



Bruselas, 1 de octubre de 2021
(OR. en)

11899/21

SOC 518
EMPL 376
ECOFIN 848
EDUC 297

NOTA

De:	Comité de Empleo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Principales retos en materia de empleo: mensajes clave del Comité de Empleo basados en el Informe anual de resultados en materia de empleo y el Indicador de resultados en materia de empleo - Refrendo

Se adjuntan, a la atención de las delegaciones, los mensajes clave del Comité de Empleo (COEM) basados en el Informe anual de resultados en materia de empleo y el Indicador de resultados en materia de empleo (IRE), con miras a su refrendo por parte del Consejo EPSCO del 15 de octubre de 2021.

El informe anual de resultados en materia de empleo completo figura en el documento 11899/21 ADD 1.

El IRE figura en el documento 11899/21 ADD 2.

Principales retos en materia de empleo: mensajes clave del Comité de Empleo basados en el Informe anual de 2021 de resultados en materia de empleo y el Indicador de resultados en materia de empleo

1. En consonancia con el mandato que le otorga el artículo 150 del TFUE, el Comité de Empleo ha elaborado para el Consejo una revisión anual de la situación del empleo en la UE. Dicha revisión se incluye en el «Indicador de resultados en materia de empleo» (IRE) de 2021, que hace un seguimiento de los avances realizados en pos de los objetivos de la Estrategia Europa 2020 y señala los principales retos en materia de empleo, así como los buenos resultados obtenidos en el mercado laboral de toda la UE y de cada Estado miembro. El IRE se basa en las conclusiones del Marco de Evaluación Conjunto (MEC) de Europa 2021. El MEC es un sistema de evaluación basado en indicadores, elaborado conjuntamente por el Comité de Empleo, el Comité de Protección Social y la Comisión, que abarca ámbitos de actuación generales y específicos en el marco de las orientaciones para las políticas de empleo y cuyo propósito es detectar a simple vista los principales retos y buenos resultados del mercado de trabajo en dichos ámbitos y ayudar a los Estados miembros a establecer sus prioridades.
2. Las principales conclusiones del IRE de 2021 se resumen en el Informe anual de resultados en materia de empleo de 2021. Dichas conclusiones complementan las conclusiones de la supervisión multilateral que efectúa el Comité de Empleo de la aplicación de las recomendaciones del Consejo en el marco del Semestre Europeo. Las Conclusiones del IRE de 2021 reflejan el profundo impacto que la pandemia de COVID-19 ha tenido en el mercado laboral.

3. La crisis ha sometido a los sistemas sanitarios de los Estados miembros a una presión sin precedentes y las correspondientes medidas de distanciamiento social han repercutido gravemente en la producción, el consumo y la inversión. En 2020, en general, el PIB de la UE disminuyó un 6 % con respecto al año anterior. Según las previsiones económicas de verano provisionales de 2021, la economía de la UE debería crecer un 4,8 % en 2021 y un 4,4 % en 2022. Tras aumentar de un 6,7 % en 2019 a un 7,1 % en 2020, se prevé que la tasa de desempleo siga aumentando hasta el 7,6 % en 2021 (para posteriormente descender hasta el 7,9 % en 2022)¹. Los Estados miembros superarán la crisis de manera desigual, y esto podría socavar los esfuerzos realizados en materia de convergencia al alza. Abordar los retos resultantes será esencial para que la recuperación sea sostenible e inclusiva.
4. En la década anterior, la UE experimentó un fuerte crecimiento del empleo. Desde la adopción en 2010 de la Estrategia Europa 2020, la tasa de empleo (de 20 a 64 años) de la UE-27 creció como máximo en 5,3 puntos porcentuales (del 67,9 % en 2010 al 73,2 % en 2019), y el crecimiento más persistente se produjo después de 2015. En 2019 el empleo en la UE había alcanzado nuevos máximos históricos. La pandemia puso fin a esta mejora. En 2020 la tasa de empleo descendió al 72,5 % (78 % para los hombres y 66,9 % para las mujeres). Se observó una disminución de la tasa de empleo en todos los Estados miembros de la UE salvo en tres. En 2020, quince Estados miembros de la UE habían alcanzado o superado sus objetivos nacionales de la Estrategia Europa 2020, mientras que doce seguían por debajo de esos objetivos. Por lo que se refiere al futuro, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales fija para 2030 el objetivo de una tasa de empleo de la UE de al menos un 78 %. Este objetivo fue acogido favorablemente por el Consejo Europeo del 25 de junio de 2021, en consonancia con la Declaración de Oporto².

¹ Según las previsiones económicas de primavera de 2021 (téngase en cuenta que las previsiones económicas de verano provisionales no incluyen información sobre el desempleo).

² <https://www.consilium.europa.eu/media/50844/2425-06-21-euco-conclusions-es.pdf>

5. Las iniciativas de actuación para combatir las secuelas de la pandemia, como los regímenes de reducción del tiempo de trabajo para los empleados, las ayudas a la renta para los trabajadores autónomos, así como las medidas de liquidez para las empresas, se han emprendido con celeridad para limitar las pérdidas de empleo durante los períodos de confinamiento. Como consecuencia de ello, la tasa de empleo de la UE no experimentó una caída drástica, mientras que la tasa de desempleo solo registró un ligero aumento. Sin embargo, las repercusiones generadas por la pandemia en 2020 se han reflejado en el deterioro (y volatilidad) de otros indicadores, como el total de horas trabajadas, las ausencias del trabajo y las medidas en relación con la atonía del mercado laboral.
6. El análisis también pone de relieve una serie de tendencias negativas (2019-2020): un aumento del coste laboral unitario nominal (veinticuatro Estados miembros); un declive en la proporción de los trabajadores recientemente contratados (veintiún Estados miembros); una disminución del empleo total (veinte Estados miembros) y un declive en la proporción de la población adulta que participa en actividades de educación y formación (diecinueve Estados miembros). Asimismo, se señalan dificultades importantes en materia de empleo en los ámbitos de las capacidades y el aprendizaje permanente, la participación en el mercado laboral, los sistemas de seguridad social, los sistemas de educación y formación y la igualdad de género.
7. Sin embargo, el IRE también observa tendencias positivas en el período 2019-2020. En particular, quince Estados miembros registraron un aumento significativo en la proporción de adultos con educación media o superior. Además, la tasa de empleo temporal involuntario disminuyó en diez Estados miembros y la brecha salarial de género disminuyó en nueve Estados miembros.
8. En su dictamen horizontal sobre el Semestre Europeo destinado al Consejo EPSCO de junio de 2021, el COEM indicó que la crisis de la COVID-19 requirió medidas extraordinarias que desembocaron en la creación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, un instrumento de financiación sin precedentes para la inversión y las reformas destinado a mitigar el impacto económico y social de la crisis y a apoyar una recuperación económica integradora y sostenible, así como las transiciones ecológica y digital.

9. El dictamen horizontal señala asimismo que el Semestre Europeo sigue siendo un instrumento de coordinación eficaz para fomentar el crecimiento económico sostenible e integrador, la competitividad, el empleo y la protección social adecuada y la inclusión social, especialmente en el contexto de la crisis actual. Por lo que se refiere a los ajustes de procedimiento relacionados con el ciclo del Semestre de 2021, los miembros del Comité consideran que los cambios provocados por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia estaban justificados dado que se centraban en respuestas y reformas estratégicas urgentes contra la crisis. El COEM considera que esos ajustes deben seguir siendo temporales. Los miembros del Comité apoyan firmemente un retorno oportuno a un proceso global del Semestre a partir del próximo ciclo. Los esfuerzos para racionalizar y optimizar los futuros ciclos del Semestre deben incluir el diálogo con los Estados miembros y un debate adecuado en las formaciones pertinentes del Consejo y sus órganos consultivos.
10. El COEM acoge con satisfacción los objetivos principales de la UE para 2030 del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, así como el énfasis que se pone en el Semestre Europeo como herramienta esencial de seguimiento. Los nuevos objetivos principales de la UE para 2030 en materia de empleo, capacidades y política social presentados en el Plan, que fueron bien acogidos por el Consejo Europeo, responden a los llamamientos del COEM, el CPS y los ministros del Consejo EPSCO para que se dé curso a la Estrategia Europa 2020³. Los objetivos deben integrarse plenamente en el Semestre Europeo, sobre la base de la experiencia adquirida con la Estrategia Europa 2020. El COEM respalda asimismo el objetivo de mejorar el seguimiento y la evaluación de la situación laboral y social en toda la Unión sobre los que se sustenta el cuadro de indicadores sociales revisado. A tal efecto, el COEM acordó incluir en el cuadro de indicadores sociales una selección de nuevos indicadores principales propuestos por la Comisión⁴.

³ Asimismo se pide a los Estados miembros que establezcan objetivos nacionales ambiciosos que contribuyan de manera adecuada a la consecución de los objetivos principales de la UE, teniendo debidamente en cuenta la situación de partida de cada país.

⁴ Deberían utilizarse en el informe conjunto sobre el empleo, al tiempo que se tienen en cuenta las aclaraciones necesarias con respecto a sus definiciones y uso tal y como se especifica en el *Dictamen del COEM y del CPS sobre la propuesta de la Comisión de revisión del cuadro de indicadores sociales*, que fue refrendado por el Consejo EPSCO el 14 de junio.

11. A pesar de las adaptaciones realizadas en el Semestre Europeo de 2021, el COEM siguió supervisando los esfuerzos de los Estados miembros por cumplir las recomendaciones específicas por país correspondientes a 2019 y 2020. Las revisiones realizadas por el COEM muestran que el brote de la pandemia forzó a los Estados miembros a centrar sus esfuerzos en mitigar las consecuencias de la crisis para los trabajadores, los hogares y las empresas. Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo y los subsidios salariales se emplearon principalmente para apoyar la conservación de los puestos de trabajo, en algunos casos sobre la base de instrumentos vigentes —pero prorrogados o adaptados—, y en otros mediante la introducción de nuevas medidas. Se proporcionaron diversas modalidades de apoyo financiero, especialmente a los trabajadores por cuenta propia o con contratos atípicos, que incluyen a los trabajadores eventuales y otros grupos vulnerables; los jóvenes y las mujeres están normalmente sobrerrepresentados entre aquellos con contratos de duración determinada. El apoyo oportuno jugó un papel crucial en la mitigación de las consecuencias globales de la crisis sobre los niveles de empleo, y permitió asegurar la conservación de los puestos de trabajo y sentar las bases para la gestión de las transiciones profesionales.
12. Los Estados miembros reforzaron las políticas activas del mercado de trabajo, especialmente en lo referente a la formación y al asesoramiento para los demandantes de empleo y para los trabajadores con un elevado riesgo de perder su puesto de trabajo. También se aplicaron itinerarios de formación a distancia, de mejora de las capacidades y reciclaje profesional y de formación digital, con el fin de apoyar tanto a los trabajadores como a los demandantes de empleo. Además se han realizado algunos esfuerzos para aumentar las dotaciones de personal y mejorar los equipos tecnológicos empleados en los SPE, en particular mediante una inversión en la digitalización de servicios para reforzar sus capacidades y asegurar su continuidad durante la pandemia y posteriormente. Asimismo, los Estados miembros aplicaron a menudo fórmulas de trabajo flexibles, como por ejemplo el teletrabajo.
13. Paralelamente, los Estados miembros tienen por objeto facilitar la reubicación de los trabajadores en el mercado laboral, prestando especial atención a las perspectivas de empleo de los grupos más afectados por la crisis, en particular los jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidad y las personas de origen migrante. La Recomendación de la Comisión sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE) apoya esa labor definiendo un enfoque estratégico para promover la creación de empleo y la transición entre puestos de trabajo, en particular en los sectores digital y ecológico.

14. Al mismo tiempo, en varios Estados miembros, sigue habiendo importantes desafíos en relación con la capacidad y la organización de los SPE; el acceso de los demandantes de empleo a la política activa del mercado de trabajo; el apoyo eficaz y específico a los demandantes de empleo, a las personas que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación y a otros grupos vulnerables; y la eliminación de obstáculos a la participación en el mercado de trabajo.
15. La crisis ha afectado negativamente a la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, ya que ha repercutido en el acceso a servicios personalizados de asesoramiento o elaboración de perfiles, y la disponibilidad de estos, así como el registro y la prestación de servicios integrados. Debido a consideraciones de salud y seguridad, muchos Estados miembros han hecho esfuerzos para ofrecer servicios en línea. No obstante, esta transición digital ha tenido resultados desiguales, en parte debido a la disparidad en el acceso a dichos servicios entre los desempleados de larga duración y la población inactiva, especialmente aquellos con menos competencias en TIC.
16. Por lo que se refiere a la situación de las mujeres en el mercado laboral, hay varios Estados miembros que comparten una serie de desafíos estratégicos comunes, en particular en relación con la persistencia de la brecha de género en el empleo, la elevada proporción de empleo a tiempo parcial entre las mujeres, la brecha de género en materia de salarios y pensiones y una notable dimensión de género en el sector de los cuidados de larga duración. A fin de impulsar las oportunidades para las mujeres en el mercado laboral, los Estados miembros han invertido en educación infantil y atención a la infancia, con objeto de reforzar tanto la disponibilidad como la calidad de los servicios. En este contexto, la coordinación entre los distintos niveles de la administración puede resultar pertinente para asegurar la disponibilidad de los servicios. Asimismo, algunos Estados miembros reformaron los permisos parentales y sus prestaciones, y ampliaron las prestaciones por paternidad para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

17. Los desafíos relacionados con la segmentación del mercado de trabajo siguen teniendo una relevancia estructural. La pandemia puso de relieve las vulnerabilidades preexistentes: la destrucción de empleo, que se ha concentrado principalmente en sectores con prevalencia de empleo con menor seguridad (como por ejemplo el empleo por cuenta propia), y el hecho que los jóvenes y los grupos vulnerables se hayan visto afectados de manera desproporcionada. Antes de la crisis de la COVID-19 se realizaron una serie de reformas para hacer frente a la segmentación del mercado de trabajo, reformas cuya aplicación se ha visto, en ocasiones, ralentizada significativamente debido a la pandemia. En muchos Estados miembros, la actuación de las inspecciones de trabajo, así como las medidas para reforzar su capacidad, constituyen elementos clave para reducir la segmentación del mercado de trabajo. A tal fin, se pueden combinar de manera eficaz las políticas que ofrezcan incentivos como las bonificaciones a la contratación, así como medidas para garantizar el cumplimiento, en forma de multas. Sigue siendo importante revisar la legislación en materia de protección del empleo y los vacíos legislativos para hacer frente a la segmentación. Al mismo tiempo, el auge de nuevas formas de trabajo (en particular, el trabajo en plataformas digitales) es una cuestión que requerirá un mayor estudio en lo que respecta a las condiciones laborales de los trabajadores afectados.
18. En relación con la fiscalidad del trabajo, se han logrado avances en lo que respecta a la reducción de la carga fiscal sobre el trabajo, especialmente para los ingresos bajos y medios, principalmente mediante medidas de desgravación fiscal y recortes de las cotizaciones sociales. Sin embargo, perduran otras cuestiones relacionadas con el régimen tributario, especialmente lagunas o ineficiencias concretas, así como desincentivos al trabajo para los segundos trabajadores en las parejas. En relación con el trabajo no declarado, se han considerado esenciales la pertinencia de las estrategias multidimensionales y el papel crucial de las inspecciones de trabajo y de la colaboración entre distintas autoridades.

19. La inversión en mejora de las capacidades, educación para adultos y aprendizaje permanente siguen constituyendo prioridades de actuación. Para hacer frente a la crisis, varios Estados miembros han dedicado asignaciones presupuestarias adicionales con el fin de reforzar la inversión en educación y capacidades, especialmente en capacidades digitales básicas, infraestructuras y soluciones en línea, como las plataformas digitales. Los Estados miembros tienden a combinar la respuesta a la pandemia de COVID-19 con una perspectiva a largo plazo con el objetivo de apoyar transiciones eficaces en el mercado de trabajo, al tiempo que abordan los desafíos que plantean las transiciones digital y ecológica. Se han realizado importantes esfuerzos de inversión y reforma en todos los niveles educativos, incluidos la educación infantil y atención a la infancia, la educación general, la educación y formación profesionales iniciales y continuas (EFP), la educación superior y la educación de adultos. Los Estados miembros también han emprendido acciones para que los sistemas de educación y formación se adapten mejor a las necesidades del mercado laboral, así como para abordar cuestiones relacionadas con las disparidades en materia de educación y reducir la brecha digital.
20. Sin embargo, los avances hacia la aplicación de las recomendaciones específicas por país de 2019 y 2020 son desiguales. Los problemas estructurales siguen generando gran inquietud a algunos Estados miembros y requieren nuevas medidas, especialmente en lo que respecta al abandono escolar prematuro, a los resultados educativos en la educación general y a la EFP (también en relación con los índices de rendimiento insuficiente y los resultados del informe PISA), a la baja participación en la educación de adultos, a la falta de cualificación de la mano de obra, o las desigualdades sociales y territoriales en el acceso a la educación, la formación, las capacidades digitales y las infraestructuras. La crisis de la COVID-19 ha agravado los desafíos que ya existían debido a los continuos confinamientos y medidas de distanciamiento social, lo que ha acentuado los problemas relacionados con la brecha digital y el acceso desigual a la educación y la formación. Se hizo hincapié en la difícil situación de los grupos vulnerables y desfavorecidos a este respecto, así como en los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el sector de la educación y en el acceso al mercado laboral. Como respuesta a ello, los Estados miembros ya están utilizando de manera extensiva o prevén utilizar, además de la financiación nacional, los fondos disponibles de la UE, en particular el Fondo Social Europeo Plus y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, con el fin de llevar a cabo las reformas necesarias.

21. Como subraya el pilar europeo de derechos sociales, un diálogo social efectivo y una consulta efectiva con los interlocutores sociales sobre la concepción y la aplicación de políticas, de conformidad con las prácticas nacionales, son fundamentales para lograr resultados válidos y sostenibles en materia de políticas. La evaluación de los avances hacia la aplicación de las recomendaciones específicas por país en materia de diálogo social reveló que, en los Estados miembros en cuestión, existen marcos en esta materia, pero son necesarios esfuerzos adicionales para establecer una participación significativa de los interlocutores sociales. Persiste una considerable preocupación en lo que respecta a los aspectos prácticos de la consulta de los interlocutores sociales en términos de transparencia, oportunidad y pertinencia, así como en lo que se refiere al impacto real en la elaboración de políticas. Se han constatado algunos avances alentadores, como la mayor participación de los interlocutores sociales en el diseño de medidas contra la crisis y en la fijación de un salario mínimo. El desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales con una perspectiva a largo plazo sigue siendo un objetivo importante.
-