



Bruselas, 27 de septiembre de 2019  
(OR. en)

12589/19

SOC 639  
EMPL 483  
ECOFIN 840  
EDUC 392

**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 de los mensajes clave

---

Se adjuntan, a la atención de las Delegaciones, los 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 (IRE).

El Informe íntegro figura en el documento 12589/19 ADD 1.

El IRE figura en el documento 12589/19 ADD 2.

## **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**

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 está basada en el «Indicador de resultados en materia de empleo» (IRE) de 2019, 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 2020. 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 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 conclusiones del presente informe 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. El Semestre es una valiosa herramienta para coordinar y supervisar los esfuerzos de reforma de los Estados miembros y facilitar la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, que es clave para reforzar la dimensión social de Europa y promover la convergencia social ascendente entre los Estados miembros. El Indicador de resultados en materia de empleo ha demostrado ser un recurso valioso, especialmente durante los debates del Semestre Europeo.
3. Los siguientes mensajes reflejan los aspectos principales del análisis completo presentado en el Informe anual de resultados en materia de empleo de 2019.
4. En el año 2018, la tasa de empleo de la UE (de 20 a 64 años) aumentó en 1 punto porcentual con respecto a 2017, alcanzando el 73,2 %, el nivel más elevado jamás alcanzado. A pesar de este aumento, aún existen importantes disparidades en toda la UE: cuatro Estados miembros tienen tasas de empleo muy por debajo de sus niveles anteriores a la crisis y otros cuatro muestran aumentos limitados de las tasas de empleo en los últimos diez años.

5. A lo largo de los últimos años, la UE estaba en vías de cumplir su objetivo de Europa 2020 de una tasa de empleo del 75 % para la población de edad comprendida entre 20 y 64 años. No obstante, se prevé que la ralentización del crecimiento económico repercuta en la tasa de empleo y que por ello la creación neta de empleo siga a un ritmo más moderado. En las últimas previsiones de primavera de la Comisión, se prevé que el número de personas empleadas en la UE aumente un 0,8 % en 2019 y un 0,7 % en 2020, mientras que se requiere un aumento de 1,8 puntos porcentuales para alcanzar el objetivo. Por consiguiente, según las previsiones de aumento de la tasa de empleo de la UE para los próximos dos años (al 73,8 % en 2019 y al 74,3 % en 2020), la UE se aproximaría mucho, pero no alcanzaría el objetivo de Europa 2020 del 75 %.
6. La mayoría de los Estados miembros han alcanzado el mínimo de crecimiento del empleo que, en caso de mantenerse, les permitiría alcanzar sus objetivos nacionales en 2020, y trece Estados miembros han alcanzado ya su objetivo nacional en 2018. Además, en todos los Estados miembros que aún no han alcanzado sus objetivos nacionales, la diferencia con respecto al objetivo se ha reducido en 2018 con respecto a 2017.
7. En comparación con el período anterior a la crisis, la mayoría de los Estados miembros necesitará un menor crecimiento anual del empleo para alcanzar sus objetivos nacionales, debido al descenso de la población. Por otra parte, se prevé que trece países alcancen su objetivo para 2020 incluso si experimentan un crecimiento negativo del empleo, sobre la base del descenso previsto de la población en edad de trabajar.
8. El informe ha detectado muchas tendencias positivas. En veintitrés Estados miembros se ha registrado un aumento considerable del empleo total, y en veintiséis un aumento considerable de la tasa global de empleo. Muchos Estados miembros han experimentado aumentos de la tasa de empleo de trabajadores mayores (veinticuatro), de la tasa de vacantes de empleo (veintidós) y del porcentaje de adultos con educación media o superior (quince). En dieciséis Estados miembros se ha reducido la tasa de paro de larga duración.

9. El informe también detalla una serie de tendencias negativas, que sin embargo son menos generalizadas: un aumento del coste laboral unitario nominal (diecisiete Estados miembros); un aumento de la tasa de riesgo de pobreza de los desempleados (nueve Estados miembros); un aumento de la brecha de género en el empleo (siete Estados miembros) y un deterioro en la inactividad y el trabajo a tiempo parcial debido a responsabilidades personales o familiares (seis Estados miembros).
10. Estas tendencias anuales se ven confirmadas por el análisis de la evolución a más largo plazo durante tres años, en el que se pueden detectar las mismas tendencias en estos ámbitos.
11. En este contexto, el Comité de Empleo recuerda, no obstante, que en su dictamen horizontal para el Consejo EPSCO de junio observó un progreso en la aplicación de las recomendaciones específicas por país inferior al de años anteriores. A la vista de los retos económicos y sociales pendientes, es necesario intensificar la priorización y aplicación de las reformas para reforzar la resiliencia de las economías de la UE, lograr un crecimiento equilibrado y sostenible, abordar los desequilibrios macroeconómicos y conseguir una convergencia económica y social sostenida.
12. La supervisión multilateral reciente realizada por el Comité de Empleo indica que los ámbitos del mercado laboral en los que los Estados miembros han llevado a cabo reformas pero siguen existiendo desafíos (como indica un número estable de recomendaciones específicas por país en los últimos tres años) son la legislación en materia de protección del empleo, la participación en el mercado de trabajo, las políticas activas del mercado de trabajo, la fiscalidad del trabajo y la fijación de salarios. El IRE de 2019 también señaló retos clave en materia de empleo en los ámbitos de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, las desigualdades de género, la oferta de capacidades, el aprendizaje permanente y los sistemas educativos y de formación profesional.
13. Los mercados de trabajo de toda la Unión ofrecen una imagen heterogénea: se mantiene el crecimiento económico y del empleo, pero siguen existiendo disparidades entre los Estados miembros e incluso dentro de ellos. Para muchos Estados miembros, es necesario ofrecer un apoyo suficiente y fuertes incentivos para la participación en el mercado laboral y abordar la rigidez estructural a fin de desarrollar la resiliencia de los mercados laborales, favorecer una mayor participación en el empleo y fomentar la movilidad de los trabajadores hacia sectores y empleos más dinámicos.

14. Las revisiones realizadas por el Comité de Empleo en 2018 y 2019 muestran que en muchos Estados miembros las políticas activas del mercado de trabajo se han adaptado a las necesidades individuales, en particular mediante técnicas eficaces de elaboración de perfiles. Se ha prestado más atención al aumento de la participación en el mercado laboral de grupos desfavorecidos, como los desempleados jóvenes, los trabajadores de más edad, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los desempleados de larga duración.
15. Sin embargo, el desempleo de larga duración sigue siendo motivo de gran preocupación en la UE: en 2018 más de 10,3 millones de europeos llevaban buscando empleo más de un año. La lucha contra el desempleo de larga duración a través de medidas de activación y el apoyo a las transiciones en el mercado laboral, conseguir una mayor eficiencia en la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo y fomentar la activación de los solicitantes de empleo siguen constituyendo retos para muchos Estados miembros.
16. La situación del mercado laboral de los jóvenes se ve afectada por las características estructurales de la transición del ámbito académico al laboral. Las revisiones del Comité de Empleo han encontrado una serie de factores estructurales, como el rendimiento y los resultados de los sistemas de educación y formación, la segmentación de los mercados laborales que afectan en particular a los jóvenes, así como la escasa capacidad de los servicios públicos de empleo para prestar servicios adaptados a los jóvenes. A raíz de la adopción de la Garantía Juvenil en 2013, la mayoría de los Estados miembros adoptó importantes medidas para intensificar la intervención temprana y los procesos de divulgación, integrar los servicios en una ventanilla única para los jóvenes, implicar a los empleadores y establecer asociaciones con todas las principales partes interesadas, en particular con vistas a ofrecer una educación y una formación profesional eficaces, incluida la oferta de formación de aprendices de calidad. No obstante, el acercamiento a los jóvenes que están más alejados del mercado de trabajo, los ninis no registrados (jóvenes que ni trabajan ni siguen estudios ni formación) y la mejora de las asociaciones con actores clave siguen siendo retos importantes, según lo registrado en el Indicador de resultados en materia de empleo de 2019.

17. En el caso de los trabajadores de más edad, puede lograrse una mayor participación en el mercado de trabajo alentando la prolongación de la vida laboral, garantizando el acceso a la formación pertinente para el mercado laboral y desincentivando la jubilación anticipada. Son necesarias estrategias generales de envejecimiento activo e iniciativas del mercado de trabajo para los trabajadores de más edad para apoyar una actividad profesional más prolongada y una retirada del mercado laboral más tardía. Es necesario un planteamiento pluridimensional que integre los servicios sociales y de empleo en lo que respecta a los grupos desfavorecidos, que se enfrentan a múltiples obstáculos para participar en el mercado de trabajo. Esto es aún más necesario a la vista de los retos que plantea el cambio demográfico y tecnológico.
  
18. Otro reto clave es la persistencia de desigualdades de género, debida a menudo a la falta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, como se destaca en una serie de recomendaciones. Dada la persistencia de obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, un número importante de Estados miembros tuvo que hacer frente a retos clave en este ámbito que se han traducido en una serie de recomendaciones relacionadas con el empleo femenino en las siguientes categorías principales: aumento de la oferta/asequibilidad de los servicios de guardería o de atención a las personas mayores o de los servicios sociales; supresión de los desincentivos fiscales para las personas que representan la segunda fuente de ingresos familiares (en su mayoría mujeres); y reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Las medidas adoptadas por los Estados miembros para abordar estos retos difieren en su alcance y concepción, y se han logrado avances variables. Los esfuerzos por aumentar la accesibilidad y asequibilidad de los servicios de guardería y de cuidados de larga duración constituyen un enfoque relativamente común para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Varios países han introducido cambios en los permisos de maternidad, paternidad o parental. Los Estados miembros están intentando también aumentar el número de varones que se acogen al permiso parental. En algunos casos, los esfuerzos también se han orientado a mejorar el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional mediante el desarrollo de modalidades de trabajo flexibles. Las medidas para abordar la participación de la mujer en el mercado laboral tienen un efecto positivo en sus ingresos, su evolución profesional y sus derechos de pensión.

19. Un desafío clave para mejorar la calidad del empleo es la segmentación del mercado laboral, especialmente por la dualidad entre los contratos de trabajo indefinidos y los temporales así como los bajos índices de transición del trabajo temporal al trabajo indefinido. Esto refleja una serie de factores, como las diferencias en la legislación de protección del empleo o los costes laborales, y también la composición sectorial de la economía. Las revisiones realizadas por el Comité de Empleo durante el pasado año pusieron de manifiesto que las reformas desempeñan un papel importante en la reducción de la segmentación del mercado laboral, pero también que se requieren estrategias más globales y un conjunto coherente de medidas. Son importantes a este respecto las medidas de apoyo a la flexibilidad tanto externa como interna, unos sistemas de prestaciones por desempleo eficaces, una fiscalidad del trabajo bien concebida y la lucha contra el fraude y el trabajo no declarado.
20. Se ha avanzado en algunos Estados miembros con reducciones fiscales específicas dirigidas a los trabajadores con salarios más bajos o a grupos específicos, y en otros con reducciones más generalizadas de la cuña fiscal. La reducción de la cuña fiscal sobre el trabajo se ha logrado principalmente a través del desplazamiento de la fiscalidad hacia impuestos sobre el consumo y medioambientales más favorables al crecimiento.
21. Sin embargo, estas reformas en el ámbito de la fiscalidad del trabajo no pueden considerarse aisladas de las políticas destinadas a promover la creación de empleo, aumentar la productividad y mantener la competitividad internacional. A medio plazo, los salarios reales deben adaptarse a la evolución de la productividad. En los últimos años, el crecimiento de los salarios reales se ha mantenido, por término medio, por debajo del crecimiento de la productividad en la mayoría de los Estados miembros, aunque se ha situado ligeramente por encima en 2018. Los esfuerzos en materia de políticas siguen centrándose en el desarrollo y la aplicación de mecanismos de fijación de salarios capaces de conciliar la provisión de ingresos adecuados con la necesidad de mantener la competitividad y de reflejar la evolución de la productividad. Es importante respetar el papel y la autonomía de los interlocutores sociales. Algunos Estados miembros están considerando medidas que indirectamente aumentan la productividad y el crecimiento mediante el estímulo de la investigación y el desarrollo y la inversión en capital humano (educación, capacidades y aprendizaje permanente).

22. El desajuste entre las cualificaciones y los requisitos del puesto de trabajo sigue siendo un desafío fundamental en materia de empleo, en particular en aquellos Estados miembros en los que por una parte las cualificaciones cada vez responden menos a las necesidades y por otra escasea la mano de obra. La digitalización conduce a la aparición de nuevas formas de trabajo y nuevas oportunidades de empleo y crecimiento económico, que a su vez modificarán la estructura de empleo tradicional, que pasará de centrarse en el trabajo indefinido a tiempo completo a una estructura con modalidades de trabajo atípicas más generalizadas. Aunque estas modalidades de trabajo no convencionales pueden suponer una entrada en el mercado laboral y ofrecer más flexibilidad, también tendrán consecuencias negativas para el mercado de trabajo, como el incremento de la polarización del empleo, el aumento de la desigualdad salarial, la disminución de las oportunidades de perfeccionamiento profesional y de aprendizaje permanente, así como una reducción de la cobertura de los sistemas de protección social y un menor acceso a ellos. Con el ritmo actual de digitalización y cambio tecnológico, algunas de las ocupaciones y tareas actuales conllevan el riesgo de quedar obsoletas, aumentando la probabilidad de que se produzca el desplazamiento de los puestos de trabajo, especialmente para los trabajadores poco cualificados. Conscientes de estos retos, varios Estados miembros están esforzándose por mejorar la pertinencia para el mercado laboral de las cualificaciones de la enseñanza superior, y están intentando ayudar a encarar la inadecuación de las cualificaciones. Los Estados miembros tendrán que proseguir sus esfuerzos por lo que respecta a retos como la mejora de los vínculos entre la educación y el mercado de trabajo y la mejora de la integración haciendo que los grupos prioritarios accedan en mayor medida a la educación y la formación.
23. En un importante número de Estados miembros, las reformas se centraron en la educación y la formación profesionales (EFP), con el objetivo de crear un vínculo más estrecho entre los resultados y las ofertas de la educación y las necesidades del mercado laboral. Algunas medidas también contemplan la vinculación de la educación con el mercado laboral en el marco de un sistema dual. En algunos casos, se han creado mecanismos para mejorar la previsión de las necesidades en materia de cualificaciones. También se han realizado esfuerzos para aumentar la calidad y el número de los regímenes de formación de aprendices, o para mejorar la asimilación y el atractivo de la EFP, con nuevas iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de los aprendices. En algunos Estados miembros se han creado nuevas oportunidades de formación para los desempleados y los grupos prioritarios, como los jóvenes, al tiempo que se tomaban otras medidas centradas especialmente en las medidas de formación para las personas ya activas, en particular los trabajadores poco cualificados.



24. Durante el pasado año, en varios países se han mantenido los esfuerzos destinados a reducir el abandono escolar prematuro. Sin embargo, la reducción del porcentaje de personas con bajo nivel de estudios sigue siendo un reto clave: el principal objetivo es reducir el porcentaje de estudiantes con un rendimiento muy bajo en capacidades básicas, pues esto limita gravemente sus posibilidades de empleo cuando entren en el mercado de trabajo y supone un obstáculo para una mayor participación en la sociedad.
-