

Bruselas, 3 de octubre de 2023
(OR. en)

13307/23

SOC 635
EMPL 454
ECOFIN 916
EDUC 365

NOTA

De:	Comité de Empleo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	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

Adjunto se remite a 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 vistas a su refrendo por el Consejo EPSCO el 9 de octubre de 2023.

El informe íntegro figura en el documento 13307/23 ADD 1.

El IRE figura en el documento 13307/23 ADD 2.

Mensajes clave del Comité de Empleo (COEM) basados en el Informe anual de 2023 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 basa en el Indicador de resultados en materia de empleo (IRE¹) de 2023, que hace un seguimiento de los avances realizados en pos de los objetivos para 2030 y señala de un vistazo 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.
2. Las principales conclusiones del IRE de este año, que se aprobó en el grupo sobre indicadores del Comité de Empleo a finales de mayo, se resumen en el informe anual de resultados en materia de empleo de 2023. Estas conclusiones complementan las conclusiones de la supervisión multilateral que el Comité de Empleo efectúa de la aplicación de las recomendaciones específicas por país (REP) del Consejo en el marco del Semestre Europeo.
3. Tanto el IRE como el informe anual de resultados en materia de empleo incorporan por segundo año consecutivo los objetivos principales de la UE para 2030 en materia de empleo y educación de adultos propuestos por la Comisión Europea en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y acogidos favorablemente por los dirigentes de la UE en la Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021 y por el Consejo Europeo de junio de 2021, así como los objetivos nacionales conexos fijados por los Estados miembros y presentados en el Consejo EPSCO de junio de 2022.

¹ El IRE se basa en las conclusiones del marco de evaluación conjunto (MEC). El MEC es una herramienta de evaluación basada en indicadores, desarrollada conjuntamente por el Comité de Empleo, el Comité de Protección Social y la Comisión Europea, que abarca ámbitos de actuación generales y específicos en el marco de las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros y cuyo propósito es señalar los principales retos y los buenos resultados obtenidos en el mercado laboral en dichos ámbitos y ayudar a los Estados miembros a establecer sus prioridades.

4. Además, el análisis presentado en el informe anual de resultados en materia de empleo de este año incorpora un aspecto prospectivo con el crecimiento anual mínimo del empleo necesario a nivel nacional y de la UE para alcanzar sus respectivos objetivos en materia de tasa de empleo de aquí a 2030 y también muestra el potencial de determinados grupos de población para contribuir a avanzar hacia el objetivo en materia de tasa de empleo.
5. A pesar de hacer frente a graves retos, como la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, la crisis energética y las presiones inflacionistas, la economía de la UE funcionó relativamente bien en 2022 y el mercado laboral siguió siendo resiliente, con tasas de empleo y de desempleo que alcanzaron nuevos niveles récord.
6. Más concretamente, la tasa de empleo en los Veintisiete para las personas de entre 20 y 64 años siguió mejorando en 2022, hasta el 74,6 % (un aumento de 1,5 puntos porcentuales en comparación con 2021), que es la tasa más alta desde el inicio de la serie cronológica en 2009. En 2022 se registraron aumentos de la tasa de empleo en todos los principales grupos de edad (jóvenes, trabajadores de edad intermedia y de mayor edad) a escala de la UE. Además, en todos los Estados miembros la tasa de empleo de las personas de entre 20 y 64 años registró una mejora en 2022 en comparación con 2021 y en casi todos los Estados miembros de la UE la tasa de empleo (20-64 años) en 2022 superó su nivel anterior a la pandemia (2019). La tasa de actividad en la UE (para las personas de entre 20 y 64 años) siguió mejorando en 2022. Alcanzó el 79,4 %, un aumento de 1 punto porcentual en comparación con 2021, y las mujeres contribuyeron en mayor medida a esta evolución.
7. La tasa de desempleo de las personas mayores de 15 años disminuyó por término medio en la UE en 0,9 puntos porcentuales, hasta situarse en el 6,2 % en 2022 en comparación con 2021, registrándose una disminución en casi todos los Estados miembros en 2022. Además, la tasa de desempleo de larga duración en los Veintisiete también registró una disminución en 2022.

8. La tasa de desempleo juvenil de la UE (de 15 a 24 años) disminuyó en 2022 en comparación con el año anterior; sin embargo, es más de dos veces superior a la tasa de desempleo global, lo que apunta a un reto principal a este respecto y a la necesidad continua de aplicar la Garantía Juvenil reforzada. Además, en la UE, la tasa de personas de entre 15 y 29 años que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis) ha disminuido en 1,4 puntos porcentuales en 2022 hasta situarse en el 11,7 %. Además, la brecha de género en el empleo en los Veintisiete, es decir, la diferencia entre la tasa de empleo de hombres y mujeres de entre 20 y 64 años, aunque disminuyó ligeramente en 2022 hasta 10,7 puntos porcentuales, desde 10,9 puntos porcentuales en 2021, se mantiene en niveles elevados. Por lo tanto, es necesario realizar progresos significativos en estos dos ámbitos. Según el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, para alcanzar el objetivo principal en materia de tasa de empleo del 78 % de aquí a 2030, Europa debe esforzarse por reducir al menos a la mitad la brecha de género en el empleo en comparación con 2019 y reducir la tasa de ninis de los jóvenes de entre 15 y 29 años del 12,6 % (2019) al 9,0 % de aquí a 2030 (lo que supone una disminución de 3,6 puntos porcentuales), concretamente mediante una mejora de sus perspectivas de empleo.
9. De cara al futuro, una de las principales conclusiones de las previsiones económicas de primavera de 2023 de la Comisión es que se espera que las tensiones persistentes en el mercado laboral, el mantenimiento preventivo de personal debido a la escasez de mano de obra y la fuerte demanda, especialmente de servicios, sirvan para amortiguar el impacto de la desaceleración económica en el mercado laboral. En este contexto, se prevé que en la UE el crecimiento del empleo se sitúe en el 0,5 % este año. En 2024, se prevé que el empleo siga creciendo moderadamente (0,4 %), lo que implica un crecimiento menos generador de empleo que en 2022. Se espera que en 2023 la tasa de desempleo en la UE se mantenga próxima a su mínimo histórico del 6,2 %, antes de disminuir al 6,1 % en 2024.

10. Por lo que se refiere específicamente al objetivo principal en materia de tasa de empleo para 2030, las sólidas condiciones del mercado laboral en 2022 contribuyeron en gran medida a lograr avances hacia el objetivo del 78 % de aquí a 2030. Para alcanzar el objetivo es necesario ahora un aumento medio de 3,4 puntos porcentuales de aquí a 2030 a escala de la UE; sin embargo, ocho Estados miembros se proponen aumentar sus tasas de empleo en más de esta cantidad para cumplir sus objetivos nacionales. A tenor de los últimos datos anuales disponibles de la EPA para la tasa de empleo (personas de entre 20 y 64 años), cinco Estados miembros han superado en 2022 sus objetivos nacionales y un Estado miembro ha alcanzado sus propios objetivos. Además, en 2022, la tasa de empleo en once Estados miembros ya era superior al objetivo principal de la UE del 78 % (en comparación con ocho Estados miembros el año anterior).
11. Comparando el reciente crecimiento anual del empleo (2022) en los Estados miembros con el crecimiento medio anual del empleo durante el período (anterior a la COVID-19) 2013-2019 y con el crecimiento (anual) mínimo del empleo necesario para que cada Estado miembro alcance el objetivo nacional en materia de tasa de empleo, puede concluirse que en 2022 la mayoría de los Estados miembros logró un crecimiento del empleo superior a las respectivas tasas medias anteriores a la COVID-19 y que, debido al descenso de la población, la mayoría de los Estados miembros necesitaría un menor crecimiento anual del empleo que en el período anterior a la crisis para alcanzar sus objetivos nacionales.

12. En el marco de este análisis y el seguimiento de los avances hacia el objetivo en materia de tasa de empleo para 2030, es útil examinar también el desempeño de los distintos grupos de población (por ejemplo, los jóvenes, los trabajadores de edad intermedia y de mayor edad) e identificar a aquellos cuyo desempeño es inferior a la media. Si el potencial de cada Estado miembro y subgrupo se mide por la diferencia entre la tasa de empleo específica y la correspondiente tasa media de empleo de la UE (o la media de las tres tasas de empleo más altas de la UE para ese grupo de población), cabe esperar que se obtendrán beneficios hipotéticos del aumento de las tasas de empleo entre los grupos específicos. Esto se aplica, en particular, a los trabajadores con bajas cualificaciones (mujeres y hombres) de un número significativo de Estados miembros de la UE.
13. En una fase posterior, el grupo sobre indicadores del Comité de Empleo también debatirá el enfoque metodológico relativo al seguimiento de los avances hacia los objetivos principales de aprendizaje de adultos para 2030 y los objetivos nacionales, teniendo en cuenta que en 2022 la fuente de datos ya no fue la Encuesta sobre la Educación de Adultos (AES, por sus siglas en inglés), sino la Encuesta de Población Activa (EPA).
14. En cuanto a las prioridades temáticas de los Estados miembros, la lectura del IRE de 2023 apunta a una serie de retos clave en materia de empleo. En el ámbito de las capacidades y el aprendizaje permanente, estos retos están relacionados principalmente con la inadecuación de las capacidades y la baja participación en la formación. Se espera que el Año Europeo de las Competencias dé un nuevo impulso al aprendizaje permanente, capacitando a las personas y a las empresas para que contribuyan a las transiciones ecológica y digital, apoyando la innovación y la competitividad. Por lo que se refiere a los sistemas de educación y formación, los principales retos son la dependencia que los resultados educativos tienen respecto del origen socioeconómico, la escasa adquisición de capacidades básicas y de educación terciaria, la incidencia del abandono escolar prematuro y el escaso atractivo de la profesión docente.

15. También se observan retos en el ámbito de la participación en el mercado laboral, en particular para grupos específicos, como los trabajadores de mayor edad, los jóvenes, las mujeres, los trabajadores con bajas cualificaciones y los nacionales de terceros países. Algunos países presentan retos relacionados con el funcionamiento de las prestaciones por desempleo o con el efecto de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales en la participación en el mercado laboral (por ejemplo, la trampa de los salarios bajos y la trampa de desempleo). En el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, una de las principales preocupaciones es la persistencia de la brecha de género en el empleo, mientras que en el ámbito del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada son cuestiones clave la oferta y la asunción de cuidados y las repercusiones de tener hijos en la participación en el mercado laboral. La segmentación del mercado laboral también sigue siendo motivo de preocupación para algunos Estados miembros, si bien se señalan otros retos en el ámbito de las políticas activas del mercado laboral y del funcionamiento de los servicios públicos de empleo.
16. El análisis también señala «tendencias positivas recientes» y «tendencias negativas que deben vigilarse» comunes para la UE. En especial, el IRE pone de relieve una serie de avances positivos en el período de 2021 a 2022: un aumento de la tasa de empleo entre las personas de entre 20 y 64 años en todos los Estados miembros; un aumento del empleo total en 25 Estados miembros; un aumento de la tasa de empleo entre los trabajadores de mayor edad en 24 Estados miembros; Una reducción de la tasa de ninis entre las personas de entre 15 y 29 años en 19 Estados miembros; el aumento de la participación en el aprendizaje permanente (porcentaje de la población adulta de entre 25 y 64 años que participa en la educación y la formación en las últimas 4 semanas) en 15 países. Algunas de estas tendencias anuales se ven confirmadas por el análisis de la evolución a más largo plazo durante tres años. Sin embargo, el IRE también señala una serie de tendencias negativas en el período de 2021 a 2022: un deterioro del coste laboral unitario nominal en 21 Estados miembros y una elevada incidencia de la inactividad y del trabajo a tiempo parcial debido a las responsabilidades personales y familiares en 13 Estados miembros.
17. La reciente labor de supervisión multilateral del Comité de Empleo apunta a que los Estados miembros han llevado a cabo reformas en todos los ámbitos de actuación identificados por el IRE como aspectos prioritarios, pero siguen existiendo retos, como también se subraya en las recomendaciones específicas por país de 2023.

18. Los Estados miembros han implantado o tienen previsto implantar políticas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional con el objetivo de abordar la creciente escasez de personal cualificado en sectores de alta demanda (como la asistencia sanitaria), hacer frente a la inadecuación de las capacidades y adaptar las capacidades de los trabajadores a un mundo laboral cambiante, también con el apoyo de los recursos disponibles del Fondo Social Europeo (FSE)+ y de NextGenerationEU. En un contexto de tensiones en los mercados laborales y de bajas tasas de desempleo, los Estados miembros implantan cada vez más medidas de formación dirigidas principalmente a los más vulnerables, cuyo potencial sigue sin explotarse. Se está trabajando para mejorar la prestación de servicios y la capacidad de servicios públicos de empleo (SPE), en particular a través de herramientas digitales y de la mejora de los instrumentos de previsión de las necesidades de capacidades y del mercado laboral. Además, los Estados miembros están intensificando su empeño por mejorar las capacidades de los profesores, en particular sus capacidades digitales, y por aumentar el atractivo de la profesión docente.
19. La segmentación del mercado laboral en los Estados miembros sigue afectando a determinados grupos, en particular a los jóvenes, las mujeres, los migrantes y los trabajadores con bajas cualificaciones. En algunos casos, el trabajo a tiempo parcial involuntario sigue siendo elevado, mientras que las tasas de transición de contratos temporales a contratos indefinidos son bajas. A lo largo de 2022, muchos Estados miembros continuaron labor destinada a promover los contratos indefinidos como la modalidad de trabajo típica. Luchar contra los abusos de las formas atípicas de trabajo y el trabajo autónomo y hacer frente a la lucha contra el trabajo no declarado siguen teniendo prioridad en la agenda estratégica de muchos Estados miembros. Además, el trabajo en plataformas ha cobrado importancia y ha contribuido a la creación de empleo, pero también ha planteado dificultades con respecto a unas condiciones de trabajo justas.

20. En cuanto a la fiscalidad del trabajo, debido al aumento de los precios de la energía y de los alimentos, muchos Estados miembros establecieron en 2022 medidas para mitigar el impacto de la inflación en los ingresos de los hogares y de los trabajadores. También se han registrado avances en muchos Estados miembros en la ecologización del sistema fiscal y en su mayor apoyo al crecimiento sostenible. Sin embargo, para apoyar un crecimiento integrador, en muchos Estados miembros sigue habiendo un margen considerable de mejora en lo que respecta a aligerar la presión fiscal sobre el trabajo y mejorar sus sistemas fiscales y de prestaciones sociales. Unos tipos impositivos marginales bien diseñados pueden fomentar la participación en el mercado laboral, especialmente para el segundo trabajador de la familia, y aumentar las horas de trabajo. Además, la cuña fiscal sobre los trabajadores con salarios bajos sigue siendo elevada en muchos Estados miembros.
21. Las responsabilidades asistenciales, en particular las de las personas que necesitan cuidados de larga duración y los niños, siguen siendo uno de los principales factores que obstaculizan la participación en el mercado laboral y el empleo a tiempo completo de las mujeres en muchos Estados miembros, lo que mantiene a alrededor de 7,7 millones de mujeres fuera del mercado laboral. Pese a todo, se observan avances generales en la oferta de acceso a educación infantil y atención a la infancia asequible y de buena calidad, en particular mediante la ampliación de la oferta de plazas disponibles y el apoyo a las familias con bajos ingresos para que accedan a los servicios. En algunos casos, la participación en la educación infantil y atención a la infancia se ha incrementado al reducirse la edad de escolarización obligatoria. A pesar de los esfuerzos realizados, siguen existiendo retos importantes a la hora de mejorar el acceso de los niños procedentes de un entorno socioeconómico deficiente y adaptar la educación infantil y la atención a la infancia a las necesidades de los niños con discapacidad o que necesitan cuidados especiales.

22. La revisión del Comité de Empleo en materia de diálogo social puso de relieve que en todos los Estados miembros, a excepción de unos pocos, el marco institucional para el diálogo social es más que adecuado. Sin embargo, sigue siendo de suma importancia evitar una participación meramente formalista de los interlocutores sociales y garantizar un proceso de consulta oportuno y significativo a lo largo de todo el proceso de elaboración de políticas. La calidad de las consultas también puede mejorar si se sustenta en conclusiones basadas en datos contrastados y en evaluaciones de impacto *ex ante* de la legislación propuesta.
23. En cuanto al paquete de primavera de 2023 adoptado por la Comisión el 24 de mayo, el Comité de Empleo señaló en el dictamen horizontal conjunto con el Comité de Protección Social sobre el Semestre Europeo de 2023 para el Consejo EPSCO de junio de 2023 que el número de REP en los ámbitos de competencia del Consejo EPSCO seguía siendo más limitado que en ciclos del Semestre anteriores a la introducción del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR). También tomó nota del número relativamente mayor de REP «horizontales» propuestas para todos los Estados miembros, al tiempo que destacó la necesidad de preservar la naturaleza específica de las REP.
24. En su opinión, el COEM y el CPS pidieron que se establezca una coordinación más estrecha entre las políticas económicas, presupuestarias, sociales y de empleo², habida cuenta de la amplia gama de riesgos socioeconómicos y dificultades actuales en estas políticas a raíz de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y con vistas a garantizar unas transiciones ecológica y digital justas y un crecimiento sostenible e integrador. En este contexto, el refuerzo del papel del Consejo EPSCO y de sus Comités en el Semestre Europeo sigue siendo una prioridad clave, al tiempo que se reconoce la necesidad de proseguir los esfuerzos destinados a modernizar los instrumentos de seguimiento de los Comités, mantener el enfoque actual del Semestre de forma acorde con el Tratado y evitar los riesgos de carga administrativa.

² En consonancia con las respectivas competencias basadas en el Tratado y con los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

25. En respuesta a esta petición, así como a un llamamiento anterior del Consejo EPSCO en marzo de 2022³, el grupo sobre indicadores ha iniciado la reflexión sobre los instrumentos de seguimiento y presentación de informes del Comité de Empleo con el fin de adecuar mejor las herramientas a su finalidad. La primera fase de este ejercicio, actualmente en curso, consiste en la revisión del marco de evaluación conjunto como base de referencia para todas las demás herramientas.
26. El Semestre Europeo sigue siendo una herramienta de coordinación eficaz para fomentar el crecimiento económico sostenible e integrador, la competitividad, el empleo y una protección social e inclusión sociales adecuadas. El ciclo del Semestre Europeo de 2024 debería seguir abordando los retos actuales y futuros del mercado laboral en un contexto de incertidumbre en las perspectivas geopolíticas y económicas mundiales, también en relación con la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y los acontecimientos relacionados con las perturbaciones climáticas. El próximo ciclo del Semestre Europeo también debe seguir apoyando las transiciones ecológica y digital y abordar el impacto del cambio demográfico en el mercado laboral. Como señala el IRE, para alcanzar los objetivos principales de la UE y los objetivos nacionales para 2030, han de abordarse los retos estructurales en los ámbitos de la participación en el mercado laboral y las políticas activas del mercado laboral, la educación y la formación, las capacidades y el aprendizaje permanente, el funcionamiento de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales, la igualdad de género y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como la segmentación del mercado laboral.

³ Véase el documento del Consejo 6933/22.