



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 13 de octubre de 2023
(OR. en)

14191/23

AG 118
EMPL 484
SOC 681
MIGR 338
COH 72
SAN 586

NOTA DE TRANSMISIÓN

De: Por la secretaria general de la Comisión Europea, D.^a Martine DEPREZ, directora

Fecha de recepción: 12 de octubre de 2023

A: D.^a Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea

N.º doc. Ción.: COM(2023) 577 final

Asunto: COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES
Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2023) 577 final.

Adj.: COM(2023) 577 final



Bruselas, 11.10.2023
COM(2023) 577 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación

1. INTRODUCCIÓN

Las personas de toda Europa viven más tiempo y con mejor salud. La esperanza de vida ha aumentado gracias al amplio progreso social y económico de Europa en las últimas décadas, incluida la mejora del nivel de vida, el acceso a la educación y la formación, así como los avances en la asistencia sanitaria y la medicina. A medida que aumenta la esperanza de vida, Europa necesita construir una «sociedad de la longevidad» que valore el mayor período de la vida que se disfruta en edad avanzada, que capacite a los ciudadanos de más edad y que fomente el bienestar de las generaciones presentes y futuras por igual.

Sin embargo, el cambio demográfico tiene un impacto directo en el capital humano de la UE y en su competitividad. Se espera que el envejecimiento de la población y la disminución de la población en edad de trabajar agraven la escasez de mano de obra y aumenten la presión sobre los presupuestos públicos. También es probable que el envejecimiento de la población tenga un profundo impacto en la inversión, la productividad y la actividad empresarial. Además, el cambio demográfico afecta a la cohesión social, territorial e intergeneracional de nuestras sociedades democráticas, ya que algunos Estados miembros y regiones se ven más afectados que otros.

En sus Conclusiones de junio de 2023, el Consejo Europeo pidió un conjunto de instrumentos para abordar los retos demográficos y, en particular, su impacto en la ventaja competitiva de Europa. Los ciudadanos esperan una acción conjunta de la UE y sus gobiernos nacionales para gestionar el cambio demográfico y sus repercusiones. Las políticas pertinentes deben guiarse por los principios de igualdad de género y equidad intergeneracional¹, basarse en las realidades locales que tienen en cuenta las regiones rurales y remotas, y adoptar otras megatendencias mundiales, como las transiciones ecológica y digital. La magnitud de la tarea requiere una perspectiva coordinada de la Administración en su conjunto que implique a todos los agentes de la economía y la sociedad de manera democrática e inclusiva. Abordadas de este modo, las tendencias demográficas pueden gestionarse para reforzar la resiliencia de Europa en general, como han puesto de relieve los ciudadanos de la UE en el contexto de la Conferencia sobre el Futuro de Europa².

El cambio demográfico viene determinado principalmente por las decisiones de vida que toman las personas y las familias. Sin embargo, las políticas nacionales y de la UE deben contribuir a garantizar que los ciudadanos europeos puedan cumplir sus aspiraciones. A tal fin, deben adaptarse las políticas públicas y el apoyo al nivel pertinente con vistas a:

- i. una mejor conciliación de **las aspiraciones familiares y el trabajo remunerado**, en particular garantizando el acceso a unos servicios de atención a la infancia de calidad y un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, con vistas a fomentar la igualdad de género;

¹ La equidad intergeneracional es la idea de equidad o justicia entre las distintas generaciones. Puede aplicarse a la equidad en las dinámicas entre los niños, los jóvenes, los adultos y las personas mayores, así como entre las generaciones que viven actualmente y las generaciones futuras. Se refiere a varios ámbitos e incluye temas como la equidad económica o social, el nivel de vida o el cambio climático.

² Conferencia sobre el Futuro de Europa. Informe sobre el resultado final, mayo de 2022 (propuesta 15: Transición demográfica).

- ii. apoyar y capacitar a **las generaciones más jóvenes** para que prosperen, para que desarrollen sus capacidades y para facilitar su acceso al mercado laboral y a una vivienda asequible;
- iii. capacitar a **las generaciones de más edad** y mantener su bienestar, mediante reformas combinadas con políticas adecuadas sobre el mercado laboral y el lugar de trabajo;
- iv. cuando sea necesario, ayudar a colmar la escasez de mano de obra mediante la **gestión de la migración legal**, en plena complementariedad con el aprovechamiento de talentos de dentro de la Unión.

Las herramientas de la UE (instrumentos normativos, marcos políticos y financiación) deben combinarse eficazmente con políticas nacionales y regionales para empoderar y apoyar a todas las generaciones para que hagan realidad sus opciones de vida y materialicen su potencial en la economía y la sociedad en general.

2. EL CAMBIO DEMOGRÁFICO ESTÁ RECONFIGURANDO NUESTRAS ECONOMÍAS Y SOCIEDADES

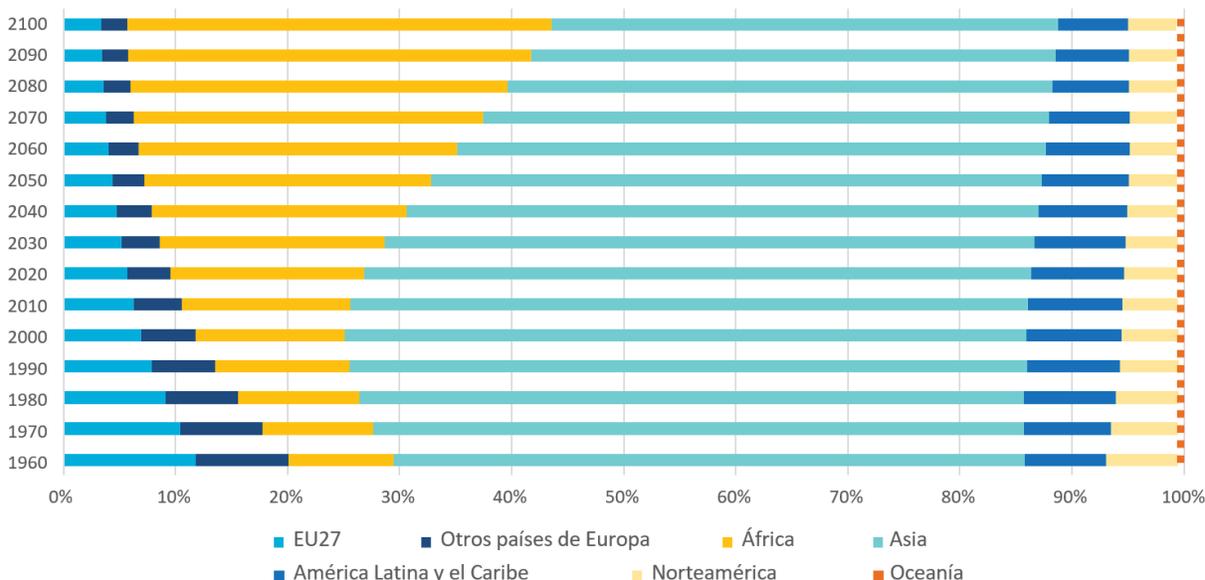
En los próximos años, la reducción y el continuo envejecimiento de la población de la UE corren el riesgo de afectar negativamente a la competitividad de la UE a largo plazo. A escala mundial, se prevé que la población mundial crezca a lo largo del siglo XXI y el envejecimiento será una tendencia demográfica cada vez más importante en todo el mundo³. La dirección y el ritmo del cambio demográfico varían de un país a otro y se prevé que una gran parte del crecimiento de la población mundial se produzca en países de renta baja. Dentro de la UE, debido al envejecimiento y a la disminución de las tasas de natalidad, la población alcanzará su máximo en torno a 2026 y se reducirá gradualmente en las próximas décadas. Se prevé que la población de la UE en edad de trabajar disminuya (en 57,4 millones hasta 2100) y que la tasa de dependencia de las personas mayores aumente (del 33 al 60 % en 2100)⁴. Como consecuencia de estas tendencias, el porcentaje de la UE en la población mundial seguirá disminuyendo (del 6 % actual a menos del 4 % en 2070⁵), lo que podría reducir el peso relativo del mercado único en la economía mundial y disminuir el peso geopolítico de la UE.

³Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, Perspectivas de la Población Mundial 2022.

⁴ *Employment and Social Developments in Europe Annual Review* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual», documento en inglés], SWD(2023) 248 final.

⁵ Véase Informe sobre los efectos del cambio demográfico, COM(2020) 241 final. *The impact of demographic change – in a changing environment* [«El impacto del cambio demográfico: en un entorno en evolución», documento en inglés], SWD(2023) 21 final.

PORCENTAJE ESTIMADO Y PREVISTO DE LA POBLACIÓN MUNDIAL POR CONTINENTE, 1960–2100 (EN %)



El cambio demográfico, si no se aborda, puede agravar aún más la escasez de mano de obra, creando cuellos de botella en la economía. Ya en la actualidad, la escasez de mano de obra en la UE se encuentra en niveles récord, y la disminución de la población en edad de trabajar es uno de los diversos factores. Existe una gran demanda de profesionales en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), TIC (tecnologías de la información y la comunicación), construcción, cuidados y transporte (en particular, conductores de camiones y autocares) en varios Estados miembros y regiones⁶. A medida que los «baby boomers» (nacidos entre mediados de la década de los años cuarenta y mediados de la década de los años sesenta del siglo pasado) se jubilen hasta mediados de la década de los 2030, se prevé que la escasez de ocupaciones tanto de alta como de baja cualificación aumente considerablemente en ausencia de tendencias compensatorias. La activación laboral y los aumentos salariales en las profesiones especialmente afectadas pueden amortiguar la escasez de mano de obra. Sin embargo, si no están respaldados por aumentos de la productividad, el aumento de los costes laborales también puede afectar a la competitividad de las empresas de la UE frente a los competidores de otras economías importantes.

El cambio demográfico puede crear nuevas oportunidades en diversos sectores, pero también contribuye a determinados riesgos de dependencias estratégicas. El envejecimiento de la población europea eleva el potencial de la «economía plateada» a una previsión del 28,1 % del PIB de la UE en 2025⁷. En una «sociedad de la longevidad» surgen oportunidades en diversos sectores y ámbitos, como la tecnología, la salud y los cuidados, la medicina, la nutrición y el bienestar, la educación y el aprendizaje permanente, el transporte y los servicios financieros

⁶ *Employment and Social Developments in Europe Annual Review* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual», documento en inglés], SWD(2023) 248 final.

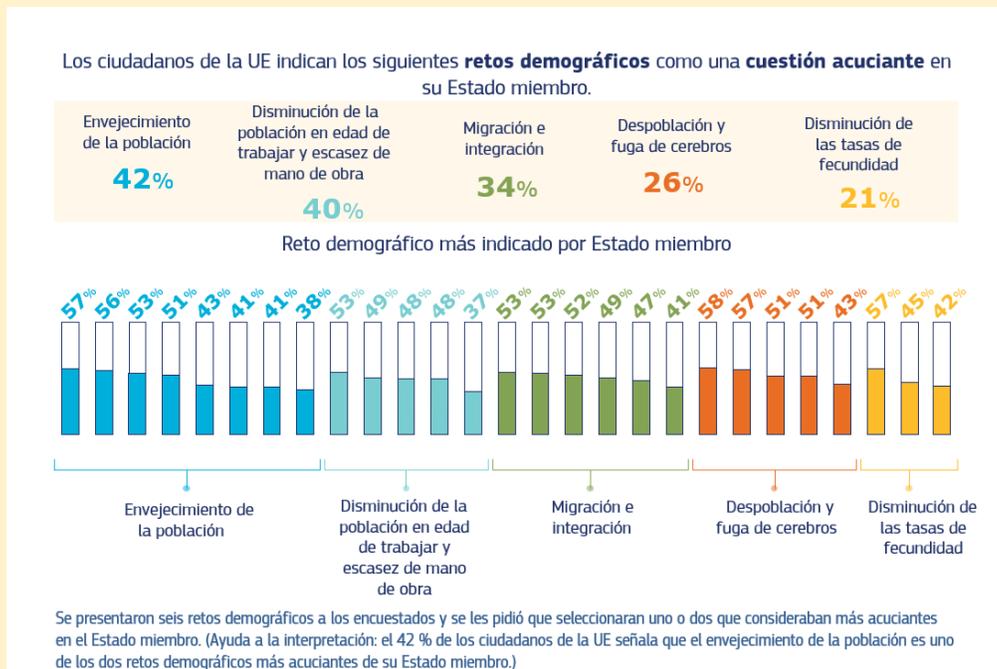
⁷ En una «economía plateada», la actividad económica atiende a las necesidades de las personas de cincuenta años o más, por ejemplo, a través de productos y servicios adquiridos y la actividad económica adicional que genera su gasto. Comisión Europea (2018), «The silver economy – Final report» («La economía plateada – Informe final», documento en inglés), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

y la economía social. Los cambios demográficos también están repercutiendo en el acceso a determinados medicamentos esenciales, al aumentar la demanda de medicamentos adaptados a las afecciones relacionadas con la edad y a la atención geriátrica, influyendo así en las prioridades farmacéuticas de I+D. Además, la escasez de mano de obra puede obstaculizar la ambición de aumentar la producción local.

El cambio demográfico agrava el reto de la productividad. Una mayor productividad, impulsada en parte por la innovación y la automatización (por ejemplo, el uso de la robótica o la inteligencia artificial), así como la acumulación de salarios vinculados a esta evolución, pueden ofrecer un «dividendo de longevidad» que contribuya a contrarrestar el declive de la población en edad de trabajar. Sin embargo, el continuo aumento de la productividad puede resultar difícil, en particular porque las tasas de ahorro más bajas de las generaciones de más edad canalizan los recursos hacia el consumo en lugar de la inversión productiva. Los trabajadores de más edad también están potencialmente más preocupados por la necesidad de actualizar sus capacidades. Además, el envejecimiento de la población reduce la actividad empresarial, ya que las cohortes de más edad tienen menos probabilidades de crear una nueva empresa y la transferencia intergeneracional de empresas se hace más compleja y menos frecuente.

¿Cómo ven los europeos el cambio demográfico y sus consecuencias?

Según los nuevos resultados de la encuesta del Eurobarómetro, siete de cada diez europeos coinciden en que las tendencias demográficas ponen en peligro la **prosperidad** económica y la **competitividad** de la UE a largo plazo.



La mayoría de los europeos (51 %) considera que la gestión del cambio demográfico debe **seguir siendo una prioridad política**, tanto para la UE como para los Estados miembros, y una gran mayoría (el 85 %) está de acuerdo en que esto requiere una **estrecha cooperación entre todos los niveles de gobierno**.

Al ser preguntados acerca de soluciones políticas, las medidas preferidas por los ciudadanos para abordar el envejecimiento de la población son garantizar unas **pensiones** adecuadas que sigan siendo asequibles para las **generaciones futuras** (49 %), así como la prestación de servicios **sanitarios** asequibles y de alta calidad (49 %). En el mercado laboral, los ciudadanos consideran que las medidas que abordan el **desempleo juvenil** son las más eficaces (61 %), seguidas de políticas de **conciliación de la vida familiar y la vida profesional** (48 %)⁸.

El envejecimiento de la población ejerce una mayor presión sobre los presupuestos públicos. El descenso de la población en edad de trabajar ejerce una presión a la baja sobre los ingresos procedentes del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de las cotizaciones a la seguridad social. Por el contrario, a medida que la población envejece, se prevé que el gasto en asistencia sanitaria, cuidados de larga duración y pensiones aumente del 24,6 % del PIB en 2019 a casi el 27 % en 2040⁹. Como consecuencia de ello, la presión sobre los presupuestos públicos puede reducir el margen de maniobra presupuestario disponible para la inversión en otras prioridades políticas, como las transiciones ecológica y digital. Además, una sociedad que envejece requiere inversiones en soluciones de movilidad e infraestructuras adaptadas¹⁰ que puedan beneficiar a toda la población y llevarse a cabo de manera ecológica y digital.

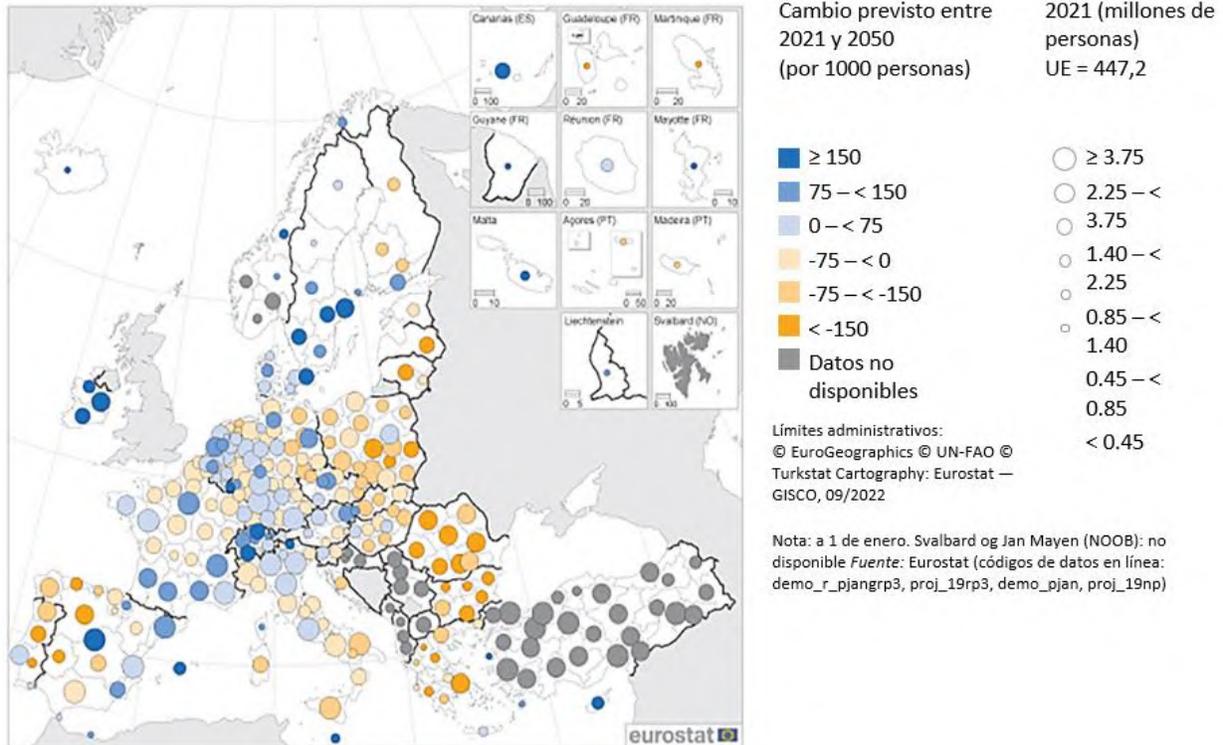
La transformación demográfica de la UE interactúa con otras megatendencias mundiales, como las transiciones ecológica y digital. Las emisiones de carbono están estrechamente relacionadas con el nivel de ingresos, pero también con el perfil de edad de los consumidores. Aunque consumen menos en términos absolutos, las personas mayores tienden a vivir en hogares más pequeños y tienen mayores necesidades de consumo de energía, lo que da lugar a más emisiones per cápita. También están más representadas en las zonas rurales, donde la dependencia del uso del automóvil es mayor. Dado que la proporción de personas mayores en la población va en aumento, se calcula que, de aquí a 2060, las personas mayores de sesenta y cinco años generarán hasta el 39 % de las emisiones. Al mismo tiempo, el cambio climático y la contaminación atmosférica tienen efectos perjudiciales en la mortalidad y la morbilidad de la población, afectando especialmente a los grupos más vulnerables, incluidas las personas mayores. La crisis climática y la degradación del medio ambiente también pueden desempeñar un papel en las decisiones de tener hijos o no. En el contexto de la transición digital, la tecnología puede hacer que la salud y los cuidados de larga duración sean más rentables y mejorar el acceso y la calidad de los servicios, también en las regiones rurales y remotas y para las personas con discapacidad o movilidad reducida. Sin embargo, una mala infraestructura digital y unos bajos niveles de capacidades digitales pueden agravar las brechas entre regiones, grupos y generaciones.

⁸ Edición Flash del Eurobarómetro n.º 534, «Demographic change in Europe» («Cambio demográfico en Europa», documento en inglés) (Fieldwork: 1/9 – 14/9/2023).

⁹ Comisión Europea (2021), *The 2021 Ageing Report, Economic & Budgetary Projections for the EU Member States* [«Informe sobre el envejecimiento de 2021: previsiones económicas y presupuestarias para los Estados miembros de la UE», documento en inglés].

¹⁰ Véase el informe final del Grupo de Alto Nivel sobre el Futuro de la Protección Social y del Estado del Bienestar en la UE (2023).

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN, 2021-2050



Las disparidades territoriales corren el riesgo de aumentar dentro de los Estados miembros y entre ellos. Algunas regiones se enfrentan a los retos combinados del envejecimiento de la población, un porcentaje bajo y estancado de personas con educación terciaria y la emigración de los jóvenes y las personas con formación. Esta situación puede hacer que caigan en una trampa para el desarrollo del talento, limitando su capacidad para construir economías sostenibles, competitivas y basadas en el conocimiento¹¹. Como consecuencia de los cambios demográficos y las transformaciones estructurales, muchas regiones menos desarrolladas y rurales se enfrentan cada vez más a carencias de mano de obra y de capacidades, así como a una baja competitividad regional y capacidad para atraer inversiones, con diferencias entre las zonas urbanas y rurales en algunos países¹². Estas disparidades territoriales también socavan la cohesión social y la confianza en las instituciones y los procesos democráticos en Europa¹³.

3. HERRAMIENTAS POLÍTICAS: ABORDAR Y GESTIONAR EL CAMBIO DEMOGRÁFICO

Los responsables políticos a todos los niveles deben crear un entorno que permita a las personas de toda la Unión hacer realidad sus opciones vitales y conciliar la vida familiar y

¹¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Aprovechar el talento en las regiones de Europa», COM(2023) 32 final.

¹² La cohesión en Europa en el horizonte de 2050: octavo informe sobre la cohesión económica, social y territorial, SWD (2022) 24 final.

¹³ Comisión Europea (2021), «The Demographic Landscape of EU Territories» [«Paisaje demográfico de los territorios de la UE», documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

la vida profesional. Complementar estos esfuerzos, la migración legal y la integración efectiva de los nacionales de terceros países que residen legalmente en la UE puede ayudar a aliviar las presiones del mercado laboral y proporcionar un impulso adicional a la innovación y el espíritu empresarial. Ya se dispone de un amplio conjunto de instrumentos políticos de la UE para ayudar a los Estados miembros a gestionar el cambio demográfico y sus repercusiones. El conjunto de instrumentos presentado en la presente Comunicación se basa en las mejores y prometedoras prácticas de toda la Unión y complementa la acción a nivel nacional. Reconoce la necesidad de tener en cuenta la dimensión territorial de los cambios demográficos, en particular en las regiones que sufren el fenómeno del declive demográfico y una importante movilidad hacia el exterior de los jóvenes trabajadores («fuga de cerebros»).

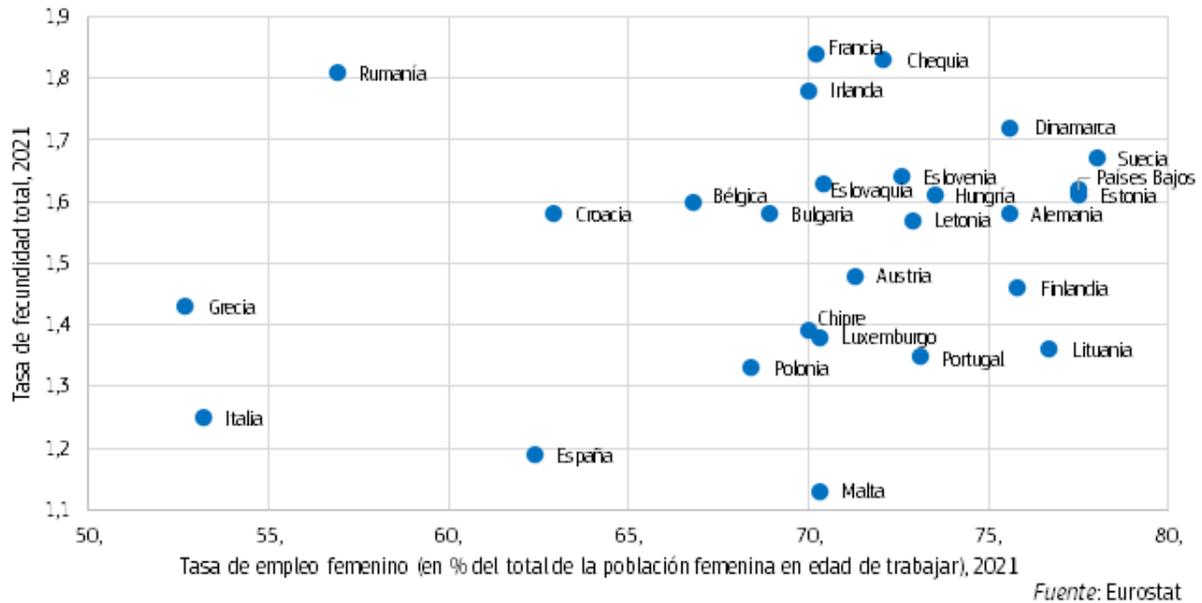
UN ENFOQUE GLOBAL DEL CAMBIO DEMOGRÁFICO



3.1. Conciliar las aspiraciones familiares y el trabajo remunerado

Se debe apoyar a todos para poder elegir tanto una carrera profesional como una familia. La elección de tener hijos es personal. Sin embargo, la calidad de vida, la disponibilidad de cuidados y vivienda, así como las oportunidades de trabajo y unos ingresos adecuados, pueden configurar estas opciones. Existe una tendencia creciente de los jóvenes a posponer la decisión de crear una familia o limitar su tamaño. Sin embargo, cuando se les pregunta, muchos de ellos, especialmente las mujeres con un alto nivel educativo, indican que desearían tener más hijos de los que realmente tienen. Entre los elementos clave que explican la brecha entre el tamaño real de la familia y el deseado figuran la dificultad de conciliar las responsabilidades laborales y asistenciales y las persistentes desigualdades de género, así como la inseguridad económica y social vinculada a las perspectivas de empleo, el coste de la vida y la vivienda.

TASAS DE EMPLEO FEMENINO Y DE FECUNDIDAD EN LA UE



Para alcanzar el objetivo relativo a la tasa de empleo de la UE para 2030¹⁴, debemos esforzarnos por reducir al menos a la mitad la brecha de género en el empleo en comparación con 2019. El aumento de la participación laboral de las mujeres podría ser una de las soluciones más eficaces para hacer frente a las consecuencias negativas del envejecimiento de la población¹⁵. A pesar de las mejoras experimentadas en las últimas décadas, la participación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo inferior a la de los hombres. En la UE, la tasa de empleo de las mujeres se mantiene 10,7 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres y muestra variaciones significativas entre los Estados miembros (que oscilan entre 20,1 puntos porcentuales en Rumanía y 1,4 puntos porcentuales en Lituania).¹⁶ Algunos Estados miembros, como **Suecia y Dinamarca**, logran tener tasas de empleo relativamente elevadas superiores al 75 % entre las mujeres (junto con brechas de género en el empleo inferiores a la media), mientras que sus tasas de fecundidad también ocupan un lugar relativamente elevado en comparación con la UE. Sin embargo, las mujeres en casi todos los Estados miembros, incluidos los mencionados anteriormente, trabajan a tiempo parcial con más frecuencia que los hombres, y la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo considerable, en particular en el caso de las mujeres con hijos, con diferencias importantes entre los Estados miembros¹⁷.

Se calcula que las responsabilidades asistenciales no remuneradas impiden la incorporación al mercado laboral de 7,7 millones de mujeres en la UE. En comparación, se calcula que solo 450 000 hombres están afectados a este respecto¹⁸. La participación en el

¹⁴ En la Cumbre Social de Oporto de 2021, los jefes de Estado y de Gobierno de la UE, entre otras cosas, respaldaron el objetivo principal en materia de empleo para 2030 del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, esforzándose por que al menos el 78 % de la población de entre 20 y 64 años tuviera empleo de aquí a 2030.

¹⁵ Comisión Europea (2019), «Demographic Scenarios for the EU: Migration, population and education» [«Hipótesis demográficas para la UE: migración, población y educación», documento en inglés]. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

¹⁶ Véase el cuadro de indicadores sociales del pilar europeo de derechos sociales.

¹⁷ En 2021, los ingresos brutos por hora de las mujeres eran, por término medio, un 12,7 % inferiores a los de los hombres en la UE; la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE se registró en Estonia (20,5 %) y la más baja en Luxemburgo (-0,2 %).

¹⁸ Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2020), «Gender inequalities in care and consequences for the labour market» [«Desigualdades de género en los cuidados y consecuencias para el mercado laboral», documento en inglés].

mercado laboral de las madres con bebés se ha deteriorado incluso en las dos últimas décadas¹⁹, lo que a menudo ha afectado a su carrera profesional y a sus ingresos durante años. La intensidad de la asistencia también es importante: solo el 35 % de los cuidadores no profesionales que prestan más de cuarenta horas semanales de cuidados están empleados (frente al 71 % de los que prestan menos de diez horas)²⁰. Las mujeres siguen estando muy infrarrepresentadas en muchas profesiones con escasez de personal, como las TIC. Esto agrava la escasez de mano de obra y la tasa de dependencia de las personas mayores, con menos personas económicamente activas tanto en la actualidad como en el futuro. El aumento adicional de la necesidad de cuidados debido al envejecimiento puede afectar a las mujeres de manera desproporcionada, ya que la carga de los cuidados no profesionales se sigue distribuyendo de forma desigual.

Unos servicios de atención a la infancia asequibles, accesibles y de buena calidad permiten a los padres conciliar el trabajo remunerado y la vida familiar.

La Estrategia de la UE sobre los Derechos del Niño²¹ subrayó que debe garantizarse el acceso a una educación inclusiva, no segregada y de calidad. En 2022, solo algo más de un tercio de los niños menores de tres años (35,7 %) de la UE recibieron atención y educación de la primera infancia formal, con diferencias significativas dentro de los países y entre ellos, y unas tasas de participación considerablemente más bajas para los niños en situaciones desfavorecidas. Solo nueve Estados miembros han alcanzado el objetivo

Croacia, en su plan de recuperación y resiliencia, tiene por objeto ampliar la atención y educación de la primera infancia invirtiendo unos 215 millones EUR. Su objetivo es garantizar a todos los niños de más de cuatro años un lugar en la atención y educación de la primera infancia, al tiempo que se crean 22 500 nuevas plazas a través de inversiones en construcción y renovación, reduciendo así las desigualdades regionales.

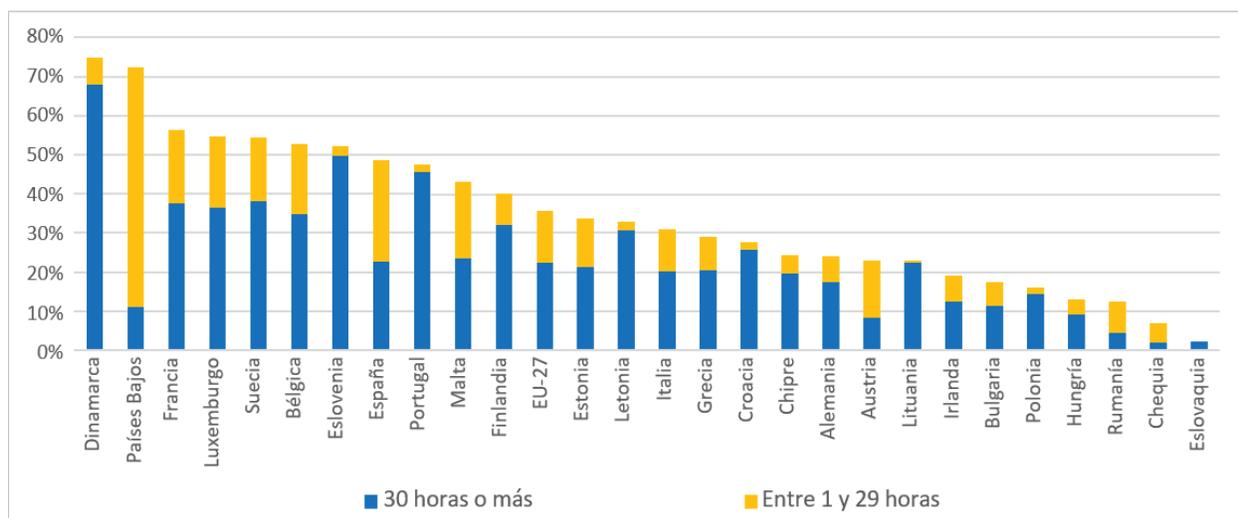
revisado de Barcelona para 2030 del 45 % de tasa de participación en la atención y educación de la primera infancia. Solo en **Dinamarca** la atención a la infancia a tiempo casi completo es una realidad para la mayoría de los niños menores de tres años. La ampliación de unos servicios asistenciales asequibles y de buena calidad, como, por ejemplo, se ha hecho en el plan de recuperación y resiliencia de **Portugal**, puede tener un efecto positivo en el empleo de las mujeres, especialmente en países con bajas tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral y bajas cuotas de prestación de cuidados profesionales. Las regiones rurales y remotas con escasa disponibilidad de servicios asistenciales se beneficiarían sustancialmente de la ampliación de las infraestructuras sociales. A su vez, unos servicios de atención a la infancia accesibles, asequibles y de buena calidad permiten a los padres formar una familia mientras permanecen activos para obtener ingresos independientes y proseguir su carrera profesional.

¹⁹ *Employment and Social Developments in Europe Annual Review* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual», documento en inglés], SWD(2023) 248 final.

²⁰ Van der Ende, M. et al.: *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU* [«Estudio sobre la incidencia y los costes de los cuidados de larga duración no profesionales en la UE», documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021.

²¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Estrategia de la UE sobre los Derechos del Niño», COM(2021) 142 final.

NIÑOS EN SERVICIOS PROFESIONALES DE ATENCIÓN A LA INFANCIA (PORCENTAJE DE NIÑOS MENORES DE TRES AÑOS)



Las fórmulas de trabajo flexible y las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional pueden aligerar la carga asistencial para las mujeres. La experiencia adquirida en los Estados miembros muestra que existen diversas medidas que pueden tener efectos duraderos en el reequilibrio de la carga de los cuidados entre los progenitores, incluidos modelos de trabajo flexible y derechos de permiso adecuados, en particular el permiso de paternidad y un permiso parental bien remunerado intransferible, en combinación con medidas que aumenten su uso. Los padres de la UE tienen derecho a al menos diez días de permiso de paternidad remunerado y a cuatro meses de permiso parental remunerado, pero estos derechos se han transpuesto de diferentes maneras hasta la fecha. Por ejemplo, **España** y **Finlandia** ofrecen duraciones comparativamente elevadas del permiso de paternidad²². Sin embargo, el uso del permiso parental por parte de los padres sigue siendo, en general, bajo. El permiso para cuidadores, previsto de forma generosa en los **Países Bajos**, por ejemplo, también puede ayudar a las personas que deben ocuparse de otros familiares dependientes a permanecer en el mercado laboral. Las fórmulas de trabajo flexible pueden ayudar a adaptar el tiempo de trabajo a las responsabilidades familiares, incluido un trabajo a tiempo parcial equilibrado entre hombres y mujeres. Aprovechar el teletrabajo, siempre que sea posible y en las condiciones adecuadas, también puede contribuir a una mejor conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

Las reformas específicas en materia de fiscalidad y prestaciones pueden garantizar que el trabajo sea rentable. Por término medio, una madre soltera mal remunerada que acepta un empleo en la UE pierde alrededor de dos tercios de sus ingresos salariales brutos, debido a una combinación de costes asociados a la atención a la infancia, prestaciones retiradas e impuestos²³. Unos sistemas fiscales y de prestaciones bien diseñados garantizan que tanto las personas como

²² Comisión Europea (2022), «The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead, Publications Office of the European Union» [«La transposición de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional en los Estados miembros de la UE: un largo camino por delante», documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

²³ OCDE (2022), «Net childcare costs in EU countries» [«Costes asociados a la atención a la infancia netos en países de la UE», documento en inglés], 2021.

las familias tengan una mejor posición económica a la hora de aceptar un trabajo remunerado, por ejemplo, eliminando los desincentivos fiscales para los segundos trabajadores. La reducción del impuesto sobre la renta de las personas físicas o la introducción o ampliación de los créditos del impuesto sobre la renta para las personas con rentas bajas pueden contribuir a que las personas ocupen un empleo remunerado, preservando al mismo tiempo la progresividad de la fiscalidad directa para salvaguardar la financiación de la protección social y la inversión pública. Las prestaciones por hijos pueden contribuir temporalmente a la formación de la familia. Sin embargo, es importante garantizar que su diseño sea específico y no desincentive la aceptación del trabajo remunerado por parte de las mujeres, como aborda, por ejemplo, la «asignación de asistencia flexible» de **Finlandia**.

Herramientas clave a escala de la UE:

- La **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional**²⁴ introdujo los derechos a un permiso de paternidad remunerado, a un permiso parental remunerado, a un permiso para cuidadores y a solicitar fórmulas de trabajo flexible para todos los progenitores que trabajan (de hijos de hasta ocho años como mínimo).
- Otras protecciones jurídicas incluyen, en particular, la **Directiva de maternidad**²⁵ (derecho a un permiso mínimo de maternidad y protección contra el despido durante el permiso) y la **Directiva relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**²⁶ (protección contra el despido durante el permiso de paternidad y el permiso por adopción).
- La **Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia**²⁷ anima a los Estados miembros a aumentar la participación en estos servicios estableciendo objetivos ambiciosos y apoya la prestación de servicios de calidad, asequibles y accesibles, prestando especial atención a la inclusión de los niños procedentes de entornos desfavorecidos.
- La **Declaración sobre las mujeres en el ámbito digital** compromete a los Estados miembros a impulsar la participación de las mujeres en el panorama digital, trabajando con los sectores público y privado y con la sociedad civil para lograr la igualdad en la tecnología.

Próximos pasos decisivos:

- La revisión de la **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional** en 2027 brindará la oportunidad de evaluar si las normas siguen ajustándose a la evolución de las prácticas laborales.
- En el contexto de su Estrategia para la Igualdad de Género, la Comisión organizará una **campaña sobre los derechos de conciliación de la vida familiar y la vida profesional** para sensibilizar a los progenitores y cuidadores sobre sus derechos y pondrá en marcha

²⁴ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

²⁵ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

²⁶ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

²⁷ Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01).

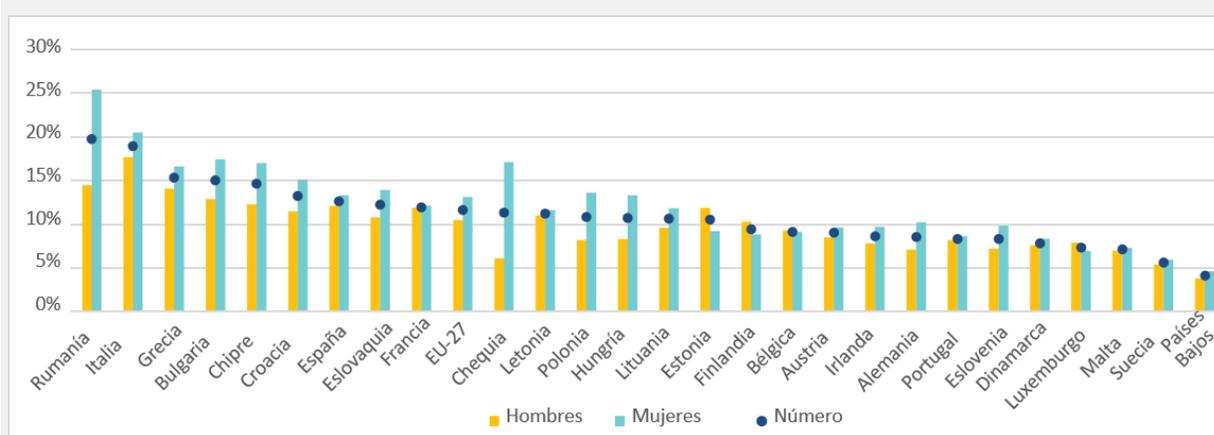
una convocatoria en el marco del **programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores** sobre proyectos destinados a promover una organización del tiempo de trabajo favorable para la vida familiar y a reconocer el valor de los cuidados.

- Se espera que, a más tardar en junio de 2024, los Estados miembros informen a la Comisión de las medidas aplicadas o previstas en el marco de la **Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia** para cumplir los objetivos acordados para 2030.

3.2. Apoyar y capacitar a las generaciones más jóvenes para que prosperen

Aún no se ha aprovechado plenamente el potencial de los jóvenes en Europa. En 2022, más de uno de cada diez jóvenes de entre 15 y 29 años en la UE no trabajaba, ni estudiaba ni recibía formación (ninis)²⁸, entre ellos el 13,1 % de las mujeres jóvenes, el 20 % de ellas nacidas fuera de la UE, y el 56 % de los jóvenes gitanos de entre 16 y 24 años. Este problema muestra disparidades territoriales significativas en toda la UE, con tasas especialmente elevadas de ninis en las regiones meridionales y orientales de la misma, así como en las regiones ultraperiféricas de Francia. En algunas de estas regiones, más de una cuarta parte de los jóvenes eran ninis. Los jóvenes que pertenecen a familias de entornos desfavorecidos, como padres con bajos niveles educativos, tienden a tener peores resultados en clase y corren un mayor riesgo de abandonar prematuramente los estudios. El hecho de no estudiar y estar desempleado impide que los jóvenes adquieran experiencia y aprendan en el puesto de trabajo, lo que puede afectar a sus perspectivas de empleo a largo plazo. Esto agrava las tasas de dependencia de la población activa y ocupada en relación con la población no activa.

JÓVENES (DE ENTRE 15 Y 29 AÑOS) QUE NI ESTUDIAN NI TRABAJAN NI RECIBEN FORMACIÓN, 2022



La capacitación de los jóvenes comienza fomentando un entorno propicio para todos los niños. Se debe proteger, apoyar y capacitar a los niños. Esto reviste especial importancia durante los años formativos de la vida de un niño. Junto con el apoyo a los ingresos de los padres, las

²⁸ Véase el cuadro de indicadores sociales del pilar europeo de derechos sociales.

principales soluciones políticas incluyen garantizar el acceso de los niños a servicios inclusivos y de calidad, en particular la atención y educación de la primera infancia, la educación básica (incluidas las actividades escolares), la asistencia sanitaria y la nutrición. Por ejemplo, **Bulgaria** invierte 245 millones EUR del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) para modernizar las herramientas de enseñanza y mejorar el aprendizaje de CTIM en las escuelas mediante la creación de un centro nacional y tres centros regionales de CTIM, así como de más de 2 200 laboratorios de CTIM y aulas de alta tecnología. Los jóvenes con vulnerabilidades diversas o múltiples, como los que abandonan prematuramente los estudios o los jóvenes con discapacidad o problemas de salud, deben recibir un apoyo personalizado.

Promover el acceso de los jóvenes a empleos de calidad, a una vivienda asequible y a un nivel de vida digno es crucial para sus perspectivas a largo plazo. Las inversiones en educación y formación son esenciales para movilizar a los jóvenes y dotarlos de capacidades básicas y de otras con perspectivas de futuro, como las necesarias para las transiciones ecológica y digital, como se hizo en **Italia** con la iniciativa «School 4.0» para transformar 100 000 aulas en espacios de aprendizaje innovadores. Como se subraya en el informe sobre prospectiva estratégica de 2023, con el fin de gestionar el cambio demográfico, la UE necesita instrumentos sólidos para la previsión detallada de las capacidades y las necesidades de mano de obra en sectores clave. Además, para facilitar la transición de la escuela al trabajo, el acercamiento a los jóvenes desempeña un papel importante, como ha hecho, por ejemplo, **Eslovenia** con sus «embajadores» juveniles locales, que informan a sus homólogos sobre posibilidades en el marco de la Garantía Juvenil, así como de períodos de prácticas de calidad y de la educación y formación profesionales, incluido el aprendizaje profesional. La movilidad educativa temporal entre regiones y países puede aumentar las oportunidades para los jóvenes. Además de mejorar la integración en el mercado laboral, el acceso a servicios básicos (incluidos los servicios de salud mental) y a viviendas asequibles y eficientes desde el punto de vista energético determina las posibilidades de que los jóvenes creen una familia. En **Hungría**, la ayuda a la vivienda familiar es una subvención estatal no reembolsable para las familias que tienen al menos un hijo, incluidas las parejas del mismo sexo, para comprar o ampliar un piso o una casa. Las familias en núcleos más pequeños pueden optar a la ayuda a la vivienda rural familiar, para retener la población de las zonas rurales. Las regiones que se encuentran en una «trampa para el desarrollo del talento» (o corren el riesgo de estarlo) necesitan un apoyo específico y de base local para la revitalización económica, las oportunidades educativas y un mejor acceso a los servicios y la vivienda.

Herramientas clave a escala de la UE:

- En el contexto de la Estrategia de la UE sobre los Derechos del Niño, la **Garantía Infantil Europea**²⁹ tiene por objeto abordar la exclusión social garantizando a los niños necesitados un acceso efectivo a servicios clave, incluida la atención y educación de la primera infancia gratuita.
- El **Espacio Europeo de Educación** establece siete objetivos para 2025 y 2030³⁰, incluidos la participación en la atención y educación de la primera infancia, el abandono escolar prematuro y el rendimiento insuficiente de los estudiantes.

²⁹ Recomendación (UE) 2021/1004 del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea.

³⁰ Para más información, véase la Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) (2021/C 66/01).

- El **paquete de apoyo al empleo juvenil**³¹ refuerza la **Garantía Juvenil**³², mejorando la integración de los jóvenes en el mercado laboral, en particular reforzando las capacidades para las transiciones digital y ecológica.
- La **Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP)** tiene por objeto modernizar la EFP y dar un nuevo impulso al aprendizaje profesional y al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz.
- La **iniciativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve)** es un programa transfronterizo de movilidad juvenil para ayudar a los jóvenes y a los ninis a integrarse en el mercado laboral.
- El **programa Europa Digital** apoya programas de educación especializada en el ámbito de las capacidades digitales avanzadas, así como la creación de capacidades digitales para los jóvenes, en particular las niñas, por ejemplo, a través de la **Semana de la Programación de la UE**.
- La **Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente** apoya el desarrollo de soluciones de movilidad inteligente que ayuden a prevenir la despoblación y permitan a los jóvenes acceder a servicios básicos (salud, educación) y oportunidades de trabajo.
- La **Estrategia «Oleada de renovación»**³³ tiene por objeto duplicar las tasas anuales de renovación energética en los próximos diez años. La **Iniciativa de Vivienda Asequible** tiene por objeto mejorar el acceso a una vivienda asequible a través del acceso de los proyectos locales a la capacidad técnica y de innovación.
- El **Mecanismo para el Impulso del Talento** ayuda a las regiones de la UE a formar, retener y atraer a personas y a abordar el impacto de la transición demográfica.
- El **marco de competencias financieras UE-OCDE/INFE para la infancia y la juventud en la Unión Europea** tiene por objeto contribuir a mejorar su cultura financiera para permitirles tomar decisiones en torno al dinero que redunden en su interés superior, incluso más adelante en la vida.

Próximos pasos decisivos:

- A principios de 2024, la Comisión actualizará el **marco de calidad para los períodos de prácticas**, que apoya la transición de los jóvenes de la educación y el desempleo al empleo a través de períodos de prácticas de calidad.
- En el marco de la **Garantía Infantil Europea**, veinticuatro Estados miembros han presentado planes de acción nacionales. Los Estados miembros informarán sobre sus progresos en la aplicación cada dos años (a partir de marzo de 2024) y la Comisión revisará los avances generales en 2026.
- En 2023, el **Espacio Europeo de Educación** está siendo objeto de una evaluación intermedia destinada a un proceso de reflexión para apoyar su aplicación. En 2025, la

³¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación», COM(2020) 276 final.

³² Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, «Un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil», que sustituye a la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2020/C 372/01).

³³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Oleada de renovación para Europa: ecologizar nuestros edificios, crear empleo y mejorar vidas», COM(2020) 662 final.

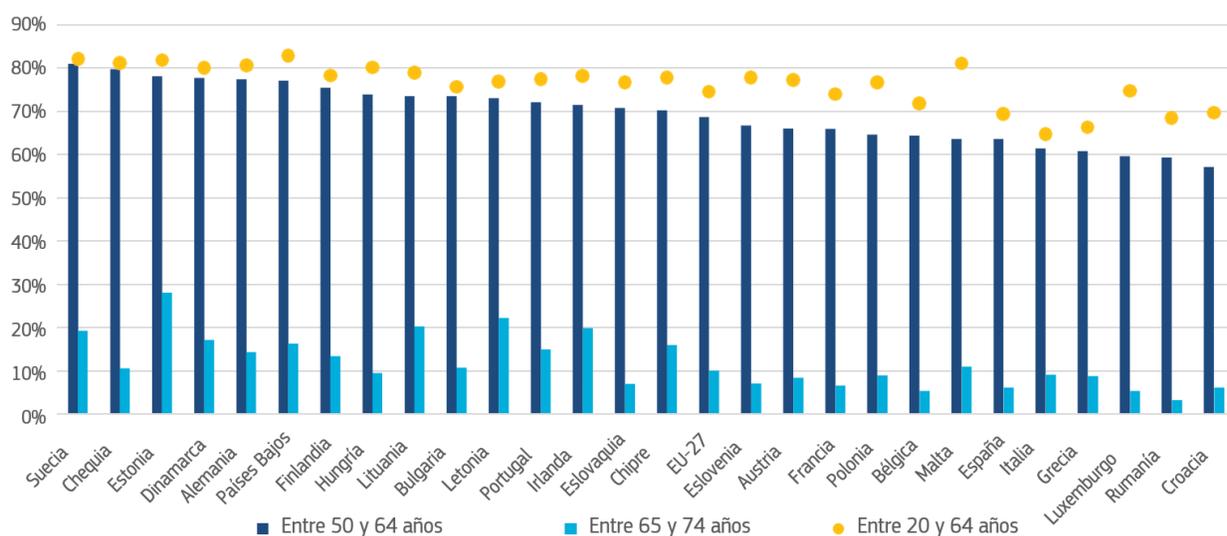
Comisión publicará un informe final sobre el Espacio Europeo de Educación.

- La Comisión supervisa los avances hacia los objetivos para 2025 establecidos en la **Agenda de Capacidades Europea**.
- Las recientes propuestas de la Comisión de **Recomendaciones del Consejo**, si así lo acuerdan los Estados miembros, ayudarán a las autoridades nacionales y al sector de la educación y la formación a proporcionar una **educación y formación digitales** de alta calidad, inclusivas y accesibles para desarrollar las **capacidades digitales** de los ciudadanos europeos.

3.3. Capacitación de las generaciones de más edad y mantenimiento de su bienestar

En una sociedad que envejece, es fundamental capacitar a los trabajadores de más edad para que permanezcan activos durante más tiempo. La tasa media de empleo de los trabajadores de entre 55 y 64 años ha aumentado del 45 % en 2011 al 60,5 % en 2021. Sin embargo, las disparidades entre los Estados miembros en este ámbito siguen siendo considerables, lo que indica que todavía hay margen de mejora. La prolongación de la vida laboral puede permitir que las personas actualicen sus capacidades en el puesto de trabajo y permanezcan activas, ayudando a los empleadores a retener al personal, lo que fomenta al mismo tiempo la transferencia de conocimientos en la mano de obra multigeneracional. Una organización del tiempo de trabajo más flexible ayuda a la retención de los trabajadores de más edad, por ejemplo, con horarios de trabajo flexibles o reducidos, y permite a las personas permanecer más tiempo en su empleo si así lo deciden. El derecho de los trabajadores a solicitar un trabajo flexible (como se reconoce, por ejemplo, en **Bélgica, Francia, Alemania y Países Bajos**) puede contribuir a un cambio cultural hacia prácticas y lugares de trabajo más inclusivos.

TASAS DE EMPLEO POR GRUPO DE EDAD (%)



Las empresas y los trabajadores deben trabajar juntos para adaptar las prácticas laborales y cambiar conceptos y estereotipos preconcebidos sobre las generaciones. El respeto por los ciudadanos de más edad y su bienestar es una piedra angular de una «sociedad de la longevidad» próspera en general. Las estrategias de la Unión de la Igualdad adoptadas por la Comisión en 2020 y 2021³⁴ subrayan la necesidad de luchar contra los estereotipos y la discriminación basada en la edad dentro de sus respectivas competencias, promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y ofrecer a todos las mismas oportunidades para contribuir y prosperar. Debe aprovecharse plenamente el potencial de la tecnología para crear un espacio de trabajo adaptado a las necesidades cambiantes a lo largo de toda la vida útil (por ejemplo, mayor disponibilidad de puestos de trabajo ergonómicos, uso de los denominados «cobots» o sistemas híbridos de montaje hombre-máquina para reducir el riesgo de lesiones por esfuerzo).

El envejecimiento de la población aumentará la demanda de planificación financiera a lo largo de la vida. Una mayor participación en los regímenes complementarios profesionales e individuales de jubilación puede complementar los ingresos de la jubilación, en particular a través de estructuras destinadas a aumentar la inscripción en regímenes profesionales de jubilación o en el producto paneuropeo de pensiones individuales³⁵. Lograr mejores resultados para los ciudadanos que invierten en la preparación para acontecimientos futuros (como la jubilación, la educación de sus hijos o el acceso a la vivienda) es un objetivo clave de la unión de los mercados de capitales³⁶. La integración transfronteriza de los servicios financieros también puede mejorar la oferta de instrumentos financieros pertinentes, como los seguros de cuidados de larga duración. Una mejor educación financiera puede capacitar a los ciudadanos a este respecto. Paralelamente, los esfuerzos para promover el acceso inclusivo a los pagos y a los servicios bancarios pueden garantizar que nadie se quede atrás, en particular las personas mayores.

La promoción de la salud y la prevención de enfermedades son factores clave para una longevidad saludable. A medida que aumenta la esperanza de vida, la carga de las enfermedades no transmisibles está aumentando, también en el caso del cáncer, que afecta de forma desproporcionada a las personas mayores. Para ello es necesario mejorar la disponibilidad de los servicios de prevención de enfermedades y el acceso a ellos, así como el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades no transmisibles. Un estilo de vida saludable requiere un enfoque general centrado en las personas para los servicios asistenciales y de apoyo, que promueva el paso del tratamiento a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades; la integración y coordinación de los servicios a lo largo de la atención, la autonomía y la vida independiente; y el fomento, para todas las generaciones, de un estilo de vida activo y saludable, combinado con una buena salud y bienestar mentales, que puede incluir servicios comunitarios y actividades de voluntariado. Por ejemplo, en **Rumanía**, con la ayuda del MRR, el desarrollo del sistema de sanidad electrónica y telemedicina contribuye a mejorar el acceso a una amplia gama de servicios sanitarios, en particular en las zonas rurales y las ciudades pequeñas.

³⁴Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025; Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ para 2020-2025; Marco estratégico de la UE para los gitanos para 2020-2030; Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025; Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030.

³⁵ Véase también el informe final del Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones (2019).

³⁶ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2014/65/UE y (UE) 2016/97 por lo que respecta a las normas de protección de los inversores minoristas en la Unión y Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1286/2014 en lo que respecta a la modernización del documento de datos fundamentales, COM(2023) 279 final.

La asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración deben reforzarse y ser más rentables, al tiempo que se mitiga la pobreza de las personas mayores, que afecta especialmente a las mujeres. En particular, unos servicios asistenciales asequibles y de alta calidad pueden reducir las responsabilidades familiares de los aproximadamente cincuenta y tres millones de cuidadores no profesionales de la UE, de los cuales solo el 65 % trabaja a tiempo completo. Invertir en cuidados es importante para atraer y retener el talento en el sector. Los cuidadores profesionales deben beneficiarse de mejores salarios y condiciones de trabajo y de una formación adecuada, y las profesiones pertinentes deben ser más atractivas, como se refleja, por ejemplo, en la hoja de ruta de **Francia** para apoyar el envejecimiento de los ciudadanos franceses en casa³⁷. El personal sanitario también está sujeto a desequilibrios relacionados con el envejecimiento de los trabajadores, la falta de sustitución en las facultades de medicina y la fuerte competencia internacional por médicos y enfermeros. Estos desequilibrios se agravan a nivel territorial dada la necesidad de racionalizar la prestación de servicios sanitarios en las regiones con una población en declive. Siempre que los usuarios, así como los profesionales sanitarios y asistenciales tengan las capacidades digitales pertinentes, las tecnologías digitales pueden facilitar servicios rentables y de mejor calidad a través de herramientas sanitarias digitales y tecnologías asistenciales. Además, pueden facilitar el contacto social para reducir la soledad, que también afecta a la salud mental.

Para garantizar unas pensiones adecuadas y sostenibles, las reformas de las pensiones deben ir acompañadas de políticas de apoyo al mercado laboral. Muchos Estados miembros han llevado a cabo reformas de las pensiones en las dos últimas décadas, aumentando la edad legal de jubilación y adaptando las condiciones. Sin embargo, algunos Estados miembros siguen rezagados³⁸ y las reformas de las pensiones requieren medidas de acompañamiento para dar sus frutos. Entre ellas se incluyen reformas del mercado laboral para proporcionar asistencia personalizada y oportunidades

de aprendizaje permanente, incentivar el comportamiento de búsqueda de empleo y ofrecer subvenciones al empleo a los trabajadores de más edad, tal como se hace con la «Iniciativa de Empleo 50+» específica de **Austria**. Estas políticas activas del mercado laboral son esenciales para ayudar a los desempleados de larga duración a permanecer en la población activa, respetando al mismo tiempo sus diversas necesidades. Las personas mayores que deseen trabajar más allá de la edad de jubilación deben recibir apoyo para hacerlo. Los ajustes de las políticas deberían ofrecer opciones atractivas para aplazar la jubilación y eliminar los límites de ingresos y otros obstáculos.

La **Garantía de Empleabilidad para los Trabajadores de Italia** tiene por objeto ayudar a las personas a integrarse en el mercado laboral, prestando especial atención a las mujeres, los desempleados de larga duración, los trabajadores con discapacidad, los jóvenes y los trabajadores de más edad. Se asigna a la Iniciativa un presupuesto de 4 400 millones EUR con cargo a NextGenerationEU.

³⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la Estrategia Europea de Cuidados, COM(2022) 440 final.

³⁸En 2023, cinco Estados miembros recibieron recomendaciones específicas por país sobre la sostenibilidad a largo plazo de sus sistemas de pensiones y el envejecimiento activo (Chequia, Alemania, Irlanda, Luxemburgo y Polonia).

La sostenibilidad fiscal y la adecuación pueden aumentar mejorando la composición de las finanzas públicas y la base de ingresos de los sistemas de protección social. Si bien los ingresos generados por las rentas del trabajo³⁹ seguirán desempeñando un papel en la financiación del Estado del bienestar, es necesaria una reflexión más holística sobre la combinación fiscal óptima a la luz de las tendencias demográficas, en particular evaluando el margen de mejora de la tributación del capital para compensar la disminución de la cuota de los impuestos sobre el trabajo. Además, la composición de las finanzas públicas puede hacerse más respetuosa con el crecimiento, el empleo y el medio ambiente desplazando la carga fiscal del trabajo⁴⁰ hacia la fiscalidad energética y medioambiental. Desde 2022, la Comisión organiza un simposio fiscal anual que reúne a responsables políticos, académicos, empresas y la sociedad civil para reflexionar sobre cómo adaptar nuestra combinación fiscal con vistas a 2050. Por último, la reducción del gasto de baja prioridad o ineficaz puede ayudar a priorizar y mejorar la eficiencia de los presupuestos públicos.

Herramientas clave a escala de la UE:

- La **Directiva marco de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo**⁴¹ tiene por objeto garantizar la seguridad y la salud de las personas en el trabajo.
- La **Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo**⁴² protege contra la discriminación por motivos de edad en el trabajo.
- La **Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración** en el mercado laboral⁴³ ofrece orientaciones políticas para las medidas de activación a nivel nacional.
- En el marco de la Estrategia Europea de Cuidados, la **Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles**⁴⁴ ofrece orientaciones a los Estados miembros para reforzar la adecuación, la disponibilidad y la calidad de los cuidados de larga duración para todas las personas que los necesiten y para mejorar las condiciones de trabajo de los cuidadores.
- La **Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa**⁴⁵ ayuda a los Estados miembros a reformar sus redes de seguridad social mediante el fomento de una ayuda a la renta adecuada, su cobertura y aprovechamiento, el

³⁹ Los impuestos sobre el trabajo representaron el 51,4 % de los ingresos fiscales totales de la UE en 2021.

⁴⁰ En particular, mediante la reducción de la cuña fiscal para los trabajadores con ingresos bajos y medios, con el fin de incentivar el trabajo remunerado.

⁴¹ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

⁴² Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

⁴³ Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (2016/C 67/01).

⁴⁴ Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles (2022/C 476/01).

⁴⁵ Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa (2023/C 41/01).

acceso a los servicios y la integración en el mercado laboral.

- La **Ley Europea de Accesibilidad**⁴⁶ hace que los productos y servicios clave sean más accesibles para las personas mayores y las personas con discapacidad, incluidos los servicios electrónicos y determinados elementos de los servicios de transporte.
- La **iniciativa «Más sanos juntos»** ayuda a los países de la UE a reducir la carga de las principales enfermedades y a mejorar la salud y el bienestar de los ciudadanos, contribuyendo al envejecimiento saludable.
- El **enfoque global en materia de salud mental** presenta veinte iniciativas emblemáticas e identifica 1 230 millones EUR de apoyo de la UE a actividades que promueven una buena salud mental entre generaciones, centrándose en los grupos vulnerables.
- El **Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer** apoya, coordina y complementa las acciones de los Estados miembros para reducir la carga del cáncer en toda la trayectoria de la enfermedad, en particular con la **Recomendación del Consejo sobre un nuevo enfoque de la UE para el cribado del cáncer**⁴⁷.
- El **producto paneuropeo de pensiones individuales** es un plan de pensiones individual voluntario que ofrecen las instituciones financieras para brindar a los ciudadanos una nueva opción de ahorrar con vistas a su jubilación.
- El **marco de competencias financieras UE-OCDE/INFE para los adultos en la Unión Europea** promueve las capacidades financieras de los adultos apoyando, entre otras cosas, programas de alfabetización financiera e intercambios de buenas prácticas.
- La **calculadora de huella de la persona consumidora**⁴⁸ permite a los ciudadanos estimar su huella ambiental y ofrece consejos para cambiar su comportamiento hacia patrones más sostenibles.

Próximos pasos decisivos:

- La Comisión pide a los colegisladores que trabajen en pos de un rápido acuerdo sobre sus propuestas de **normas para los organismos de igualdad**⁴⁹.
- El **Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad** promueve el intercambio de prácticas en materia de igualdad de edad y lucha contra el edadismo, y publicará un documento de resultados en la primavera de 2024.
- A más tardar en junio de 2024, se recomienda a los Estados miembros que informen a la Comisión de las medidas aplicadas o previstas en virtud de la **Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad**,

⁴⁶ Directiva (UE) 2019/882, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios.

⁴⁷ Recomendación del Consejo, de 9 de diciembre de 2022, relativa a la mejora de la prevención mediante la detección precoz: un nuevo enfoque de la UE para el cribado del cáncer en sustitución de la Recomendación 2003/878/CE (2022/C 473/01).

⁴⁸ <https://knowsdgs.jrc.ec.europa.eu/es/cfc>

⁴⁹ Propuesta de Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en asuntos de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se suprimen el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, COM/2022/689 final; y propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE, COM(2022) 688.

que complementen el seguimiento continuo y el apoyo a las reformas nacionales.

- Los ganadores del **Premio Ciudad Accesible de 2024** se anunciarán durante la conferencia que conmemora el Día Internacional de las Personas con Discapacidad en diciembre de 2023.
- En 2024, la Comisión publicará el **informe sobre la adecuación de las pensiones** (conjuntamente con el Comité de Protección Social) y el **informe sobre el envejecimiento** (conjuntamente con el Grupo sobre el envejecimiento).
- A más tardar en diciembre de 2025, se recomienda a los Estados miembros que informen sobre la aplicación de la **Recomendación del Consejo sobre un nuevo enfoque de la UE para el cribado del cáncer**.

3.4. Escasez de mano de obra y gestión de la migración legal

En 2022, la escasez de mano de obra se situó en un nivel históricamente elevado en la UE. Si bien la tasa de empleo en la UE alcanzó un nuevo máximo histórico, alrededor del 30 % de todas las empresas notificaron escasez de mano de obra⁵⁰ y el 74 % de las pymes afirman que se enfrentan a una falta de trabajadores cualificados⁵¹. La escasez de mano de obra existe en diversos sectores y ocupaciones en todos los niveles de cualificación y está previsto que aumente. Aunque la activación de las personas en edad de trabajar, en particular las mujeres, los jóvenes y las personas mayores, la reducción de la escasez de capacidades, la mejora de las condiciones de trabajo en determinados sectores y la movilidad dentro de la UE son vitales para mitigar la escasez de mano de obra, no bastará con satisfacer las necesidades en todas las ocupaciones con escasez⁵². La migración legal desde países no pertenecientes a la UE también puede ayudar a los empleadores a cubrir vacantes en todos los niveles de capacidades, por ejemplo, en el caso de ocupaciones con un papel fundamental para la economía de la UE y sus transiciones ecológica y digital en el contexto del Plan Industrial del Pacto Verde. Dado el tamaño de su mercado laboral, la migración laboral a la UE sigue siendo baja en comparación internacional⁵³.

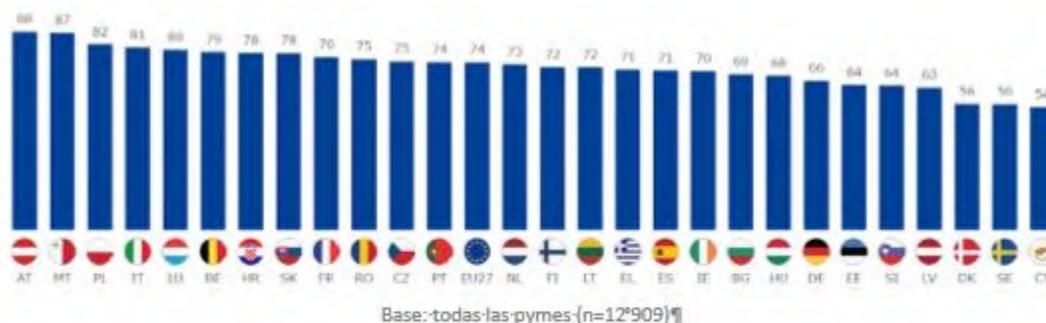
⁵⁰Encuesta de coyuntura, Comisión Europea.

⁵¹ Edición Flash del Eurobarómetro n.º 529 (2023).

⁵² Comisión Europea (2023), «Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022» [«Informe anual sobre la movilidad laboral dentro de la UE de 2022», documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

⁵³ Por ejemplo, en relación con Australia, Canadá y Estados Unidos. OCDE (2019), «Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe» [«Creación de una reserva de talentos de la UE: nuevo enfoque para la gestión de la migración en Europa», documento en inglés], OECD Publishing, Paris.

PYMES CON ESCASEZ DE PERSONAL CUALIFICADO (%)



La mejora de las vías de migración legal hacia la UE puede ayudar a cubrir las vacantes, beneficiando al mismo tiempo a los países de origen. La necesidad de hacer de Europa un destino más atractivo para el talento de terceros países es un llamamiento constante de la industria de la UE. Esto requiere medidas proactivas para ayudar a poner en contacto a empleadores y trabajadores. Así lo reconocen varios Estados miembros, como lo demuestra el creciente número de permisos de trabajo expedidos a nacionales de terceros países con fines de empleo⁵⁴. La UE se esfuerza por apoyar a los países de origen con asociaciones en materia de talentos para reforzar su base económica y su capital humano. Atraer talento a escala mundial requiere iniciativas específicas en materia de migración laboral para hacer frente a las carencias que no pueden satisfacerse a través de la mano de obra nacional, teniendo en cuenta al mismo tiempo las aspiraciones de los propios nacionales de terceros países y las prioridades de los países de origen. Las asociaciones en materia de talentos entre la UE y terceros países combinan el apoyo directo a los programas de movilidad para el trabajo o la formación con el desarrollo de capacidades y la inversión en capital humano⁵⁵ para garantizar la igualdad de beneficios para los Estados miembros, los países socios, las comunidades empresariales de ambas partes y las personas beneficiarias. Según la OCDE, solo cuatro Estados miembros de la UE⁵⁶ figuran entre los diez países más capacitados para atraer talentos y emprendedores altamente cualificados del extranjero, incluida Suecia, con sus favorables condiciones de visado para emprendedores, así como su entorno inclusivo y propicio para la familia⁵⁷. Las políticas también deben facilitar el éxito de la integración de los nacionales de terceros países en las sociedades europeas, y la integración y el respeto de los valores y principios fundamentales de la UE son tanto un derecho como un deber.

Suecia atrae y retiene el talento internacional a través de un **nuevo permiso de residencia para nacionales de terceros países altamente cualificados** y de medidas de control reforzadas para hacer frente al abuso de las rutas migratorias.

⁵⁴Se calcula que en 2022 se expedieron 1,6 millones de permisos de residencia por motivos relacionados con el empleo.

⁵⁵Incluido el desarrollo de capacidades, la educación y formación profesionales y la puesta en marcha de sistemas de intercambio basados en el trabajo.

⁵⁶Países Bajos, Suecia, Luxemburgo y Dinamarca.

⁵⁷OCDE «Indicators of Talent Attractiveness» [«Indicadores de atracción de talento», documento en inglés].

La adecuación entre la demanda y la oferta de empleo y la navegación por las vías de la migración legal suelen ser engorrosas y costosas tanto para los migrantes como para los empleadores. Debe facilitarse el acceso al mercado laboral garantizando a los migrantes legales unas condiciones de trabajo justas, mediante el rápido reconocimiento de las cualificaciones extranjeras y el apoyo para superar las barreras administrativas y lingüísticas. Por ejemplo, **Chequia** ha creado una herramienta informática específica para la evaluación de las necesidades laborales que podrían cubrirse a través de la migración, y **Grecia** cuenta con una plataforma en línea de fácil utilización para ajustar mejor la oferta y la demanda de capacidades. Debe fomentarse un enfoque más coordinado para satisfacer las necesidades de los empleadores que buscan trabajadores en la UE y de las personas que buscan empleo. Los migrantes suelen ocupar puestos de trabajo que no se corresponden con sus capacidades, y casi el 40 % de ellos están sobrecualificados para los puestos de trabajo en los que se encuentran (frente al 20 % de los ciudadanos de la UE). Los ciudadanos de terceros países y las personas de origen migrante también sufren a menudo discriminación y malas condiciones de trabajo, y pueden carecer de las competencias lingüísticas pertinentes. Como consecuencia de ello, los ciudadanos de terceros países tienen una tasa de empleo inferior a la de los nacionales u otros ciudadanos de la UE en los Estados miembros, incluidos los jóvenes⁵⁸. Esto justifica aún más la necesidad de canales bien organizados y ordenados para la migración laboral a la UE.

Herramientas clave a escala de la UE:

- La **Directiva revisada sobre la tarjeta azul de la UE**⁵⁹, que se aplicará a partir del 19 de noviembre de 2023, facilitará la contratación de trabajadores altamente cualificados en la UE.
- La **Directiva sobre el permiso único**⁶⁰ establece un permiso único para el derecho a trabajar y establece un conjunto de derechos para los trabajadores de terceros países, mientras que la **Directiva sobre residentes de larga duración**⁶¹ establece las normas para la obtención del estatuto de residente de larga duración en la UE. Ambas Directivas se están revisando con el fin de racionalizar y facilitar la integración de los nacionales de terceros países y reforzar sus derechos.
- Las **asociaciones en materia de talentos** con terceros países seleccionados (actualmente Marruecos, Túnez, Egipto, Bangladés y Pakistán⁶²) mejoran las vías legales para la movilidad laboral internacional y desarrollan el talento de una manera mutuamente beneficiosa, respetando las posibles preocupaciones de los países socios.
- El **Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión para 2021-2027**⁶³ propone apoyo a los Estados miembros a través de acciones que incluyan la mejora de las

⁵⁸Red Europea de Migración (2019), «Report on Labour market integration of third country nationals in EU member states» [«Informe sobre la integración en el mercado laboral de nacionales de terceros países en los Estados miembros de la UE», documento en inglés].

⁵⁹ Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo.

⁶⁰ Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro.

⁶¹ Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración.

⁶²También se están debatiendo asociaciones en materia de talento con Nigeria y Senegal.

⁶³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión para 2021-2027», COM(2020) 758 final.

oportunidades de empleo y el reconocimiento de las cualificaciones de los migrantes o el desarrollo de una educación y formación inclusivas.

- Los **acuerdos de libre comercio** con terceros países, incluidos los que se están negociando con Australia, Indonesia, India y Tailandia, deben incluir disposiciones para apoyar la circulación de profesionales cualificados.

Próximos pasos decisivos:

- La Comisión presentará un **paquete sobre movilidad del talento** en noviembre de 2023, que incluirá una propuesta de reserva de talentos de la UE en forma de plataforma informática para facilitar la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo de los empleadores de la UE y los solicitantes de empleo de terceros países, una Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países y una propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un marco de movilidad educativa.
- A través de la **Plataforma de Migración Laboral**, los Estados miembros y la Comisión reforzarán aún más la cooperación para facilitar la migración, de modo que pueda cubrirse la escasez regional de mano de obra en todos los Estados miembros.

4. APLICACIÓN DEL CONJUNTO DE INSTRUMENTOS SOBRE DEMOGRAFÍA

El conjunto de instrumentos sobre demografía puede ayudar a movilizar políticas a escala nacional y de la UE. La Comisión pide a los Estados miembros que establezcan y apliquen políticas integradas que aborden el cambio demográfico e integren las preocupaciones demográficas en todas las políticas. Se anima a los Estados miembros a hacer uso de las herramientas disponibles a escala de la UE en combinación con las políticas nacionales. A través del proceso del Semestre Europeo, los Estados miembros recibieron recomendaciones específicas por país sobre ámbitos pertinentes como las pensiones, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración (incluida su adecuación y sostenibilidad), la atención a la infancia, la fiscalidad, la vivienda social, las capacidades, el aprendizaje de adultos y las políticas de empleo. Las acciones que abordan el cambio demográfico y sus repercusiones también contribuyen a un progreso social más amplio en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La igualdad de género, la no discriminación y la equidad intergeneracional deben ocupar un lugar central en las decisiones políticas. Es imperativo que las combinaciones de políticas elegidas protejan y contribuyan en todo momento a la igualdad de género y a la igualdad de oportunidades, en particular mejorando el acceso efectivo de las mujeres al mercado laboral y permitiendo a los ciudadanos europeos hacer realidad sus aspiraciones y decisiones personales. A este respecto, la amplia prestación formal de servicios de atención a la infancia y cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad es una solución política clave. Al mismo tiempo, se

están aplicando soluciones políticas que benefician mutuamente a varias o a todas las generaciones y que deben recibir apoyo en diversos ámbitos políticos, como la educación y la formación (por ejemplo, el aprendizaje intergeneracional que fomente el conocimiento y desarrolle conjuntamente capacidades) o la vivienda y los cuidados (por ejemplo, la vivienda intergeneracional y los cuidados basados en la comunidad, incluidos los servicios de día para adultos), y en el lugar de trabajo (por ejemplo, una mano de obra multigeneracional que satisfaga diversas necesidades e invierta en transferencias bidireccionales de conocimientos y capacidades entre generaciones).

Desde 2006, **Alemania** ha creado más de **540 viviendas multigeneracionales** como «lugares de encuentro centrales» para promover la cohesión social entre generaciones. Estos centros ayudan a sus comunidades circundantes a hacer frente a los retos del cambio demográfico a nivel local.

Las políticas de los Estados miembros para hacer frente al cambio demográfico deben basarse en las realidades locales. Dado que los retos difieren entre los Estados miembros y las regiones, las respuestas políticas deben diseñarse y aplicarse como un esfuerzo concertado con la participación activa de las autoridades regionales y locales. Los servicios públicos de empleo, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil también tienen un papel que desempeñar. La Comisión está dispuesta a apoyar a los Estados miembros en este ejercicio, en particular facilitando el aprendizaje mutuo y el intercambio de mejores prácticas a todos los niveles, por ejemplo, en el marco del Mecanismo para el Impulso del Talento, que ayuda a las regiones de la UE a hacer frente al impacto de la transición demográfica. La Comisión también prestará especial atención a los retos específicos relacionados con la demografía de las zonas rurales en su próximo informe sobre la aplicación de la visión a largo plazo para las zonas rurales, cuya publicación está prevista para principios de 2024.

CONJUNTO DE INSTRUMENTOS SOBRE DEMOGRAFÍA: HERRAMIENTAS CLAVE A ESCALA DE LA UE A DISPOSICIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS



Las tecnologías digitales pueden impulsar la ventaja competitiva de Europa y ayudar a compensar los efectos del cambio demográfico. La inteligencia artificial y la automatización ya están reconfigurando la economía y los mercados laborales en Europa. Si se diseñan y aplican correctamente, las medidas estratégicas que promueven la innovación y la aplicación ampliada de las tecnologías pueden contribuir a compensar los efectos del cambio demográfico en la productividad y la sostenibilidad fiscal. La tecnología también puede hacer que la salud y los cuidados de larga duración sean más rentables y mejorar el acceso y la calidad en este ámbito, también en las regiones rurales y remotas, para las personas mayores y aquellas con discapacidad o movilidad reducida. Además, las herramientas digitales pueden contribuir al bienestar de una población que envejece, promoviendo una vida más saludable y activa. También pueden facilitar la participación social, mitigando el aislamiento social entre las personas mayores, especialmente cuando se utilizan herramientas digitales como medio para facilitar interacciones interpersonales reales.

Además de los instrumentos reguladores y los marcos políticos enumerados anteriormente, se dispone de una serie de instrumentos de financiación a escala de la UE para apoyar a los Estados miembros. El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia estimula reformas e

inversiones en los cuatro pilares del conjunto de instrumentos, en particular con alrededor de 8 000 millones EUR canalizados hacia la atención y educación de la primera infancia⁶⁴, alrededor de 43 200 millones EUR hacia la educación⁶⁵, alrededor de 41 700 millones EUR hacia la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional⁶⁶, alrededor de 48 200 millones EUR para apoyar la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración⁶⁷ y alrededor de 15 100 millones EUR para vivienda social e infraestructuras sociales⁶⁸. En los acuerdos de asociación 2021-2027, veintiséis Estados miembros han identificado la demografía como un reto importante para sus territorios que debe abordarse con el apoyo de los fondos de la política de cohesión. El Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el principal instrumento de la UE para invertir en las personas, dirige, junto con los Estados miembros, casi 7 000 millones EUR para promover un mundo laboral equilibrado desde el punto de vista del género, la igualdad de condiciones de trabajo y un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como 427 millones EUR para apoyar el envejecimiento activo y saludable de los trabajadores. La próxima revisión intermedia de los programas de la política de cohesión⁶⁹, que finalizará a mediados de 2025 y estará dirigida por las recomendaciones específicas por país adoptadas en 2024, puede brindar la oportunidad de evaluar la situación de estas regiones y, en su caso, adaptar la programación de los fondos de la política de cohesión. Además, Horizonte Europa financia la investigación para reducir la escasez y los desajustes de capacidades con 43 millones EUR, así como para abordar las repercusiones socioeconómicas del cambio demográfico con 27 millones EUR.

La gestión eficaz del cambio demográfico requiere datos exhaustivos, detallados y de alta calidad y capacidad a escala nacional y de la UE para recopilar y evaluar datos y conocimientos especializados con el fin de proporcionar análisis y orientación sobre las soluciones adecuadas. La coordinación de los esfuerzos también es fundamental. A nivel nacional, los Estados miembros han llevado a cabo o están poniendo en marcha evaluaciones del cambio demográfico y sus repercusiones, por ejemplo, en los **Países Bajos** a través del nuevo «Comité Estatal de Desarrollo Demográfico 2050». Como complemento de estas actividades, las estadísticas europeas sobre población y migración y el Atlas de Demografía de la UE ya proporcionan un conjunto sin precedentes de datos, mapas interactivos y gráficos en este ámbito, además de otras herramientas, como el Observatorio de las zonas rurales. No obstante, será necesario prestar una mayor atención a la creación de una base empírica y a la recopilación de capacidades para evaluar y anticipar en mayor medida las tendencias demográficas y sus implicaciones, incluida la manera de diseñar mejor las políticas para atender a la cohorte

⁶⁴ Cifras a 28 de septiembre de 2023. Los datos se basan en la metodología de etiquetado por pilares del cuadro de indicadores de recuperación y resiliencia y corresponde a las medidas adscritas al ámbito de actuación «Atención y educación de la primera infancia» como ámbito de actuación primario o secundario. Para información y cifras más recientes sobre el MRR, véase también el documento «Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation of the Recovery and Resilience Facility: Moving forward» [«Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia: próximos pasos», documento en inglés], COM(2023) 545 final/2.

⁶⁵ Ibid. Los datos corresponden a las medidas adscritas al ámbito de actuación «Educación general, profesional y superior» como ámbito de actuación primario o secundario.

⁶⁶ Ibid. Los datos corresponden a las medidas adscritas a los ámbitos de actuación «Aprendizaje de adultos», «Capacidades y empleos ecológicos» o «Capital humano en la digitalización» como ámbitos de actuación primarios o secundarios.

⁶⁷ Ibid. Los datos corresponden a las medidas adscritas a los ámbitos de actuación «Asistencia sanitaria» o «Cuidados de larga duración» como ámbitos de actuación primarios o secundarios.

⁶⁸ Cifras a 5 de octubre de 2023. Los datos corresponden a las medidas adscritas al ámbito de actuación «Vivienda social y otras infraestructuras sociales» como ámbito de actuación primario o secundario.

⁶⁹ Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Fondo Social Europeo Plus, Fondo de Cohesión y Fondo de Transición Justa.

cambiante de personas mayores en nuestras sociedades. Un paso importante en esta dirección es la propuesta de Reglamento relativo a las estadísticas europeas sobre población y vivienda⁷⁰, cuyo objetivo es modernizar e integrar las estadísticas sobre demografía, migración internacional y censo de población y vivienda.

⁷⁰ Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a las estadísticas europeas sobre población y vivienda, por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 862/2007 y por el que se derogan los Reglamentos (CE) n.º 763/2008 y (UE) n.º 1260/2013, COM(2023) 31 final.

Con el fin de mejorar los instrumentos disponibles, la Comisión:

Reforzará la base de datos y empírica

- Transformará el **Atlas de Demografía** en una plataforma dinámica para la creación y difusión de conocimientos sobre demografía a escala de la UE, facilitando el intercambio entre los Estados miembros.
- Apoyará, en el marco del Sistema Estadístico Europeo, a los Estados miembros en la **mejora de sus estadísticas sobre población y vivienda** y en la aplicación de acciones innovadoras, basadas en el futuro marco regulador de las estadísticas europeas sobre población y vivienda (ESOP).
- Apoyará actividades analíticas en el marco del **capítulo del FSE+ relativo al empleo y la innovación social (EaSI)** en 2024, abordando aspectos clave de la evolución demográfica, en particular en relación con la longevidad, el envejecimiento y los cuidados de larga duración.
- Apoyará la **investigación a través de Horizonte Europa** sobre respuestas políticas a los retos demográficos, incluido un estudio sobre las implicaciones de la creciente necesidad de cuidados de larga duración («ola de cuidados»), que se publicará de aquí a 2025.

Apoyará la revisión y mejora de las políticas relacionadas con la demografía a todos los niveles

- Fomentará, en cooperación con la Presidencia, **diálogos e intercambios periódicos** con los Estados miembros sobre todas las dimensiones de la demografía a través de estructuras y recursos específicos.
- Hará uso del **instrumento de apoyo técnico** para prestar asistencia a las autoridades nacionales, a petición de estas, para desarrollar o actualizar estrategias nacionales destinadas a abordar el cambio demográfico, en particular en el contexto de las iniciativas emblemáticas «La juventud primero», «Capacidades», «Superar los obstáculos al desarrollo regional» e «Integración de los migrantes y atracción de talento».
- Publicará, a principios de 2024, el **noveno informe sobre la cohesión**, que brindará la oportunidad de reflexionar sobre la manera en que la política de cohesión ayuda a los Estados miembros a hacer frente a los retos demográficos.
- **Integrará las preocupaciones demográficas** en las propuestas políticas pertinentes a escala de la UE y, en su caso, en las evaluaciones de impacto que las acompañan.
- **Organizará una conferencia temática en el primer semestre de 2024** para reflexionar sobre cómo los sistemas y las políticas pueden sostener la longevidad en Europa, basándose en las principales conclusiones de los informes sobre la adecuación de las pensiones y el envejecimiento.

Garantizará que ninguna región de la UE se quede atrás

- Pondrá en marcha oficialmente la **Plataforma de Aprovechamiento del Talento** los días 23 y 24 de noviembre de 2023 y procederá a nuevas convocatorias en el marco del Mecanismo para el Impulso del Talento.
- Prestará especial atención a los retos específicos relacionados con la demografía de las

zonas rurales en el próximo **informe sobre la aplicación de la visión a largo plazo para las zonas rurales**.

- Apoyará la creación de **cien valles regionales de innovación** en los que participen regiones de la UE con menor rendimiento en innovación, con una financiación de 100 millones EUR con cargo a Horizonte Europa y 70 millones EUR con cargo al instrumento de inversiones interregionales en innovación (I3) en el marco del FEDER.
- Mantendrá un diálogo periódico en el **grupo de expertos pertinente de la Comisión** que abarque los fondos de la política de cohesión⁷¹ sobre retos demográficos y el apoyo de los fondos pertinentes, con el fin de garantizar que los retos demográficos se aborden adecuadamente a lo largo de su programación y ejecución.
- Invitará a los Estados miembros a que hagan uso de la próxima **revisión intermedia de los programas de la política de cohesión** para ajustar, en caso necesario, los programas a las necesidades generadas por los retos demográficos.

5. CONCLUSIÓN

El cambio demográfico tiene un profundo impacto en nuestras vidas y en la competitividad de nuestra economía. Si bien la «sociedad de la longevidad» puede ayudar a adaptarnos y aprovechar nuevas oportunidades, el envejecimiento de la población y la disminución de la población en edad de trabajar pueden agravar los retos existentes relacionados con la escasez de mano de obra, la productividad y los presupuestos públicos, lo que afecta negativamente a la economía y a la sociedad en general. Las tendencias demográficas también pueden contribuir a aumentar las disparidades entre regiones y países, lo que podría socavar la cohesión social y la confianza en nuestras instituciones democráticas para lograr una prosperidad y un bienestar amplios.

Europa debe seguir un enfoque global que capacite a todas las generaciones para hacer realidad sus talentos y aspiraciones. Los dirigentes de la UE han expresado en Granada su determinación de invertir en las capacidades del futuro y abordar los retos demográficos. Para construir una economía resiliente y sostenible que funcione para las personas y una sociedad en la que las personas puedan desarrollar su potencial, es fundamental equilibrar cuidadosamente los diferentes objetivos políticos. Las políticas nacionales y de la UE deben permitir a los ciudadanos de toda Europa conciliar las aspiraciones familiares y el trabajo remunerado. La igualdad de género, la no discriminación, el respeto de los derechos fundamentales y la equidad intergeneracional deben guiar nuestros esfuerzos en todo momento. Ante la grave escasez de mano de obra que presiona a las empresas en toda la UE, la migración legal y la integración efectiva de los nacionales de terceros países también son vitales, como complemento para aprovechar el talento de dentro de la Unión. La Cumbre de Interlocutores Sociales prevista en Val Duchesse en el primer semestre de 2024 será una oportunidad para seguir abordando la acuciante cuestión de la escasez de mano de obra y de cualificaciones. Para abordar la cuestión de la competitividad en general, la presidenta de la Comisión ha encargado a Mario Draghi,

⁷¹ Grupo de Expertos sobre los Fondos del Reglamento sobre Disposiciones Comunes, véase C(2021) 7888 final.

antiguo presidente del BCE y jefe del Gobierno de Italia, que elabore un informe sobre el futuro de la competitividad de la UE antes del verano de 2024.

Trabajando juntos podemos avanzar hacia una Europa fuerte, dinámica, competitiva y cohesionada. La presente Comunicación señala las reformas e inversiones clave necesarias para abordar y gestionar el cambio demográfico en Europa. Como se ha indicado anteriormente, los responsables políticos de los Estados miembros deben aplicarlas en sus contextos nacionales y regionales con una perspectiva de la Administración en su conjunto. La Comisión se ha comprometido a ayudar a los Estados miembros a utilizar eficazmente los instrumentos en cuestión y, con este fin, a seguir desarrollándolos. En sus esfuerzos, los responsables políticos también deben promover la participación activa de los ciudadanos e implicar a todos los agentes (interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil, etc.), basando sus políticas en las realidades locales. De este modo, podremos ayudar a las personas y a las comunidades a prosperar, fomentando el bienestar de las generaciones presentes y futuras por igual.