Consejo de la Unión Europea

Bruselas, 2 de junio de 2017
(OR. en)

9647/17

SOC 435
EMPL 339
EDUC 267
ECOFIN 458

NOTA

De:	Grupo «Cuestiones Sociales»
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
N.º doc. prec.:	9614/17 SOC 429 EMPL 334 EDUC 259 ECOFIN 452
Asunto:	Hacia unas estrategias de rentabilidad del trabajo - Proyecto de Conclusiones del Consejo

Se adjunta, a la atención de las delegaciones, el proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el asunto de referencia. El texto, presentado a iniciativa de la Presidencia maltesa, fue ultimado por el Grupo «Cuestiones Sociales» sobre la base de las aportaciones del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social.

Se ruega al Comité de Representantes Permanentes que remita el proyecto de Conclusiones al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores para que lo adopte en su sesión del 15 de junio de 2017.

Hacia unas estrategias de rentabilidad del trabajo
Proyecto de Conclusiones del Consejo

CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:

1. El desempleo en la Europa de los Veintiocho sigue siendo superior al nivel anterior a la crisis, con 20,9 millones de personas desempleadas en 2016, de las cuales casi el 50 % llevan más de un año desempleadas y más del 20 % son menores de 25 años.[1] Aproximadamente el 11,5 % de los jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años (2016) ni tenían empleo ni recibían educación o formación (ninis), por lo que corren el riesgo de quedar excluidos del mercado laboral.[2]

2. Si bien el número total de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE ha disminuido, el índice global, del 23,7 %, sigue siendo elevado y los progresos hasta la fecha distan mucho de alcanzar el objetivo de la Estrategia Europa 2020 en materia de pobreza y exclusión social. También hay importantes retos en las distintas categorías, predominando más la pobreza entre las personas inactivas y los desempleados.

3. Aunque la brecha de género se ha reducido, siguen persistiendo las desigualdades y las dificultades para superar la brecha de género en el empleo, el trabajo por cuenta propia, el trabajo a tiempo parcial involuntario, la iniciativa empresarial y la toma de decisiones.[3] En el salario es donde se observa la mayor diferencia de género: una de cada cinco mujeres tiene un salario bajo, mientras entre los hombres es solo uno de cada diez.[4] Esto da lugar a una desigualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral a lo largo de su vida **profesional**, lo que provoca una brecha de género en materia de pensiones y un mayor riesgo de pobreza.

---

1 Eurostat: datos consultados el 4 de mayo de 2017.
2 Eurostat: datos consultados el 4 de mayo de 2017.
3 Conclusiones del Consejo «Respuesta al compromiso estratégico para la igualdad de género de la Comisión», adoptadas el 16 de junio de 2016.
4 Conclusiones del Consejo «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE», adoptadas el 3 de marzo de 2017.

4. En este contexto, hacen falta estrategias de rentabilidad del trabajo para promover la creación de empleo de calidad[5] y aumentar el carácter integrador de los mercados de trabajo, eliminando las barreras a la participación en el mercado laboral, luchando contra su segmentación y velando por que los sistemas de protección social ofrezcan complementos de ingresos adecuados y servicios de capacitación para todos al tiempo que se fomenta la transición al empleo y se consigue que trabajar sea rentable.

5. De conformidad con las recomendaciones sobre políticas activas del mercado de trabajo, las estrategias de rentabilidad del trabajo pueden proporcionar un instrumento eficaz para que las políticas socioeconómicas fomenten el crecimiento, generen empleo de calidad,[5] reduzcan la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la dependencia prolongada de las prestaciones. También pueden dar nuevo impulso al programa de apoyo a la participación activa en el mercado de trabajo y a la mejora de la capacidad integradora del mercado laboral europeo.

6. La importancia de la rentabilidad del trabajo se ve reforzada aún más por la aparición de nuevas realidades socioeconómicas asociadas con la migración, la evolución demográfica, la digitalización, el empleo atípico y las nuevas formas de trabajo.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

SUBRAYA QUE

7. Las estrategias de rentabilidad del trabajo, combinadas con unas políticas macroeconómicas eficaces para generar empleo, pueden contribuir a forjar una Europa social más fuerte y adaptable[6].

8. La mejora de las posibilidades de empleo, la empleabilidad y el apoyo a la participación en el mercado de trabajo deben seguir ocupando un lugar prioritario en la actuación política de todos los Estados miembros. A este respecto, examinar el marco más general de las políticas activas del mercado laboral es un elemento esencial para garantizar resultados a largo plazo que promuevan la competitividad, la sostenibilidad y la inclusión activa.

---

5 En consonancia con la orientación número 5 de las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

6 Conforme a la Declaración de Roma adoptada el 25 de marzo de 2017.

9. Unas medidas de rentabilidad del trabajo sostenibles y prolongadas exigen un enfoque de actuación multidimensional e integrado basado en la inversión en conocimiento, capacidades y posibilidades de aprendizaje permanente, en el alejamiento de la dependencia prolongada de las prestaciones mediante unas políticas de integración activa eficaces, así como en la inversión en unas estructuras de apoyo adecuadas y asequibles para conciliar el trabajo con la familia y la vida privada.

Desarrollo de unos mercados laborales dinámicos mediante la inversión en una mano de obra con conocimientos y capacidades

10. El problema de la inadecuación de las capacidades ha quedado más patente debido a la aceleración de la mundialización y de los cambios tecnológicos. La inadecuación entorpece el desarrollo continuo del conocimiento en Europa, que es esencial para adaptarse a los cambios, mantener la competitividad y garantizar que la UE mantenga su posición mundial y regional.

11. Unas estrategias eficaces de rentabilidad del trabajo deben apoyarse en inversiones en capital humano que doten a las personas de las herramientas y capacidades necesarias para recoger los beneficios de la participación en el mercado laboral. El desarrollo de una mano de obra empoderada, mediante la inversión en la mejora de las capacidades, constituye la base de un mercado de trabajo sólido y con capacidad de adaptación que pueda hacer frente a unas tendencias y retos en constante evolución y al mismo tiempo aprovechar las oportunidades.

12. La adquisición de conocimientos y habilidades relacionados con las capacidades de lectura y escritura, aritmética elemental y las competencias digitales, así como la competencia empresarial es crucial. Deberían ponerse a disposición de mujeres y hombres, sin discriminación, posibilidades de mejora de competencias, reciclaje, la adquisición de conocimientos y competencias transversales y de capacidades de innovación**,** dentro de un marco de aprendizaje permanente**,** con el fin de anticiparse a las necesidades cambiantes de los individuos a lo largo de su ciclo de empleo y a la rápida dinámica del mercado laboral.

13. La inversión en capacidades debería hacerse en marcos nacionales y de la Unión existentes que ofrezcan el equilibrio necesario entre la educación y formación, el trabajo, la familia y la vida privada de las personas, y la responsabilidad de los empresarios. Esto exige unas asociaciones activas y eficaces entre los interlocutores sociales, las partes interesadas en el ámbito de la educación y la formación profesional y los empresarios. Asimismo exige un apoyo a las inversiones estratégicas en educación, y una introducción más eficaz y rápida en el mercado de trabajo de los nacionales de terceros países recién llegados que residen legalmente en la UE.[7]

14. Es necesario reforzar el vínculo entre la educación, la formación profesional y el empleo e insistir más en potenciar el papel del aprendizaje de alta calidad en el trabajo, la formación de aprendices, los periodos de prácticas, las pasantías y otras formas de transición de la enseñanza al trabajo.

15. Es, además, necesario un reconocimiento y validación más extendidos de estas formas de aprendizaje, incluidos el aprendizaje no formal y el informal, dentro de un esfuerzo integrado por acercar los itinerarios educativos a las nuevas realidades del mercado y a las tendencias contemporáneas de la industria.

16. El fomento del potencial de una mano de obra dinámica y adaptable descansa también en la comprensión de la importancia de promover valores para una ciudadanía activa y democrática con el fin de crear el espacio para el crecimiento de la creatividad, el espíritu empresarial y las aptitudes cívicas que es necesario para complementar el crecimiento económico sostenible e integrador y garantizar el compromiso a largo plazo del mercado de trabajo.

Hacer más atractivo el empleo

17. Para la rentabilidad del trabajo es fundamental un empleo de calidad que garantice una renta adecuada. Los regímenes fiscales y de protección social, incluidas, en su caso, las prestaciones vinculadas al trabajo, tienen que ser adecuados y a la vez centrarse sistemáticamente en la provisión de un equilibrio apropiado entre las medidas de activación y los complementos de ingresos, incluso para la segunda fuente de ingresos familiares, lo que no debería afectar a la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

---

[7] Conclusiones del Consejo 6885/2017: «Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2017 e Informe Conjunto sobre Empleo: orientación política sobre las políticas sociales y de empleo», adoptadas el 3 de marzo de 2017.

18. Es necesaria una combinación de medidas específicas y medidas universales, que ofrezca un conjunto de medidas de activación eficaces, complementos de ingresos suficientes y acceso a unos servicios sociales de calidad. Debe adoptarse un planteamiento multidimensional que incluya un conjunto flexible de medidas basado en situaci**ones** socioeconómica**s** específica**s** de los Estados miembros.

19. Los planteamientos individualizados pueden ser una manera eficaz de garantizar la integración sostenible del mercado laboral a través de paquetes de servicios personalizados. La mejor manera de lograr lo anterior es un planteamiento integrado que exija una mayor cooperación y coordinación de las partes interesadas y los servicios sociales y de empleo, así como la consulta de los interlocutores sociales. Las disposiciones legales y reglamentarias nacionales también desempeñan su función en las estrategias de rentabilidad del trabajo, velando por que no se utilicen indebidamente las políticas e incentivos del mercado laboral, incluidas las que se basan en los sistemas de prestaciones sociales.[8]

Invertir en estructuras de apoyo para conciliar la vida laboral, familiar y privada

20. La prestación de unos servicios de cuidado de niños[9] y asistencia de calidad, asequibles y accesibles es necesaria para vencer los costes y los obstáculos a los que se enfrentan los cuidadores con empleo, así como aquellos que lo buscan, especialmente las mujeres.

21. Los marcos institucional y legislativo deben apoyar tanto a las mujeres como a los hombres en la conciliación de su vida laboral, familiar y privada, fomentando al mismo tiempo el reparto equitativo de responsabilidades en el cuidado de los niños y otras personas dependientes.[10]

22. Las medidas a favor de la familia y las modalidades de trabajo flexible como el teletrabajo, el horario flexible, la jornada de trabajo reducida o el trabajo compartido deben integrarse mejor en las políticas destinadas a promover un empleo integrador, previo diálogo con los interlocutores sociales. Dichas políticas deben garantizar que los empleadores no discriminen a los empleados con niños y otras personas dependientes.

---

8 Orientación número 7 de las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

9 Incluye los cuidados a la primera infancia y los cuidados en edad escolar.

10 COM (2017) 252 final, 26.4.2017 «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores».

23. Existe margen para hacer un uso más selectivo de los fondos EIE y del FEIE, que también podrían apoyar a los Estados miembros en la prestación de servicios de cuidados y en la oferta de instalaciones de guardería, que mejoren el equilibrio entre vida privada y vida laboral tanto de los padres como de los cuidadores.

Mercado laboral y diálogo social

24. La rentabilidad del trabajo está condicionada a la presencia de una legislación laboral con unas condiciones de trabajo justas que: i) sean compatibles con el buen funcionamiento del mercado único y la libre prestación de servicios a través de las fronteras y respeten al mismo tiempo la práctica de los mercados laborales nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales; ii) garanticen unos niveles salariales adecuados de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales; iii) sean comunes a los diferentes tipos de regímenes de trabajo; iv) fomenten la igualdad de oportunidades para todos; y v) contribuyan al bienestar de los grupos vulnerables.

25. Para garantizar la eficacia de las políticas de empleo innovadoras es importante facilitar a los trabajadores información pertinente, suficiente y accesible sobre las condiciones de trabajo.

26. Los interlocutores sociales que participan en el diálogo desempeñan un papel clave en la consecución de los resultados que se esperan de las políticas de rentabilidad del trabajo al contribuir a crear unas condiciones marco adecuadas para la concepción y la aplicación de las políticas de empleo, incluidas las medidas de apoyo para las personas que se enfrentan a transiciones en el mercado laboral.

PIDE A LOS ESTADOS MIEMBROS QUE:

27. Redoblen sus esfuerzos con vistas a la consecución de las prioridades y los objetivos establecidos a través de la Estrategia Europa 2020, las orientaciones para las políticas de empleo, el Informe Conjunto sobre el Empleo y las presentes Conclusiones del Consejo en sus programas nacionales de reforma, y al mismo tiempo apliquen políticas eficaces para atender las recomendaciones específicas por país.

28. Estudien los resultados del indicador de resultados en materia de empleo, del indicador de rendimiento de la protección social y la labor de supervisión multilateral del Comité de Empleo y del Comité de Política Social a la hora de concebir sus políticas.

29. Mejoren activamente las reformas políticas relativas a la rentabilidad del trabajo en el contexto de sus respectivas circunstancias nacionales mediante la adopción de un planteamiento basado en la integración activa al tiempo que se aumenta el fomento de incentivos al trabajo de manera tal que aborde las desigualdades del mercado laboral.

30. Apoyen, en el contexto de sus circunstancias nacionales, la adquisición de capacidades, el reciclaje, los valores y el conocimiento en el diálogo sociopolítico sobre el futuro de las estrategias de rentabilidad del trabajo dentro de un esfuerzo concertado por hacer frente a la escasez inminente de trabajadores cualificados y a la inadecuación de las cualificaciones generando al mismo tiempo un empleo de mejor calidad, digno y dignificado, así como bienestar personal.

31. Mantengan, en el contexto de sus circunstancias nacionales, unos niveles suficientes de protección social que den lugar a resultados sociales mejorados y sostenibles, acompañados de planteamientos de rentabilidad del trabajo que fomenten la activación y el crecimiento integrador.

32. Intensifiquen sus esfuerzos por mejorar la calidad del empleo, en particular unas condiciones de trabajo justas y unos niveles salariales adecuados. Esto debe llevarse a cabo de modo que se respeten los mercados laborales nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales.

33. Estudien iniciativas que tengan por objeto aumentar la renta de los hogares con bajos salarios, especialmente para las familias con niños, conforme a la práctica nacional y dentro del respeto de la autonomía de los interlocutores sociales.

34. Se centren, en el contexto de sus circunstancias nacionales, en la promoción de la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y privada mediante la inversión en sistemas de apoyo, servicios sociales y asistenciales, adoptando estrategias adecuadas para apoyar el equilibrio entre vida privada y vida laboral de los progenitores y cuidadores que trabajan, en consonancia con los objetivos de Barcelona.

35. Refuercen el diálogo social y cooperen con los interlocutores sociales en la concepción y aplicación de políticas a fin de garantizar su asunción y aplicación efectiva.

PIDE A LA COMISIÓN EUROPEA QUE:

36. Siga apoyando su renovado interés en el empleo y las cuestiones sociales en el Semestre Europeo y siga plasmando la Estrategia Europa 2020 en recomendaciones de políticas concretas dirigidas a mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas que viven en la UE, respetando al mismo tiempo las competencias de los Estados miembros.

37. Aprovechen plenamente los mecanismos de vigilancia, sin crear nuevas obligaciones de información, relacionados con el empleo, la pobreza y la exclusión social apoyando al mismo tiempo el intercambio de experiencias y buenas prácticas sobre la adopción de reformas eficaces y enfoques innovadores, con especial hincapié en los planteamientos de rentabilidad del trabajo.

PIDE al COMITÉ DE EMPLEO y al COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL QUE:[11]

38. Trabajen, en cooperación con la Comisión, sobre el control multilateral y el intercambio de las mejores prácticas entre los diversos ámbitos de actuación, basándose en el marco de análisis temático existente, en particular en el contexto de unas políticas eficaces encaminadas a la elaboración y aplicación de estrategias de rentabilidad del trabajo.

39. Centren la atención en la empleabilidad, el vínculo entre los complementos de ingresos, la integración activa y el acceso a los servicios, así como los incentivos al trabajo con miras al aumento de la participación en el mercado de trabajo como prioridades clave de conformidad con sus programas de trabajo.

---

[11] El punto de la rentabilidad del trabajo se debatió en las respectivas reuniones del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social celebradas durante la Presidencia.

REFERENCIAS

Consejo

- Conclusiones del Consejo «Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2017 e Informe Conjunto sobre Empleo: orientación política sobre las políticas sociales y de empleo», adoptadas el 3 de marzo de 2017.
- Conclusiones del Consejo «Respuesta al compromiso estratégico para la igualdad de género de la Comisión», adoptadas el 16 de junio de 2016.
- Conclusiones del Consejo «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE», adoptadas el 3 de marzo de 2017.
- Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, adoptada el 15 de febrero de 2016.
- Conclusiones del Consejo «Luchar contra la pobreza y la exclusión social: un enfoque integrado», adoptadas el 26 de mayo de 2016.
- Conclusiones del Consejo «Mujer y pobreza», adoptadas el 8 de diciembre de 2016.
- Informe Conjunto sobre el Empleo de la Comisión y del Consejo (2017).
- Recomendación del Consejo sobre el desempleo de larga duración.

Comisión

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores», COM(2017) 252 final.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Una nueva Agenda de Capacidades para Europa», COM(2016) 381 final.
- Comisión Europea: «Rentabilidad del trabajo: documento conceptual/nota de investigación», 3/2016.

Otras

- Discurso sobre el estado de la Unión 2016: «Hacia una Europa mejor: una Europa que proteja, empodere y vele por la seguridad».
- Comité de Protección Social: informe anual (2016).