

# Empleo-salarios: un binomio clave para garantizar la seguridad económica

Employment-Wages: A Key Binomial to Guarantee Economic Security

JUAN ANTONIO ALUJAS RUIZ

Universidad de Barcelona, España

**RESUMEN:** La seguridad económica en su vertiente laboral está ligada tanto al empleo como a los salarios y acaba repercutiendo sobre el nivel de bienestar de una sociedad. El objetivo de este trabajo es determinar las diferencias entre los países de la Unión Europea en relación con el grado de seguridad económica, en base a la carencia de empleo o a su precariedad y a la insuficiencia de los ingresos, considerando el impacto desigual según el género, la edad, el nivel de estudios, el tipo de contrato y jornada laboral. Los datos analizados muestran que la precariedad laboral genera pobreza, poniendo en jaque uno de los elementos clave para la seguridad interior europea como es la inclusión social.

**PALABRAS CLAVE:** Seguridad económica, Empleo, Salarios, Pobreza.

**ABSTRACT:** Economic security in its labour dimension is linked to both employment and wages, and ultimately has an impact on the level of well-being of a society. The objective of this study is to determine the differences between the countries of the European Union in relation to the level of economic security, based on the lack of employment or its precariousness and also on insufficient income, considering the unequal impact according to gender, age, educational level, type of contract and working time. The data analysed show that job insecurity generates poverty, challenging one of the key elements for European internal security, namely social inclusion.

**KEYWORDS:** Economic security, Employment, Wages, Poverty.

*Revista de Estudios en Seguridad Internacional*, Vol. 8, No. 2, (2022), pp. 63-87.  
<http://www.seguridadinternacional.es/resi/index.php/revista>

ISSN: 2444-6157. DOI: <http://dx.doi.org.10.18847/1.16.5>

## INTRODUCCIÓN

La seguridad económica promueve el bienestar personal, la felicidad y la tolerancia, además de resultar beneficiosa para el crecimiento económico y la estabilidad social. A la inversa, la inseguridad económica puede ocasionar que a una mayoría no le importe el establecimiento de un gobierno no democrático si éste pudiera resolver sus problemas de desempleo (OIT, 2004). En este sentido, la creciente inseguridad económica y la privación social entre los más desfavorecidos ha alimentado el resentimiento popular hacia la clase política, ya que son los que más han perdido debido a la globalización, los cambios tecnológicos y los cambios estructurales de las economías. Por tanto, a mayor grado de inestabilidad social, mayor riesgo para la seguridad interior de los países.

Algan *et al.* (2017) encuentran que la inseguridad económica impulsada por la crisis financiera (principalmente a través de cambios en el nivel de desempleo) y la incapacidad de las instituciones europeas para afrontarla, condujo a la pérdida de confianza en los parlamentos nacionales y en las instituciones europeas y al ascenso de los partidos populistas. Mayer *et al.* (2015) muestran que centrarse solo en el desempleo para determinar un aumento de la inseguridad económica puede ser incorrecto, ya que la población ocupada puede diferenciarse entre internos (que ocupan trabajos estables y bien remunerados) y externos (que enfrentan niveles crecientes de riesgo social y económico).

Guiso *et al.* (2018) miden la inseguridad económica en base al desempleo en los tres años anteriores, a las dificultades financieras (dificultades para vivir con los ingresos actuales) y a un indicador complejo utilizado para evaluar, entre otras cosas, la exposición al impacto de la globalización y el nivel de habilidades. Por otro lado, Bossert y D'Ambrossio (2013) definen la inseguridad económica como la ansiedad producida por la posible exposición a circunstancias económicas adversas y por la anticipación de la dificultad de recuperarse de sus efectos.

Burgoon y Dekker (2010) argumentan que la prevalencia del empleo a tiempo parcial y el empleo temporal provoca sentimientos de inseguridad laboral y de ingresos, ya que estos tipos de trabajos dependen en gran medida de los ciclos económicos y aumentan la demanda de asistencia a través de la política social. Por tanto, la inseguridad laboral implica que, si se pierde el trabajo, hay una baja probabilidad de conseguir otro o una elevada probabilidad de obtener solo un trabajo más inseguro y con menor salario. También cabe considerar el temor a que las habilidades de uno se vuelvan superfluas o a no poder adaptarse a las nuevas exigencias. En un período de rápidos cambios tecnológicos, esta desconfianza seguramente será una fuente importante de inseguridad.

No es lo mismo tener certeza sobre la renta futura que tener inseguridad, ya que esta impide hacer planes de vida. Mientras unas personas pueden predecir con casi total seguridad sus ingresos a un año vista, otras se enfrentan a una incertidumbre considerable. En España, la desigualdad en el riesgo de ingresos está relacionada con la prevalencia de un elevado desempleo, pero también con la gran proporción de empleo temporal a corto plazo que produce una alta rotación laboral. Más de la mitad de la población española se enfrenta a niveles de riesgo bajos, que no varían a lo largo del tiempo. El riesgo afecta desproporcionadamente a los jóvenes y a los individuos de la parte inferior de la distribución del ingreso, aumentando en los períodos de recesión (Arellano *et al.*, 2021).

La duración media de los contratos temporales ha disminuido y un número creciente de personas rotan en contratos de corta duración, mayormente en contra de su voluntad. Esto tiene implicaciones importantes para la desigualdad de ingresos, porque los contratos temporales ofrecen peores condiciones que los contratos permanentes y estas diferencias se ampliaron durante y después de la crisis financiera debido a la fuerte caída en los

salarios (Felgueroso *et al.*, 2017). La existencia de empleos con relaciones contractuales excesivamente inestables y/o salarios demasiado bajos como para evitar las situaciones de pobreza supone una ruptura con la norma tradicional del empleo (Domínguez, 2022).

Por otro lado, la naturaleza rápidamente cambiante del empleo está desdibujando la distinción entre sus formas estándar y no estándar o atípica. El empleo a través de las empresas de trabajo temporal y el trabajo en plataformas abarcan una gran proporción de las modalidades no estándar. En concreto, el trabajo para múltiples plataformas puede intensificar aún más la inseguridad y la imprevisibilidad de los ingresos (Karanovic, Sopic & Kilhoffer, 2022). En este sentido, cerca del 2% de la mano de obra total de la UE trabaja en plataformas como su trabajo principal, mientras que alrededor del 10% lo hace ocasionalmente. Sin embargo, se espera que a raíz de la pandemia de COVID-19 se acelere el crecimiento del trabajo en plataforma, estimándose un aumento del 35% para 2025 (Eurofound, 2021).

Con el objetivo de delimitar la seguridad económica en su vertiente laboral, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente. En primer lugar, se analiza la seguridad del empleo en base a la tasa de paro, la tasa de paro ampliada, la incidencia del paro de larga duración, la proporción de jóvenes ni estudian ni trabajan y las tasas de temporalidad y parcialidad. En segundo lugar, se analiza la seguridad de los ingresos a partir de la proporción de trabajadores en riesgo de pobreza y el porcentaje de trabajadores con salarios bajos. En ambos casos se utilizan los datos que proporciona Eurostat con el objetivo de determinar las diferencias entre los países de la Unión Europea (UE), considerando el impacto desigual según el género, la edad, el nivel de estudios, el tipo de contrato y jornada laboral. Finalmente, se extraen una serie de conclusiones y se ofrecen recomendaciones para mejorar la seguridad económica de los trabajadores y, por ende, la estabilidad social y la seguridad interior europea.

## SEGURIDAD DEL EMPLEO

A la hora de analizar la seguridad del empleo cabe preguntarse en primer lugar, qué significa hablar de “holgura en el mercado laboral” (*labour market slack*) y cómo se mide. Esencialmente, la holgura del mercado laboral es el déficit entre el volumen de trabajo deseado por los trabajadores y el volumen real de trabajo disponible. La holgura del mercado laboral también determina la dificultad o facilidad de emplear más trabajadores. Cuando hay atonía en el mercado laboral, habrá muchas solicitudes de empleo y las empresas no tendrán dificultad para cubrir las vacantes del mercado laboral. En cambio, cuando se reduce la capacidad ociosa del mercado laboral y éste se “estrecha”, las empresas pueden encontrar dificultades para cubrir las vacantes y la economía estará cerca del pleno empleo.

Durante un período de bajo desempleo y dificultad para cubrir las vacantes laborales, habrá muy poca holgura en el mercado laboral. Las empresas tienen que competir por el número limitado de trabajadores disponibles, ofreciendo salarios más elevados para atraer trabajadores cualificados. Por otro lado, el promedio de horas trabajadas aumenta a medida que las empresas se enfrentan a la escasez de mano de obra, alentando a los trabajadores a hacer horas extras. En este contexto, las empresas están más dispuestas a emplear trabajadores menos cualificados y a proporcionarles formación.

Por el contrario, si un mercado laboral tiene un grado considerable de holgura, a los empleadores les resulta muy fácil contratar trabajadores adicionales. Un mercado laboral holgado se corresponde con un período de elevado desempleo y se tenderá a un

estancamiento o a una bajada de los salarios, ya que las empresas no necesitan aumentarlos para atraer a los trabajadores. Por otra parte, se produce una caída en el promedio de horas trabajadas a medida que las empresas emplean a trabajadores por menos horas, lo que provoca un aumento del subempleo.

La tasa de desempleo es una estadística fácilmente disponible. Una caída del desempleo indica una disminución en la holgura del mercado laboral. Sin embargo, puede ser un error centrarse solo en las tasas de desempleo. Por un lado, las estadísticas de desempleo ignoran la caída en las tasas de actividad. Las personas abandonan el mercado laboral, aunque podrían estar dispuestas a volver si hay mejores trabajos disponibles. La principal razón aducida para el abandono es la sensación de que ya no hay puestos de trabajo de buena calidad disponibles<sup>1</sup>. Por otro lado, si desean trabajar a tiempo completo, pero solo obtienen un empleo a tiempo parcial, no se les cuenta como desempleados (parcialidad involuntaria). En consecuencia, las cifras agregadas de empleo y desempleo no ofrecen una imagen completa del grado de holgura o exceso de oferta de los mercados laborales. Una aproximación que trata de superar algunas de las limitaciones de la tasa de paro convencional es la tasa de paro ampliada. Esta añade al desempleo los ocupados a tiempo parcial que desearían trabajar más horas (subempleados) y los inactivos que están disponibles para trabajar, pero no buscan empleo o que, aunque buscan empleo, no están disponibles para trabajar (Gómez y Montero, 2020).

Es probable que la holgura sea cada vez más relevante debido al aumento de la proporción de trabajo a tiempo parcial, incluido aquel que implica jornadas muy reducidas y a la aparición de otras formas muy atípicas o de empleo marginal como, por ejemplo, el que facilitan las plataformas en línea (Eurofound, 2017). Por otra parte, algunos subgrupos en la inactividad muestran un comportamiento de transición al empleo más cercano al de los desempleados. Esto sugiere que la clasificación de algunos individuos como inactivos podría no ser adecuada, ya que muestran una vinculación considerable al mercado laboral (Martins & Seward, 2020). Con un mercado de trabajo cada vez más fragmentado, diversificado y con grados de apego fuertemente variables, el indicador de la tasa de desempleo ya no es capaz de describir suficientemente todas las situaciones. De hecho, hay muchas personas que comparten algunas características con los desempleados según la definición de la OIT, pero que no cumplen con todos los criterios para ser clasificados como tales (De la Fuente, 2011).

En este sentido, Eurostat define los tres indicadores que completan la tasa de desempleo y que miden de forma más precisa la vinculación al mercado laboral, conformando así la tasa de paro ampliada. El primer indicador comprende a las personas que, estando empleadas, tienen un volumen de trabajo insuficiente. Este indicador se define como personas empleadas a tiempo parcial que quieren trabajar más horas y están disponibles para hacerlo. Esta definición incluye a personas en jornada parcial involuntaria que quieren tener un trabajo a tiempo completo y se clasifican como subempleados a tiempo parcial<sup>2</sup>. El segundo indicador engloba a las personas que buscan trabajo, pero no están disponibles de inmediato, y se compone principalmente de personas que no se clasifican como desempleados por su disponibilidad limitada para comenzar en un nuevo trabajo, a pesar de que sí buscan empleo. El tercer indicador se refiere a las personas que quieren trabajar y están disponibles para hacerlo, pero no buscan

---

<sup>1</sup> Dicho abandono se conoce como el efecto del trabajador desanimado que esperará a que mejoren las condiciones del mercado de trabajo (Gros & Ounnas, 2021).

<sup>2</sup> El requisito de tiempo parcial es importante porque las personas que trabajan tiempo completo y todavía quiere trabajar más horas tiene un perfil diferente, ya que a pesar de trabajar muchas horas tienen ingresos insuficientes.

activamente un empleo. Esto incluye, entre otros, a los trabajadores desanimados y a las personas que no pueden buscar empleo por razones personales o familiares.

Las personas subempleadas tienen un menor vínculo con el empleo que las personas empleadas, pero obviamente más alto que las personas desempleadas. Por su parte, las personas en la potencial fuerza laboral adicional (que agrupa los indicadores segundo y tercero) tienen un menor vínculo con el mercado laboral que los desempleados, pero mayor que otras personas económicamente inactivas. En el caso del subempleo a tiempo parcial, los ingresos inadecuados aumentan el riesgo de pobreza<sup>3</sup>, mientras que las tasas más bajas de transición hacia empleos de mejor calidad pueden tener efectos devastadores en la empleabilidad y los ingresos futuros de los trabajadores (Eurofound, 2017).

### *Tasa de paro ampliada*

La evolución de la tasa de paro ampliada permite cuantificar la demanda de empleo insatisfecha (holgura del mercado laboral). En 2013 dicha tasa alcanzó el 19,5% de media en la UE, básicamente como consecuencia del aumento de la tasa de desempleo durante la crisis financiera. España y Grecia registraron los niveles más elevados, con una tasa del 36,6% y del 34,3% respectivamente. Por el contrario, en Chequia y Alemania la tasa de paro ampliada se situó por debajo del 10% (gráfico 1). Entre 2013 y 2019 dicha tasa disminuye en todos los países, aunque se mantiene por encima del 20% en Grecia, España e Italia, lejos de la media europea (13,6%).

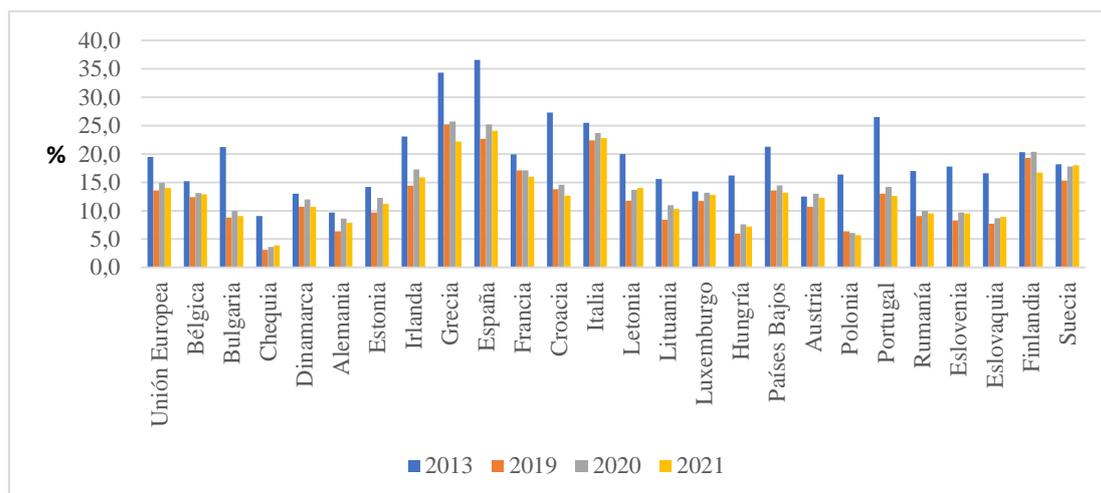
La crisis derivada de la pandemia provocó en 2020 un repunte de la tasa de paro ampliada en todos los países, a excepción de Francia y Polonia. Los mayores aumentos se registran en Irlanda, Estonia, Lituania, España y Suecia. En el conjunto de la UE la tasa crece hasta el 14,9% de la población activa ampliada (15 a 74 años), básicamente debido al aumento en el número de personas disponibles para trabajar pero que no buscan empleo. Esto podría explicarse por la duración y la repetición de los confinamientos, así como por otras medidas sanitarias que impiden que las personas busquen trabajo (gráfico 1).

En 2021 la tasa de paro ampliada disminuye en todos los países, excepto en Chequia, Letonia, Eslovaquia y Suecia, situándose la media de la UE en el 14%. La holgura del mercado laboral más elevada se registra en España (24,1%), seguida de Italia (22,8%) y Grecia (22,2%). Por el contrario, Chequia (3,9%), Polonia (5,7%), Hungría (7,2%) y Alemania (7,9%) registraron la holgura más baja del mercado laboral. En la mayoría de países la holgura del mercado laboral sigue siendo superior a la registrada en 2019, especialmente en Suecia, Letonia y Lituania. En cambio, en Grecia y Finlandia es claramente inferior al nivel registrado antes de la pandemia (gráfico 1).

---

<sup>3</sup> Este sería el caso de los países europeos, pero no así de Estados Unidos, donde la pobreza laboral está más relacionada con el bajo nivel del salario mínimo (Ponthieux y Concialdi, 2001).

Gráfico 1. Tasa de paro ampliada (labour market slack)



Fuente: Eurostat

En base a los datos analizados se puede afirmar, como era esperable, que en casi todos los países el principal componente de la tasa de paro ampliada es la tasa de desempleo. Las personas disponibles pero que no buscan empleo son el primer componente en Italia, mientras que los subempleados a tiempo parcial ocupan el primer lugar en los Países Bajos.

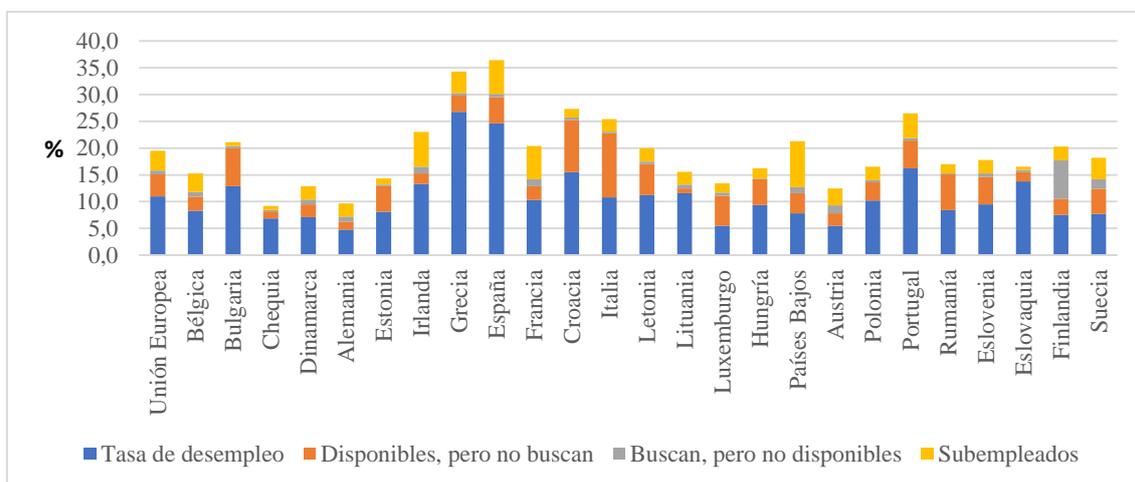
Entre 2013 y 2019 la tasa de desempleo disminuye en todos los países, especialmente en España, Grecia, Irlanda y Portugal. Por otro lado, el porcentaje de las personas disponibles pero que no buscan empleo se reduce en todos los países de la UE, especialmente en Bulgaria, Croacia, Rumanía y Eslovenia. En cambio, el porcentaje de los que buscan empleo pero no están disponibles aumenta o se mantiene en la mayoría de países. Los trabajadores a tiempo parcial subempleados reducen su porcentaje en todos los países, excepto en Dinamarca, Grecia, Italia y Finlandia (gráficos 2 y 3).

En 2020 la tasa de desempleo aumenta en la mayoría de países, excepto en Grecia, Francia, Italia y Polonia, con una ligera disminución. Por otra parte, el porcentaje de las personas disponibles pero que no buscan empleo aumenta en casi todos los países, especialmente en Irlanda y España. Por contra, el porcentaje de los que buscan empleo pero no están disponibles prácticamente no varía en la mayoría de países. Los subempleados a tiempo parcial mantienen o reducen ligeramente su porcentaje en la mayoría de países (gráfico 4). En 2021, en el conjunto de la UE el desempleo se situó en el 6,7% de la población activa ampliada; las personas disponibles para trabajar pero que no buscan empleo, en el 3,7%; los trabajadores a tiempo parcial subempleados, en el 2,8%, y las personas que buscan trabajo pero no están disponibles de inmediato, en el 0,8% (gráfico 5).

Entre 2020 y 2021 la tasa de desempleo disminuye en la mayoría de países, mayormente en Grecia. Por otro lado, el porcentaje de las personas disponibles pero que no buscan empleo se reduce en todos los países, a excepción de Bulgaria, Letonia, Lituania y Eslovenia. En cambio, el porcentaje de los que buscan empleo pero no están disponibles se mantiene o disminuye en la mayoría de países, especialmente en Finlandia. El porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial subempleados también se mantiene o disminuye en la mayoría de países (gráficos 4 y 5).

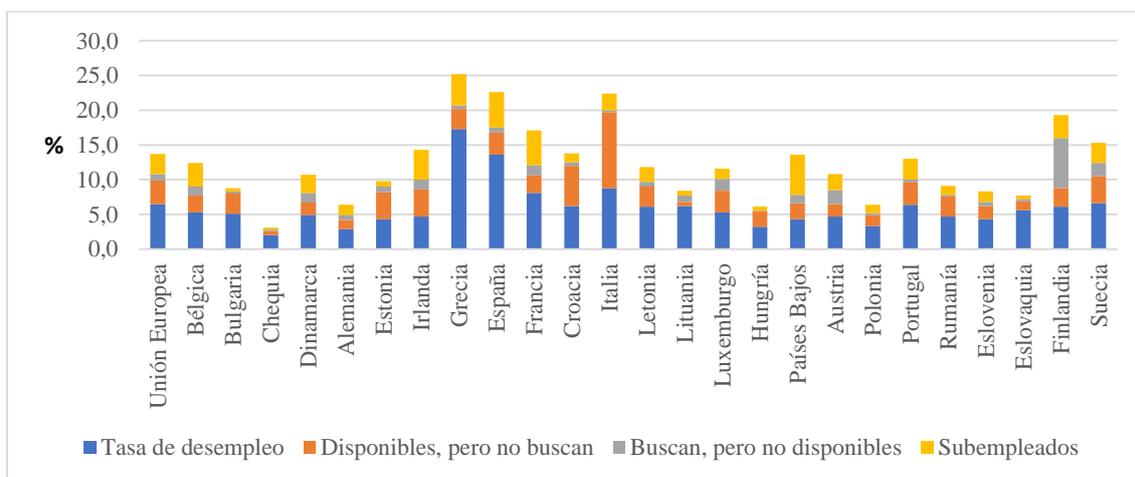
Finalmente, cabe destacar que, en relación con los componentes de la tasa de paro ampliada, España registra en todos los años analizados el porcentaje más elevado de la tasa de desempleo –junto con Grecia– y del porcentaje de subempleo a tiempo parcial – en este caso junto a Países Bajos– (gráficos 2 a 5).

Gráfico 2. Tasa de paro ampliada por componentes (2013)



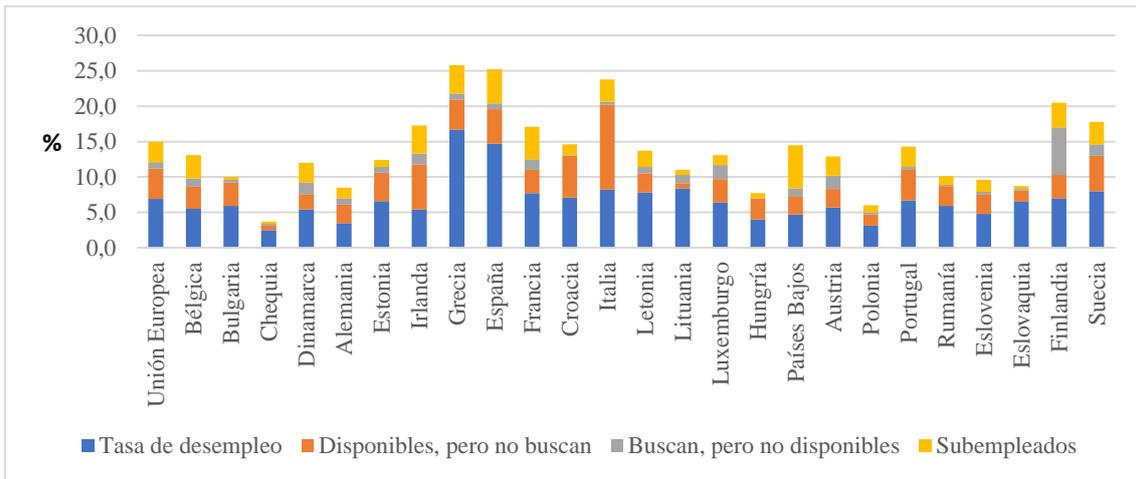
Fuente: Eurostat

Gráfico 3. Tasa de paro ampliada por componentes (2019)



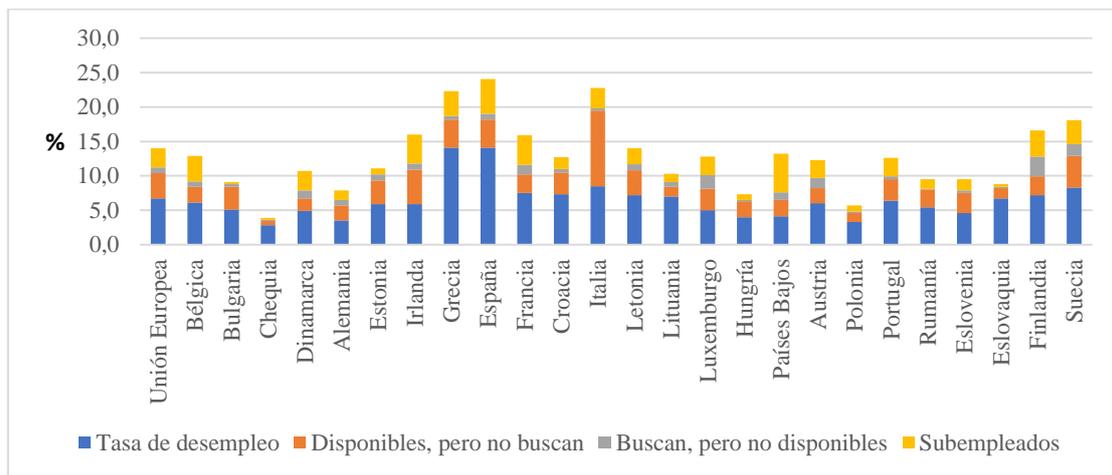
Fuente: Eurostat

Gráfico 4. Tasa de paro ampliada por componentes (2020)



Fuente: Eurostat

Gráfico 5. Tasa de paro ampliada por componentes (2021)



Fuente: Eurostat

### Desempleo de larga duración

La incidencia del desempleo de larga duración (más de doce meses) es más relevante si cabe que la propia tasa de desempleo a la hora de valorar la seguridad económica. El problema no es tanto quedarse sin empleo, sino el hecho de no salir rápidamente del paro. Cuanto más se alargue dicha situación, menor es la probabilidad de encontrar un nuevo empleo y más grande será la sensación de inseguridad.

En el año 2014 se registró la incidencia más elevada del desempleo de larga duración como consecuencia de la crisis financiera de 2008, alcanzando la media europea casi el 50%. Destacan sobre todo Eslovaquia, con una proporción del 81%, y Grecia e Italia, claramente por encima del 60%. Por contra, Dinamarca, Francia, Luxemburgo, Finlandia y Suecia registran una incidencia por debajo del 30%. España se sitúa alrededor de 3 puntos por encima de la media de la UE. En la mayoría de los países, el desempleo de larga duración afecta más a los hombres que a las mujeres, no así en el caso de España, donde la incidencia entre estas es superior en casi dos puntos (tabla 1).

Entre 2014 y 2019 la incidencia del desempleo de larga duración se reduce en todos los países como resultado del período de expansión económica, con la única excepción de Rumanía. En Dinamarca y Países Bajos dicha incidencia se sitúa por debajo del 20%. España, con un 37,8%, logra situarse dos puntos por debajo de la media europea. El desempleo de larga duración continúa afectando más a los hombres en la mayoría de países. Sin embargo, en el caso español las diferencias desfavorables a las mujeres aumentan hasta los 5,5 puntos (tabla 1).

El efecto de la pandemia sobre el mercado laboral hace que en 2020 la incidencia disminuya en todos los países, excepto en Dinamarca, Luxemburgo y Suecia. La explicación radica en que el aumento de la tasa de paro provoca que el porcentaje de desempleados que llevan más de un año buscando empleo se reduzca. En España la incidencia del desempleo de larga duración se reduce hasta el 32,1%, continuando dos puntos por debajo de la media de la UE, aunque se mantienen las diferencias entre hombres y mujeres (tabla 1).

En 2021 la incidencia aumenta en todos los países, especialmente en España y Portugal, con un incremento de alrededor de 10 puntos. En cambio, en relación a 2019 la incidencia disminuye en más de la mitad de los países de la UE. No es así en el caso de España, donde aumenta en 4 puntos. Cabe señalar que en el conjunto de la UE la incidencia del desempleo de larga duración en las mujeres se sitúa levemente por encima de los hombres por primera vez (tabla 1).

Tabla 1. Incidencia del desempleo de larga duración (% del desempleo)

	2014			2019			2020			2021		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE	49,6	50,4	48,8	39,8	40,2	39,3	34,1	34,3	33,9	39,2	38,8	39,5
Bélgica	44,6	43,8	45,7	38,9	37,7	40,5	37,2	37,4	37,0	41,6	41,3	42,0
Bulgaria	59,6	62,0	56,3	55,9	57,1	54,3	44,4	46,9	41,2	49,4	50,1	48,6
Chequia	43,5	43,8	43,2	30,0	32,7	27,5	22,1	22,6	21,5	27,5	27,8	27,3
Dinamarca	24,3	24,8	23,8	16,4	15,9	16,9	16,4	13,6	19,3	20,1	19,4	20,9
Alemania	45,7	47,2	43,7	39,3	40,8	37,1	30,8	32,7	28,2	32,4	34,9	28,8
Estonia	45,3	50,2	39,4	20,8	24,6	17,5	17,8	19,8	15,6	25,3	29,8	19,6
Irlanda	55,1	61,0	46,8	32,1	36,3	26,5	23,2	24,3	21,8	28,5	32,1	24,3
Grecia	65,8	63,1	68,5	63,0	59,2	66,1	59,7	56,2	62,8	62,3	58,6	65,1
España	52,8	52,0	53,8	37,8	34,9	40,4	32,1	29,2	34,7	41,7	38,6	44,4
Francia	29,8	31,6	27,8	26,8	28,0	25,6	24,1	25,1	23,0	29,5	30,6	28,3
Croacia	58,3	58,2	58,3	35,8	37,9	33,8	28,1	27,8	28,5	36,2	39,4	32,9
Italia	64,0	66,1	61,6	59,0	62,3	55,3	54,3	57,1	51,2	56,8	57,8	55,7
Letonia	47,0	50,6	42,6	41,8	46,0	36,3	30,0	33,8	25,1	30,2	33,8	25,5
Lituania	44,7	44,3	45,3	30,6	28,8	32,9	29,0	27,4	30,9	36,7	34,9	38,7
Luxemburgo	27,4	26,7	28,2	22,8	22,7	22,9	25,5	24,5	26,6	33,6	29,8	37,4
Hungría	47,5	48,0	46,9	32,1	32,1	32,0	26,3	27,5	24,9	31,2	31,6	30,7

Países Bajos	31,8	31,8	31,8	19,2	18,5	20,0	14,8	13,4	16,2	19,6	19,0	20,2
Austria	31,0	32,0	29,6	28,6	29,8	27,1	27,9	30,2	25,1	31,5	32,9	29,9
Polonia	53,8	56,6	50,7	27,2	30,4	23,9	25,2	26,6	23,6	26,6	26,1	27,2
Portugal	59,7	60,8	58,5	42,6	43,7	41,7	33,3	33,6	33,0	43,3	42,4	44,2
Rumanía	39,8	40,1	39,3	40,6	41,0	39,9	29,6	32,1	25,6	36,6	36,1	37,4
Eslovenia	54,5	63,2	45,8	42,9	50,3	35,8	37,9	40,0	36,0	39,1	42,1	36,3
Eslovaquia	81,6	82,3	80,9	67,6	68,7	66,5	55,6	55,7	55,6	56,6	56,6	56,6
Finlandia	27,6	29,8	24,5	21,9	23,5	19,9	19,1	20,2	17,9	24,0	25,5	22,2
Suecia	28,1	30,5	25,4	21,2	23,6	18,5	21,5	22,3	20,6	22,0	24,2	19,8

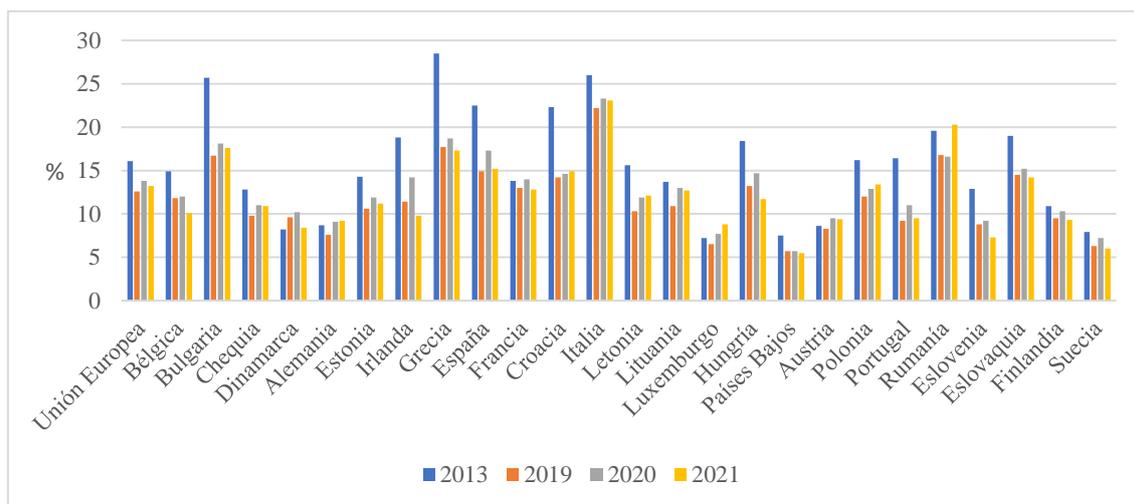
Fuente: Eurostat

### *Jóvenes que ni estudian ni trabajan*

Otro de los indicadores que nos permiten valorar la seguridad económica es el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan (“ninis”). En 2013 se registra el valor máximo de la crisis financiera en la mayoría de los países. La media europea alcanza el 16,1% de los jóvenes entre 15 y 29 años, siendo Grecia, Italia, Bulgaria y España los que registran un porcentaje más elevado. Por el contrario, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia están por debajo del 8% (gráfico 6).

Entre 2013 y 2019 la proporción de “ninis” disminuye en todos los países, a excepción de Dinamarca, donde aumenta ligeramente. España recorta las diferencias respecto a la media de la UE, mientras que Italia es el único país que supera el 20%. En 2020, y relacionado con los efectos de la pandemia, el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan aumenta en todos los países, excepto en Países Bajos y Rumanía, rompiendo así con la tendencia observada desde 2013. España registra el mayor aumento (2,4 puntos). En cambio, en 2021 la proporción de “ninis” se reduce en la mayoría de países, especialmente en Irlanda, Hungría y España, situándose nuestro país ligeramente por encima del valor previo a la pandemia (15,2% frente al 14,9%). En relación a 2019 el porcentaje es aún superior en más de la mitad de los países de la UE, siendo Italia el país con el valor más elevado (23,1%) con diferencia respecto al resto (gráfico 6).

Gráfico 6. Jóvenes que ni estudian ni trabajan (15-29 años)



Fuente: Eurostat

### Temporalidad

La tasa de temporalidad es un indicador básico a la hora de medir el grado de precariedad del mercado laboral. La dificultad a la hora de planificar la vida debido a la incertidumbre sobre si se renovará o no el contrato acaba afectando a la seguridad económica de los trabajadores.

En 2013 la tasa de temporalidad registró su nivel más bajo desde el inicio de la crisis financiera, como consecuencia de una mayor destrucción de empleo temporal en comparación con el empleo indefinido. Polonia y España se anotan las tasas más elevadas, con un 26,8% y un 23,2% respectivamente. En el otro extremo se sitúan Rumanía y los países bálticos, cuyas tasas están por debajo del 5%. En la mayoría de países la tasa de temporalidad femenina es mayor que la masculina, registrándose las mayores diferencias en Finlandia y Suecia (tabla 2).

Entre 2013 y 2019 las tasas de temporalidad se reducen en la mayoría de países. En cambio, en Italia y España se registran los mayores aumentos, siendo nuestro país el que se anota la tasa más elevada con diferencia respecto a la media europea (26,3% frente al 15%). En general se mantienen las diferencias entre las tasas masculina y femenina (tabla 2).

En 2020 las tasas de temporalidad disminuyen en todos los países excepto en Dinamarca. La crisis derivada de la pandemia comporta casi en exclusiva la destrucción de empleo temporal, soportando los trabajadores temporales el ajuste de la actividad económica<sup>4</sup>. Las mayores caídas se registran en Portugal y Polonia con alrededor de 3 puntos, seguidas de Grecia y España con más de 2 puntos. La reducción de la temporalidad en hombres y mujeres es similar en la mayoría de países. En 2021 las tasas de temporalidad se mantienen o aumentan en más de la mitad de los países. Los mayores incrementos se registran en Países Bajos<sup>5</sup>, Finlandia, Italia y España. La tasa de

<sup>4</sup> Durante la pandemia, aunque los esquemas de protección del empleo se ampliaron para incluir a los trabajadores temporales, no fueron suficientes para compensar la mayor vulnerabilidad de estos trabajadores en comparación con los que tenían un contrato indefinido.

<sup>5</sup> En este caso, el aumento espectacular de la tasa de temporalidad se debe a un cambio legal que implica contabilizar un determinado tipo de contrato de trabajo como temporal y no como fijo.

temporalidad femenina sigue siendo superior a la masculina en la mayoría de países. En relación a 2019 las tasas de temporalidad todavía son más bajas en la mayoría de países. Las mayores caídas tienen lugar en Polonia, Croacia, Portugal y Eslovaquia (tabla 2).

Tabla 2. Tasas de temporalidad

	2013			2019			2020			2021		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE	14,8	14,3	15,4	15,0	14,5	15,5	13,5	12,9	14,2	14,0	13,3	14,8
Bélgica	8,1	7,2	9,1	10,8	10,2	11,5	10,1	9,6	10,7	10,3	9,5	11,1
Bulgaria	5,6	6,1	5,1	4,3	4,6	4,0	3,5	3,9	3,1	3,4	3,9	2,9
Chequia	9,1	7,6	10,9	7,8	6,2	9,6	7,0	5,9	8,2	6,5	5,3	7,9
Dinamarca	8,5	7,7	9,2	10,8	9,6	12,0	10,9	9,3	12,5	10,9	9,4	12,5
Alemania	13,4	13,3	13,5	12,0	12,3	11,7	10,8	10,8	10,8	11,4	11,6	11,2
Estonia	3,5	4,1	2,9	3,2	3,1	3,2	2,8	2,8	2,9	1,7	1,8	1,6
Irlanda	10,8	10,9	10,7	9,7	8,9	10,4	9,0	8,4	9,5	9,4	9,0	9,8
Grecia	10,2	9,3	11,3	12,6	10,9	14,5	10,1	8,8	11,7	10,2	8,3	12,4
España	23,2	22,2	24,2	26,3	25,4	27,3	24,2	22,7	25,7	25,2	22,9	27,6
Francia	15,3	14,7	16,0	16,2	15,9	16,6	15,3	14,7	15,9	15,0	14,3	15,6
Croacia	14,5	14,8	14,1	18,1	16,9	19,3	15,2	14,3	16,2	13,5	11,7	15,5
Italia	13,2	12,4	14,2	17,1	16,8	17,5	15,2	14,9	15,5	16,6	15,8	17,4
Letonia	4,3	5,3	3,4	3,2	3,9	2,5	2,8	3,0	2,6	2,8	3,3	2,3
Lituania	2,7	3,5	1,9	1,5	1,5	1,4	1,2	1,4	1,1	1,9	1,9	1,9
Luxemburgo	7,0	5,6	8,8	9,2	9,3	9,1	7,7	7,1	8,3	9,2	8,3	10,1
Hungría	10,9	11,4	10,4	6,6	6,1	7,1	5,9	5,3	6,5	5,7	5,3	6,1
Países Bajos	20,2	19,2	21,3	20,2	19,0	21,4	18,0	17,0	19,0	27,4	25,6	29,2
Austria	9,2	9,4	9,0	8,7	8,5	8,9	8,2	8,3	8,1	8,8	9,0	8,7
Polonia	26,8	27,2	26,3	21,7	20,6	22,9	18,4	17,4	19,5	14,8	14,4	15,3
Portugal	21,4	21,2	21,6	20,8	20,6	21,1	17,8	17,4	18,1	17,0	16,7	17,2
Rumanía	1,4	1,7	1,1	1,4	1,7	1,0	1,2	1,6	0,8	2,4	3,3	1,1
Eslovenia	16,3	15,6	17,1	13,2	11,7	14,9	10,8	9,5	12,2	11,8	10,3	13,3
Eslovaquia	6,8	6,6	7,0	7,8	7,1	8,6	6,5	5,8	7,3	4,1	3,9	4,3
Finlandia	15,3	12,2	18,3	15,5	12,7	18,2	14,6	12,0	17,1	16,0	13,4	18,5
Suecia	16,3	14,0	18,6	15,7	14,0	17,3	14,8	13,2	16,5	14,4	12,5	16,3

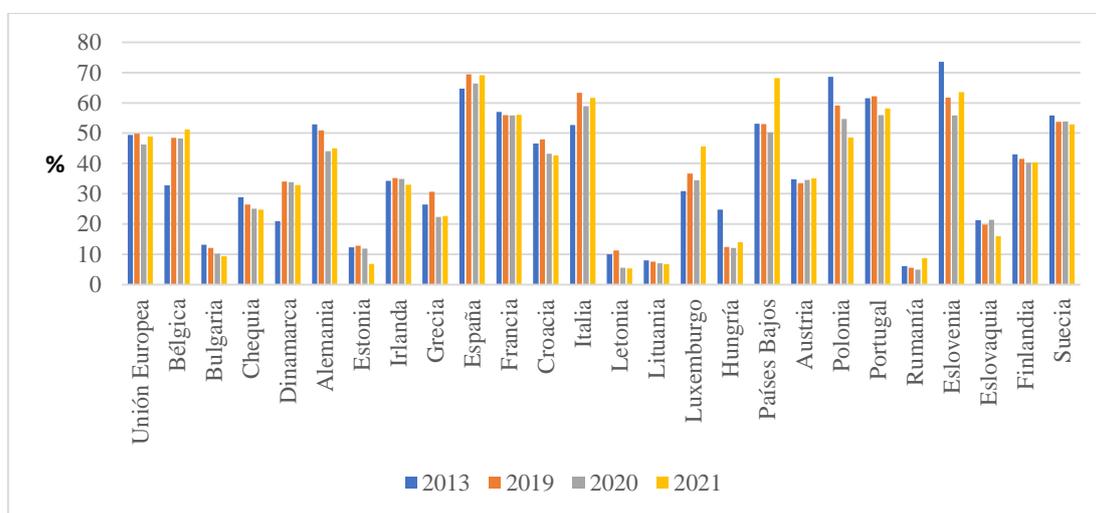
Fuente: Eurostat

El colectivo con una mayor incidencia de las tasas de temporalidad son los jóvenes, que multiplican por más de tres la tasa de temporalidad del conjunto de los asalariados. Entre 2013 y 2019 la tasa de los jóvenes se reduce en la mayoría de países. Por el

contrario, Bélgica y Dinamarca registran los mayores aumentos, aunque siguen estando por debajo de la media europea. En el caso español, la tasa de temporalidad aumenta hasta alcanzar casi el 70% y es en 2019 la más elevada de la UE (gráfico 7).

En 2020 la tasa de temporalidad de los jóvenes entre 15 y 24 años disminuye en todos los países, a excepción de Austria, Eslovaquia y Suecia. Las mayores caídas se registran en Alemania, Grecia y Portugal. En conjunto, la tasa de temporalidad de los jóvenes se reduce más que la tasa global debido a que concentran una mayor proporción de contratos temporales, que son los primeros que se rescinden en una situación como la derivada de la pandemia. En 2021 la tasa de temporalidad aumenta en la mayoría de países. España sigue liderando la temporalidad juvenil, que pasa del 66,4% al 69,1%, 20 puntos por encima de la media europea. Por el contrario, dicha tasa se reduce de forma notable en Polonia, Eslovaquia y Estonia. En la mayoría de países, la tasa de temporalidad de los jóvenes se mantiene por debajo de la registrada en 2019 (gráfico 7).

Gráfico 7. Tasa de temporalidad de los jóvenes (15-24 años)



Fuente: Eurostat

### Parcialidad

La tasa de parcialidad es un indicador que también influye en la seguridad económica, ya que supone una menor jornada laboral y, por tanto, menos ingresos. Entre 2013 y 2019 las tasas de parcialidad se mantienen o disminuyen en la mayoría de países. Las mayores caídas se registran en Irlanda y Portugal. Las menores tasas de parcialidad se registran en los países del Este de Europa. La tasa más elevada se la anota Países Bajos (50,2%), a mucha distancia del resto de países. España se sitúa por debajo de la media europea (14,5% frente al 18,3%). La tasa de parcialidad femenina es superior a la masculina en todos los países, especialmente en Alemania, Austria y Luxemburgo. Sin embargo, la tasa más elevada se registra de nuevo en Países Bajos (75,2%). Cabe señalar que el comportamiento entre 2013 y 2019 es diferente, ya que mientras la tasa masculina aumenta en la mayoría de países, la tasa femenina disminuye (tabla 3).

Con independencia de la coyuntura económica, las tasas de parcialidad se reducen de forma leve en 2020 y 2021 en la mayoría de países. En cambio, en Países Bajos la reducción es de 8 puntos porcentuales. Por el contrario, se registra un claro aumento en Finlandia, Irlanda y Austria. En el caso español, la tasa de parcialidad continúa 4 puntos

por debajo de la media de la UE. Las diferencias entre la tasa masculina y la femenina se mantienen, siendo esta de media más de 3 veces superior a la primera. Países Bajos y –a distancia– Dinamarca y Suecia se anotan las tasas de parcialidad masculinas más elevadas. Tanto la tasa de parcialidad femenina como la masculina disminuyen en 2020 y 2021 en la mayoría de países. No obstante, la reducción de la tasa femenina es claramente mayor que la masculina (tabla 3).

Tabla 3. Tasas de parcialidad

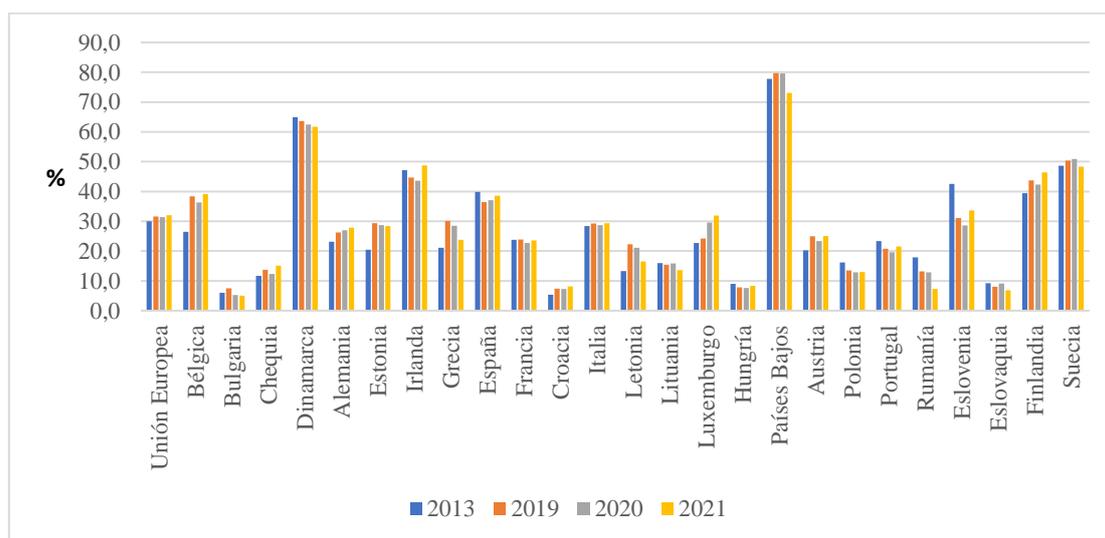
	2013			2019			2020			2021		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE	18,6	8,3	30,9	18,3	8,4	29,9	18,2	8,4	29,6	17,7	28,8	8,1
Bélgica	24,3	8,7	42,5	24,9	10,5	41,0	24,4	10,5	40,1	24,1	39,5	10,4
Bulgaria	2,5	2,0	3,0	1,9	1,7	2,1	1,8	1,6	2,1	1,6	1,8	1,3
Chequia	5,8	2,5	10,0	6,3	2,8	10,6	5,7	2,4	9,9	5,7	9,6	2,5
Dinamarca	24,0	13,9	34,9	24,2	15,3	33,9	23,4	14,8	32,9	23,9	33,5	15,2
Alemania	26,7	9,1	46,7	27,2	9,9	46,7	27,8	10,2	47,8	27,9	47,4	10,6
Estonia	8,9	5,5	12,4	11,3	7,1	15,9	12,3	8,1	16,8	12,2	16,9	7,6
Irlanda	23,7	14,0	34,9	19,7	10,1	30,6	18,2	9,6	28,2	19,8	29,6	11,0
Grecia	8,4	5,4	12,6	9,1	5,9	13,5	8,6	5,5	12,7	8,2	12,5	5,0
España	15,7	7,7	25,2	14,5	6,8	23,7	13,9	6,5	22,6	13,7	22,3	6,3
Francia	18,1	6,7	30,4	17,5	7,6	28,0	17,0	7,6	27,0	17,3	27,4	7,6
Croacia	5,4	4,6	6,4	4,8	3,1	6,7	4,5	3,2	6,1	4,7	5,8	3,7
Italia	17,6	7,4	31,7	18,7	8,2	32,9	18,2	8,0	32,1	18,2	31,5	8,4
Letonia	7,5	5,7	9,4	8,4	5,8	10,9	8,9	6,5	11,3	7,8	10,0	5,6
Lituania	8,4	6,4	10,2	6,4	4,7	8,0	6,1	4,8	7,5	6,0	7,6	4,3
Luxemburgo	18,7	5,1	35,9	17,0	5,6	30,4	18,1	6,8	31,0	18,1	30,9	7,0
Hungría	6,4	4,2	9,0	4,4	2,5	6,8	4,8	2,8	7,3	4,6	6,7	2,7
Países Bajos	49,8	26,0	77,1	50,2	27,9	75,2	50,8	28,6	75,5	42,7	65,0	22,5
Austria	26,0	9,0	45,1	27,2	9,5	47,1	27,2	9,7	46,9	28,7	49,2	10,5
Polonia	7,1	4,5	10,4	6,1	3,5	9,3	5,9	3,4	8,9	5,2	7,6	3,3
Portugal	11,1	8,2	14,0	8,1	5,4	10,9	7,5	4,9	10,1	6,9	9,1	4,7
Rumanía	9,0	8,6	9,6	6,1	6,0	6,2	5,9	5,8	6,0	3,7	3,0	4,1
Eslovenia	9,3	6,5	12,6	8,4	4,8	12,7	8,3	5,1	12,1	9,2	12,8	6,2
Eslovaquia	4,5	3,3	6,2	4,5	2,9	6,5	4,6	2,7	6,8	3,1	4,6	1,8
Finlandia	14,0	8,8	19,4	15,5	10,1	21,3	14,8	10,2	19,8	16,9	23,2	11,0
Suecia	24,7	12,8	37,7	22,5	13,4	32,5	22,3	13,8	31,7	20,4	29,7	12,0

Fuente: Eurostat

Al igual que en el caso de la temporalidad, la tasa de parcialidad de los jóvenes es superior a la tasa de parcialidad del conjunto de los ocupados, aunque en menor proporción. Entre 2013 y 2019 la tasa de parcialidad de la franja de entre 15 y 24 años, a diferencia de la tasa global, aumenta en la mayoría de países. Los mayores aumentos se registran en Bélgica, Letonia y Estonia. Las tasas más elevadas se la anotan Países Bajos y Dinamarca (79,7% y 63,6% respectivamente). En España, la tasa de parcialidad juvenil disminuye 3,4 puntos, aunque se sitúa por encima de la media europea (gráfico 8).

En 2020 la tasa de parcialidad de los jóvenes disminuye en la mayoría de los países. Las mayores caídas se registran en Eslovenia y Bulgaria. Por el contrario, en Luxemburgo dicha tasa aumenta en 5,4 puntos. En conjunto, la tasa de parcialidad de los jóvenes se reduce más que la tasa global. En 2021, a diferencia de la tasa global, la tasa juvenil aumenta en la mayoría de países, especialmente en Irlanda y Eslovenia. Por contra, se registra una clara disminución en Países Bajos y Rumanía. En el conjunto de la UE, la tasa de parcialidad de los jóvenes se sitúa ligeramente por encima de la registrada antes de la pandemia. En el caso español, dicha tasa aumenta tanto en 2020 como en 2021 y sigue estando por encima de la media europea (gráfico 8).

Gráfico 8. Tasa de parcialidad de los jóvenes (15-24 años)



Fuente: Eurostat

## SEGURIDAD DE INGRESOS

Un puesto de trabajo con un salario que no permite cubrir satisfactoriamente todas las necesidades vitales y con escasas posibilidades de promoción personal, conlleva muy probablemente entrar en una zona de vulnerabilidad. Esta puede derivar hacia la exclusión y la pobreza real en la medida en que fallen los vínculos familiares y sociales, con consecuencias económicas, sociales y psicológicas muy graves para las personas que lo sufren (López, 1999). En este sentido, es preocupante que amplias capas de la población activa dependan de empleos que no generan ingresos suficientes para escapar de la pobreza (Marx y Nolan, 2013).

*Trabajadores pobres*

El indicador utilizado en el marco de la Estrategia Europea de Empleo define a los trabajadores pobres como aquellas personas que están empleadas con una renta disponible equivalente por debajo de la línea de riesgo de pobreza, que consiste en el 60% de la renta mediana equivalente de la renta disponible. La situación laboral de las personas se mide sobre la base de su “status de actividad más frecuente”, es decir, el status que declaran haber ocupado durante siete meses en los doce anteriores a la encuesta. No obstante, dicha exigencia supone excluir de la definición de “trabajador pobre” de Eurostat no solo a los desempleados de larga duración, sino también a los trabajadores precarios que, con contratos de muy escasa duración, hayan estado conectados con el mercado laboral, pero no alcancen ese umbral temporal de actividad (Calvo, 2016).

En primer lugar, cabe remarcar la diferencia entre ocupados y desempleados en cuanto al porcentaje de la población activa en riesgo de pobreza. En el conjunto de la UE, la proporción en los desempleados es 5 veces superior a la de ocupados. Por tanto, el riesgo de exclusión social es mucho más elevado en las personas que están en paro. Entre 2015 y 2020 se reduce el porcentaje de ocupados en riesgo de pobreza en la mayoría de países, especialmente en Rumanía, Grecia y Lituania. Aunque se reduce la proporción en 1,3 puntos, España registra junto a Luxemburgo y Rumanía el porcentaje más elevado de trabajadores pobres. Por el contrario, en Finlandia, Chequia y Bélgica dicho porcentaje está por debajo del 5%. La proporción de ocupados en riesgo de pobreza es mayor en los hombres que en las mujeres en casi todos los países tanto en 2015 como en 2020, registrándose las mayores diferencias en Rumanía, Grecia e Italia (tabla 4).

En el caso de los desempleados, el porcentaje en riesgo de pobreza aumenta entre 2015 y 2020 en la mayoría de países, sobre todo en Países Bajos, Suecia y Eslovaquia. Por contra, disminuye de forma notable en Alemania, Hungría y Estonia. En Dinamarca, Irlanda y Francia se registra la proporción más baja, mientras Bulgaria y Rumanía se anotan el porcentaje más elevado. España se sitúa ligeramente por debajo de la media europea y sin apenas variación entre 2015 y 2020. Las diferencias son favorables a las mujeres, que registran en casi todos los países una menor proporción de desempleadas en riesgo de pobreza con relación a los hombres. Las mayores diferencias se registran en Rumanía. España se sitúa prácticamente en la media de la UE, tanto en el porcentaje masculino como en el femenino (tabla 4).

Tabla 4. Porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza según situación laboral

	Ocupados						Desempleados					
	2015			2020			2015			2020		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE	9,7	10,4	8,9	8,8	9,6	7,9	47,5	50,5	44,1	47,2	50,8	42,8
Bélgica	4,6	4,3	4,7	4,2	4,2	4,4	40,7	42,4	37,9	50,2	48,9	50,9
Bulgaria	7,7	8,3	7,2	9,6	10,6	8,5	53,3	55,4	50,7	61,1	65,8	54,0
Chequia	4,0	3,6	4,5	3,7	3,4	4,2	48,7	51,7	45,8	52,9	52,7	52,6
Dinamarca	5,5	6,2	3,9	6,2	6,8	5,4	37,6	47,3	26,3	45,6	49,8	41,4
Alemania	9,7	8,8	10,5	8,6	8,6	8,5	69,1	72,1	65,4	49,7	52,2	45,6
Estonia	10,0	11,0	9,7	10,0	11,8	9,1	54,8	59,2	48,3	45,9	49,6	39,3

Irlanda	4,9	5,6	4,0	6,0	7,0	5,2	40,5	41,0	41,2	37,3	37,6	35,4
Grecia	13,4	15,1	10,9	10,1	12,0	7,1	44,8	50,4	39,3	45,3	51,5	39,3
España	13,1	14,1	12,2	11,8	12,5	10,9	46,5	50,9	42,2	46,3	51,1	42,6
Francia	7,5	8,2	6,7	7,4	7,5	7,3	37,1	34,7	39,9	40,9	40,8	36,4
Croacia	5,9	6,9	4,5	5,1	5,8	4,4	42,8	47,9	37,6	45,3	51,9	38,7
Italia	11,5	13,1	9,6	10,8	12,5	8,6	48,1	48,8	44,7	49,4	52,2	45,5
Letonia	9,2	9,2	9,7	8,2	7,9	9,0	55,0	52,9	57,9	51,7	55,2	49,8
Lituania	9,9	11,6	8,6	8,0	8,3	7,9	62,3	64,7	59,5	56,4	62,8	48,8
Luxemburgo	11,6	11,8	11,3	11,9	12,3	11,4	42,7	46,2	40,2	52,7	42,7	63,5
Hungría	9,3	9,8	8,7	7,8	8,3	7,3	54,4	57,3	50,5	45,3	49,5	40,0
Países Bajos	5,0	5,4	4,6	5,6	5,7	5,4	35,5	39,2	32,5	54,8	56,4	53,9
Austria	7,9	8,3	7,2	7,2	7,8	6,4	41,4	51,9	28,6	48,0	51,6	43,9
Polonia	11,2	12,5	9,9	9,6	10,8	8,3	45,7	50,2	41,6	40,7	50,3	33,8
Portugal	10,9	11,5	10,3	9,5	10,5	8,4	42,0	44,1	39,6	40,6	44,3	37,3
Rumanía	18,8	21,0	15,3	14,9	17,9	10,1	55,5	63,7	33,1	62,9	67,9	54,3
Eslovenia	6,7	7,7	5,3	5,0	6,2	3,6	44,8	43,6	46,0	43,4	44,0	42,9
Eslovaquia	6,0	6,6	5,5	5,2	6,1	4,2	45,5	48,5	41,9	56,1	61,6	50,7
Finlandia	3,5	4,0	2,9	3,1	3,3	3,0	39,6	43,8	33,5	44,2	51,8	34,3
Suecia	8,0	9,1	7,0	7,8	8,2	7,2	39,3	47,3	29,3	57,3	65,2	49,1

Fuente: Eurostat

El porcentaje de trabajadores pobres varía en función del tipo de contrato y de la duración de la jornada laboral. En el primer caso, los asalariados con contrato temporal registran en 2015 una proporción de riesgo de pobreza muy superior a los que tienen contrato indefinido en todos los países de la UE, especialmente en Hungría, Letonia y Bulgaria, Estonia y España. No obstante, las diferencias se reducen entre 2015 y 2020 en la mayoría de países. Las menores diferencias se registran en Finlandia y Croacia, por debajo de los 5 puntos. En definitiva, según los datos analizados, tener un contrato temporal multiplica entre dos y tres veces la probabilidad de ser un trabajador pobre (tabla 5).

En cuanto al tipo de jornada, los ocupados a jornada parcial registran en 2015 un porcentaje de riesgo de pobreza superior a los que trabajan a tiempo completo en todos los países de la UE, especialmente en Bulgaria y Rumanía. Las diferencias se reducen entre 2015 y 2020 en la mayoría de países, sobre todo en Lituania, Eslovaquia y España. Las menores diferencias se registran en Países Bajos, Bélgica Chequia y Dinamarca – entre 2 y 3 puntos–. Por tanto, en base a los datos analizados, trabajar a jornada parcial multiplica alrededor de dos veces la probabilidad de ser un trabajador pobre, debido sin duda a que el salario es inferior al de jornada completa (tabla 5).

Tabla 5. Porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza según tipo de contrato y jornada

	Asalariados				Ocupados			
	2015		2020		2015		2020	
	Indef	Temp	Indef	Temp	Comp	Parc	Comp	Parc
UE	5,8	16,0	5,9	15,9	8,1	15,8	7,7	14,6
Bélgica	2,6	10,4	2,5	10,2	3,7	6,4	3,2	6,2
Bulgaria	5,5	24,7	7,5	28,5	6,7	30,3	8,4	33,6
Chequia	2,5	7,9	2,6	8,8	3,8	6,3	3,4	6,7
Dinamarca	3,6	9,8	2,7	12,7	4,0	7,6	4,3	7,4
Alemania	7,5	18,1	8,4	18,9	7,1	14,5	8,4	12,8
Estonia	7,1	25,7	7,3	16,7	8,9	18,1	8,0	20,6
Irlanda	3,0	12,0	5,0	9,5	3,0	9,6	4,2	11,4
Grecia	4,7	15,8	3,9	11,3	11,6	28,2	9,0	21,0
España	5,9	23,3	6,3	18,4	10,3	27,1	9,7	19,0
Francia	4,7	13,2	4,6	16,4	6,0	13,2	5,5	17,0
Croacia	4,2	8,3	3,6	7,5	5,4	20,4	4,7	16,3
Italia	7,8	19,1	7,7	15,4	9,8	18,5	9,6	16,3
Letonia	7,3	26,7	6,1	14,9	8,2	18,4	6,9	20,8
Lituania	7,6	20,6	7,5	5,5	8,6	28,1	7,3	16,3
Luxemburgo	9,5	23,1	10,4	25,7	10,0	16,5	10,5	16,8
Hungría	6,4	32,0	6,1	16,4	8,4	18,2	7,3	12,2
Países Bajos	3,3	9,9	4,1	9,5	4,4	4,5	3,9	5,9
Austria	6,8	12,3	5,5	15,1	5,9	11,1	5,4	10,0
Polonia	5,6	10,8	3,8	7,3	10,7	18,3	9,2	14,5
Portugal	6,5	13,3	6,1	10,3	9,6	29,5	8,4	25,8
Rumanía	5,1	12,1	4,0	8,3	14,7	59,4	11,2	65,9
Eslovenia	4,5	12,5	3,0	4,8	5,9	14,6	4,5	10,2
Eslovaquia	2,6	7,6	3,3	8,4	5,4	19,0	4,9	10,4
Finlandia	1,8	5,3	2,1	4,0	2,9	9,0	2,3	9,9
Suecia	5,3	15,9	4,2	23,4	6,7	11,1	5,2	14,0

Fuente: Eurostat

El porcentaje de los trabajadores pobres también varía según la franja de edad y el nivel educativo. En 2015 el porcentaje más elevado de ocupados en riesgo de pobreza por franjas de edad se registra en los jóvenes en la mayoría de países, especialmente en Rumanía y España. En cambio, en Chequia, Croacia, Letonia y Eslovaquia, la franja entre 25 y 54 años es la más elevada. En Polonia, Portugal y Eslovenia, el mayor porcentaje de trabajadores pobres se concentra en la franja entre 55 y 64 años. En 2020 se mantiene la

misma tendencia, pero ahora en los jóvenes destacan Rumanía y Dinamarca. En Chequia, Eslovenia y Eslovaquia, el mayor porcentaje de ocupados en riesgo de pobreza se sitúa en la franja entre 25 y 54 años mientras que en Letonia, Portugal y Polonia destaca en primer lugar la franja entre 55 y 64 años. Entre 2015 y 2020, en la mayoría de países el porcentaje de trabajadores pobres disminuye entre los jóvenes, sobre todo en España y Hungría, así como en la franja entre 25 y 54 años, destacando Grecia y Rumanía. Sin embargo, en la franja entre 55 y 64 años dicho porcentaje aumenta en algo más de la mitad de los países. España se sitúa por encima de la media europea en todas las franjas de edad, aunque se ha reducido la diferencia en el caso de los jóvenes (tabla 6).

Por nivel de estudios, el porcentaje más elevado de ocupados en riesgo de pobreza en todos los países de la UE se registra en el nivel de estudios primarios tanto en 2015 como en 2020. Destacan Rumanía, Polonia, Lituania y Bulgaria, con una proporción superior al 30%. Por el contrario, entre los que tienen estudios superiores, el porcentaje de trabajadores pobres es inferior al 5% en la mayoría de países. En el nivel de estudios secundarios, el mayor porcentaje se registra en España, Polonia y Rumanía. Entre 2015 y 2020 el porcentaje de trabajadores pobres con estudios primarios aumenta en la mayoría de países, especialmente en Rumanía, Bulgaria y Eslovaquia. En cambio, en el nivel de estudios secundarios dicho porcentaje disminuye, mientras que aumenta de forma leve en el nivel de estudios superiores. España se sitúa por encima de la media europea en los niveles de estudios secundarios y superiores (tabla 6).

Tabla 6. Porcentaje de ocupados en riesgo de pobreza por edad y nivel de estudios

	Edad						Nivel de estudios					
	2015			2020			2015			2020		
	16-24	25-54	55-64	16-24	25-54	55-64	Prim	Secun	Super	Prim	Secun	Super
UE	12,6	9,7	8,7	12,7	8,6	8,5	20,4	9,5	4,3	18,8	8,8	4,4
Bélgica	6,5	4,3	5,0	3,0	4,2	4,9	9,2	5,8	2,6	12,4	4,9	2,1
Bulgaria	10,7	7,8	7,1	13,8	10,3	6,2	31,2	5,9	1,6	36,6	7,4	2,1
Chequia	1,8	4,3	3,4	1,3	3,9	3,5	11,3	4,4	1,3	15,4	3,9	1,5
Dinamarca	18,7	4,7	2,5	20,1	5,1	3,8	8,9	5,0	3,3	10,1	6,1	4,2
Alemania	12	9,5	9,5	15,7	8,0	7,7	21,7	9,1	5,9	22,5	10,5	6,4
Estonia	12,3	10,3	9,8	18,7	10	9,8	16,2	12,0	6,3	15,5	12,4	6,5
Irlanda	6,0	4,5	6,0	8,2	5,9	6,4	11,4	5,6	2,4	9,3	8,0	4,2
Grecia	19,1	12,6	16,8	14,9	9,0	13,4	28,4	13,5	4,9	23,4	10,0	3,8
España	24,6	13,6	8,8	15,7	12,1	9,5	21,7	13,7	6,5	18,8	13,5	6,6
Francia	10,0	7,3	7,2	10,4	6,8	9,1	14,0	8,8	3,8	15,2	8,2	4,6
Croacia	5,8	6,0	4,8	3,5	5,1	5,6	19,0	5,8	0,8	13,3	5,7	1,4
Italia	12,5	11,9	10,2	12,6	11,3	8,8	19,4	10,1	4,3	17,5	9,6	5,0
Letonia	9,6	9,9	7,6	7,4	7,3	12,3	20,4	11,3	3,5	16,0	10,9	3,2
Lituania	11,9	10,4	8,1	11,2	8,2	6,9	33,4	12,5	4,0	19,4	11,1	3,6
Luxemburgo	13,7	11,6	10	19,2	10,9	16,0	20,9	11,0	4,3	24,6	11,1	6,2
Hungría	14,2	9,0	9,2	4,8	7,5	9,9	27,8	8,9	3,7	21,2	7,5	3,1

Países Bajos	7,1	5,0	4,5	10,4	4,9	6,5	8,6	5,1	3,7	9,0	5,7	4,3
Austria	10,1	7,9	5,6	6,8	7,7	5,2	13,3	7,7	6,0	17,0	6,2	6,2
Polonia	10,5	11,2	11,8	9,3	9,2	11,7	30,6	13,6	2,7	26,9	11,8	3,4
Portugal	10,6	10,7	12,1	5,7	9,4	10,6	15,9	8,1	3,2	15,9	7,1	3,6
Rumanía	35,6	17,9	17,4	23,6	13,5	18,9	37,6	15,2	0,8	51,7	11,3	0,2
Eslovenia	7,0	6,4	8,6	4,0	5,3	4,0	12,0	7,6	3,6	7,6	6,1	3,0
Eslovaquia	6,1	6,4	4,3	4,9	5,5	4,4	13,8	6,5	4,1	19,0	5,2	3,4
Finlandia	7,5	3,3	2,9	6,2	3,1	2,4	5,5	4,7	1,7	8,1	3,4	2,1
Suecia	18,4	8,1	4,4	15,8	7,7	5,8	12,6	6,9	6,0	16,1	6,1	5,2

Fuente: Eurostat

### *Salarios bajos*

Los trabajadores con salarios bajos se definen como aquellos empleados que tienen unos ingresos salariales brutos por hora de trabajador inferior o igual a las dos terceras partes de la mediana del salario/hora de la población asalariada. Los datos analizados corresponden a la última Encuesta de Estructura Salarial publicada por Eurostat, relativa a 2018. Cabe señalar que dicha encuesta contempla únicamente las empresas de más de 10 trabajadores, lo que podría estar subestimando el porcentaje de trabajadores con salarios bajos, más si cabe si tenemos en cuenta la mayor prevalencia del empleo de dichos salarios en las empresas de menor tamaño (Domínguez, 2022).

En el conjunto de la UE, el 15,3% de los empleados en 2018 eran trabajadores con salarios bajos, el 18,2 % de las mujeres en comparación con el 12,5% de los hombres. La proporción de trabajadores con salarios bajos varía significativamente entre los Estados miembros. Los porcentajes más altos se observan en Letonia, Lituania, Estonia y Polonia (entre el 22% y el 23%). Por el contrario, en Suecia, Portugal y Suecia registran porcentajes que no sobrepasan el 5%. España se sitúa casi un punto por debajo de la media europea. La proporción de trabajadores con salarios bajos es mayor en las mujeres que en los hombres en todos los países, salvo Bulgaria y Rumanía. Las mayores diferencias se registran en Austria, Estonia y Alemania. En España la diferencia es de casi 9 puntos, claramente por encima de la media de la UE (gráfico 9).

Por franjas de edad, en la UE un 26,3% de los menores de 30 años eran trabajadores con salarios bajos, en comparación con el 12,6 % para la franja de edad entre 30 y 49 años y un 13,9 % para los mayores de 50 años. En la mayoría de los países, los jóvenes registran el porcentaje más elevado, especialmente en Grecia y Países Bajos. En cambio, en Chequia, Hungría, Eslovaquia y en los países bálticos, el mayor porcentaje se concentra en los mayores de 50 años. Por contra, en Dinamarca y Suecia solo alrededor del 1% de dicha franja de edad son trabajadores con salarios bajos. Por otra parte, España se sitúa por encima de la media europea solo en la franja entre 30 y 49 años (tabla 7).

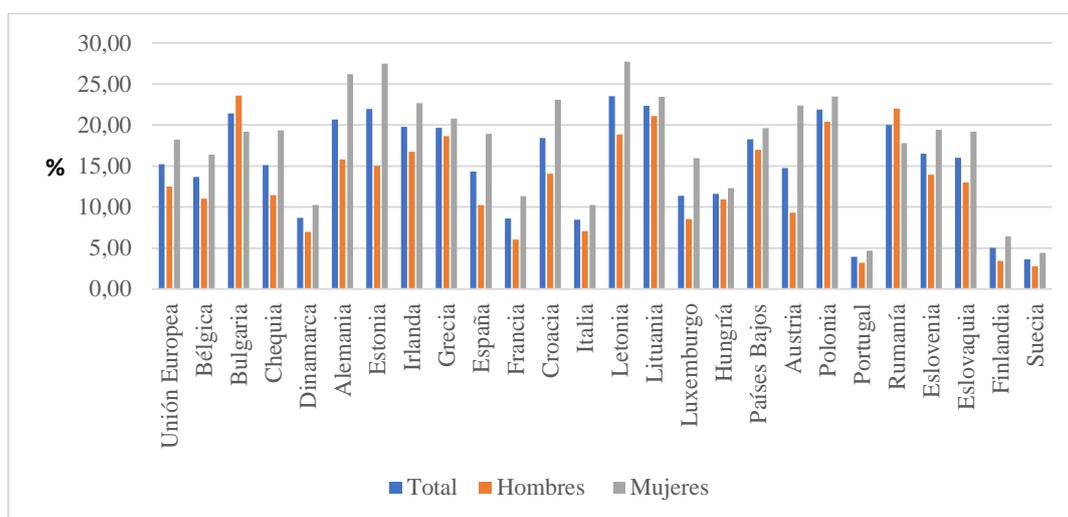
Por nivel de estudios, en el conjunto de la UE el 27,1% de los asalariados con bajo nivel educativo eran trabajadores con salarios bajos, un 18% tenía un nivel medio y solo el 4,6 % tenía un alto nivel educativo. En todos los países, quienes tienen estudios primarios registran el porcentaje más elevado de trabajadores con salarios bajos, especialmente en Alemania, Eslovaquia y Lituania. En cambio, entre quienes tienen estudios superiores dicho porcentaje es inferior al 5% en la mayoría de países. En el nivel de estudios secundarios, el mayor porcentaje se registra en Letonia, Lituania y Polonia.

La proporción de trabajadores con salarios bajos en España se sitúa por debajo de la media europea en los niveles de estudios primarios y secundarios (tabla 7).

Por tipo de contrato, en la UE el 28,1% de los empleados con contrato temporal eran trabajadores con salarios bajos, frente al 12,8% de quienes tienen contrato indefinido. Los asalariados con contrato temporal registran una proporción de trabajadores con salarios bajos muy superior a los que tienen contrato indefinido en todos los países, a excepción de Lituania y Rumanía. Destacan Países Bajos, Polonia y Alemania, con porcentajes superiores al 35%. España se sitúa en la media europea en los fijos y claramente por debajo en los temporales (tabla 7).

Por tanto, los salarios bajos en general tienen una mayor presencia en las mujeres, los jóvenes, los que tienen estudios primarios y los asalariados con contrato temporal<sup>6</sup>.

Gráfico 9. Porcentaje de asalariados con salarios bajos



Fuente: Eurostat

Tabla 7. Porcentaje de asalariados con salarios bajos según el perfil sociolaboral

	Edad			Nivel de estudios			Tipo contrato	
	<30	30-49	>50	Prim	Secun	Super	Indef	Temp
UE	26,2	12,5	13,9	27,1	18,1	4,7	12,8	28,1
Bélgica	35,5	10,3	4,8	29,7	20,3	0,8	13,2	28,7
Bulgaria	25,2	20,9	20,7	37,4	29,9	5,4	20,8	28,9
Chequia	14,6	13,5	18,3	34,9	16,0	2,5	12,3	24,0
Dinamarca	25,3	3,5	1,9	28,2	7,4	2,7	8,3	16,6
Alemania	33,0	16,5	20,4	50,4	21,1	5,7	17,8	35,1
Estonia	18,6	16,4	30,0	35,5	27,5	12,7	21,6	30,1
Irlanda	33,9	14,7	17,1	38,2	29,6	13,0	17,2	30,7

<sup>6</sup> La actual escalada inflacionista afecta especialmente a los trabajadores con salarios bajos, lo que ha puesto sobre la mesa la necesidad de incrementar el salario mínimo o implementar otras medidas de apoyo dirigidas a dicho colectivo, para favorecer así la inclusión social y garantizar la seguridad interior de la UE.

Grecia	47,3	16,8	9,8	28,3	25,3	7,4	18,7	25,5
España	24,6	13,4	12,2	22,3	15,4	4,8	12,7	20,0
Francia	15,9	7,3	7,4	16,7	9,8	4,0	7,0	24,0
Croacia	24,8	16,5	18,5	40,1	22,6	2,5	15,3	33,4
Italia	15,9	8,3	6,6	15,2	7,6	2,8	6,5	20,4
Letonia	19,5	19,2	30,5	38,1	31,9	9,8	23,1	30,2
Lituania	21,7	18,9	26,9	46,3	32,8	7,8	22,4	20,6
Luxemburgo	19,1	9,7	9,2	27,6	10,2	1,7	8,7	34,9
Hungría	12,1	10,2	13,8	38,7	11,0	1,3	10,7	27,0
Países Bajos	45,7	7,1	7,5	36,3	19,2	4,3	8,6	37,1
Austria	24,5	12,2	11,1	34,9	13,0	5,3	14,0	26,3
Polonia	25,6	20,2	23,0	40,7	30,6	7,2	16,9	35,6
Portugal	6,3	3,4	3,8	6,0	4,4	0,3	2,6	7,2
Rumanía	23,7	20,0	18,3	30,7	26,3	5,9	20,2	14,9
Eslovenia	24,2	15,5	14,6	36,7	20,9	3,8	12,4	31,4
Eslovaquia	16,4	14,0	19,0	48,8	16,5	3,9	14,7	22,0
Finlandia	10,7	3,8	3,9	12,1	7,5	1,5	3,9	13,0
Suecia	11,0	2,0	1,1	8,7	4,4	1,5	2,2	10,6

Fuente: Eurostat

## CONCLUSIONES

En términos generales, la seguridad del empleo mejoró de forma clara desde el final de la crisis financiera hasta 2019 y empeora después como consecuencia de la pandemia, no recuperándose aún del todo a finales de 2021. En concreto, este comportamiento se observa en la tasa de paro ampliada. España, junto a Grecia e Italia, se anotan la mayor holgura del mercado laboral. Nuestro país registra la mayor tasa de desempleo y el porcentaje más elevado de subempleados a tiempo parcial después de Países Bajos. Por tanto, se puede afirmar que España tiene uno de los niveles más bajos de seguridad del empleo de la UE.

Por otro lado, en la incidencia del desempleo de larga duración la proporción más elevada se registra en Grecia, Italia, Eslovaquia y Bulgaria. La falta de seguridad del empleo afecta de manera especial a los jóvenes, tal y como refleja la proporción que no estudia ni trabaja. España ha conseguido reducir notablemente dicho porcentaje desde 2013, siendo Italia y Rumanía los países que están en peor posición.

La temporalidad es una de las variables que más afecta a la seguridad del empleo y su incidencia es mayor en las mujeres. Aunque las tasas de temporalidad marcan una tendencia a la baja en la mayoría de países, no sucede así en España, que lidera claramente dicha tasa. De nuevo los jóvenes son los que más padecen la falta de seguridad del empleo, multiplicando por más de tres la tasa de temporalidad del conjunto de los asalariados. Si bien se reduce en 2020, la causa es la rescisión de contratos temporales como consecuencia de la crisis originada por la pandemia. Cabe remarcar que España lidera la temporalidad juvenil con 20 puntos por encima de la media europea.

La parcialidad influye en la seguridad económica, ya que supone una menor jornada laboral y por tanto menores ingresos, afectando también en mayor medida a las mujeres, si bien es cierto que se reduce a lo largo de todo el período analizado en la mayoría de países. En este punto, España se sitúa claramente por debajo de la media europea. La tasa de parcialidad es de nuevo mayor en los jóvenes, aunque en menor proporción que la temporalidad. Destacan muy por encima del resto Países Bajos y Dinamarca.

En cuanto a la seguridad de ingresos, cabe destacar que el porcentaje de desempleados en riesgo de pobreza es muy superior al que registran los ocupados. Además, entre 2015 y 2020 aumenta en los primeros mientras se reduce entre los segundos. Las mujeres registran, tanto en las ocupadas como en las desempleadas, una menor proporción en riesgo de pobreza o exclusión social en comparación con los hombres. España presenta, junto a Luxemburgo y Rumanía, la proporción más elevada de trabajadores pobres de la UE.

Los asalariados con contrato temporal y los que trabajan a jornada parcial tienen una probabilidad mayor de ser trabajadores pobres, aunque las diferencias se reducen durante el período analizado. Por otro lado, los jóvenes y los que tienen estudios primarios registran un mayor porcentaje de riesgo de pobreza, reduciéndose en los primeros y aumentando en los segundos entre 2015 y 2020.

La proporción de trabajadores con salarios bajos varía de forma significativa entre los Estados miembros de la UE y dicho porcentaje es mayor en las mujeres que en los hombres en casi todos los países. La mayor proporción de trabajadores con bajos salarios se registra de nuevo en los jóvenes y en los que tienen un menor nivel educativo. Por otra parte, los asalariados con contrato temporal registran una proporción de trabajadores con salarios bajos muy superior a los que tienen contrato indefinido.

En definitiva, los datos analizados muestran que la precariedad del mercado laboral genera pobreza. En consecuencia, se necesitan políticas que garanticen que el crecimiento económico genere unos empleos estables y justamente remunerados. Principalmente, fomentar un crecimiento inclusivo que reduzca la inestabilidad social, para garantizar así la seguridad interior de los países de la UE. Así pues, los gobiernos deben promover sistemas de carácter universal fundamentados en una serie de derechos que ofrezcan a la población una seguridad económica básica, en lugar de aplicar criterios selectivos en función de los recursos de los beneficiarios. La combinación de dichos sistemas con unas políticas activas de empleo eficaces puede ayudar a las personas a encontrar mejores empleos más rápidamente, contribuyendo de este modo a reducir el número de trabajadores pobres.

Por otra parte, tal y como señala la OIT (2021), el salario mínimo es clave para proteger a los trabajadores, ya que contribuye a aumentar la renta de los trabajadores y mejora las condiciones de vida de los que se encuentran en el extremo inferior de la distribución salarial. El proyecto de Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE va en esa misma dirección y representa un cambio de paradigma hacia una Europa más social. En este sentido, el salario mínimo debe tener un nivel suficiente (en términos netos) para reducir la desigualdad en los ingresos y proporcionar un nivel de vida digno, pero al mismo tiempo minimizar los posibles efectos adversos sobre el empleo o la inflación.

NOTA SOBRE EL AUTOR:

**Juan Antonio Alujas Ruiz** es Profesor Colaborador Doctor de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Barcelona especializado en Economía Laboral y Políticas

de Empleo. Este trabajo se enmarca en el proyecto “Condicionantes regulatorios internacionales y comunitarios en un marco de gobernanza multinivel para la formulación de estrategias contra la pobreza en España” (PID2020-117627GB-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Correo electrónico: [jaluja@ub.edu](mailto:jaluja@ub.edu)

#### REFERENCIAS

Algan, Yann, Guriev, Sergei, Papaionnaou, Elias & Passari, Evgenia (2017), “The European Trust Crisis and the Rise of Populism”, *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 17, No. 2, pp. 309–400.

Arellano, Manuel, Bonhomme, Stéphane, De Vera, Micolé, Hospido, Laura & Wei, Siqi (2021), “Income Risk Inequality: Evidence from Spanish Administrative Records”, *Documentos de Trabajo*, No. 2136, Madrid: Banco de España.

Bossert, Walter & D’Ambrosio, Conchita (2013), “Measuring economic insecurity”, *International Economic Review*, Vol. 54, No. 2, pp. 1017–1030.

Burgoon, Brian & Dekker, Fabian (2010), “Flexible employment, economic insecurity and social policy preferences in Europe”, *Journal of European Social Policy*, Vol. 20, No. 2, pp. 126–141.

Calvo Gallego, Francisco Javier (2016), “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación”, *Temas Laborales*, No. 134, pp. 63-106.

De la Fuente, Arturo (2011), *New measures of labour market attachment*, Statistics in Focus 57/2011, Luxembourg: Eurostat.

Domínguez Olabide, Peru (2022), “Las intersecciones entre la pobreza laboral y los bajos salarios: claves para comprender una relación cada vez más divergente”, *Lan Harremanak*, No. 47, pp. 141-159.

Eurofound (2017), *Estimating labour market slack in the European Union*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

— (2021), *The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Felgueroso, Florentino, García-Pérez, José-Ignacio, Jansen, Marcel y Troncoso-Ponce, David (2017), “Recent trends in the use of temporary contracts in Spain”, *Estudios sobre la Economía Española*, 2017/25: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2017-25.pdf>

Gómez, Ángel Luis y Montero, José Manuel (2020), “El impacto del confinamiento sobre el mercado de trabajo del área del euro durante la primera mitad de 2020”, *Boletín Económico* (Banco de España), No. 4/2020.

Gros, Daniel & Ounnas, Alexandre (2021), “Labour market responses to the Covid-19 crisis in the United States and Europe”, *CEPS Working Document*, No. 2021-01.

Guiso, Luigi, Herrera, Helios, Morelli, Massimo & Sonno, Tommaso (2018), “Populism: Demand and Supply”, *EIEF Working Papers Series*, No. 1703.

Karanovic, Jovana, Sapic, Jelena & Kilhoffer, Zachary (2022), *Navigating Diverse Forms of Work: How to Advance Decent and Fair Work*, Future of Work Project, Multistakeholder Dialogue: <https://www.eurofound.europa.eu/mk/data/platform-economy/records/navigating-diverse-forms-of-work-how-to-advance-decent-and-fair-work>

López Peláez, Antonio (1999), “Trabajadores con bajo salario”, en Tezanos, José, F. (Ed.), *Tendencias en desigualdad y exclusión social*, Madrid: Sistema. Tercer Foro sobre Tendencias Sociales, pp. 287-320.

Martins, Fernando & Seward, Domingos (2020), “The measurement of labour market slack: An empirical analysis for Portugal”, *Economic Bulletin and Financial Stability Report Articles and Banco de Portugal Economic Studies*, Banco de Portugal.

Marx, Ive y Nolan, Brian (2013), “Trabajadores pobres”, *Papeles de Economía Española*, No. 135, pp. 99-118.

Mayer, Nonna, Rovny, Allison, Rovny, Jan & Sauger, Nicolas (2015), “Outsidersness, Social Class, and Votes in the 2014 European Elections”, *Revue Européenne des Sciences Sociales*, Vol. 53, No. 1, pp. 157–176.

OIT (2004), “La seguridad económica mundial en crisis: un nuevo informe de la OIT descubre un “mundo lleno de ansiedad e ira”, *Trabajo. Revista de la OIT*, pp. 7-10.

— (2021), *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ponthieux, Sophie y Concialdi, Pierre (2001), “Bajos salarios y trabajadores pobres: una comparación entre Francia y Estados Unidos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, No. 18, pp. 173-203.