1.4).

Anexo 1: Objetivos principales de la UE y objetivos nacionales por Estado miembro para 2030

	Empleo (%)	Aprendizaje de adultos (%)	Reducción de la pobreza (ERPE, en miles)
Objetivo principal de la UE	**78,0**	**60,0**	**– 15 000**
Todos los EM juntos	**78,5**	**57,6**	**– 15 600***
BE	80,0	60,9	– 279
BG	79,0	35,4	– 787
CZ	82,2	45,0	– 120
DK	80,0	60,0	– 30(1)
DE	83,0	65,0	– 1 200(2)
EE	81,3	52,3	– 39
IE	78,2	64,2	– 90
EL	71,1	40,0	– 860
ES	76,0	60,0	– 2 815
FR	78,0	65,0	– 1 100
HR	75,0	55,0	– 298
IT	73,0	60,0	– 3 200
CY	80,0	61,0	– 10
LV	80,0	60,0	– 95
LT	80,7	53,7	– 223
LU	77,6	62,5	– 4
HU	85,0	60,0	– 292(3)
MT	84,6	57,6	(4)
NL	82,5	62,0	– 163
AT	79,9	62,0	– 204
PL	78,3	51,7	– 1 500
PT	80,0	60,0	– 765
RO	74,7	17,4	– 2 532
SI	79,5	60,0	– 9

SK	76,5	50,0	– 70
FI	80,0	60,0	– 100
SE	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

El análisis del Informe conjunto sobre el empleo de 2025 se basa en los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales refrendados por el Consejo[311]. 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 entre 20 y 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)
  - 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)[312]
- *Protección e inclusión social*
  - Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) (% de la población total)[313]
  - Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) de los menores de edad (% de la población de entre 0 y 17 años)[314]

---

[311] 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.

[312] 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.

[313] 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 doce 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.

[314] 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

- Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (% de reducción de la tasa AROP)[315]
- Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad (p.p., 20-64 años)[316]
- Sobrecoste de la vivienda (% de la población total)[317]
- 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)[318]

---

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.

[315] 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.

[316] El indicador de la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad se calcula actualmente a partir de las estadísticas 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 2023 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 = - 0,4).

[317] 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 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, 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.

[318] 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.

El dictamen de COEM-CPS indica nuevas medidas para la plena aplicación del cuadro de indicadores sociales revisado[319]**.** 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. Los servicios de la Comisión, incluido Eurostat, analizaron los datos recogidos de la EPA-UE en 2022 y decidieron seguir supervisando su calidad y revisando el indicador, ya que se dispone de datos basados en la EPA de 2024. Eurostat apoyará nuevas medidas para mejorar la comparabilidad entre países y estudiará 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 en una fecha posterior, mientras que antes de 2022 se calculaba únicamente a través de la encuesta sobre la educación de adultos. Tras los minuciosos controles de calidad y comparabilidad de los datos de 2022 de la encuesta sobre la educación de adultos y la EPA-UE por parte de Eurostat[320], en septiembre de 2024, el Grupo de Indicadores del Comité de Empleo acordó utilizar, por el momento, los datos de las encuesta sobre la educación de adultos, excluida la formación guiada en el puesto de trabajo, para este indicador principal.

[319] 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.
[320] Véase la nota informativa de Eurostat.

Anexo 3: Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

	Igualdad de oportunidades															
	Participación de los adultos en actividades educativas (durante los últimos doce meses, excepto la formación guiada en el puesto de trabajo, % de la población de 25 a 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)		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)		
Año	2016	2022	2021	2022	2023	2021	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
EU-27	37,4	39,5	9,8 b	9,7	9,5	53,9	55,6	13,1	11,7	11,2	10,9	10,7	10,2	5,0	4,7	4,7
ZE-20	:	:	9,9 b	9,8	9,8	:	:	13,1 b	11,7	11,3	10,2	10,2	9,9	5,0	4,8	4,8
UEnp	37,6	37,8	8,3 b	8,1	8,2	56,3	57,6	12,0	10,9	10,6	9,6	9,1	8,6	4,8	4,7	4,7
ZEnp	40,2	39,5	8,0 b	7,8	8,1	58,5	59,2	11,6	10,5	10,4	8,8	8,5	8,0	4,7	4,6	4,7
BE	39,4	34,9	6,7 b	6,4	6,2	54,2	59,4	10,1 b	9,2	9,6	7,7	7,6	7,6	3,4	3,6	3,4
BG	11,8	9,5	12,0 b	10,3	9,3	31,2	35,5	17,4	14,8	13,8	8,4	7,5	7,3	7,5	7,3	6,6
CZ	22,8	21,2	6,4 b	6,2	6,4	59,7	69,1	10,9	11,4	10,1	15,4	14,9	13,9	3,4	3,5	3,4
DK	50,4	47,1	9,8 b	10,0	10,4	68,7	69,6	8,4	7,9	8,6 b	6,9	5,4	5,6 b	3,9	4,0	4,2
DE	46,4	53,7	12,5 b	12,7	12,8	48,9	52,2	9,5	8,8	8,8	7,4	7,7	7,7	5,0	4,4	4,4
EE	33,9	41,8	9,8 b	10,8	9,7	56,4	62,6	11,2	10,6	9,6	3,7	2,9	2,4	5,0	5,4	5,4
IE	46,0 b	48,3	3,3 b	3,7	4,0	70,5	72,9	9,7 b	8,6	8,5	10,1 b	11,4	9,9	3,8	3,8	3,9
EL	16,0	15,1	3,2 b	4,1	3,7	52,5	52,4	17,2	15,3	15,9	19,8	21,0	19,8	5,8	5,2	5,3
ES	30,4	34,1	13,3 b	13,9	13,7	64,2	66,2	14,2 b	12,7 d	12,3 d	10,8 b	11,2 d	10,3 d	6,2	5,6	5,5
FR	48,4	49,2 b	7,8 b	7,6	7,6	62,0	59,7	12,8 d	12,0 d	12,3 d	6,2 d	5,8 d	5,5 d	4,4	4,6 b	4,6
HR	26,9	23,3	2,4 bu	2,1 u	2,0 u	63,4	59,0	14,9	13,1	11,8	10,4	9,4	7,7	4,8	4,6	4,9 b
IT	33,9	29,0 b	12,7 b	11,5	10,5	45,6	45,8	23,1	19,0	16,1	19,2	19,7	19,5	5,9	5,6	5,3
CY	44,8	28,3	10,2 b	8,1	10,4 b	50,2	49,5	15,4	14,7	13,9 b	12,2	12,1	9,0 b	4,2	4,3	4,3
LV	39,0	34,1	7,3 b	6,7	7,7	50,8	45,3	12,1	11,3	10,0	4,8	3,1	3,1	6,6	6,3	6,2
LT	25,0	27,4	5,3 b	4,8	6,4	48,8	52,9	12,7	10,7	13,5	1,4	0,8	1,5	6,1	6,4	6,3
LU	42,6 b	45,2	9,3 b	8,2	6,8 u	63,8	60,1	8,8	6,8	8,5	7,4	6,5	6,8	4,6 b	4,5 b	4,8
HU	54,8	62,2	12,0 b	12,4	11,6	49,1	58,9	11,7	10,8	10,9	10,6	9,8	9,2	4,2	4,0	4,5
MT	32,8	39,9	10,9 b	10,3	10,2	61,2	63,0	10,5	7,6	7,6	17,6	13,3	14,1	5,0	4,8	5,3
NL	57,1	56,1	5,1 b	5,6	6,2	78,9	82,7	3,9	4,2	4,7	8,2	7,9	7,8	3,9	3,9	3,9
AT	55,3	52,2	8,0 b	8,4	8,6	63,3	64,7	9,4	9,1	9,4	8,6	7,8	7,8	4,0	4,3	4,3
PL	20,9	20,3	5,8 b	4,7	3,7	42,9	44,3	13,2	10,7	9,1	13,9	12,9	11,8	4,0	3,9	4,1
PT	38,0	33,4	6,4 b	6,3	8,1	55,3	56,0	9,7	8,5	8,9	5,7	5,8	5,5	5,7	5,1	5,6
RO	5,8	19,1 b	15,3 b	15,6	16,6	27,8	27,7	20,3	19,8	19,3	20,1	18,6	19,1	7,1	6,0	5,8
SI	40,3	26,5	3,1 bu	4,0	5,4 b	49,7	46,7	7,3	8,4	7,8	6,7	6,9	6,1	3,2	3,3	3,3
SK	42,6	49,5	7,8 b	7,4 b	6,4	55,2	51,3	14,2	12,3	11,2	8,5	8,1	7,7	3,2	3,1	3,6
FI	51,4	51,8	8,2 b	8,4	9,6	79,2	82,0	9,2	9,3	9,2	2,0	1,2	0,2	3,6	3,8	3,8
SE	58,8 b	66,5	8,4 b	8,8	7,4	66,6	66,4	6,1	5,6	5,7	5,4	5,7	4,7	4,0	4,3	4,7

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

	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	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
EU-27	73,0	74,6	75,3	7,1	6,2	6,1	2,8	2,4	2,1	110,4	110,5	111,1
ZE-20	72,4	74,0	74,7	7,8	6,8	6,6	3,2	2,7	2,4	106,0	106,1	106,7
UEnp	74,6	76,3	76,8	6,7	5,8	5,8	2,5	2,2	2,0	119,7	119,2	120,2
ZEnp	74,3	76,1	76,7	7,2	6,3	6,2	2,8	2,4	2,2	113,9	113,0	113,9
BE	70,6	71,9	72,1	6,3	5,6	5,5	2,6	2,3	2,2	106,6	104,6	106,1
BG	73,3	75,9	76,2	5,2	4,2	4,3	2,6	2,2	2,3	:	:	:
CZ	80,0	81,3	81,7	2,8	2,2	2,6	0,8	0,6	0,8	127,8	123,9	121,6
DK	79,0	80,1	79,8 b	5,1	4,5	5,1 b	1,0	0,5	0,5 b	119,7	120,8	122,6
DE	79,4	80,6	81,1	3,7	3,2	3,1	1,2	1,1	1,0	112,3	113,4	112,9
EE	79,3	81,9	82,1	6,2	5,6	6,4	1,6	1,3	1,3	135,1	130,5	126,0
IE	74,9 b	78,2	79,1	6,2 b	4,5	4,3	1,8 b	1,3	1,1	112,2	111,4	111,8
EL	62,6	66,3	67,4	14,7	12,5	11,1	9,2	7,7	6,2	78,0	78,7	81,6
ES	67,5 b	69,3 d	70,5 d	14,9 b	13,0 d	12,2 d	6,2 b	5,1 d	4,3 d	99,5	97,5	101,1
FR	73,2 d	74,0 d	74,4 d	7,9 d	7,3 d	7,3 d	2,3 d	2,0 d	1,8 d	110,0	110,1	110,7
HR	68,6	70,2	70,8	7,5	6,8	6,1	2,7	2,4	2,1	121,9	124,9	130,6
IT	62,7	64,8	66,3	9,5	8,1	7,7	5,4	4,6	4,2	94,1	94,1	94,0
CY	75,9	77,9	79,5 b	7,5	6,8	5,8 b	2,6	2,3	1,8 b	109,5	115,0	114,6
LV	75,3	77,0	77,5	7,6	6,9	6,5	2,3	2,0	1,8 b	126,5	123,1	126,1
LT	77,4	79,0	78,5	7,1	6,0	6,9	2,6	2,3	2,3	146,6	139,7	140,6
LU	74,1	74,8	74,8	5,3	4,6	5,2	1,8	1,3	1,7	111,2	111,2	113,3
HU	78,8	80,2	80,7	4,1	3,6	4,1	1,3	1,2	1,4	145,4	151,2	154,6
MT	77,8	80,1	81,3	3,8	3,5	3,5	1,0	1,2	0,8	145,6	144,6	152,8
NL	81,7	82,9	83,5	4,2	3,5	3,6	0,8	0,7	0,5	109,4	109,1	109,4
AT	75,6	77,3	77,2	6,2	4,8	5,1	2,0	1,2	1,1	98,6	99,7	98,5
PL	75,5	76,7	77,9	3,4	2,9	2,8	0,9	0,9	0,8	152,2	150,1	152,0
PT	75,5	77,1	78,0	6,7	6,2	6,5	2,9	2,8	2,5	109,2	110,7	112,8
RO	67,1	68,5	68,7	5,6	5,6	5,6	2,0	2,2	2,2	158,9	159,9	161,0
SI	76,1	77,9	77,5	4,8	4,0	3,7	1,9	1,6	1,4	119,8	120,2	120,7
SK	74,6	76,7	77,5	6,8	6,1	5,8	3,9	4,1	3,8	129,9	126,4	123,2
FI	76,8	78,4	78,2	7,7	6,8	7,2	1,8	1,5	1,6	109,9	107,7	107,9
SE	80,4	82,0	82,6	8,9	7,5	7,7	1,8	1,9	1,6	122,1	121,2	119,5

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	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
EU-27	21,7	21,6	21,3	24,4	24,7	24,8	37,1	35,0	34,7	23,1	21,4	21,5
ZE-20	21,9	21,8	21,6	24,8	25,4	25,3	37,7	35,6	35,4	22,2	20,3	20,2
UEnp	20,7	20,6	20,5	22,2	21,8	22,5	37,6	34,3 b	33,7	24,8	24,9	25,0
ZEnp	20,5	20,5	20,4	22,1	21,7	22,3	37,6	34,7 b	34,0	23,8	23,1	23,0
BE	18,8	18,7	18,6	20,5	19,6	19,0	53,3	48,8 b	50,8	38,0	35,3	33,6
BG	31,7	32,2	30,0	33,0	33,9	33,9	29,8	24,4 b	27,7	22,1	29,5	39,5
CZ	10,7	11,8	12,0	13,3	13,4	15,0	46,6	40,0 b	39,5	25,9	22,7	22,2
DK	17,3	17,1	17,9	14,0	13,8	15,3	53,9	50,4 b	51,4	:	:	20,4
DE	21,0	21,1	21,3	23,7	24,4	23,9	40,3	42,2 b	41,7	30,5	24,2	22,6 e
EE	22,2	25,2	24,2	17,4	16,6	18,3	30,6	28,1 b	27,7	18,7	26,2	20,2
IE	19,6	19,6	19,2	23,5	22,3	24,3	60,3	57,2 b	57,8	40,1	36,6	36,7
EL	28,3	26,3	26,1	32,0	28,1	28,1	20,7	20,3 b	18,2	23,8	25,9	26,0
ES	27,8	26,0	26,5	33,4	32,2	34,5	30,5	27,4 b	22,9	15,9	14,6	13,8
FR	19,0	20,7 b	20,4	22,5	27,1 b	26,6	46,4	42,0 b	41,9	24,1	20,8 b	19,9
HR	20,9	19,9	20,7 b	18,6	18,1	17,3 b	20,7	20,4 b	20,9 b	28,7	36,0	39,2 b
IT	25,2	24,4	22,8	29,7	28,5	27,1	29,5	25,8 b	30,5	14,9	14,0	15,9
CY	17,3	16,7	16,7	19,2	18,1	16,7	37,6	30,9 b	30,5	27,0	25,7	24,7
LV	26,1	26,0	25,6	20,1	19,8	20,3	23,5	25,0 b	23,5	16,6	20,8	18,5
LT	23,5	24,6	24,3	21,6	22,4	21,7	35,3	30,3 b	29,9	23,9	35,0	32,4
LU	21,1 b	19,4 b	21,4	29,4 b	24,0 b	26,1	34,2 b	33,7 b	27,4	15,4 b	8,5 b	23,7
HU	19,4	18,4	19,7	23,3	18,1	24,4	50,6	36,7 b	34,5	28,8	32,4	29,6
MT	20,3	20,1	19,8	23,2	23,1	25,2	26,2	26,4 b	25,6	27,0	30,1	25,8
NL	16,6	16,5	15,8	14,9	13,9	15,9	36,6	33,8 b	38,4	25,8	25,2	23,8
AT	17,3	17,5	17,7	22,8	21,6	22,7	44,1	42,0 b	39,2	26,3	23,8	26,1
PL	16,8	15,9	16,3	16,5	16,7	16,9	35,7	38,6 b	36,1	34,2	31,3	33,9 u
PT	22,4	20,1	20,1	22,9	20,7	22,6	20,0	23,7 b	19,8	16,2	13,1	14,0
RO	34,4	34,4	32,0	41,5	41,5	39,0	17,9	16,5 b	15,6	32,6	32,0	29,2
SI	13,2	13,3	13,7	11,0	10,3	10,7	44,8	37,3 b	35,5	21,1	18,8	17,3
SK	15,6	16,5	17,6	19,7	24,7	25,3	43,1	33,8 b	36,4	25,3	21,0	22,1
FI	14,2	16,3 b	15,8	13,2	14,9 b	13,8	57,7	49,8	48,7	22,2	19,0	19,4
SE	17,2	18,6	18,4	19,7	19,9	21,6	44,5	39,9 b	36,9	19,9	25,7	23,2

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	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
EU-27	8,7	8,7	8,8	37,9	35,8	37,5	2,0	2,2	2,4
ZE-20	9,3	8,8	8,9	43,3	40,1	42,2	1,9	2,1	2,2
UEnp	7,2	7,9	8,7	34,2	34,5	36,9	2,2	2,6	3,1
ZEnp	7,0	7,4	8,5	36,9	37,3	40,6	2,5	2,8	3,5
BE	7,5	7,7	7,7	51,7	52,7	56,3	1,7	1,0	1,1
BG	11,6	15,1	11,1	18,7	17,4	17,4	1,0	1,0	1,1
CZ	6,2	6,9	9,1	4,9	6,8	4,4	0,3	0,2	0,4
DK	15,5	14,7	15,4	69,1	74,7	69,9 b	1,3	2,1	2,7
DE	11,0	11,9	13,0 b	31,4	24,6	23,3	0,1	0,3	0,2 e
EE	4,4	4,9	7,6	25,7	33,7	37,9	8,1	9,1	12,9
IE	2,6	3,7	4,7	14,8	18,3	22,1	2,1	2,7	2,7
EL	28,8	26,7	28,5	32,3	29,1	29,6	6,4	9,0	11,6
ES	9,9	9,2	8,2	55,3	48,6	55,8	1,1	1,2	1,8
FR	:	6,5 b	6,5	57,1	56,2 b	57,4	2,8	3,2 b	3,7
HR	4,5	3,8	4,0	33,3	27,5	29,6	1,7	1,3	1,0 b
IT	7,2	6,6	5,7	33,4	30,9	34,5	1,8	1,8	1,8
CY	2,5	2,5	2,6	27,4	24,4	36,9	0,1	0,1	0,1
LV	4,9	5,4	7,2	29,2	32,7	34,9	4,0	5,4	7,8
LT	2,7	3,5	5,2	21,4	22,8	19,9	2,4	2,9	3,8
LU	5,1 b	15,2 b	22,7	62,0	54,7 b	60,0	1,0 b	0,5 b	0,8
HU	2,4	8,1	8,7	13,8	12,9	20,3	1,1	1,4	1,0
MT	2,7	2,9	6,0 b	24,0	43,1	51,0	0,1	0,3	0,1
NL	8,3	10,0	9,3	74,2	72,3	71,5	0,2	0,2	0,3
AT	6,1	7,4	6,0	28,5	23,0	24,1	0,3	0,5	0,6
PL	5,7	5,6	5,9	17,2	15,9	12,6	2,7	2,3	3,6
PT	5,9	5,0	4,9	43,3	47,2	55,5	2,3	2,9	2,8
RO	7,5	8,5	9,1	9,5	12,3	12,3	4,4	4,9	5,2
SI	4,1	4,1	3,7	47,5	52,3	56,6	4,8	3,7	3,8
SK	7,1	2,5	5,9	2,3	2,3	1,0	2,9	2,8	3,2
FI	4,3	5,4	5,5	39,1	40,0	43,9	4,4	6,5	7,9
SE	8,5	9,1	10,9	55,8	54,4	56,9	1,3	1,8	2,1

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													
	Participación de los adultos en actividades educativas (durante los últimos doce meses, excepto la formación guiada en el puesto de trabajo, % de la población de 25 a 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)			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			2023			2023			2023			2023			2023		
	Variación interanual$_{t-6}$	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual$_{t-6}$ de los EM frente a variación interanual$_{t-6}$ 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$_{t-2}$	Diferencia con la media de la UE	Variación interanual$_{t-2}$ de los EM frente a variación interanual$_{t-2}$ 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	2,1	1,7	1,9	-0,2	1,3	-0,3	1,6	-2,1	0,3	– 0,5	0,6	-0,3	– 0,5	1,6	0,0	0,0	0,0	– 0,1
ZE-20	:	:	:	0,0	1,7	-0,1	:	:	:	-0,4	0,9	-0,2	– 0,3	1,9	0,2	0,0	0,1	– 0,1
UEnp	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	– 0,2	0,0	0,0	– 0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
ZEnp	-0,7	1,7	-0,8	0,3	– 0,1	0,2	0,8	1,6	-0,6	– 0,1	– 0,2	0,2	– 0,4	– 0,6	0,0	0,1	0,0	0,0
BE	-4,5	-2,9	-4,7	-0,2	-2,0	-0,3	5,2	1,8	3,8	0,4	-1,0	0,6	0,0	-1,0	0,5	-0,2	– 1,3	-0,2
BG	-2,3	-28,3	-2,5	-1,0	1,1	-1,1	4,3	-22,1	3,0	-1,0	3,2	-0,8	– 0,2	– 1,3	0,3	– 0,7	1,9	-0,8
CZ	-1,6	-16,6	-1,8	0,2	-1,8	0,1	9,4	11,5	8,1	-1,3	-0,5	-1,1	-1,0	5,3	-0,5	– 0,1	-1,3	-0,1
DK	-3,3	9,3	-3,5	0,4	2,2	0,3	1,0	12,0	-0,4	0,7	-2,0	0,9	0,2	-3,0	0,7	0,1	– 0,6	0,1
DE	7,3	15,9	7,1	0,1	4,6	0,0	3,3	-5,4	2,0	0,0 b	-1,8 b	0,2	0,0 b	-0,9 b	0,5	0,1	-0,3	0,0
EE	7,9	4,0	7,7	-1,1	1,5	-1,2	6,2	5,0	4,9	-1,0	-1,0	– 0,8	– 0,5	-6,2	0,0	0,0	0,7	– 0,1
IE	2,3 b	10,5	2,1	0,3	-4,2	0,2	2,4	15,3	1,1	– 0,1	-2,1	0,1	-1,5	1,3	– 1,0	0,1	-0,9	0,0
EL	-0,9	-22,7	-1,1	-0,4	-4,5	-0,5	– 0,1	-5,2	-1,4	0,6	5,3	0,8	-1,2	11,2	-0,7	0,1	0,6	0,0
ES	3,7	-3,7	3,5	– 0,2	5,5	-0,3	2,0	8,6	0,7	-0,4	1,7	– 0,2	– 0,9	1,7	– 0,4	– 0,1	0,8	-0,2
FR	0,8 b	11,4 b	0,6	0,0	– 0,6	– 0,1	-2,3	2,0	-3,6	0,3 d	1,7 d	0,5	-0,3 d	-3,1 d	0,2	0,0	– 0,1	0,0
HR	-3,6	– 14,5	-3,8	-0,1 u	-6,2 u	-0,2	-4,4	1,3	-5,7	-1,3 d	1,2 d	-1,1	-1,7 d	-0,9 d	-1,2	0,3 b	0,2	0,3
IT	-4,9 b	-8,8 b	-5,1	-1,0	2,3	-1,1	0,2	-11,9	-1,2	-2,9	5,5	-2,7	-0,2	10,9	0,3	-0,4 b	0,6 b	-0,4
CY	-16,5	-9,5	-16,7	2,3 b	2,2 b	2,2	-0,8	– 8,2	-2,1	– 0,8	3,3	-0,6	-3,1	0,4	-2,6	0,0	– 0,4	– 0,1
LV	-4,9	-3,7	-5,1	1,0	– 0,5	0,9	-5,5	-12,3	-6,8	-1,3 b	-0,6 b	-1,1	0,0 b	-5,5 b	0,5	-0,1	1,5	-0,2
LT	2,4	– 10,4	2,2	1,6	-1,8	1,5	4,1	-4,7	2,7	2,8	2,9	3,0	0,7	– 7,1	1,2	-0,1	1,6	– 0,1
LU	2,6 b	7,4	2,4	-1,4 u	-1,4 u	-1,5	– 3,7	2,5	-5,0	1,7	-2,1	1,9	0,3	-1,8	0,8	0,3	0,1	0,2
HU	7,4	24,4	7,2	-0,8	3,4	-0,9	9,8	1,3	8,5	0,1	0,3	0,3	-0,6	0,6	-0,1	0,5 b	-0,2	0,4
MT	7,1	2,1	6,9	-0,1	2,0	-0,2	1,8	5,4	0,5	-0,0	-3,0	0,2	0,8	5,5	1,3	0,6	0,6	0,5
NL	-1,0	18,3	-1,2	0,6	-2,0	0,5	3,8	25,1	2,4	0,5	-5,9	0,7	– 0,1	– 0,8	0,4	– 0,1	– 0,8	-0,1
AT	-3,1	14,4	-3,3	0,2	0,4	0,1	1,4	7,1	0,0	0,3	– 1,2	0,5	0,0	– 0,8	0,5	0,0	0,4	0,0
PL	-0,6	– 17,5	-0,8	– 1,0	-4,5	-1,1	1,4	-13,3	0,0	– 1,6	-1,5	-1,4	– 1,1	3,2	-0,6	0,2	– 0,7	0,1
PT	-4,6	-4,4	-4,8	1,8	-0,1	1,7	0,7	-1,7	-0,7	0,4	-1,7	0,6	-0,3	-3,1	0,2	0,5	0,9	0,4

RO	13,3 b	-18,7 b	13,1	1,0	8,4	0,9	– 0,1	-29,9	-1,4	– 0,5	8,7	-0,3	0,5	10,5	1,0	– 0,2	1,1	-0,2
SI	-13,8	– 11,3	-14,0	1,4 b	-2,8 b	1,3	-3,0	-10,9	-4,3	-0,6	-2,8	-0,4	-0,8	-2,5	– 0,3	0,1	– 1,4	0,0
SK	6,9	11,7	6,7	-1,0 b	-1,8	– 1,1	-3,9	-6,3	-5,2	– 1,1	0,6	-0,9	-0,4	-0,9	0,1	0,5	– 1,1	0,4
FI	0,4	14,0	0,2	1,2	1,4	1,1	2,8	24,4	1,5	– 0,1	– 1,4	0,1	– 1,0	-8,4	-0,5	0,0	– 0,9	0,0
SE	7,7 b	28,7	7,5	-1,4	-0,8	-1,5	-0,2	8,8	-1,5	0,1	-4,9	0,3	-1,0	-3,9	-0,5	0,4	0,0	0,3

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	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)		
	2023			2023			2023			2023		
	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	0,7	– 1,5	0,2	– 0,1	0,3	– 0,1	– 0,3	0,1	– 0,1	0,5	-9,1	-0,3
ZE-20	0,7	-2,0	0,2	– 0,2	0,4	-0,2	– 0,3	0,2	– 0,1	0,6	-7,2	-0,2
UEnp	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	– 0,2	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0
ZEnp	0,5	-0,2	0,0	– 0,1	0,4	– 0,1	– 0,3	0,2	– 0,1	0,8	-6,3	-0,1
BE	0,2	-4,7	-0,3	– 0,1	– 0,3	– 0,1	– 0,1	0,2	0,1	1,5	-14,1	0,6
BG	0,3	-0,6	– 0,2	0,1	-1,5	0,1	0,1	0,3	0,3	:	:	:
CZ	0,4	4,9	-0,1	0,4	-3,2	0,4	0,2	– 1,2	0,4	-1,8	1,4	-2,7
DK	-0,3	3,0	– 0,8	0,6	-0,7	0,6	0,0	-1,5	0,2	1,5	2,3	0,6
DE	0,5 b	4,3 b	0,0	-0,1 b	-2,7 b	-0,1	-0,1 b	-1 b	0,1	-0,5	-7,3	-1,3
EE	0,2	5,3	-0,3	0,8	0,6	0,8	0,0	– 0,7	0,2	-3,5	5,7	-4,3
IE	0,9	2,3	0,4	-0,2	– 1,5	-0,2	– 0,2	– 0,9	0,0	0,4	-8,4	-0,5
EL	1,1	-9,4	0,6	– 1,4	5,3	-1,4	-1,5	4,2	-1,3	3,6	-38,6	2,8
ES	1,2	-6,3	0,7	-0,8	6,4	-0,8	-0,8	2,3	-0,6	3,7	-19,1	2,9
FR	0,4 d	-2,4 d	-0,1	0,0 d	1,5 d	0,0	-0,2 d	-0,2 d	0,0	0,5	-9,5	-0,3
HR	0,6 d	-6,0 d	0,1	-0,7 d	0,3 d	-0,7	-0,3 d	0,1 d	-0,1	4,6	10,4	3,7
IT	1,5	-10,5	1,0	-0,4	1,9	-0,4	-0,4	2,2	-0,2	– 0,1	-26,2	-0,9
CY	1,6	2,7	1,1	-1,0	0,0	-1,0	– 0,5	– 0,2	– 0,3	-0,4	-5,6	-1,2
LV	0,5 b	0,7 b	0,0	-0,4 b	0,7 b	-0,4	-0,2 b	-0,2 b	0,0	2,5	5,9	1,6
LT	-0,5	1,7	-1,0	0,9	1,1	0,9	0,0	0,3	0,2	0,7	20,4	-0,2
LU	0,0	– 2,0	-0,5	0,6	– 0,6	0,6	0,4	-0,3	0,6	1,9	-6,9	1,0
HU	0,5	3,9	0,0	0,5	-1,7	0,5	0,2	– 0,6	0,4	2,2	34,4	1,4
MT	1,2	4,5	0,7	0,0	-2,3	0,0	– 0,4	-1,2	– 0,2	5,7	32,6	4,8
NL	0,6	6,7	0,1	0,1	-2,2	0,1	– 0,2	– 1,5	0,0	0,2	-10,9	-0,6
AT	-0,1	0,4	-0,6	0,3	– 0,7	0,3	– 0,1	– 0,9	0,1	-1,2	-21,7	-2,0
PL	1,2	1,1	0,7	– 0,1	-3,0	-0,1	– 0,1	-1,2	0,1	1,3	31,8	0,5
PT	0,9	1,2	0,4	0,3	0,7	0,3	– 0,3	0,5	-0,1	1,9	-7,5	1,0
RO	0,2	-8,1	-0,3	0,0	– 0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,7	40,7	-0,2
SI	-0,4	0,7	-0,9	-0,3	-2,1	-0,3	– 0,2	– 0,6	0,0	0,4	0,4	-0,4
SK	0,8	0,7	0,3	– 0,3	0,0	– 0,3	-0,3	1,8	-0,1	-2,5	3,0	-3,4
FI	-0,2	1,4	-0,7	0,4	1,4	0,4	0,1	-0,4	0,3	0,2	-12,3	-0,7
SE	0,6	5,8	0,1	0,2	1,9	0,2	– 0,3	-0,4	– 0,1	– 1,4	– 0,7	-2,2

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.

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)		
	2023			2023			2023			2023		
	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	-0,3	0,8	-0,2	0,1	2,3	-0,6	-0,4	1,0	0,2	0,1	-3,5	-0,1
ZE-20	-0,2	1,2	-0,1	– 0,1	3,0	– 0,8	– 0,2	1,4	0,4	– 0,1	-2,8	– 0,3
UEnp	-0,1	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	– 0,6	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
ZEnp	-0,1	– 0,1	0,0	0,6	-0,2	– 0,1	-0,6 b	0,4	0,0	– 0,1	– 2,0	-0,3
BE	– 0,1	-1,9	0,0	– 0,6	-3,5	-1,3	2 b	17,1	2,6	-1,7	8,6	-1,9
BG	-2,2	9,5	-2,1	0,0	11,4	-0,7	3,3 b	-5,9	3,9	10,0	14,5	9,8
CZ	0,2	-8,5	0,3	1,6	-7,5	0,9	-0,5 b	5,8	0,1	-0,5	-2,8	-0,7
DK	0,8	-2,6	0,9	1,5	-7,2	0,8	1 b	17,8	1,6	:	-4,6	:
DE	0,2	0,8	0,3	– 0,5	1,4	-1,2	-0,5 b	8,0	0,1	-1,6	-2,4	-1,8
EE	-1,0	3,7	-0,9	1,7	-4,2	1,0	-0,4 b	-6,0	0,2	-6 e	-4,8 e	-6,2
IE	-0,4	– 1,3	– 0,3	2,0	1,8	1,3	0,6 b	24,1	1,2	0,1	11,7	-0,1
EL	-0,2	5,6	-0,1	0,0	5,6	-0,7	– 2,2 b	-15,5	-1,6	0,1	1,0	-0,1
ES	0,5	6,0	0,6	2,3	12,0	1,6	– 4,5 b	-10,8	-3,9	-0,8	-11,2	-1,0
FR	-0,3	– 0,1	– 0,2	-0,5	4,1	-1,2	-0,1 b	8,2	0,5	-0,9	-5,1	– 1,1
HR	0,8 b	0,2	0,9	– 0,8 b	-5,2	-1,5	0,6 b	-12,8	1,2	3,2 b	14,2	3,0
IT	– 1,6 b	2,3 b	-1,5	– 1,4 b	4,6 b	-2,1	4,7 b	-3,2 b	5,3	1,9 b	-9,1 b	1,7
CY	0,0	-3,8	0,1	– 1,4	-5,8	-2,1	-0,4 b	-3,2	0,3	-1,0	-0,3	– 1,2
LV	-0,4	5,1	-0,3	0,5	-2,2	-0,2	-1,5 b	-10,2	-0,9	-2,3	– 6,5	-2,5
LT	-0,3	3,8	-0,2	– 0,7	-0,8	-1,4	-0,4 b	-3,7	0,2	-2,6	7,4	-2,8
LU	2,0	0,9	2,1	2,1	3,6	1,4	-6,3 b	-6,3	-5,7	15,2	-1,3	15,0
HU	1,3 b	-0,8	1,4	6,3 b	1,9	5,6	-2,2 b	0,8	-1,5	-2,8 b	4,6	-3,0
MT	-0,3	– 0,7	– 0,2	2,1	2,7	1,4	-0,9 b	-8,1	-0,3	-4,3	0,8	-4,5
NL	-0,7	-4,7	-0,6	2,0	-6,6	1,3	4,6 b	4,7	5,2	-1,4	-1,2	-1,6
AT	0,2	-2,8	0,3	1,1	0,2	0,4	-2,8 b	5,5	-2,2	2,3	1,1	2,1
PL	0,4	-4,2	0,5	0,2	-5,6	-0,5	-2,5 b	2,4	-1,9	2,6	8,9	2,4
PT	0,0	– 0,4	0,1	1,9	0,1	1,2	-3,9 b	-13,9	-3,3	0,9 u	-11,0 u	0,7
RO	-2,4	11,5	-2,3	-2,5	16,5	-3,2	-0,9 b	-18,1	-0,3	-2,8	4,2	-3,0
SI	0,4	-6,8	0,5	0,4	-11,8	-0,3	-1,8 b	1,9	-1,2	-1,5	-7,7	-1,7
SK	1,1	– 2,9	1,2	0,6	2,8	-0,1	2,6 b	2,8	3,2	1,1	– 2,9	0,9
FI	-0,5	-4,7	-0,4	– 1,1	-8,7	-1,8	-1,1 b	15,1	-0,5	0,4	-5,6	0,2
SE	-0,2 b	-2,1	– 0,1	1,7 b	-0,0	1,0	-3,0	3,2	-2,4	-2,5	-1,8	-2,7

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)		
	2023			2023			2023		
	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	0,1	0,1	– 0,7	1,7	0,6	-0,7	0,2	– 0,7	-0,4
ZE-20	0,1	0,4	– 0,7	2,1	1,6	-0,3	0,1	-1,3	-0,5
UEnp	0,8	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0
ZEnp	1,0	– 0,2	0,2	3,3	3,8	0,9	0,7	0,4	0,1
BE	0,0	-1,0	– 0,8	3,6	19,4	1,2	0,1	-2,0	-0,5
BG	-4,0	2,4	-4,8	0,0	-19,5	-2,4	0,1	-2,0	-0,5
CZ	2,2	0,4	1,4	-2,4	-32,5	-4,8	0,2	-2,7	-0,4
DK	0,7	6,7	-0,1	-4,8	33,0	-7,2	0,6	– 0,4	0,0
DE	1,1	4,3	0,3	– 1,3 b	-13,6 b	-3,7	-0,1	-2,9	-0,7
EE	2,7 b	-1,1 b	1,9	4,2	1,0	1,8	3,8 e	9,8 e	3,2
IE	1,0	-4,0	0,2	3,8	-14,8	1,4	0,0	– 0,4	– 0,6
EL	1,8	19,8	1,0	0,5	-7,3	-1,9	2,6	8,5	2,0
ES	-1,0	– 0,5	-1,8	7,2	18,9	4,8	0,6	-1,3	0,0
FR	0,0	– 2,2	-0,8	1,2	20,5	-1,2	0,5	0,6	-0,1
HR	0,2 b	-4,7	-0,6	2,1 b	-7,3	-0,3	-0,3 b	-2,1	-0,9
IT	-0,9	-3,0	-1,7	3,6	-2,4	1,2	0 b	-1,3 b	-0,6
CY	0,1	-6,1	-0,7	12,5	0,0	10,1	0,0	-3,0	-0,6
LV	1,8	-1,5	1,0	2,2	-2,0	-0,2	2,4	4,7	1,8
LT	1,7	-3,5	0,9	-2,9	-17,0	– 5,3	0,9	0,7	0,3
LU	7,5	14,0	6,7	5,3	23,1	2,9	0,3	-2,3	-0,3
HU	0,6 b	0,0	– 0,2	7,4 b	-16,6	5,0	-0,4 b	-2,1	-1,0
MT	3,1	-2,7	2,3	7,9	14,1	5,5	-0,2	-3,0	-0,8
NL	– 0,7 b	0,6 b	-1,5	-0,8	34,6	-3,2	0,1	-2,8	-0,5
AT	-1,4	-2,7	-2,2	1,1	-12,8	-1,3	0,1	-2,5	-0,5
PL	0,3	-2,8	-0,5	-3,3	-24,3	-5,7	1,3	0,5	0,7
PT	-0,1	-3,8	-0,9	8,3	18,6	5,9	-0,1	– 0,3	– 0,7
RO	0,6	0,4	-0,2	0,0	-24,6	-2,4	0,3	2,1	-0,3
SI	-0,4	-5,0	-1,2	4,3	19,7	1,9	0,1	0,7	-0,5
SK	3,4	-2,8	2,6	-1,3	-35,9	-3,7	0,4	0,1	– 0,2

FI	0,1	-3,2	-0,7	3,9	7,0	1,5	1,4	4,8	0,8
SE	1,8	2,2	1,0	2,5	20,0	0,1	0,3	-1,0	-0,3

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.

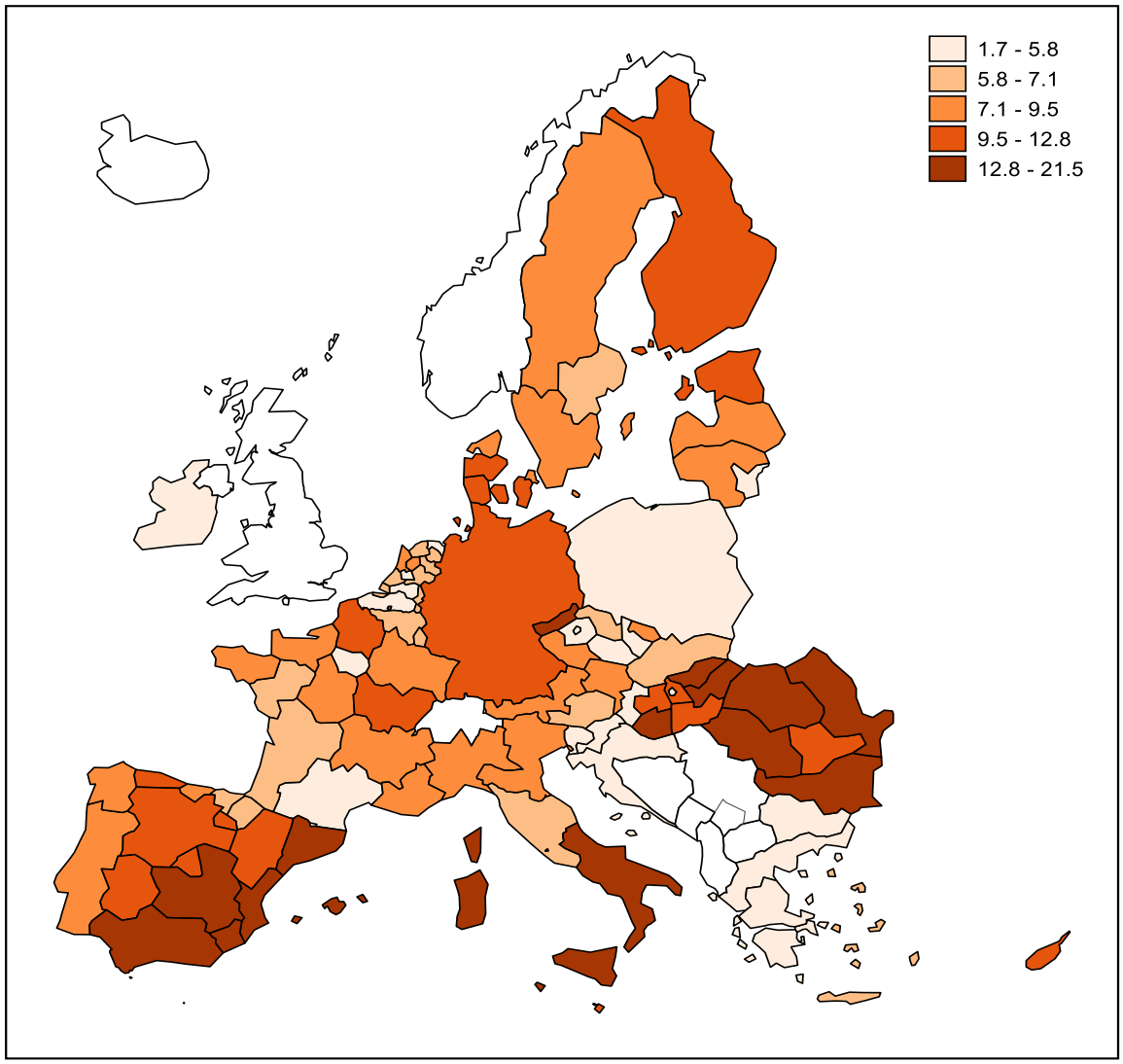
Marcas: b: = interrupción en la serie cronológica; d = definición discordante; e = valor estimado; p = valor provisional; u = baja fiabilidad (escaso número de observaciones).

Fuente: Eurostat.

Anexo 5. Desglose regional de determinados indicadores principales del cuadro de indicadores sociales[321]

Gráfico 1: Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, 2023

(en %, proporción de personas de entre 18 y 24 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 9,5 %)



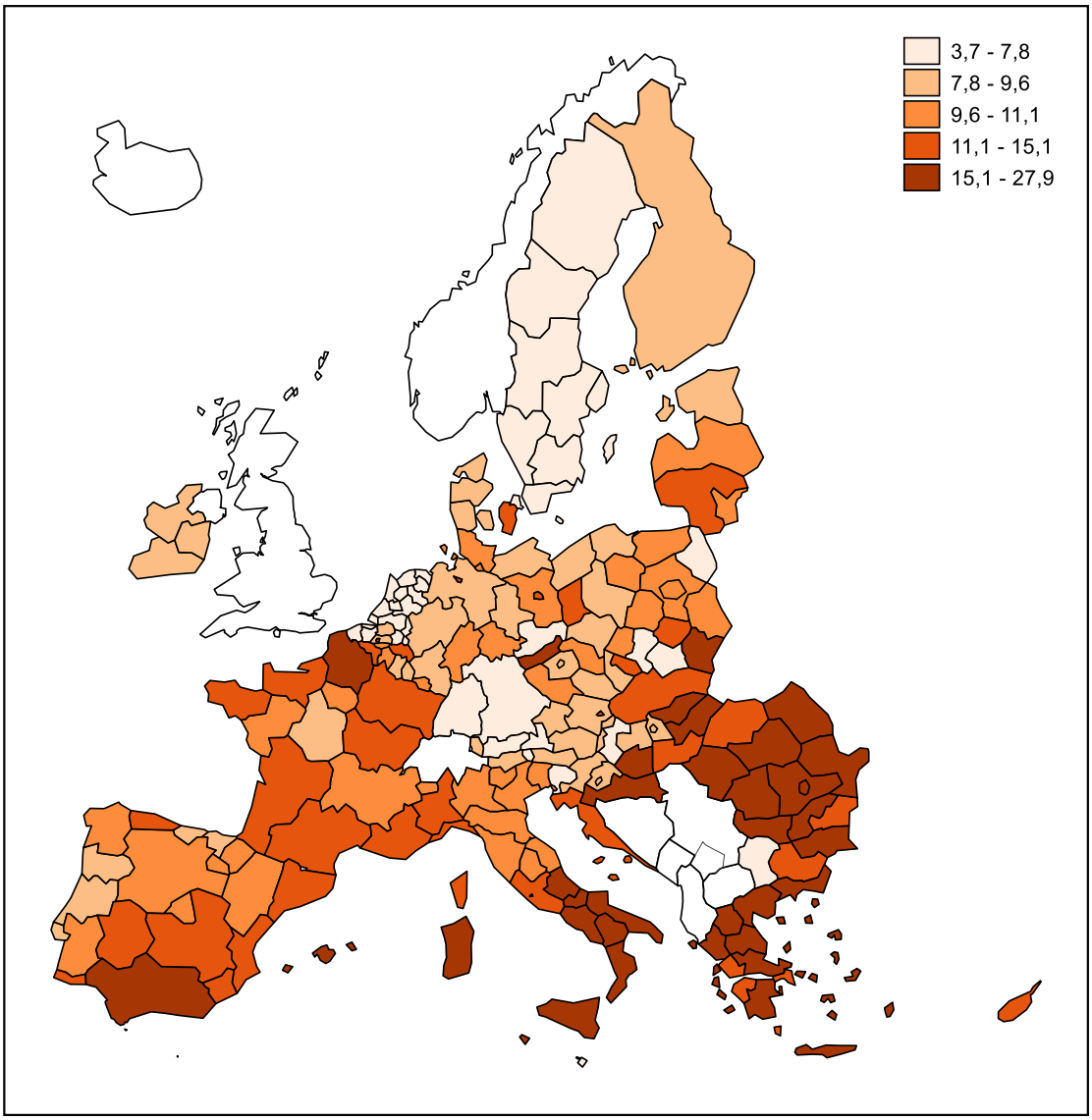
Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Alemania, Finlandia, Polonia y Portugal. Datos de nivel NUTS1 para Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Rumanía y Suecia. Datos de baja fiabilidad deCroacia (Hrvatska); Chequia (Praga); Francia (Córcega); Hungría (Nyugat-Dunántúl); Lituania (Sostinės regionas); Luxemburgo (Luxemburgo); Países Bajos (Zeeland); 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 de Croacia y Eslovenia.

Fuente: Eurostat [edat_lfse_16], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

[321] *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), 2023

(en %, proporción de personas de entre 15 y 29 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 11,2 %)

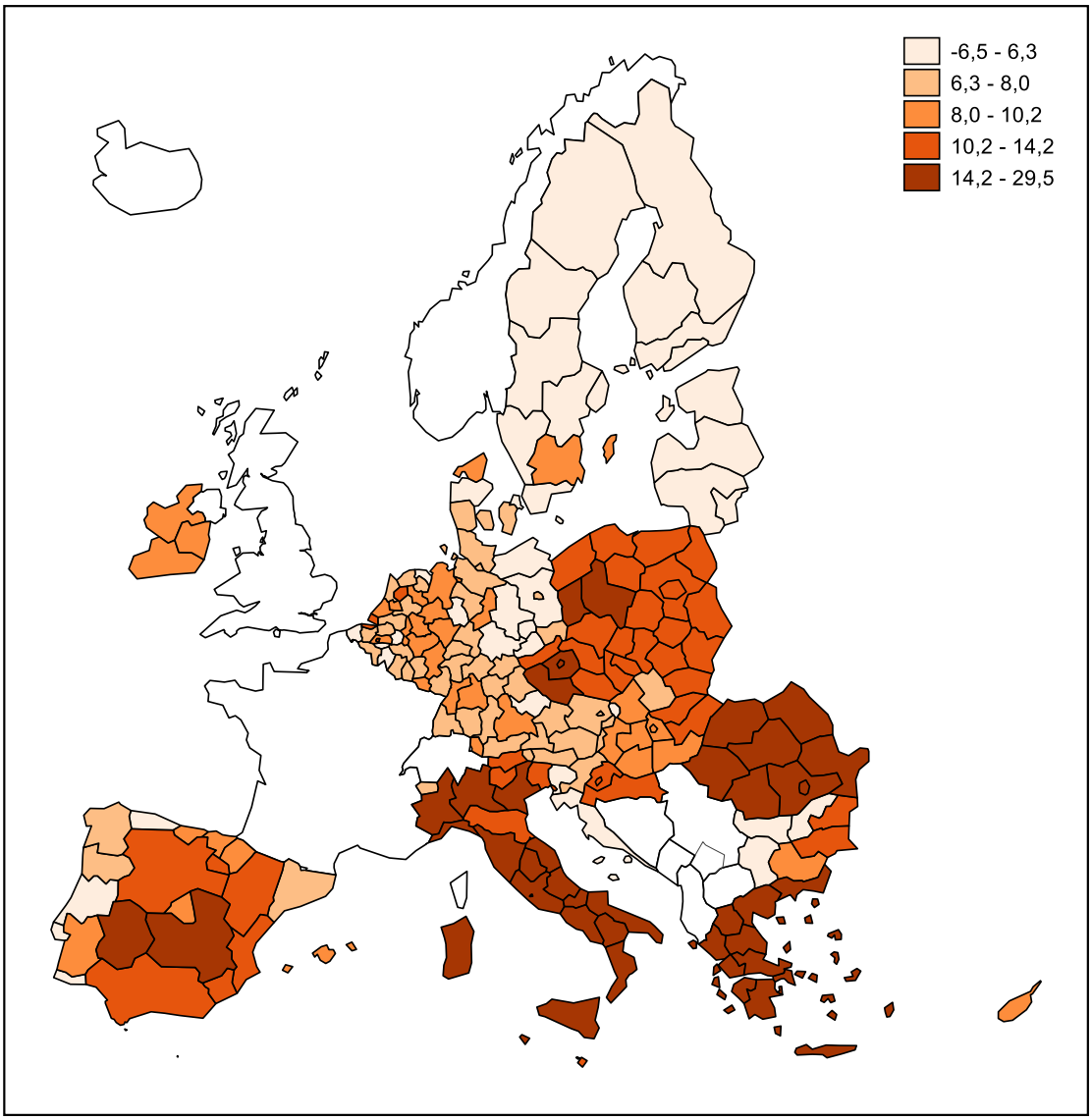


Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Finlandia. Datos de nivel NUTS1 para Alemania, Eslovaquia y Francia. Datos de baja fiabilidad en Austria (Burgenland); Bélgica [Prov. Luxembourg (BE)]; Croacia (Grad Zagreb); Francia (Córcega); Alemania (Bremen, Mecklemburgo-Pomerania Occidental y Sarre); Italia (Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste); Polonia (Lubuskie, Opolskie, Podlaskie y Zachodniopomorskie); Portugal (Algarve, Región Autónoma de Madeira y Región Autónoma de las Azores); España (Ciudad de Ceuta y Ciudad de Melilla) y Suecia (Mellersta Norrland, Småland med öarna y Övre Norrland). Interrupción en la serie cronológica de Croacia y Eslovenia.

Fuente: Eurostat [edat_lfse_22], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

Gráfico 3: Brecha de género en el empleo, 2023

(diferencia en puntos porcentuales, tasa de empleo masculino menos tasa de empleo femenino, grupo de edad de entre 20 y 64 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 10,2 p.p.)

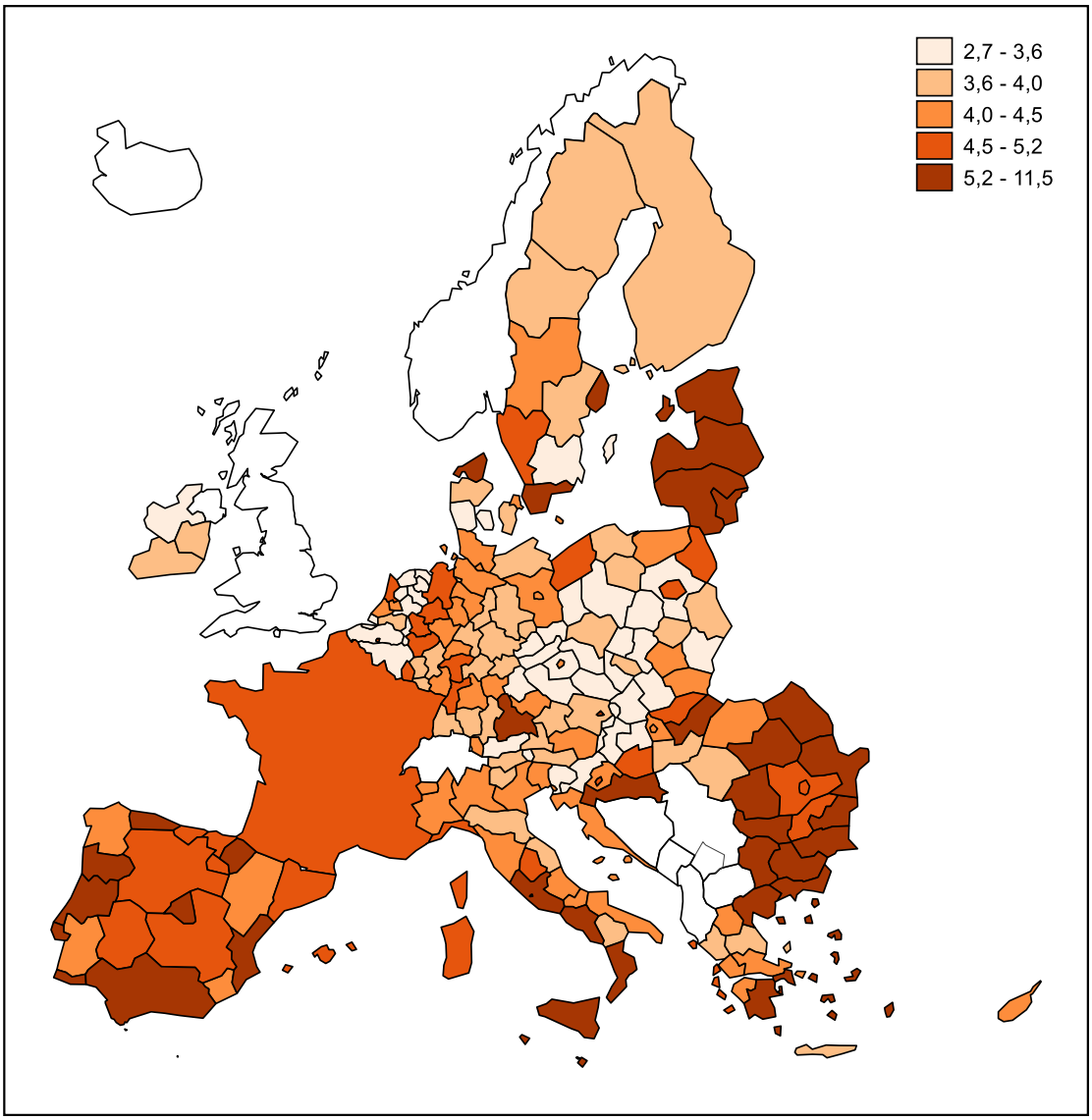


Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Se han utilizado datos de 2022 (debido a la falta de datos a todos los niveles en 2023) para Francia. Datos nacionales para Francia. Datos de baja fiabilidad en Finlandia (Åland). Interrupción en la serie cronológica de Croacia y Dinamarca.

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), 2023

(índice, por regiones NUTS 2; media de la UE: 4,7)

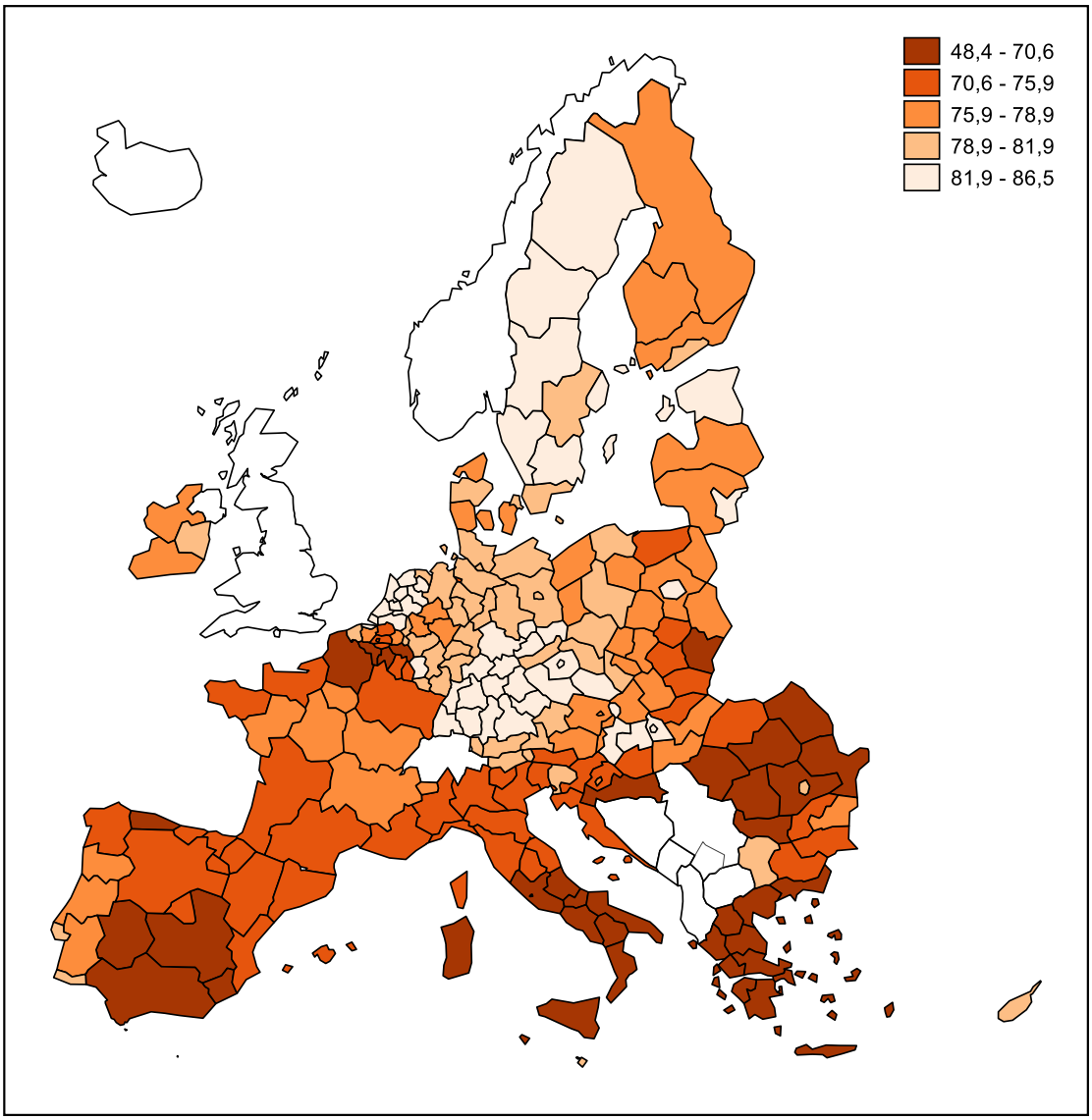


Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Chipre, Estonia, Finlandia, Francia, Letonia, Luxemburgo y Malta. Datos del nivel NUTS 1 para Bélgica. Interrupción en la serie cronológica de Croacia.

Fuente: Eurostat [ilc_di11_r], EU-SILC. © EuroGeographics para los límites administrativos.

Gráfico 5: Tasa de empleo, 2023

(en %, proporción de personas de entre 20 y 64 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 75,3 %)

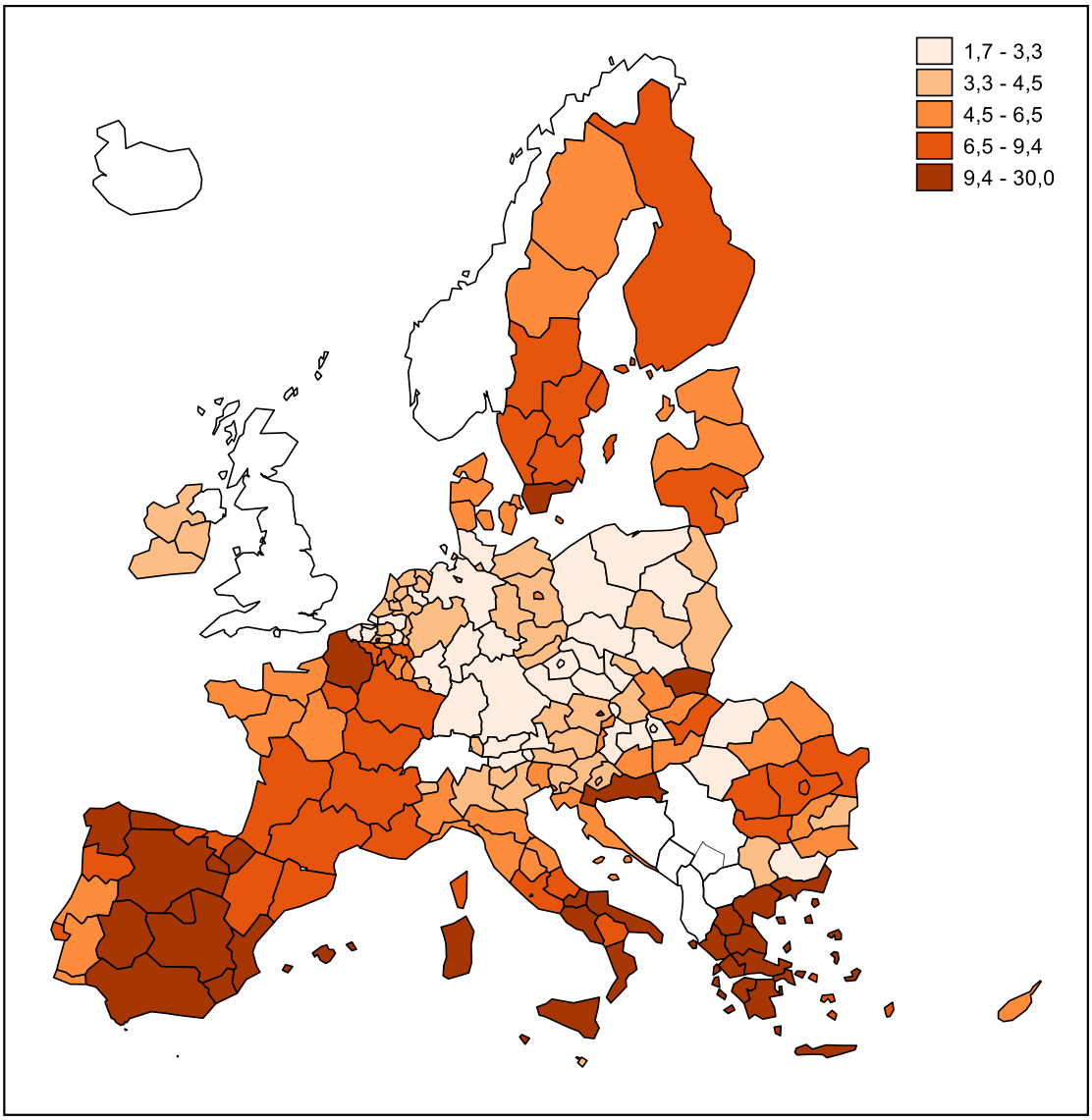


Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos del nivel NUTS 1 para Francia. Datos de baja fiabilidad en Francia (Córcega). Interrupción en la serie cronológica de Croacia y Dinamarca.

Fuente: Eurostat [lfst_r_lfe2emprt], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

Gráfico 6: Tasa de desempleo, 2023

(%, porcentaje de la mano de obra entre 15 y 74 años, por regiones NUTS 2; media de la UE: 6,1 %)

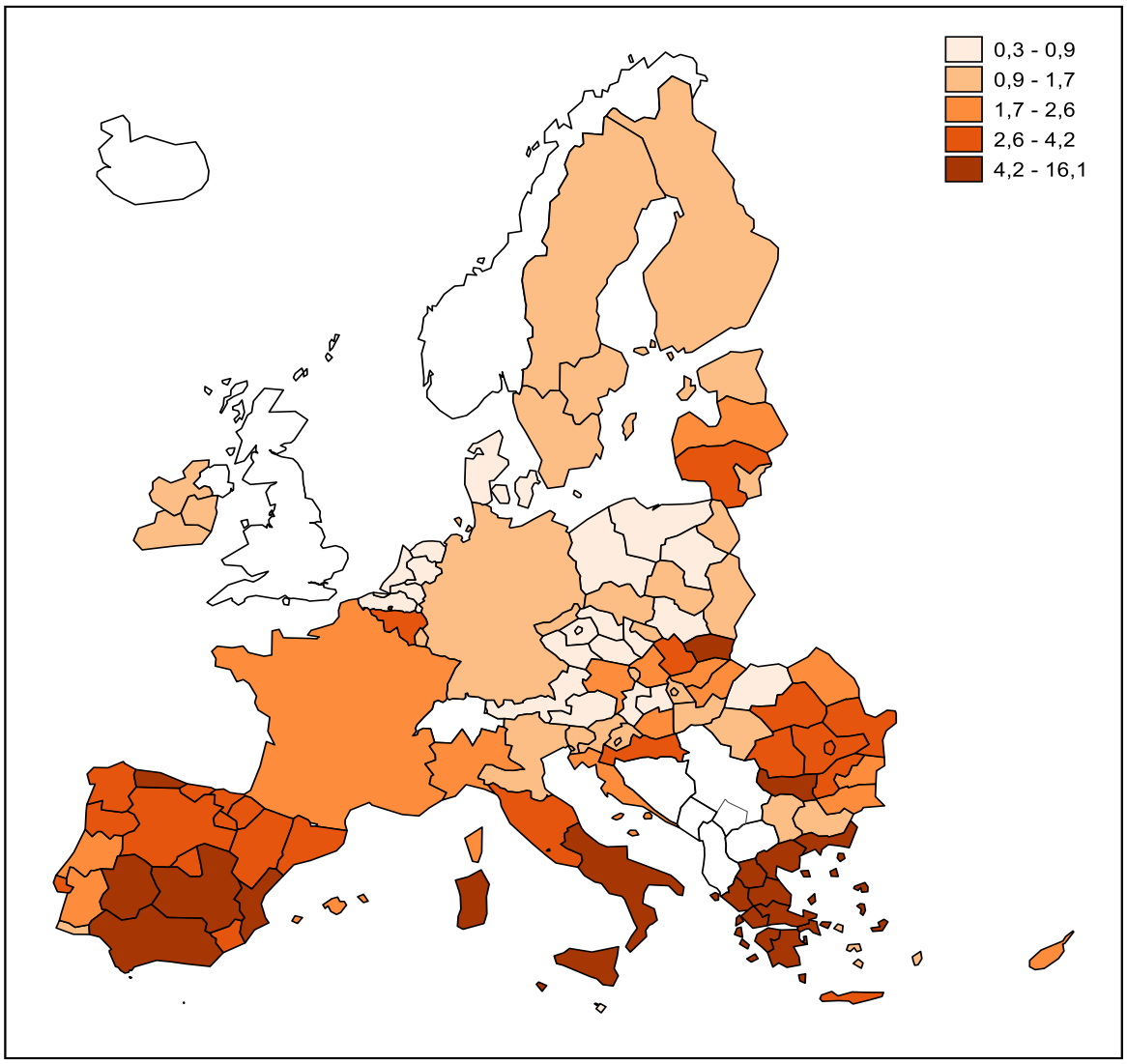


Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Finlandia. Datos de nivel NUTS1 para Francia, Alemania y Polonia. Datos de baja fiabilidad en Francia (Córcega); Alemania (Bremen y Sarre); Italia (Valle de Aosta / Vallée d'Aoste) y Portugal (Región Autónoma de Madeira y Región Autónoma de las Azores). Interrupción en la serie cronológica de Croacia y Dinamarca.

Fuente: Eurostat [lfst_r_lfu3rt], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

Gráfico 7: Tasa de desempleo de larga duración (12 meses o más), 2023

(%, porcentaje de población activa, por regiones NUTS 2; media de la UE: 2,1 %)

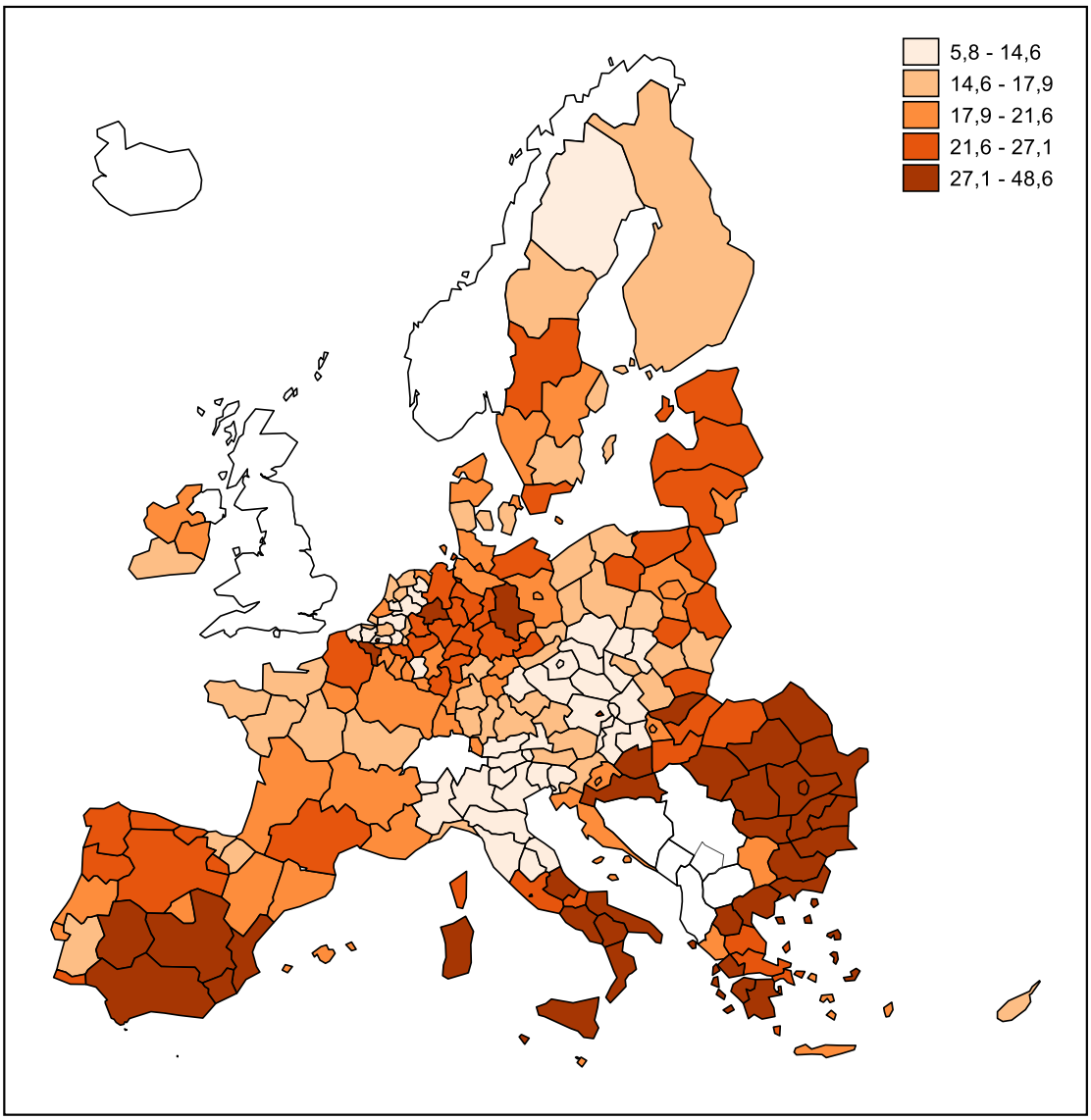


Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Finlandia, Francia y Alemania. Datos del nivel NUTS 1 para Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovaquia, Italia, Países Bajos, Polonia y Suecia. Datos de baja fiabilidad en Croacia (Grad Zagreb, Jadranska Hrvatska y Sjeverna Hrvatska); Chequia (Praha y Střední Čechy); Grecia (Notio Aigaio); Hungría (Közép-Dunántúl y Nyugat-Dunántúl); Irlanda (septentrional y occidental); Malta (Malta); Polonia (Makroregion centralny, Makroregion południowo-zachodni, Makroregion północno-zachodni, Makroregion północny y Makroregion województwo mazowieckie); Portugal (Alentejo, Algarve, Región Autónoma de Madeira y Región Autónoma de las Azores); Rumanía (Nord-Vest) y España (La Rioja). Interrupción en la serie cronológica de Croacia y Dinamarca.

Fuente: Eurostat [lfst_r_lfu2ltu], EPA-UE. © EuroGeographics para los límites administrativos.

Gráfico 8: Personas en riesgo de pobreza o exclusión social, 2023

(en %, por regiones NUTS 2; media de la UE: 21,3 %)

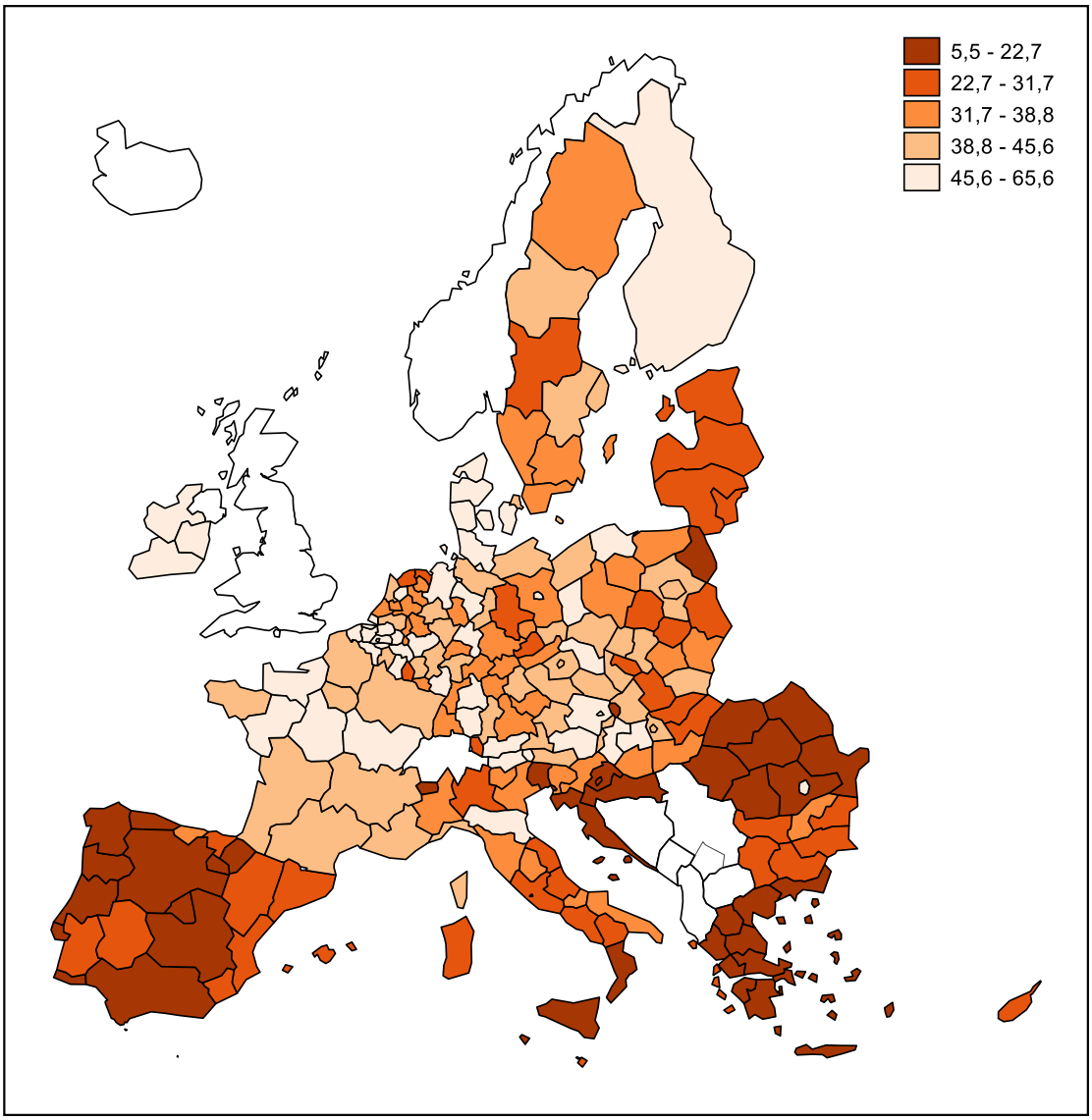


Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Se han utilizado datos de 2022 (debido a la falta de datos a todos los niveles en 2023) para Eslovaquia. Datos nacionales para Chipre, Estonia, Finlandia, Letonia, Luxemburgo y Malta. Datos del nivel NUTS 1 para Francia. Interrupción en la serie cronológica de Croacia.

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, 2023

(en %, por regiones NUTS 2; media de la UE: 34,7 %)

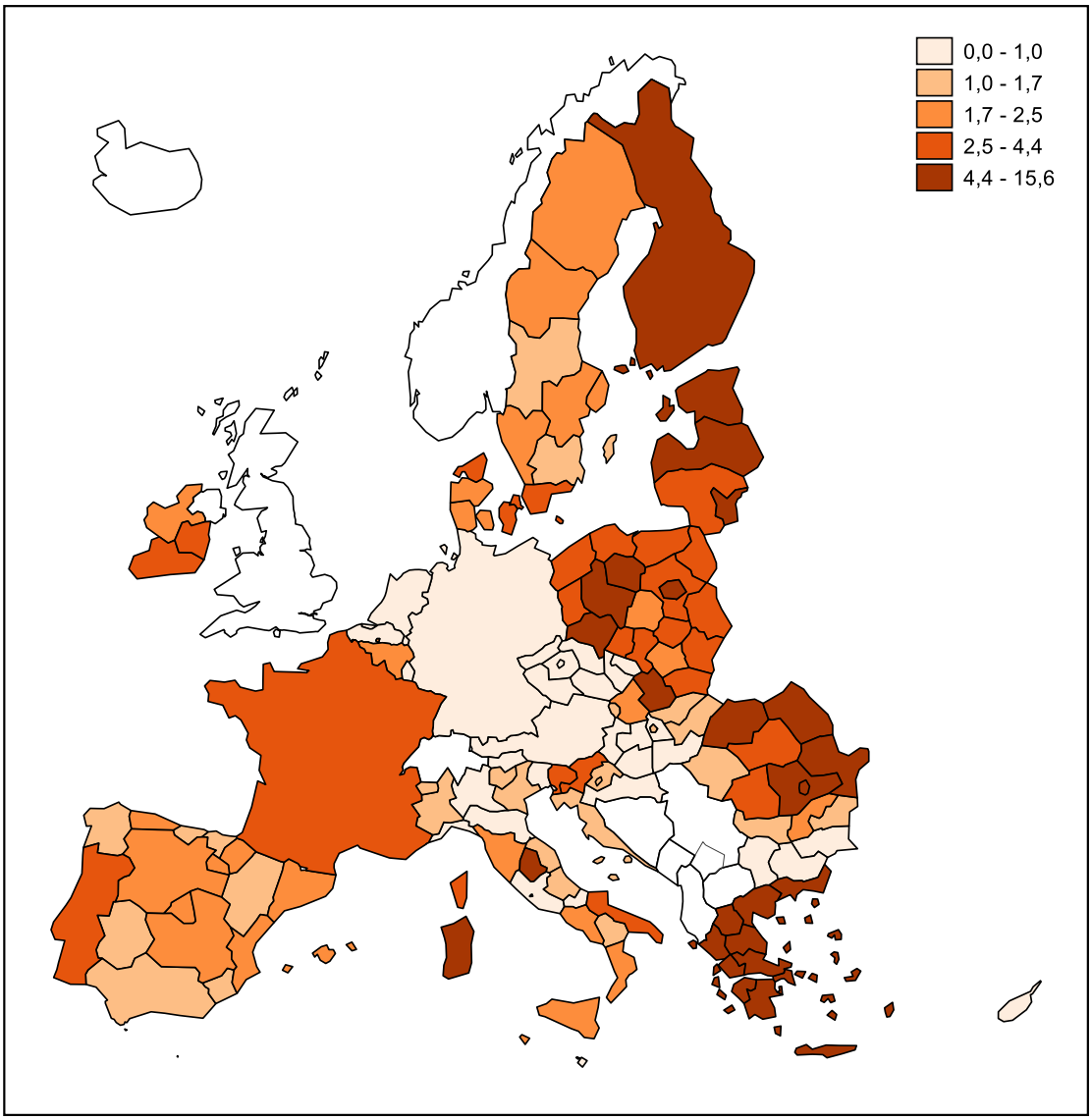


Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Chipre, Estonia, Finlandia, Letonia, Luxemburgo y Malta. Datos del nivel NUTS 1 para Bélgica. Interrupción en la serie cronológica de Croacia.

Fuente: Eurostat [tespm050_r], EU-SILC. © EuroGeographics para los límites administrativos.

Gráfico 10: Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas, 2023

(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: 2,4 %)



Nota: algunas unidades administrativas en islas y regiones ultraperiféricas no están representadas. Datos nacionales para Alemania, Austria, Chipre, Estonia, Finlandia, Francia, Letonia, Luxemburgo, Malta, los Países Bajos y Portugal. Datos del nivel NUTS 1 para Bélgica.

Fuente: Eurostat [hlth_silc_08_r], EU-SILC. © EuroGeographics para los límites administrativos.

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:

$$IS_{MS} = \frac{[I_{MS} - media\ (I_{MS})]}{\text{desviación típica } (I_{MS})} \text{ y } DS_{MS} = \frac{[D_{MS} - \text{media } (D_{MS})]}{\text{desviación típica } (D_{MS})}$$

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[322]. 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[323]. 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 *alto* = bueno	**Si los valores son *bajos* = bueno**
puntuación z < – 1	Muy bajo	Muy alto

[322] Para el cálculo de la desviación típica no se utiliza una corrección de muestra pequeña.

[323] 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 %.

-1 ≤ puntuación z ≤ - 0,5	Bajo	Alto
-0,5 ≤ puntuación z ≤ 0,5	Neutro	Neutro
0,5 < puntuación z ≤ 1	Alto	Bajo
1 < puntuación z	Muy alto	Muy bajo

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 los principios 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 relativo en términos de niveles y variaciones

Rendimiento: nivel	Rendimiento: variación					
	Muy alto	Alto	En la media	Bajo	Muy bajo	
Muy alto					D↑	D↓
Alto					D↑	D↓
En la media					D↑	D↓
Bajo						
Muy bajo						

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.

Países con mejores resultados	*Nivel*: rendimiento muy alto; *Variación*: rendimiento entre muy alto y bajo. O *Nivel*: rendimiento muy alto; *Variación*: 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
Mejores que la media	*Nivel*: rendimiento alto; *Variación*: rendimiento entre muy alto y bajo O *Nivel*: rendimiento alto; *Variación*: rendimiento muy bajo con mejora del valor del indicador (↑). O *Nivel*: rendimiento medio; *Variación*: 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
Buenos, pero requieren vigilancia	*Nivel*: rendimiento alto o muy alto; *Variación*: 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

En la media / neutro	*Nivel*: rendimiento medio; *Variación*: rendimiento entre alto y bajo O *Nivel*: rendimiento medio; *Variación*: 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
Débiles pero en mejoría	*Nivel*: rendimiento bajo; *Variación*: rendimiento muy alto O *Nivel*: rendimiento muy bajo; *Variación*: 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
En observación	*Nivel*: rendimiento medio; *Variación*: rendimiento muy bajo con valor del indicador deteriorado o inalterado (↓) O *Nivel*: rendimiento bajo; *Variación*: 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
Situaciones críticas	*Nivel*: rendimiento muy bajo *Variación*: 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

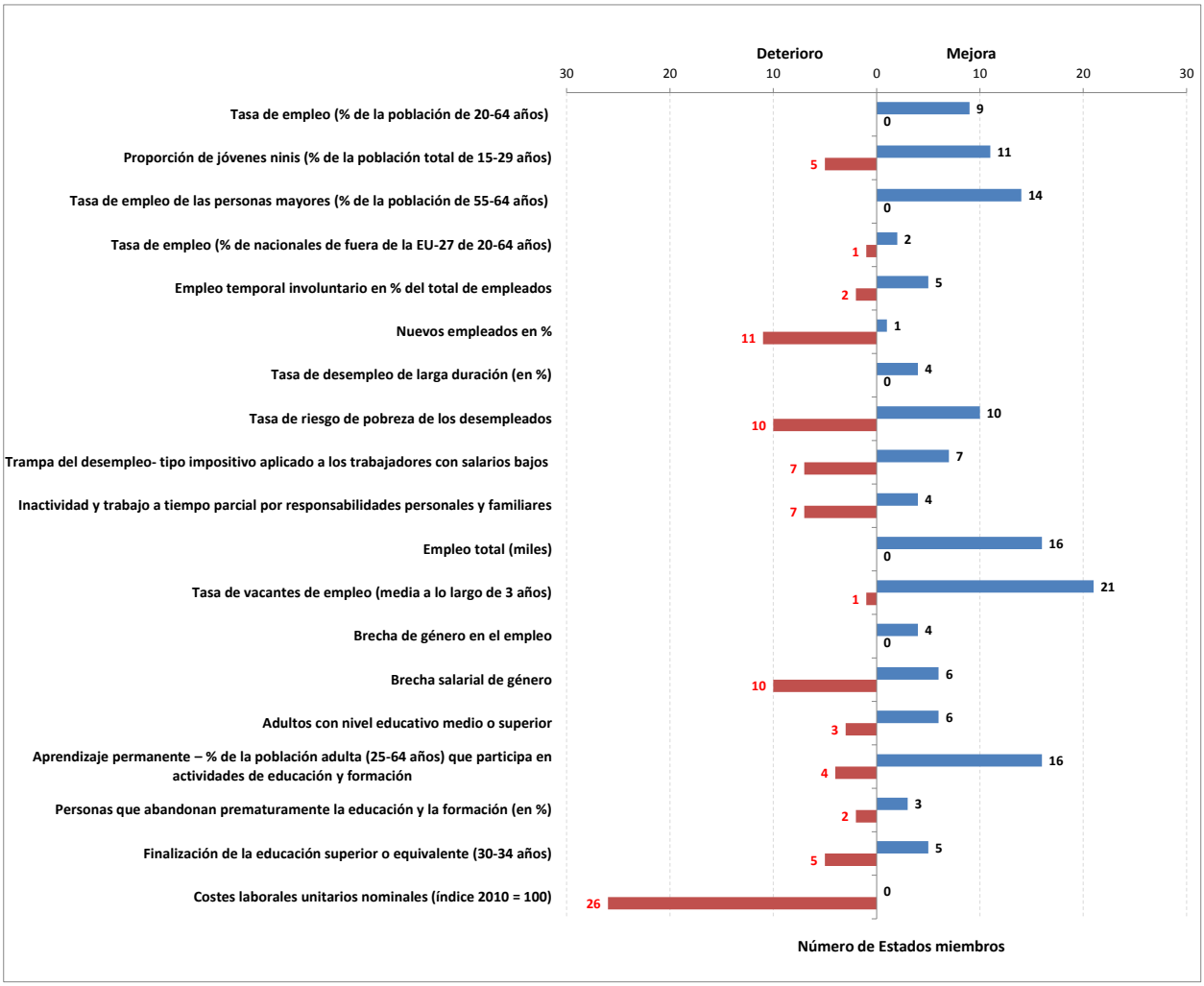
Nota: el deterioro implica valores decrecientes en los indicadores en los que un valor elevado indica un rendimiento alto (por ejemplo, tasa de empleo) y valores crecientes en aquellos en los que indica un rendimiento bajo (por ejemplo, AROPE).

		Muy bajo	Bajo	En la media	Alto	Muy alto
Participación de los adultos en actividades educativas (durante los últimos 12 meses, excluida la formación guiada en el puesto de trabajo,% de la población de entre 25 y 64 años)	Niveles	inferior al 23,0 %	entre el 23,0 y el 30,4 %	entre el 30,4 y el 45,1 %	entre el 45,1 y el 52,5 %	superior al 52,5 %
	Variaciones	inferior a – 6,3 p.p.	entre – 6,3 y – 3,1 p.p.	entre – 3,1 y 3,4 p.p.	entre 3,4 y 6,6 p.p.	superior a 6,6 p.p.
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación	Niveles	inferior al 5,0 %	entre el 5,0 y el 6,6 %	entre el 6,6 y el 9,8 %	entre el 9,8 y el 11,4 %	superior al 11,4 %
	Variaciones	inferior a – 0,9 p.p.	entre -0,9 y -0,4 p.p.	entre -0,4 y 0,6 p.p.	entre 0,6 y 1,1 p.p.	superior a 1,1 p.p.
Personas con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (% de la	Niveles	inferior al 45,2 %	entre el 45,2 y el 51,4 %	entre el 51,4 y el 63,8 %	entre el 63,8 y el 70,0 %	superior al 70,0 %
	Variaciones	inferior a – 2,4 p.p.	entre -2,4 y -0,6 p.p.	entre -0,6 y 3,2 p.p.	entre 3,2 y 5,1 p.p.	superior a 5,1 p.p.
Tasa de ninis (% de la población total de entre 15 y 29 años)	Niveles	inferior al 7,4 %	entre el 7,4 y el 9,0 %	entre el 9,0 y el 12,2 %	entre el 12,2 y el 13,8 %	superior al 13,8 %
	Variaciones	inferior a – 1,3 p.p.	entre -1,3 y -0,8 p.p.	entre -0,8 y 0,3 p.p.	entre 0,3 y 0,9 p.p.	superior a 0,9 p.p.
Brecha de género en el empleo (puntos porcentuales)	Niveles	inferior a 3,6 p.p.	entre 3,6 y 6,1 p.p.	entre 6,1 y 11,1 p.p.	entre 11,1 y 13,6 p.p.	superior a 13,6 p.p.
	Variaciones	inferior a – 1,3 p.p.	entre -1,3 y -0,9 p.p.	entre -0,9 y -0,1 p.p.	entre -0,1 y 0,3 p.p.	superior a 0,3 p.p.
Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)	Niveles	inferior a 3,8	entre 3,8 y 4,3	entre 4,3 y 5,2	entre 5,2 y 5,6	superior a 5,6
	Variaciones	inferior a -0,2	entre -0,2 y -0,1	entre -0,1 y 0,2	entre 0,2 y 0,3	superior a 0,3
Tasa de empleo (% de la población de entre 20 y 64 años)	Niveles	inferior al 72,2 %	entre el 72,2 y el 74,5 %	entre el 74,5 y el 79,2 %	entre el 79,2 y el 81,5 %	superior al 81,5 %
	Variaciones	inferior a 0,0 p.p.	entre 0,0 y 0,2 p.p.	entre 0,2 y 0,8 p.p.	entre 0,8 y 1,1 p.p.	superior a 1,1 p.p.
Tasa de desempleo (% de la población activa de entre 15 y 74 años)	Niveles	inferior al 3,5 %	entre el 3,5 y el 4,7 %	entre el 4,7 y el 6,9 %	entre el 6,9 y el 8,0 %	superior al 8,0 %
	Variaciones	inferior a -0,6 p.p.	entre -0,6 y -0,3 p.p.	entre -0,3 y 0,2 p.p.	entre 0,2 y 0,5 p.p.	superior a 0,5 p.p.
Tasa de desempleo de larga duración (% de la población activa de entre 15 y 74 años)	Niveles	inferior al 0,7 %	entre el 0,7 y el 1,3 %	entre el 1,3 y el 2,6 %	entre el 2,6 y el 3,3 %	superior al 3,3 %
	Variaciones	inferior a – 0,5 p.p.	entre -0,5 y -0,4 p.p.	entre -0,4 y 0,0 p.p.	entre 0,0 y 0,2 p.p.	superior a 0,2 p.p.
RBDH real per cápita (2008 = 100)	Niveles	inferior a 101,3	entre 101,3 y 110,7	entre 110,7 y 129,7	entre 129,7 y 139,2	superior a 139,2
	Variaciones	inferior al -1,2 %	entre el -1,2 y el 0,2 %	entre el 0,2 y el 1,9 %	entre el 1,9 y el 2,9 %	superior al 2,9 %
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (% de la población total)	Niveles	inferior al 15,9 %	entre el 15,9 y el 18,2 %	entre el 18,2 y el 22,9 %	entre el 22,9 y el 25,2 %	superior al 25,2 %
	Variaciones	inferior a -1,0 p.p.	entre -1,0 y -0,6 p.p.	entre -0,6 y 0,4 p.p.	entre 0,4 y 0,8 p.p.	superior a 0,8 p.p.
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad (% de la población total de	Niveles	inferior al 15,9 %	entre el 15,9 y el 19,2 %	entre el 19,2 y el 25,7 %	entre el 25,7 y el 29,0 %	superior al 29,0 %
	Variaciones	inferior a -1,0 p.p.	entre -1,0 y -0,2 p.p.	entre -0,2 y 1,5 p.p.	entre 1,5 y 2,4 p.p.	superior a 2,4 p.p.
Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza	Niveles	inferior al 23,1 %	entre el 23,1 y el 28,4 %	entre el 28,4 y el 38,9 %	entre el 38,9 y el 44,2 %	superior al 44,2 %
	Variaciones	inferior a -3,1 p.p.	entre -3,1 y -1,9 p.p.	entre -1,9 y 0,7 p.p.	entre 0,7 y 1,9 p.p.	superior a 1,9 p.p.
Brecha en la tasa de empleo entre personas con y sin discapacidad (puntos porcentuales)	Niveles	inferior a 17,9 p.p.	entre 17,9 y 21,4 p.p.	entre 21,4 y 28,5 p.p.	entre 28,5 y 32,0 p.p.	superior a 32,0 p.p.
	Variaciones	inferior a -4,0 p.p.	entre -4,0 y -1,9 p.p.	entre -1,9 y 2,3 p.p.	entre 2,3 y 4,4 p.p.	superior a 4,4 p.p.
Tasa de sobrecoste de la vivienda (% de la población total)	Niveles	inferior al 3,1 %	entre el 3,1 y el 5,9 %	entre el 5,9 y el 11,5 %	entre el 11,5 y el 14,3 %	superior al 14,3 %
	Variaciones	inferior a -1,2 p.p.	entre -1,2 y -0,2 p.p.	entre -0,2 y 1,8 p.p.	entre 1,8 y 2,8 p.p.	superior a 2,8 p.p.
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (% de la población menor de 3 años)	Niveles	inferior al 17,1 %	entre el 17,1 y el 27,0 %	entre el 27,0 y el 46,7 %	entre el 46,7 y el 56,6 %	superior al 56,6 %
	Variaciones	inferior a -1,6 p.p.	entre -1,6 y 0,4 p.p.	entre 0,4 y 4,4 p.p.	entre 4,4 y 6,4 p.p.	superior a 6,4 p.p.
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (% de la población de 16 años o	Niveles	inferior al -0,2 %	entre el -0,2 y el 1,5 %	entre el 1,5 y el 4,8 %	entre el 4,8 y el 6,4 %	superior al 6,4 %
	Variaciones	inferior a -0,4 p.p.	entre -0,4 y 0,1 p.p.	entre 0,1 y 1,0 p.p.	entre 1,0 y 1,5 p.p.	superior a 1,5 p.p.

Puntos de corte traducidos a los valores de los indicadores[324]

[324] En el caso de los indicadores en los que los valores más bajos indican un mejor rendimiento (por ejemplo, la tasa de desempleo), «[muy] bajo» indica un resultado *positivo*, mientras que «[muy] alto» implica un resultado *negativo*.

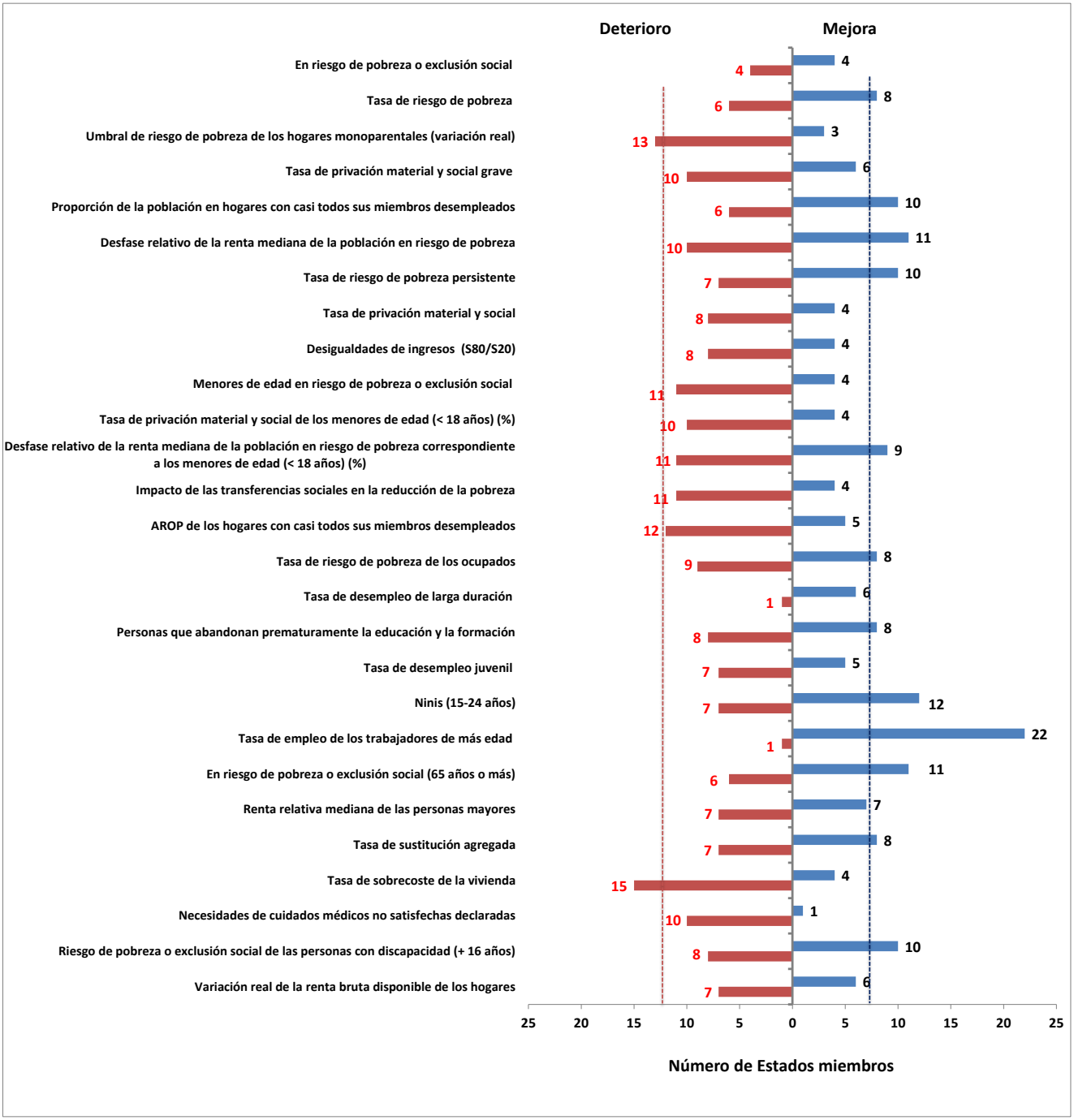
Anexo 7: Resumen de las «tendencias de empleo en observación» y número de Estados miembros con deterioro o mejora señalados por el indicador de resultados en materia de empleo (IRE) de 2024



Nota: variaciones de 2022-2023, excepto 2021-2022 en el caso de la tasa de riesgo de pobreza de los desempleados, la brecha salarial de género y la tasa de vacantes de empleo (media a lo largo de tres años). El indicador utilizado para el aprendizaje permanente es «Tasa de participación en la educación y la formación (últimas 4 semanas)».

Fuente: indicador de resultados en materia de empleo de 2024.

Anexo 8: Resumen del número de Estados miembros con deterioro («tendencias sociales en observación») o mejoría durante el período 2022-2023 (o en el último año disponible) detectados en la actualización de octubre de 2024 del indicador de rendimiento de la protección social



Nota: las variaciones hacen referencia generalmente al período 2022-2023 (aunque, en el caso de los indicadores de renta y de la intensidad laboral en el hogar, las variaciones se refieren realmente al período 2021-2022). 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 al período 2021-2022, ya que no se dispone de cifras de 2023. En el caso de HR, se produjo una gran interrupción en la serie en 2023 para los indicadores relacionados con los ingresos (y también AROPE), por lo que no se reflejan los cambios del último año.

Fuente: indicador de rendimiento de la protección social de 2024.

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 sobre la base de los principios del marco de convergencia social

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	BE				BG				CZ				DK				DE			
	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos
Participación de los adultos en actividades educativas (últimos 12 meses)				0				1				1				0				0
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				0
Proporción de jóvenes ninis				0				1				0				0				0
Brecha de género en el empleo				0				0				1				0				0
Ratio de renta por quintiles				0				0				0				0				0
Tasa de empleo				1				0				0				0				0
Tasa de desempleo				0				0				0				1				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				0				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				0				0				0				0
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				1				2				0				0				0
Sobrecoste de la vivienda				0				0				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**				**7**				**4**				**3**				**3**

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	EE				IE				EL				ES				FR			
	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos
Participación de los adultos en actividades educativas (últimos 12 meses)				0				0				1				0				0
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				0				0				0				1				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				0				0				0				0				0
Proporción de jóvenes ninis				0				0				1				1				1
Brecha de género en el empleo				0				0				1				0				0
Ratio de renta por quintiles				1				0				1				1				0
Tasa de empleo				0				0				0				0				1
Tasa de desempleo				1				0				0				0				1
Tasa de desempleo de larga duración				0				0				0				0				0
RBDH per cápita				2				0				0				0				1
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				1				0				1				1				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad				0				0				1				1				1
Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza				1				0				1				2				0
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				0				1				0				0				0
Sobrecoste de la vivienda				0				0				1				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				**7**				**2**				**9**				**7**				**5**

Nota: tras el acuerdo del grupo de trabajo COEM-CPS, las categorizaciones JER 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 JER 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 sobre la base de los principios del marco de convergencia social (MCS)

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	HR				IT				CY				LV				LT			
	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos
Participación de los adultos en actividades educativas (últimos 12 meses)				1				1				1				0				1
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				0				0				1				0				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				1				1				1				1				0
Proporción de jóvenes ninis				0				0				1				0				1
Brecha de género en el empleo				0				1				0				0				0
Ratio de renta por quintiles				1				0				0				1				1
Tasa de empleo				1				0				0				0				1
Tasa de desempleo				0				1				0				0				2
Tasa de desempleo de larga duración				0				1				0				0				0
RBDH per cápita				0				1				0				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				0				0				0				1				1
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				1				0				0				1				0
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				1				0				0				0				1
Sobrecoste de la vivienda				0				0				0				0				0
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales				0				0				0				0				1
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas				0				0				0				1				0
Recuentos totales				**6**				**6**				**4**				**5**				**9**

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	LU				HU				MT				NL				AT			
	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos
Participación de los adultos en actividades educativas (últimos 12 meses)				0				0				0				0				0
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				0				1				1				0				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				1				0				0				0				0
Proporción de jóvenes ninis				0				0				0				0				0
Brecha de género en el empleo				0				0				1				0				0
Ratio de renta por quintiles				0				1				1				0				0
Tasa de empleo				0				0				0				0				1
Tasa de desempleo				2				0				0				0				0
Tasa de desempleo de larga duración				1				1				0				0				0
RBDH per cápita				0				0				0				1				1
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				1				1				0				0				0
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los menores de edad				1				1				0				0				0
Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza				1				0				1				0				0
Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad				1				1				0				0				0
Sobrecoste de la vivienda				1				0				1				0				0
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales				0				0				0				0				1
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas				0				0				0				0				0
Recuentos totales				**9**				**6**				**5**				**1**				**3**

Nota: tras el acuerdo del grupo de trabajo COEM-CPS, las categorizaciones JER 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 JER 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 sobre la base de los principios del marco de convergencia social (MCS)

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	PL				PT				RO				SI				SK			
	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos
Participación de los adultos en actividades educativas (últimos 12 meses)				1				0				0				1				0
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				0				1				1				0				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				1				0				1				1				1
Proporción de jóvenes ninis				0				0				1				0				0
Brecha de género en el empleo				1				0				1				0				0
Ratio de renta por quintiles				0				1				1				0				0
Tasa de empleo				0				0				1				1				0
Tasa de desempleo				0				0				0				0				0
Tasa de desempleo de larga duración				0				0				0				0				1
RBDH per cápita				0				0				0				0				1
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				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				**5**				**3**				**10**				**3**				**4**

Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales	FI				SE			
	2023	2024	2025	Recuentos	2023	2024	2025	Recuentos
Participación de los adultos en actividades educativas (últimos 12 meses)				0				0
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación				1				0
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos				0				0
Proporción de jóvenes ninis				0				0
Brecha de género en el empleo				0				0
Ratio de renta por quintiles				0				1
Tasa de empleo				1				0
Tasa de desempleo				1				1
Tasa de desempleo de larga duración				0				0
RBDH per cápita				1				1
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social				0				0
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				0
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				**5**				**3**

Nota: tras el acuerdo del Grupo de Trabajo COEM-CPS, las categorizaciones JER 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 JER que no pueden calcularse ni rellenarse como se acaba de indicar.