



Consejo de la
Unión Europea

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

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

NOTA

De: Presidencia
A: Comité de Representantes Permanentes/Consejo

Asunto: Semestre Europeo de 2024: escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE
– Debate de orientación

Adjunto se remite a las delegaciones una nota de orientación de la Presidencia sobre el asunto de referencia, con vistas al debate de orientación que se celebrará en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores del 16 de julio de 2024.

Semestre Europeo de 2024: escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE*Debate de orientación***Persistencia en la UE de la escasez de mano de obra y de personal cualificado**

Los datos muestran que alrededor del 80 % de los empleadores de la UE encuentran dificultades, según han reconocido, para contratar trabajadores con las capacidades adecuadas. Por otra parte, uno de cada tres trabajadores de la UE ocupa un puesto de trabajo que no se corresponde con sus competencias: en el 17 % de los casos, por estar sobrecualificados, y en el 13 % de los casos, por estar infracualificados para el puesto que ocupan¹. La escasez de mano de obra es especialmente importante en sectores que se caracterizan por un empleo de baja calidad² y se da a menudo en profesiones que no suelen requerir educación terciaria³.

La persistente escasez de mano de obra se traduce en la UE en una elevada tasa de vacantes de empleo, que alcanzó el 3 % —un nivel sin precedentes— en el segundo trimestre de 2022, aunque descendió al 2,6 % al final del primer trimestre de 2024⁴. La tasa de vacantes sigue siendo especialmente elevada en algunos Estados miembros, a pesar de la reciente desaceleración de la actividad económica como consecuencia de problemas en la cadena de suministro y de presiones inflacionistas. Esto indica que la escasez de mano de obra sigue siendo un problema estructural en los mercados de trabajo de la UE tras la pandemia de COVID-19.

La mayor escasez de mano de obra no ha hecho que los trabajadores inactivos o con escasa vinculación al mercado de trabajo se reincorporen al empleo. Por consiguiente, para movilizar el potencial de trabajo inutilizado de la mano de obra de la Unión es necesario llevar a cabo intervenciones específicas —centradas de manera particular en los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral— y complementar la labor que se realiza ya para reincorporar a los parados al empleo y para apoyar las transiciones entre puestos de trabajo desde los sectores en declive hacia los sectores en expansión. Estas medidas deben ir más allá de las políticas activas del mercado de trabajo y abordar los obstáculos que dificultan la participación en dicho mercado y la formación, en particular los obstáculos relacionados con las infraestructuras y los servicios de asistencia, la rehabilitación y la adaptación del lugar de trabajo.

¹ Datos basados en *European Company Survey 2019* [Encuesta europea de empresas de 2019], Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), 2019.

² *Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy* [Medidas para hacer frente a la escasez de mano de obra: lecciones para futuras políticas], informe de Eurofound, 2023.

³ *EURES report on labour shortages and surpluses 2023* [Informe de 2023 de la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES) sobre escasez y excedentes de mano de obra], Autoridad Laboral Europea, 2 de mayo de 2024.

⁴ Estadísticas de vacantes de empleo de Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics.

Las intervenciones destinadas a integrar a los desempleados en el mercado laboral tienden a centrarse en mejorar la adecuación entre los solicitantes de empleo y las ofertas de trabajo, fomentar la movilidad y ofrecer formación, experiencia laboral y otras medidas activas del mercado laboral. Sin embargo, las medidas de apoyo para integrar a los ocupados subempleados y a las personas que están disponibles pero que no buscan trabajo requieren un planteamiento más amplio y más holístico en el que se aborden los motivos de la inactividad.

El Plan de Acción de la Comisión Europea contra la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE⁵ tiene por objeto orientar las medidas pertinentes a corto y medio plazo que la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales adoptarán o deberían adoptar para hacer frente a los problemas derivados de la escasez de mano de obra y de capacidades. En dicho plan se destaca, entre otras cosas, que para mejorar las tasas de actividad es preciso aplicar toda una serie de políticas adaptadas a cada grupo infrarrepresentado que aborden las causas de origen concretas de la inactividad en el mercado de trabajo.

El Plan de Acción señala que las mujeres, los trabajadores poco cualificados, los trabajadores de mayor edad, los jóvenes, las personas de origen inmigrante o con un perfil racial o étnico minoritario y las personas con discapacidad están actualmente infrarrepresentados en el mercado de trabajo.

Se invita a los ministros a que presten especial atención durante este debate de orientación a las dificultades que encuentran los jóvenes y los trabajadores de mayor edad para participar en el mercado de trabajo.

Aunque se observan mejoras, es necesaria una labor continuada para superar las dificultades estructurales que frenan a los jóvenes en el mercado laboral, en particular en un contexto de escasez generalizada de mano de obra y capacidades.

⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción»(8153/24).

Los jóvenes que ni estudian ni trabajan (ninis) constituyen una fuente desaprovechada de talento e innovación que, si se explotara, podría contribuir a las transformaciones ecológica y digital y reforzar el dinamismo económico y social. En 2022, entre los ninis de la UE, la tasa de desempleo era del 4,3 %, pero la tasa de inactividad era significativamente superior, del 7,4 %⁶. Para idear intervenciones adaptadas, es fundamental comprender las razones que explican la inactividad económica de los jóvenes ninis. La Garantía Juvenil reforzada prevé medidas que permiten centrarse de manera específica en los ninis, ofreciendo empleo de calidad, educación y formación complementarias, formación de aprendices o períodos de prácticas cuando el interesado queda desempleado o abandona la educación formal.

En lo que respecta a la oferta de mano de obra, es de esperar que el envejecimiento de la población se traduzca en una reducción de la población activa, con el riesgo potencial, además, de que se agrave el problema de escasez de mano de obra y personal cualificado en la Unión. En este contexto, la prolongación de la vida laboral en mejores condiciones de salud desempeña un importante papel para apoyar la oferta de mano de obra y asegurar la sostenibilidad presupuestaria de los sistemas de protección social, además de garantizar la cohesión social, la solidaridad y la transferencia de conocimientos entre generaciones⁷.

Los trabajadores de más edad están más activos que nunca en el mercado laboral, pero todavía hay margen de mejora, especialmente en el caso de las mujeres. Es preciso dar mayor importancia al trabajo sostenible, definido como aquel en el que la interacción de las condiciones laborales y las condiciones de vida es tal que propicia que las personas entren en el mercado laboral y permanezcan en él durante una vida laboral más larga⁸.

En estos últimos años se ha tomado mayor conciencia de la necesidad de intervenir de manera temprana: una serie de países ofrecen ahora medidas específicas de apoyo a la formación para los trabajadores de mayor edad no solo cuando quedan desempleados, sino también cuando se enfrentan a cambios o despidos, a fin de facilitar la transición a nuevas tareas con el mismo empleador o la transición directa de un puesto de trabajo a otro. También se puede facilitar la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad mediante la introducción en el sistema de pensiones de medidas destinadas a incentivar la prolongación de la vida laboral y la combinación de la pensión con ingresos laborales, así como mediante fórmulas de trabajo flexibles.

⁶ Informe conjunto sobre el empleo de 2024 (6073/24, p. 117).

⁷ Informe conjunto sobre el empleo de 2024 (6073/24, p. 22.)

⁸ *Sustainable work over the life course: Concept paper* [Trabajo sostenible a lo largo de toda la vida - Nota conceptual], Eurofound, 2015 (p. 2).

En este contexto, se invita a los ministros a que cambien impresiones sobre las siguientes preguntas:

- *¿Cuáles son los principales desafíos que plantea en su Estado miembro, a corto y medio plazo, la escasez de mano de obra y de personal cualificado? ¿Cuáles de las acciones que pide la Comisión Europea en su Plan de Acción contra la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE presentan más interés para su Estado miembro?*
- *¿Qué medidas de política de empleo pueden contribuir a movilizar el potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea? ¿Cómo podrían lograrse sinergias entre los recursos de los sectores público y privado para facilitar las medidas de activación?*
- *¿Ha establecido su Estado miembro alguna medida específica para promover una mayor participación de los jóvenes que comienzan su carrera profesional y para animar a las personas mayores a permanecer en el mercado laboral?*
