Tendencias del mercado laboral de EE. UU.

Julio 2022

Clàudia Canals
Lead Economist
Planificación Estratégica y Estudios

CaixaBank

CaixaBank Research

1 Lenta recuperación de la fuerza laboral en pandemia

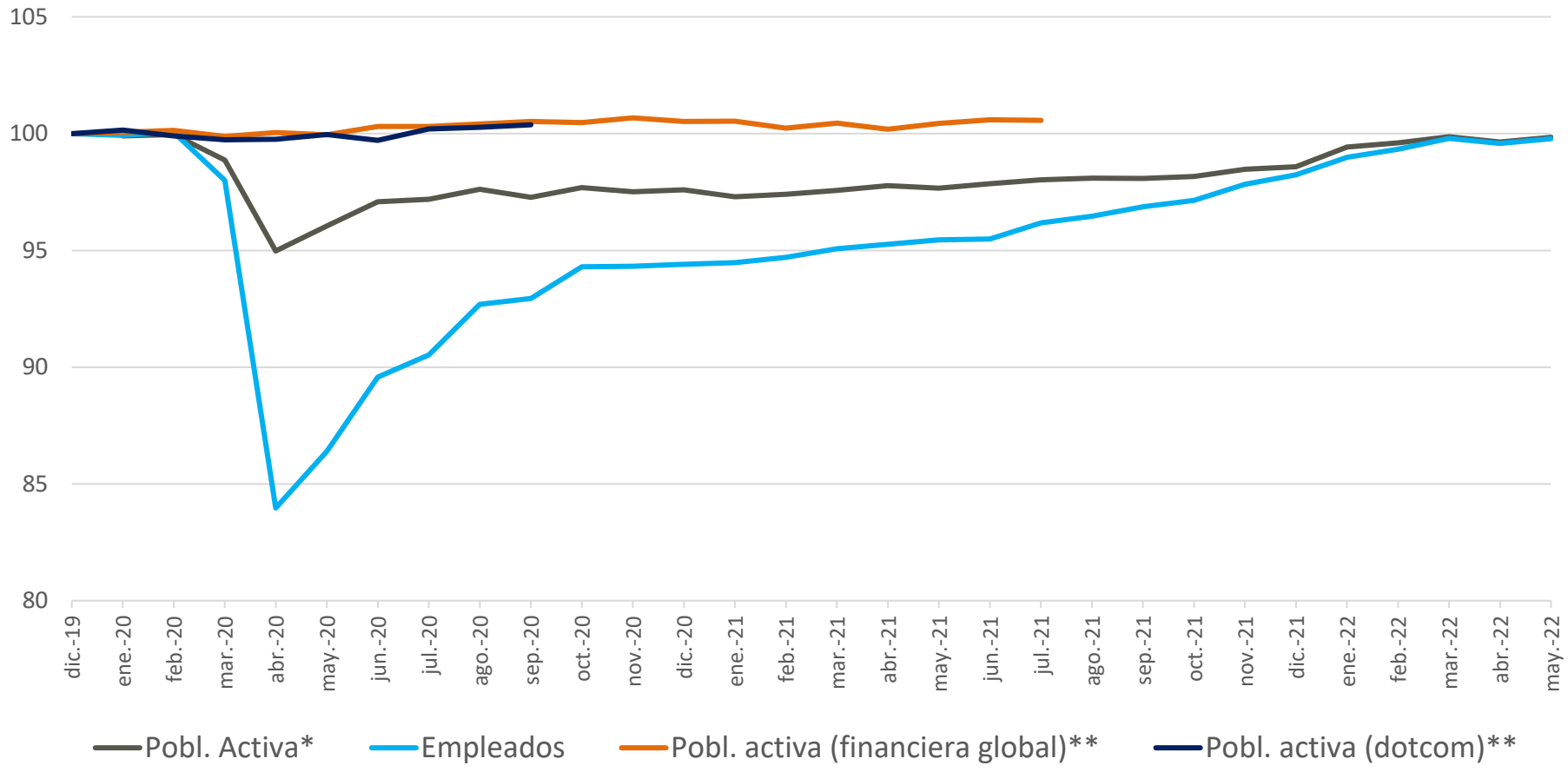
2 La gran renuncia

3 ¿Cambio de paradigma?

1. Lenta recuperación de la fuerza laboral en pandemia

EE. UU.: mercado de trabajo

(100 = dic.19, nov.07, feb.01)



Nota: (*) La población activa consiste en los empleados y los desempleados. (**) Variación de la población activa en las dos anteriores crisis económicas. En la financiera global 100 corresponde a nov.07 y en la dotcom corresponde a feb.01.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS (vía Refinitiv).

Motivos de la lenta recuperación de la fuerza laboral en pandemia

- Limitaciones de índole familiar (*The She-cession*)
- Ayudas muy generosas
- Jubilaciones anticipadas *baby boomers*
- Otros: flujos migratorios, miedo al contagio

1 Lenta recuperación de la fuerza laboral en pandemia

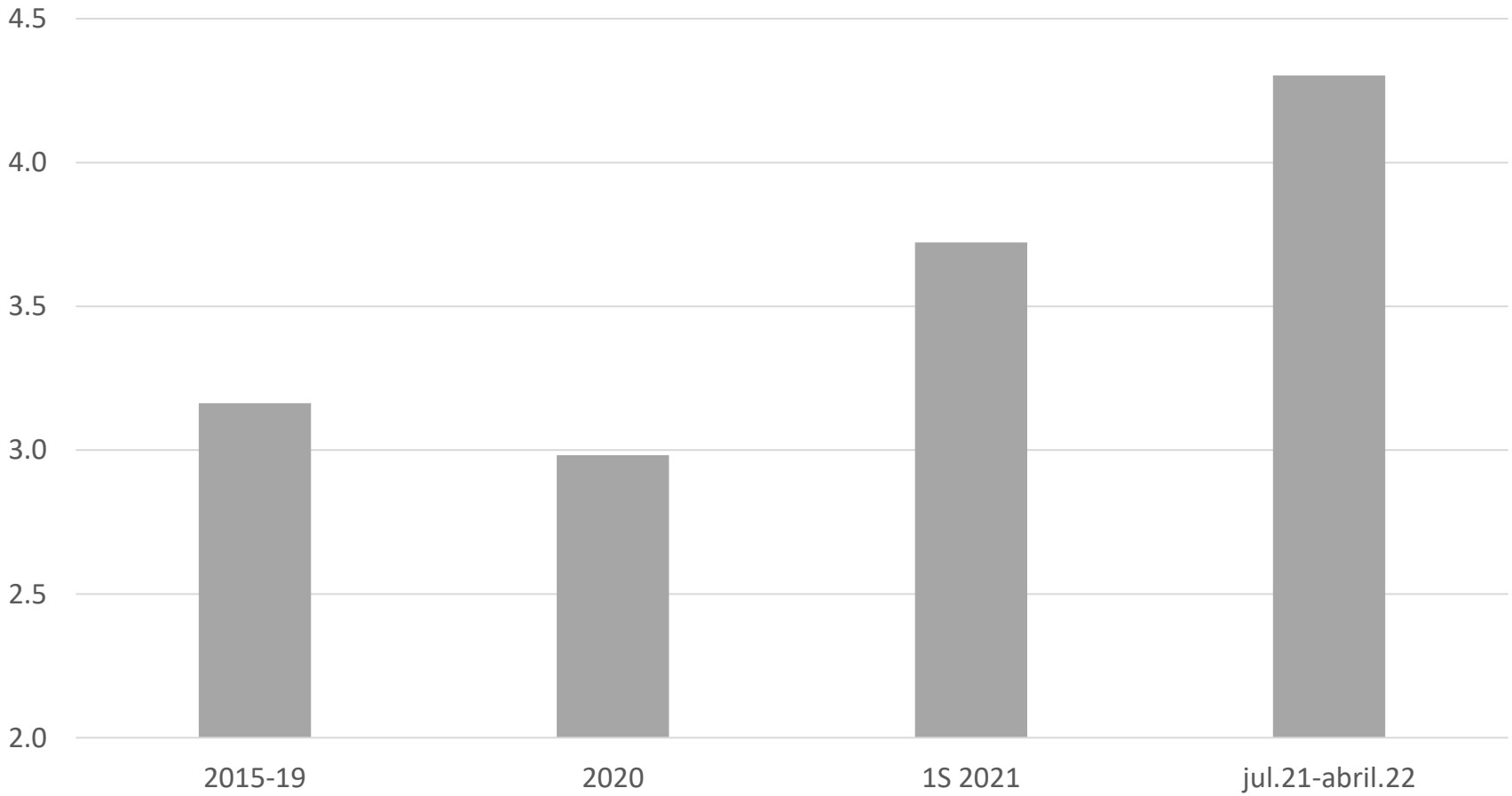
2 La gran renuncia

3 ¿Cambio de paradigma?

2. *The Great Resignation o The Great Reshuffle*

EE. UU.: renuncias puestos trabajo (*quit rates*)

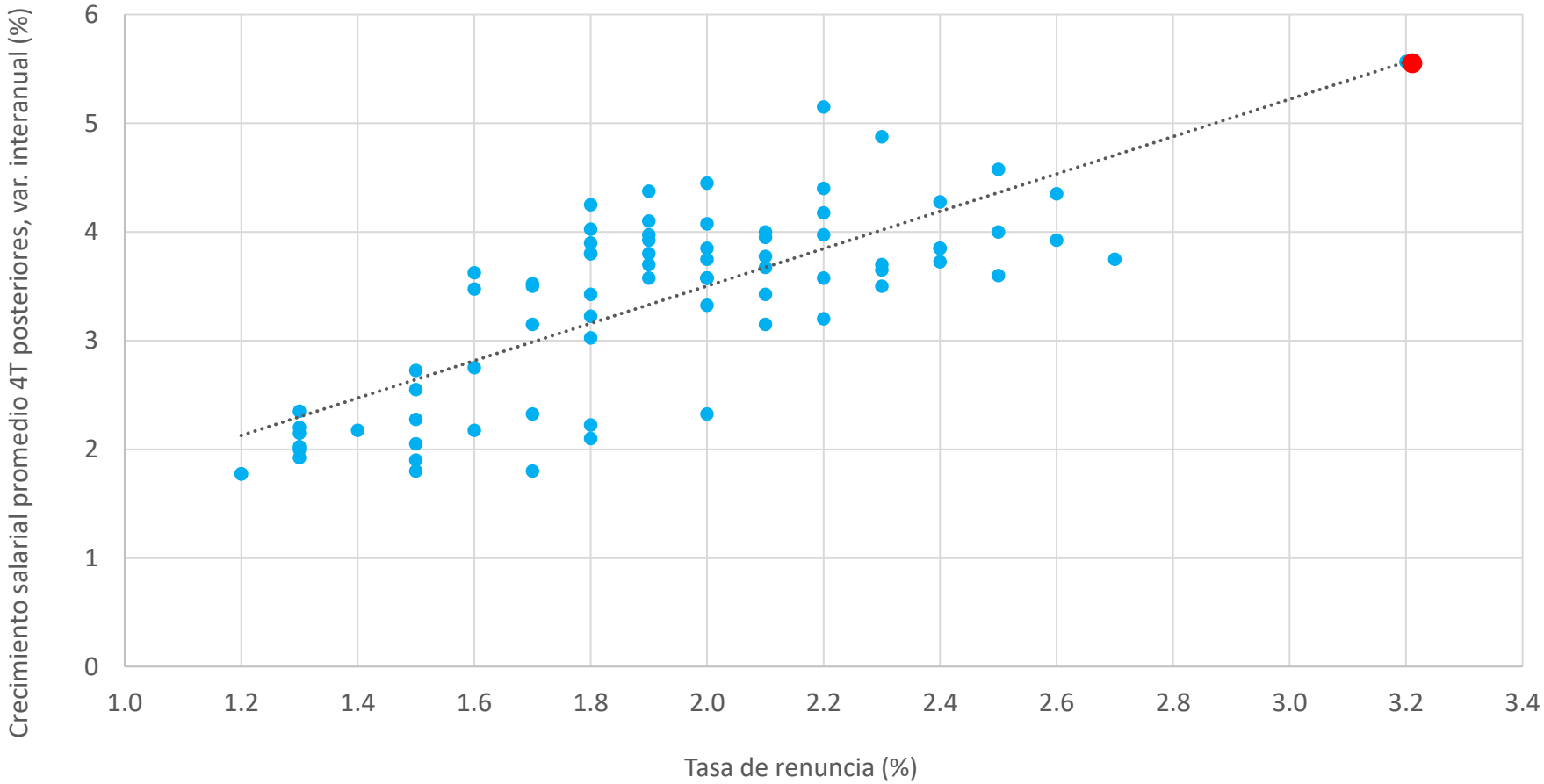
(Millones)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS (vía Refinitiv).

Salarios elevados en EE. UU.

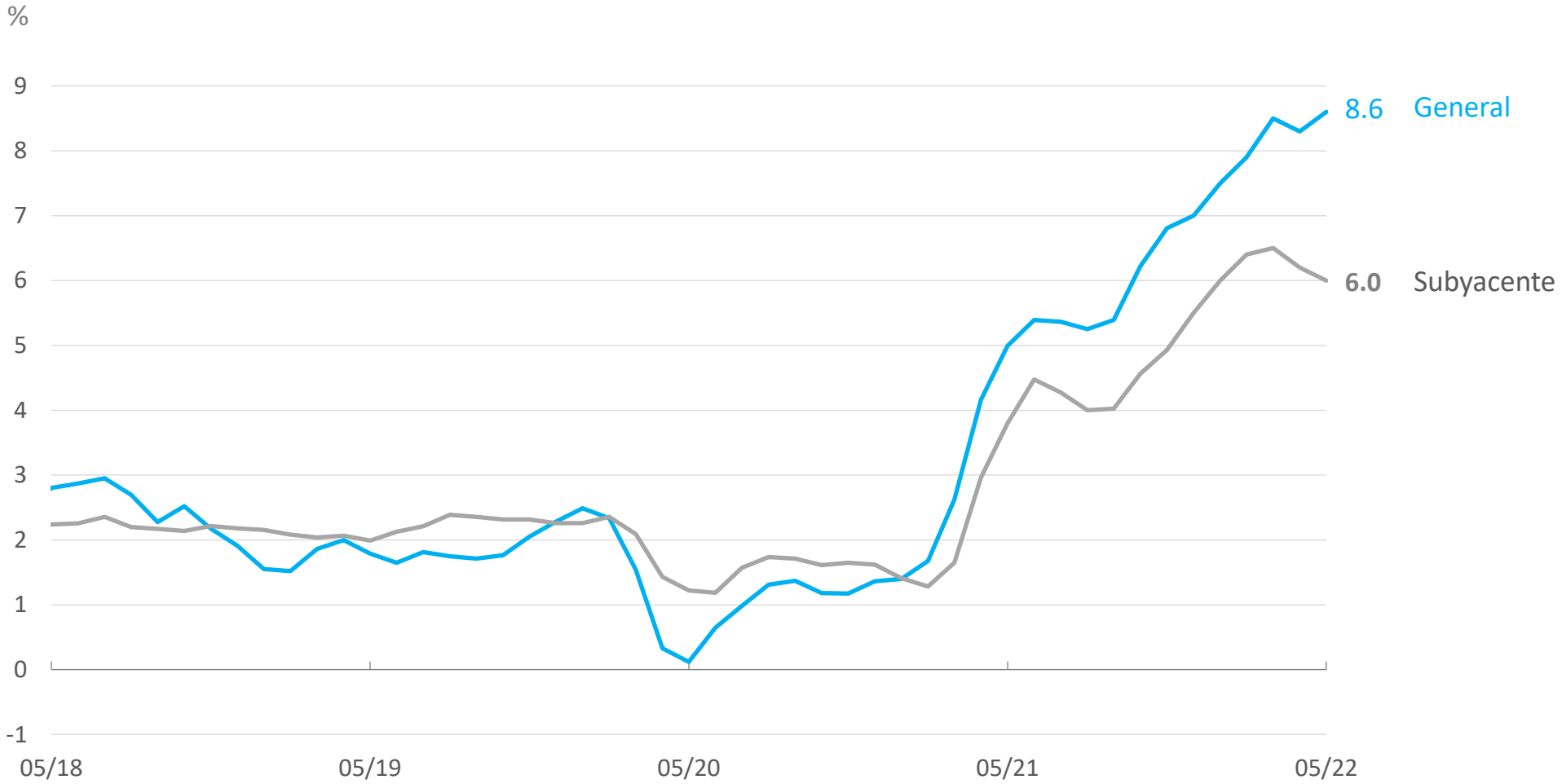
EE. UU. : tasa de renuncia *vs* crecimiento salarial



Nota: Datos trimestrales desde 1T 2001 hasta 4T 2019 (prepandemia). Punto rojo estimación salarial con tasa de renuncia promedio de finales de 2021 principios de 2022.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS y la Fed de Atlanta (vía Refinitiv).

¿Efectos de segunda ronda en la inflación?

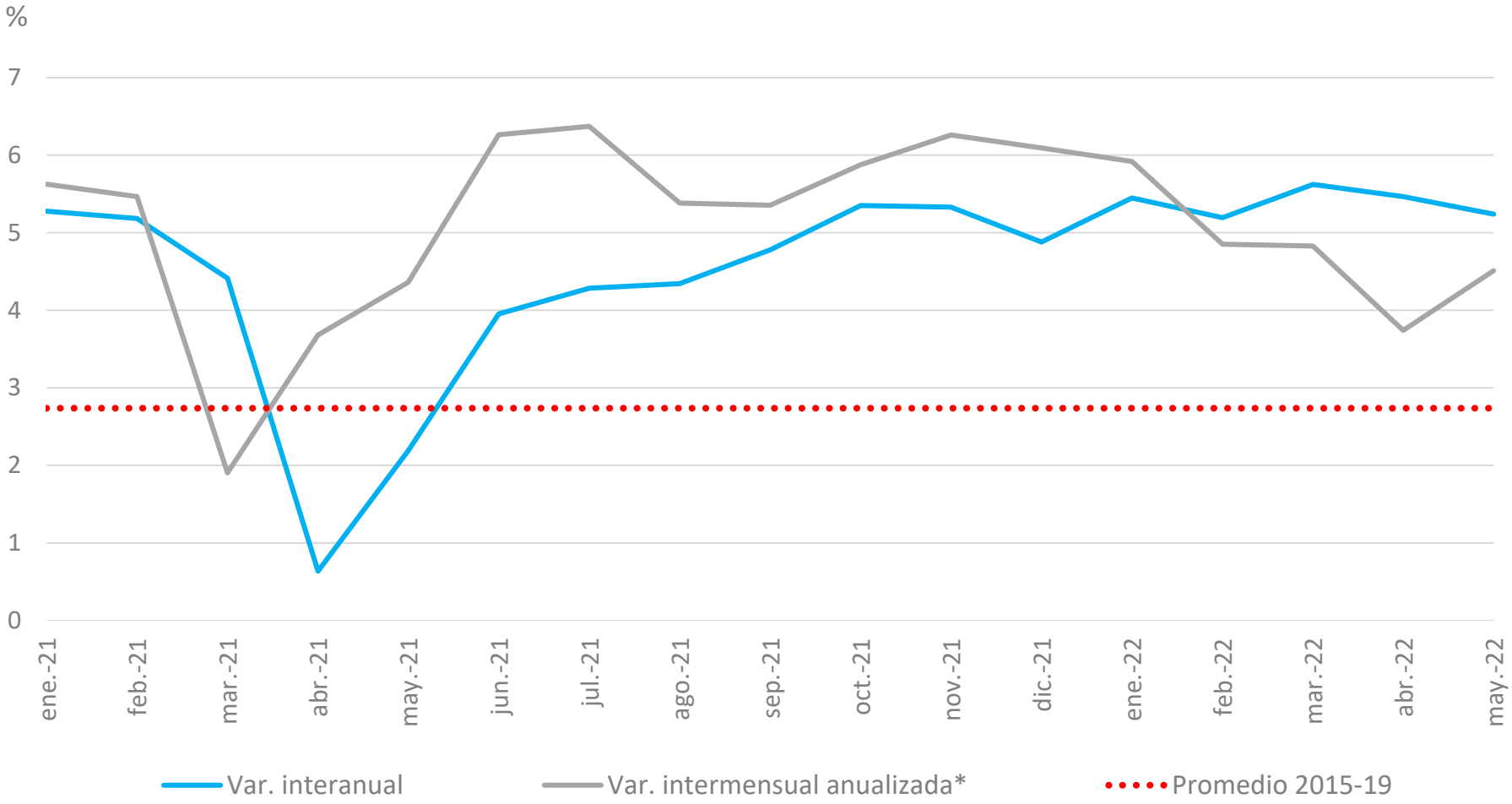
EE. UU.: inflación general y subyacente



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del Bureau of Labor Statistics.

El “alza” salarial parece que no ha ido a más

EE. UU.: salarios



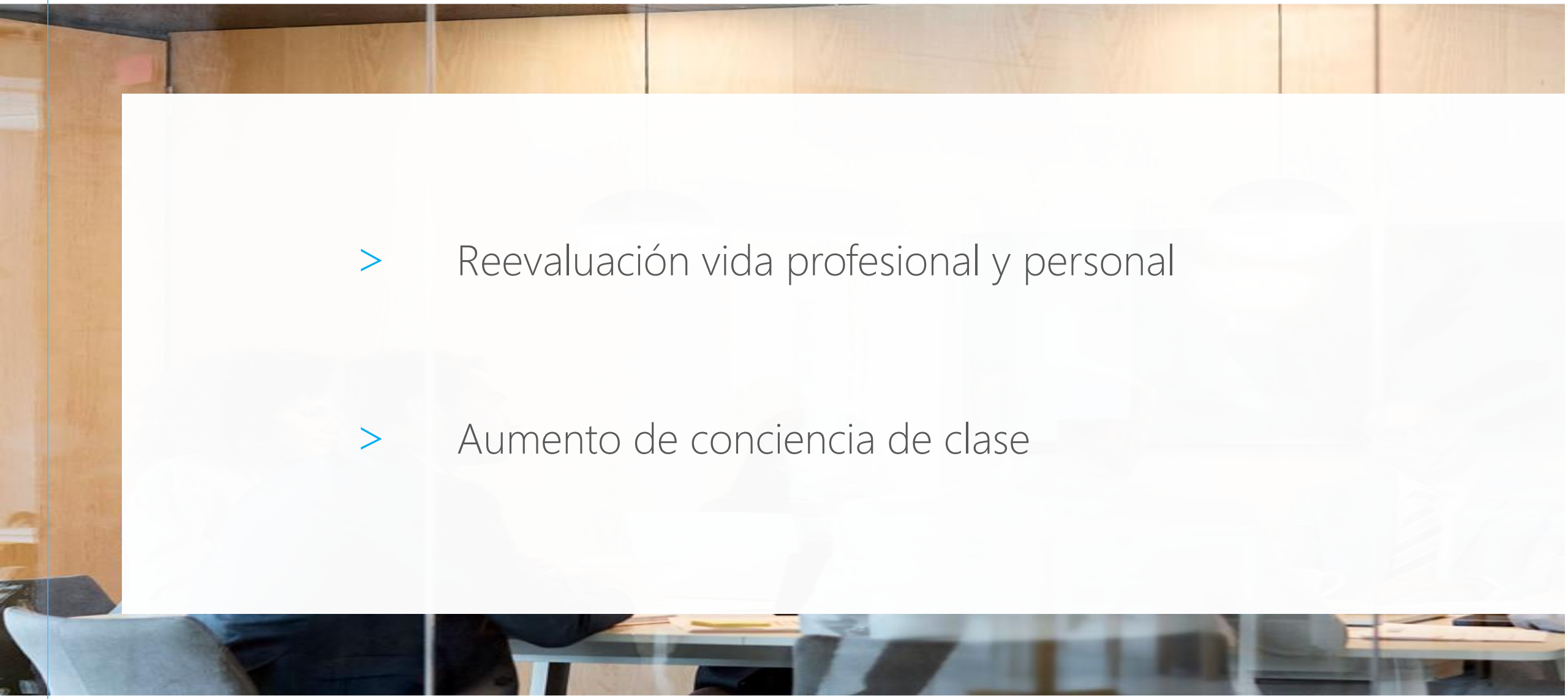
Nota: (*) Media móvil 3 meses. Datos de ganancias promedio por hora de todos los empleados sector privado.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS.

1 Lenta recuperación de la fuerza laboral en pandemia

2 La gran renuncia

3 ¿Cambio de paradigma?

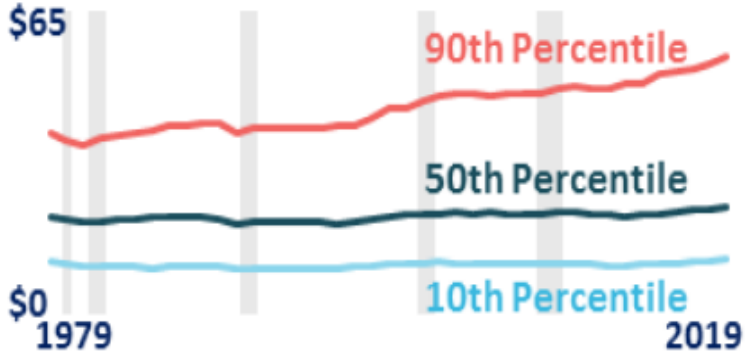
3. ¿Cambio de paradigma en el mercado laboral estadounidense?



- Reevaluación vida profesional y personal
- Aumento de conciencia de clase

EE. UU.: aumento de la desigualdad desde 1980

Table 1. Real Wage Trends over 1979-2019, by Selected Demographic Characteristics

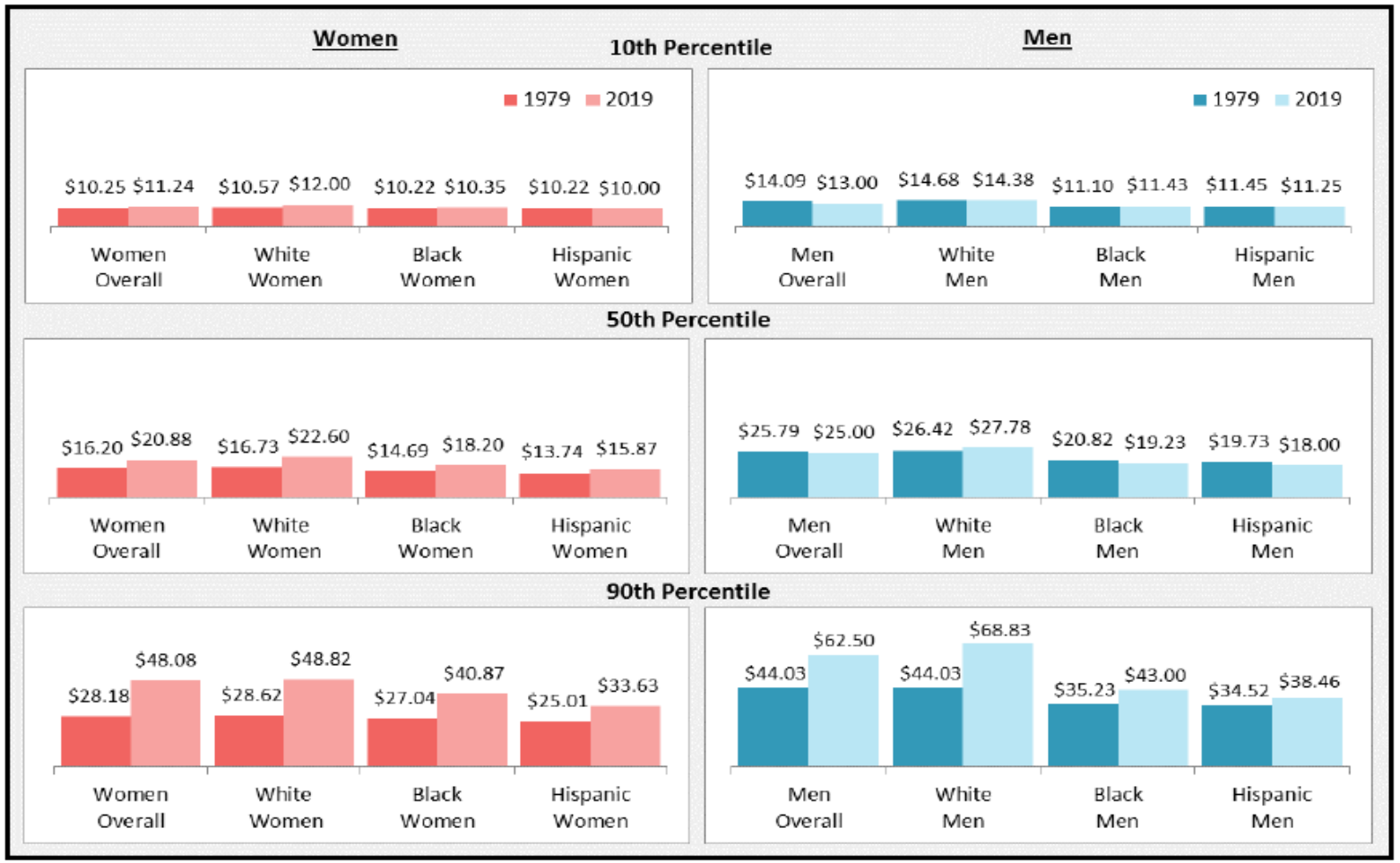
Demographic	Real Wage Trends	Cumulative % Change in Real Wages		
	Shaded Bars = Recessions	*10th percentile*	*50th percentile*	*90th percentile*
Overall		6.5%	8.8%	41.3%

Fuente: Washington DC: Congressional Research Service. "Real wage trends 1979-2019"(https://sgp.fas.org/crs/misc/R45090.pdf)

EE. UU.: aumento de la desigualdad desde 1980

Figure 2. Wages at Selected Percentiles, by Sex, Race, and Ethnicity, in 1979 and 2019

Wages in 2019 dollars



Fuente: Washington DC: Congressional Research Service. "Real wage trends 1979-2019"(https://sgp.fas.org/crs/misc/R45090.pdf)

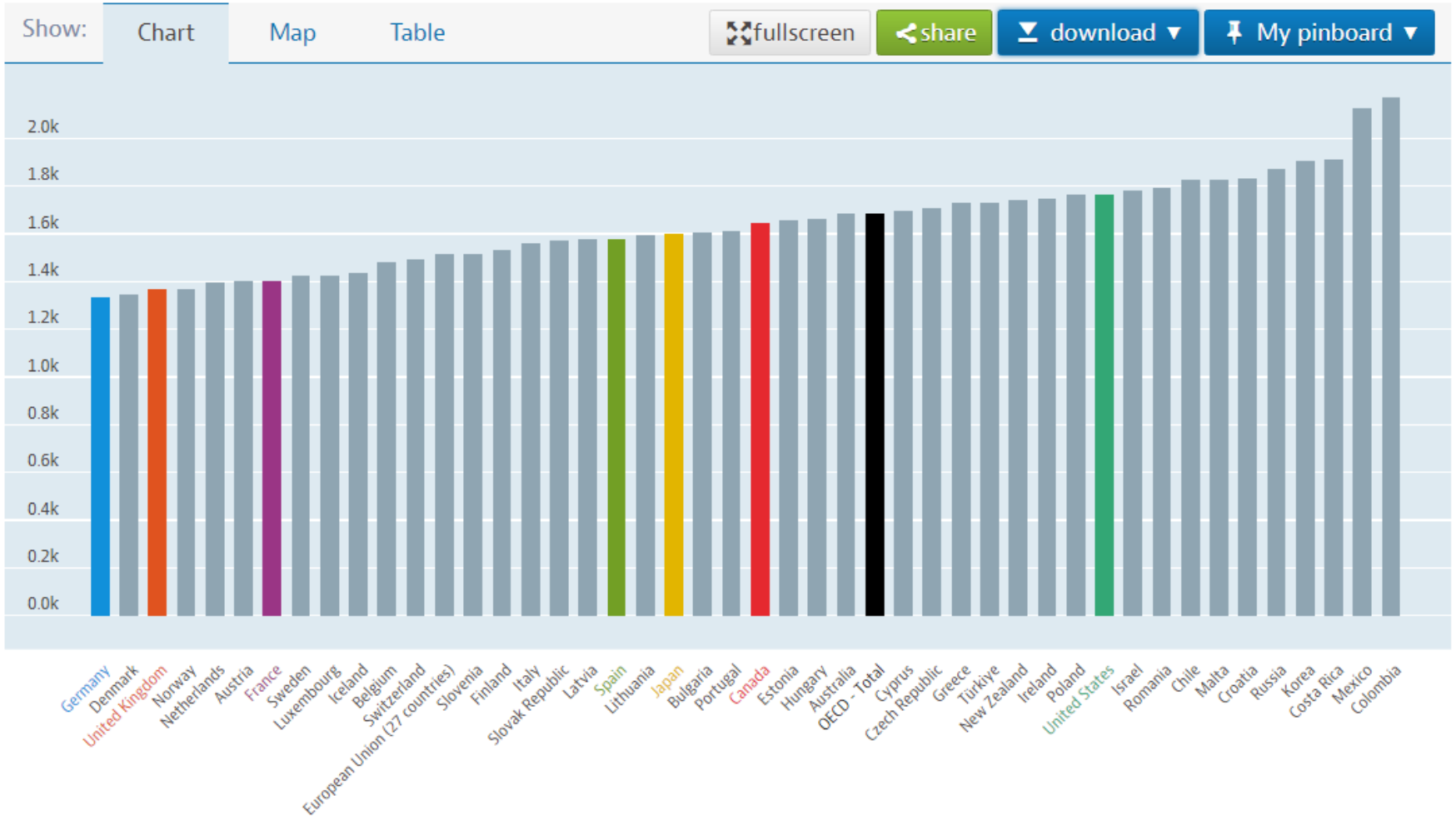
EE. UU., de los países que más horas trabajan entre los avanzados

Hours worked

Total, Hours/worker, 2020 or latest available

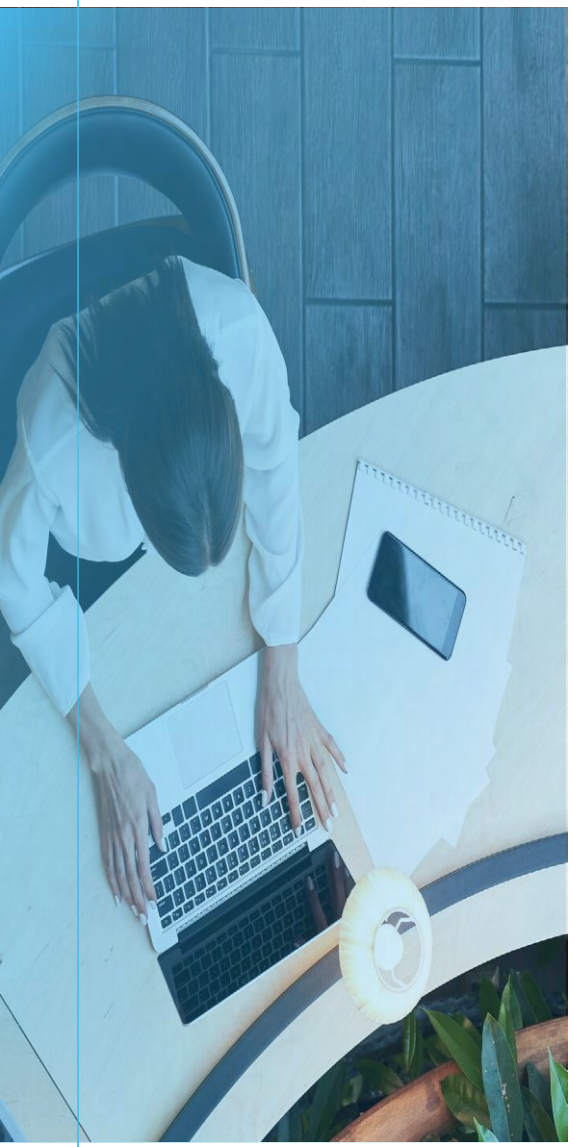
Source: Hours Worked: Average annual hours actually worked

Show: Chart Map Table fullscreen share download ▼ My pinboard ▼



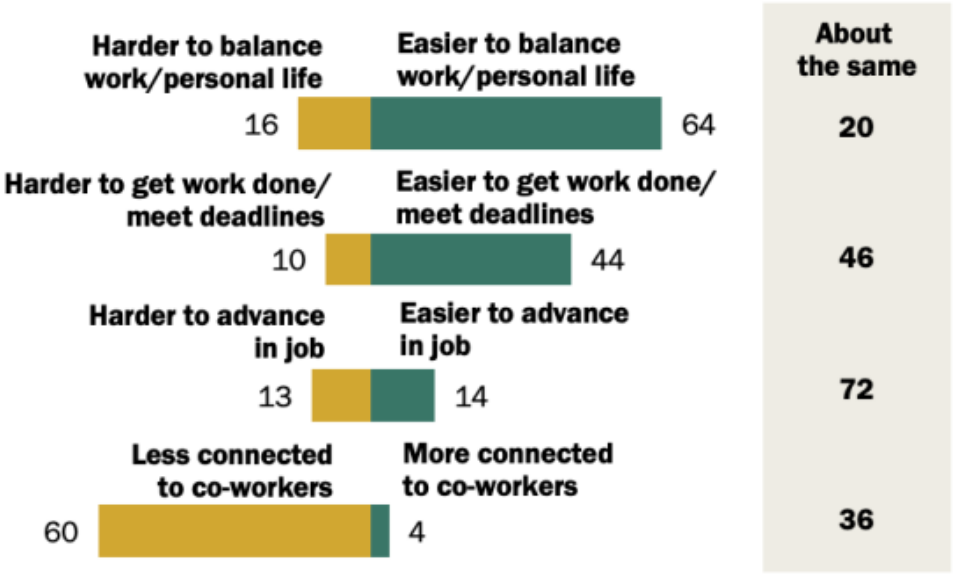
Fuente: Datos OCDE https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm

EE. UU.: las nuevas demandas del trabajador americano



Six-in-ten of those new to working from home say they feel less connected to their co-workers

Among employed adults who rarely or never worked from home before the coronavirus outbreak and currently work from home at least some of the time, % saying working from home has made it ...



Note: Based on those who say that, for the most part, the responsibilities of their job can be done from home. Share of respondents who didn't offer an answer not shown.
Source: Survey of U.S. adults conducted Jan. 24-30, 2022.
"COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America"

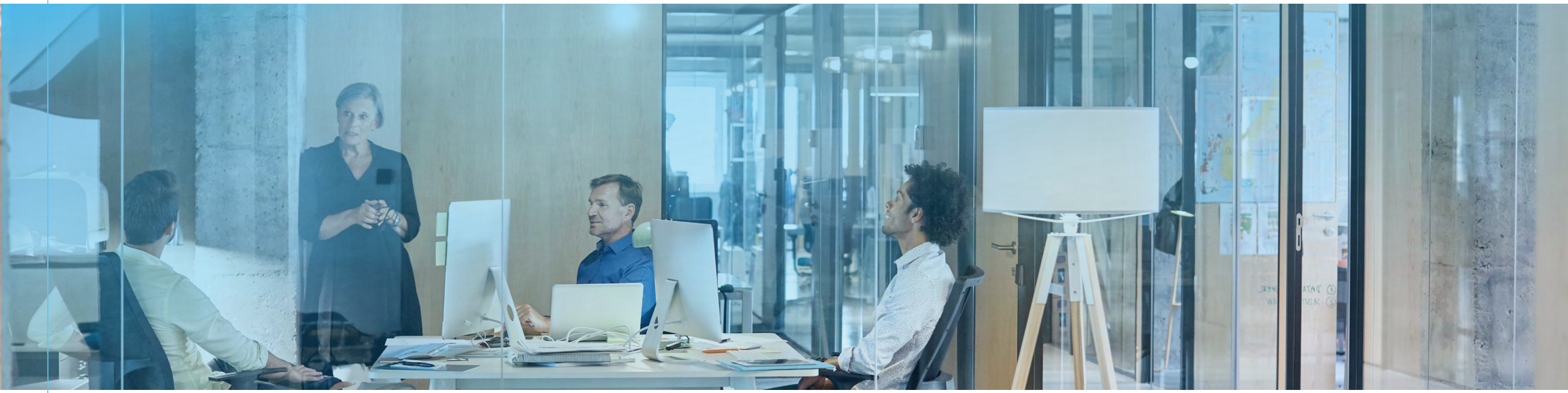
PEW RESEARCH CENTER

Fuente: Pew Research https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/

El teletrabajo: ¿está aquí para quedarse?

- Aumenta la productividad: mayor concentración, menor rotación…
- Decisión voluntaria
- En lugar adecuado
- Interacción cara a cara importante en los primeros estadios del proceso de creación
- Oficina también importante en el *mentoring* y transferencia de conocimiento organizativo

¿Qué pueden hacer las empresas para atraer trabajadores?



Gracias

Clàudia Canals
Lead Economist
Planificación Estratégica y Estudios

CaixaBank

CaixaBank Research