

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros»

[COM(2022) 241 final]

(2022/C 486/22)

Ponente: **Mariya MINCHEVA**

Consulta	Consejo de la Unión Europea, 14.6.2022
Base jurídica	Artículo 148, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	6.9.2022
Aprobado en el pleno	22.9.2022
Pleno n.º	572
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	146/0/2

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El Comité Económico social y Europeo (CESE) considera adecuadas las orientaciones propuestas para las políticas de empleo de los Estados miembros, puesto que abordan las cuestiones más urgentes que se plantean en el mercado laboral.

1.2. El CESE llama la atención sobre la creciente incertidumbre en torno a la situación geopolítica actual, cuyo impacto en la demanda futura no solo incidirá en las decisiones de inversión de las empresas y la seguridad del empleo, sino que demorará la aplicación de los planes de inversión por parte tanto del sector público como del privado. Habida cuenta de la elevada inflación y el aumento de los precios de la energía, que tienen graves consecuencias para el poder adquisitivo, además de la recesión prevista, se considera aún más necesario garantizar una base competitiva para las inversiones sostenibles. Los Estados miembros deben avanzar hacia un mercado único verdaderamente integrado y ayudar a las pymes a crecer.

1.3. En estos tiempos turbulentos, deben adoptarse medidas para reforzar tanto el papel de los interlocutores sociales como su participación en la concepción y aplicación de las reformas y políticas laborales, sociales y económicas, también mediante el desarrollo de sus capacidades. Esto también es importante desde el punto de vista de la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y los planes nacionales de recuperación y resiliencia. Las organizaciones de la sociedad civil que operan en el ámbito del empleo y las cuestiones sociales, los proveedores de educación y servicios sociales, las empresas sociales y las organizaciones de asistencia social necesitan un entorno propicio para prestar sus servicios a los grupos vulnerables.

1.4. Dado que la escasez de mano de obra está aumentando de nuevo, deben aplicarse medidas eficaces para animar a los interlocutores sociales a centrarse en las necesidades de capacidades a escala nacional, con iniciativas adaptadas a los distintos sectores y situaciones locales. Habida cuenta del rápido cambio tecnológico y la doble transición, la «vida útil» de las capacidades y competencias adquiridas anteriormente es cada vez más corta y la adquisición de las capacidades y competencias pertinentes a lo largo de la vida es cada vez más importante tanto para los trabajadores como las empresas. Es necesario fomentar la movilidad laboral dentro de la Unión Europea (UE) y la migración laboral legal.

1.5. El CESE considera necesaria una acción que combine diferentes instrumentos políticos y medidas negociadas por los interlocutores sociales para reducir la pobreza de las personas con empleo. Aparte del salario digno, incluido el salario mínimo adecuado, estos instrumentos políticos pueden incluir incentivos financieros bien diseñados y de carácter temporal, acompañados de medidas específicas y eficaces de capacitación y mejora de las capacidades. Hay que alentar y apoyar a los Estados miembros para que apliquen estos instrumentos y medidas de manera coordinada.

1.6. La prestación de un apoyo específico es especialmente importante para los desempleados de larga duración o las personas inactivas, ya que aumenta sus posibilidades de reinserción en el mercado laboral y es un factor importante para la conservación del puesto de trabajo. Dado que la pandemia ha afectado a los jóvenes de manera especialmente dura, las medidas políticas específicas para la juventud, inclusivas y orientadas al futuro, son esenciales para garantizar que los jóvenes no se queden rezagados.

1.7. Es necesario realizar un esfuerzo para reintegrar a las personas más alejadas del mercado laboral, a fin de reducir la tasa de inactividad. Si se regulan adecuadamente a través de la legislación o la negociación colectiva a escala nacional, las distintas formas de trabajo, la flexibilidad laboral y el teletrabajo podrían ser factores importantes para ayudar a las personas de grupos vulnerables a encontrar trabajo. Deben reforzarse los servicios públicos de empleo, en particular mediante la digitalización de sus servicios y el fomento de la cooperación con los servicios de empleo privados y otros agentes pertinentes del mercado laboral.

1.8. Se debe animar a los Estados miembros, especialmente aquellos que presentan los peores resultados en el cuadro de indicadores sociales, a facilitar un marco que permita a los empleadores contratar personas con discapacidad o crear oportunidades de trabajo por cuenta propia cuando sea posible, también mediante un uso coherente de los recursos de la UE. A este respecto, los operadores de la economía social son fundamentales a la hora de apoyar y ejecutar proyectos de empleo.

1.9. Las medidas destinadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres siguen siendo importantes y es necesario abordar las causas profundas de este problema. La propuesta de Directiva sobre transparencia salarial, que se está debatiendo actualmente, debería reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo del mismo valor, como una de las medidas para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, al tiempo que sigue siendo sensible a las preocupaciones sobre las cargas adicionales para las empresas y, en particular, para las pymes.

1.10. Habida cuenta de una población mayor cada vez más numerosa, el aumento de la esperanza de vida y una mano de obra decreciente, será necesario considerar atentamente los retos que plantean los sistemas de seguridad social y de atención sanitaria de los Estados miembros si se quiere mantener la adecuación y la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones. Asimismo, deben adoptarse medidas para incrementar la población activa mediante mercados de trabajo más inclusivos, en particular activando a los grupos que actualmente están excluidos o infrarrepresentados en el mercado laboral.

1.11. Tras la entrada en vigor de la Directiva de protección temporal, los Estados miembros actuaron rápidamente para adaptar sus marcos reglamentarios nacionales con el fin de apoyar a los refugiados ucranianos y a los nacionales de terceros países que vivían en Ucrania y huyeron a Europa como consecuencia de la guerra. También deben abordarse los posibles cuellos de botella.

2. Observaciones generales y contexto

2.1. Durante su ciclo de 2022, el Semestre Europeo ha reanudado su amplia coordinación de las políticas económicas y de empleo, al tiempo que ha seguido adaptándose en consonancia con los requisitos de ejecución del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. Los informes por país publicados en mayo de 2022 ⁽¹⁾ incluyen una evaluación de los avances realizados en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y su Plan de Acción, que establece objetivos e indicadores sociales que forman parte integrante del Semestre Europeo y de los planes nacionales de recuperación y resiliencia. El enlace al cuadro de indicadores sociales ofrece una revisión específica de la aplicación del Plan de Acción. Además, se han racionalizado las recomendaciones específicas por país.

2.2. En 2021, se mantuvieron inalteradas las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros que figuran en el anexo de la Decisión (UE) 2020/1512 del Consejo. En 2022, la Comisión Europea ha propuesto una serie de modificaciones, que reflejan iniciativas políticas recientes y aportan nuevos elementos relacionados con la invasión rusa de Ucrania. El CESE celebra que la Comisión ponga el acento en el contexto posterior a la crisis de la COVID-19 al objeto de garantizar un crecimiento sostenible.

2.3. La guerra en Ucrania ha exacerbado las perturbaciones en el suministro y ha aumentado la incertidumbre. La economía de la UE también está expuesta indirectamente a la situación sanitaria relacionada con la pandemia en otras regiones. Las perspectivas económicas de la UE prevén un menor crecimiento y un aumento de la inflación, especialmente en 2022 ⁽²⁾. Las elevadas tasas de inflación y el fuerte aumento de los precios de la energía y el gas están ejerciendo una mayor presión sobre las empresas (y su competitividad) y los hogares (y su poder adquisitivo). Esto afectará inevitablemente

⁽¹⁾ Semestre Europeo 2022 — Informes por país.

⁽²⁾ Previsiones económicas europeas.Primavera de 2022.

a la capacidad de algunas empresas para crear nuevos puestos de trabajo y supondrá un reto para los sistemas de protección social en los próximos meses, lo que requerirá políticas específicas para respaldar las transiciones en el mercado laboral.

2.4. Las políticas de empleo de los Estados miembros también deben reflejar la evolución económica y social, procurando garantizar al mismo tiempo la inclusividad y la equidad. Es preciso evaluar cuidadosamente el impacto de las políticas del mercado de trabajo para asegurarse de que estimulan una recuperación sostenible en lugar de reducir las tasas de empleo, crear empleos de menor calidad y disminuir el poder adquisitivo de las personas. La escasez de mano de obra y de capacidades debe ser objeto de mayor atención, así como de recomendaciones e iniciativas políticas específicas en consonancia con el Plan de Acción del pilar europeo de derechos sociales.

3. Observaciones específicas

3.1. Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra

3.1.1. El crecimiento sostenible, la creación de puestos de trabajo de calidad y la participación en el empleo (incluidas las personas jóvenes y las de más edad, las mujeres, las personas más alejadas del mercado laboral, las personas inactivas, etc.) siguen siendo retos económicos y sociales clave en Europa. Para hacer frente a estos retos, debe garantizarse una base competitiva para las inversiones, aprovechando el potencial de la doble transición ecológica y digital. El CESE celebra que la Comisión Europea anime a los Estados miembros a crear un entorno empresarial capaz de fomentar un emprendimiento responsable y una auténtica actividad autónoma, reducir la burocracia, avanzar hacia un mercado único verdaderamente integrado y que funcione correctamente, y ayudar a las pymes a crecer. El CESE recomienda encarecidamente que las microempresas sigan estando cubiertas por la orientación n.º 5.

3.1.2. La demanda de mano de obra puede impulsarse en toda la UE aumentando las inversiones, especialmente las de carácter productivo, en sectores clave de la economía; el impacto considerable de los impuestos sobre el trabajo debe abordarse cuando sea necesario, sin debilitar la protección social y asegurando ingresos que permitan garantizar la sostenibilidad de los sistemas de protección social; intensificar la lucha contra la evasión fiscal, el fraude fiscal y la economía informal; ofrecer a empleadores y trabajadores distintas formas de trabajo, reguladas por la legislación o la negociación colectiva, procurando mejorar las condiciones de trabajo en las nuevas formas de trabajo para que sean más atractivas para los trabajadores.

3.1.3. La creciente incertidumbre en torno a la situación geopolítica y su impacto en la demanda futura no solo incidirán en las decisiones de inversión de las empresas y la seguridad del empleo, sino que demorarán la aplicación de los planes de inversión por parte tanto del sector público como del privado. Debido a la inflación, las tasas de crecimiento están disminuyendo y se prevé una reducción de los salarios reales, que irá seguida de un aumento moderado el año próximo. El CESE toma nota de la opinión de la Comisión de que en algunos sectores es probable que la preocupación por la seguridad en el empleo prevalezca sobre los aumentos de sueldo en los acuerdos salariales⁽³⁾. La inflación está ejerciendo presión sobre los aumentos salariales y el poder adquisitivo. A fin de evitar una espiral inflacionista muy peligrosa y aumentar la productividad, resulta esencial que los interlocutores sociales dispongan de margen para mejorar el alcance de la negociación colectiva y las prácticas a nivel sectorial y empresarial, ámbitos en los que podrían adoptarse medidas concretas.

3.1.4. Al mismo tiempo, se necesitan medidas estructurales aplicables al mercado laboral para crear oportunidades de empleo de calidad. Es necesario fomentar la movilidad laboral dentro de la UE y la migración laboral legal. El CESE espera que el paquete de medidas de la Comisión, de 27 de abril de 2022, sobre *Inmigración legal — Atraer capacidades y talento a la UE* proporcione un apoyo importante al mercado laboral de la UE.

3.1.5. El CESE celebra tanto el énfasis que se pone en la economía circular por tratarse de un sector con potencial de creación de empleo, como el apoyo a los sectores o regiones que se ven especialmente afectados por la transición ecológica debido a una especialización sectorial o a la concentración regional de una actividad industrial específica.

⁽³⁾ Previsiones económicas de primavera de 2022: La invasión rusa pone a prueba la resiliencia económica de la UE.

3.1.6. El CESE también llama la atención sobre la Resolución aprobada por la 110.ª Conferencia Internacional del Trabajo, que preconiza la inclusión del principio de un entorno de trabajo seguro y saludable en los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, y subraya la necesidad constante de invertir en la cultura de prevención de accidentes, enfermedades profesionales y riesgos en el lugar de trabajo.

3.1.7. El CESE considera que un salario mínimo adecuado, establecido por ley o por convenios colectivos, constituye un instrumento valioso para hacer frente a la pobreza de las personas con empleo. Sin embargo, no es suficiente por sí solo, por lo que es necesaria una acción combinada mediante diferentes instrumentos políticos. Estos instrumentos políticos pueden incluir la creación de incentivos financieros bien diseñados y de carácter temporal, la remodelación del efecto redistributivo del sistema fiscal, cuando proceda, etc. Los instrumentos financieros deben combinarse con medidas específicas y eficaces de capacitación y mejora de las capacidades, ya que los trabajadores poco cualificados se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza en el empleo que los trabajadores altamente cualificados (un 19 % frente a un 4,9 %) ⁽⁴⁾. Hay que alentar y apoyar a los Estados miembros para que apliquen estos instrumentos y medidas de manera coordinada.

3.1.8. Deben respetarse tanto la autonomía de los interlocutores sociales como su libertad para negociar colectivamente de forma voluntaria. En lo que respecta a la equidad y la capacidad de respuesta de la remuneración a la evolución de la productividad, la negociación colectiva y la ampliación de su alcance siguen siendo las mejores herramientas para lograr un equilibrio adecuado en la fijación de los salarios, mejorando las condiciones de trabajo y las cotizaciones a la seguridad social. Cuando existe un salario mínimo legal, la participación efectiva de los interlocutores sociales es igualmente importante a la hora de encontrar soluciones adecuadas para lograr una convergencia socioeconómica al alza adaptada a la situación nacional. En caso de que el alcance de la negociación colectiva sea insuficiente, los Estados miembros deberían esforzarse por crear condiciones favorables para que los interlocutores sociales puedan ampliarlo.

3.1.9. La participación de los interlocutores sociales ha demostrado ser muy valiosa durante la crisis de la COVID-19. En estos tiempos turbulentos, deben adoptarse medidas para reforzar tanto el papel de los interlocutores sociales como su participación en la concepción y aplicación de las reformas y políticas laborales, sociales y económicas, también mediante el desarrollo de sus capacidades. Esto también es importante desde el punto de vista de la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y los planes nacionales de recuperación y resiliencia. Asimismo, debe tenerse en cuenta el papel de las organizaciones de la sociedad civil, en relación con sus respectivos ámbitos políticos.

3.2. Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de mano de obra y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias

3.2.1. El CESE se congratula de que el título de esta orientación se haya modificado para incorporar el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida. Habida cuenta del rápido cambio tecnológico y la doble transición ecológica y digital, la «vida útil» de las capacidades y competencias adquiridas anteriormente es cada vez más corta y la adquisición de las capacidades y competencias pertinentes a lo largo de la vida es cada vez más importante tanto para los trabajadores como las empresas. Por esta razón, es importante evaluar la responsabilidad compartida del aprendizaje permanente en el lugar de trabajo.

3.2.2. El CESE acoge favorablemente el enfoque propuesto, que ofrece medidas globales de apoyo para facilitar la gestión de los cambios en el mercado laboral. Las oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento profesional ⁽⁵⁾ no solo son cruciales para que las personas puedan seguir el ritmo de los cambios en el mercado laboral, sino que deben garantizarse y ser accesibles a lo largo de toda la vida profesional de las personas (principio n.º 1 del pilar europeo de derechos sociales). Sin embargo, la falta de motivación para participar en la formación sigue siendo un problema significativo, por lo que deben explorarse nuevas soluciones. Los interlocutores sociales desempeñan un papel importante en la evaluación de las necesidades de capacidades. Los fondos de formación desempeñan un papel importante en la financiación de la formación relacionada con el trabajo y los Estados miembros deben promover y compartir las buenas prácticas nacionales ⁽⁶⁾.

⁽⁴⁾ Informe Conjunto sobre el Empleo de 2022.

⁽⁵⁾ Véase, asimismo, el informe del OMT titulado *The work of the future: ensuring lifelong learning and training of employees*.

⁽⁶⁾ Dictamen del CESE sobre el «Paquete de aprendizaje y empleabilidad» (DO C 323 de 26.8.2022, p. 62).

3.2.3. La prestación de un apoyo específico es especialmente importante para los desempleados de larga duración o las personas inactivas, ya que aumenta sus posibilidades de reinserción en el mercado laboral y es un factor importante para la conservación del puesto de trabajo. Es necesario animar a los Estados miembros a reducir el período de referencia de dieciocho meses al término del cual se prevén medidas de apoyo a los desempleados de larga duración. Urge adoptar medidas específicas para atraer a personas jóvenes con carreras profesionales.

3.2.4. La escasez de mano de obra, que había sido menor durante la crisis de la COVID-19, está aumentando de nuevo ⁽⁷⁾. La falta de provisiones eficaces sobre las capacidades representa un problema fundamental para los empleadores de toda la UE. La realización de inversiones en la educación de adultos y el desarrollo de capacidades, de manera estrechamente relacionada con las necesidades del mercado laboral, puede desempeñar un papel crucial en la recuperación económica y la construcción de una Europa social.

3.2.5. Este planteamiento también es válido para los refugiados que huyen de la guerra en Ucrania. Además de ofrecerles formación lingüística, deben tomarse medidas para agilizar el proceso de reconocimiento de las cualificaciones que ya hayan adquirido y que sean necesarias para su integración en el mercado laboral. Por consiguiente, el CESE acoge favorablemente las orientaciones de la Comisión sobre el acceso al mercado laboral, la educación y formación profesionales y la educación de adultos para las personas que huyen de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania ⁽⁸⁾.

3.2.6. Las inversiones necesarias para aplicar la iniciativa RePowerEU estarán estrechamente vinculadas a la necesidad de contar con una mano de obra formada. Por lo que se refiere a las cuentas de aprendizaje individuales ⁽⁹⁾, el CESE reitera su punto de vista de que la decisión de adoptarlas o no como uno de los mecanismos de oferta y financiación de la formación debe seguir siendo competencia exclusiva de los Estados miembros. En cualquier caso, estas cuentas deben apoyar el acceso a cursos de formación reconocidos y validados. El papel de los interlocutores sociales en el diseño o la gestión de los fondos de formación pertinentes es muy importante.

3.2.7. El CESE está de acuerdo en que debe realizarse un esfuerzo para elevar el nivel de cualificación general en todos los Estados miembros. Esto es especialmente pertinente al principio del proceso de aprendizaje, pero también a lo largo de toda la vida profesional de las personas. Como se señala acertadamente en el Informe conjunto sobre el empleo de 2022 ⁽¹⁰⁾, se ha ralentizado la tendencia positiva de reducción del índice de abandono escolar prematuro, que solo ha descendido en 1,1 puntos porcentuales entre 2015 y 2020. Es importante reforzar los sistemas de educación y formación profesionales (EFP) basados en el trabajo en los Estados miembros y garantizar la adecuación de la educación superior al mercado laboral, como también lo es aumentar, en particular entre las mujeres, el número de titulados en ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CTIM), tanto en la EFP como en la educación superior.

3.2.8. La pandemia ha golpeado de manera especialmente dura a la juventud, que constituye uno de los grupos más afectados por la consiguiente crisis económica y social. La crisis de la COVID-19 ha revertido diez años de avances en el ámbito del empleo juvenil. A fin de prepararse adecuadamente para un mundo laboral en constante transformación (globalización, crisis climática, cambio demográfico y avances tecnológicos), los gobiernos y las instituciones deben tener en cuenta el impacto de cada una de las megatendencias. Resulta esencial proceder a intervenciones políticas específicas para la juventud, que sean de carácter inclusivo y estén orientadas al futuro, a fin de garantizar que los jóvenes no se queden rezagados ⁽¹¹⁾.

3.2.9. La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un problema en la UE. Dado que varía mucho de un país a otro, deben abordarse sus causas profundas, como la segregación en el mercado laboral y la educación, los estereotipos de género, la falta de servicios de atención a la infancia accesibles y de otras infraestructuras asistenciales, así como el reparto desigual de las tareas domésticas y asistenciales. Hay que acabar con cualquier tipo de discriminación salarial (en particular por motivos de edad). La propuesta de la Comisión Europea de una Directiva sobre transparencia salarial, que se está debatiendo actualmente, debería ayudar a los Estados miembros a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, como una de las medidas para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, al tiempo que se mantienen sensibles a las preocupaciones sobre las cargas adicionales para las empresas y, en particular, para las pymes.

⁽⁷⁾ Informe Conjunto sobre el Empleo de 2022.

⁽⁸⁾ C(2022) 4050 final.

⁽⁹⁾ Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales.

⁽¹⁰⁾ Adoptado por el Consejo el 14 de marzo de 2022.

⁽¹¹⁾ El CESE está elaborando actualmente un Documento informativo sobre La igualdad de trato de la juventud en el mercado laboral.

3.3. **Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social**

3.3.1. Si se quiere mejorar el funcionamiento de los mercados laborales, es necesario actualizar las funciones y responsabilidades de los distintos agentes [los servicios públicos de empleo (SPE) y los servicios sociales]. Debe tenerse en cuenta la posibilidad de establecer asociaciones entre los servicios sociales (para llegar a las personas más alejadas del mercado laboral y prepararlas para participar en programas de formación), los SPE (para aplicar políticas activas del mercado de trabajo adaptadas, con un componente de conservación del puesto de trabajo, y servicios de orientación y asesoramiento) y los servicios de empleo privados (para emprender acciones conjuntas o complementarias, como la puesta en común de la base de datos sobre ofertas de empleo). Es necesario evaluar la eficacia de las medidas estratégicas y, en su caso, plantearlas o formularlas nuevamente. Debe mejorarse la capacidad de los SPE, en particular mediante una digitalización de sus servicios. Asimismo, hay que fomentar la cooperación con los servicios privados de empleo y otros agentes pertinentes del mercado laboral.

3.3.2. A este respecto, los interlocutores sociales están llamados a desempeñar un papel clave, especialmente en el contexto de los mercados laborales locales y los sectores en transición, en los que pueden contribuir a facilitar la transición entre sectores, empleos u ocupaciones. Las organizaciones de la sociedad civil también desempeñan un papel importante, con sus conocimientos específicos sobre diversas formas de empleo (especialmente para los grupos vulnerables) y cuestiones sociales. Además, prestan servicios educativos y sociales de interés general.

3.3.3. La tasa de inactividad sigue siendo relativamente elevada en toda la UE ⁽¹²⁾. Ahora es el momento de reintegrar a las personas más alejadas del mercado laboral. Si se regulan adecuadamente mediante la legislación o la negociación colectiva a escala nacional con el fin de garantizar unas condiciones de trabajo justas, las distintas formas de trabajo, la flexibilidad laboral y el teletrabajo podrían ser factores importantes para ayudar a las personas, especialmente las que pertenecen a grupos vulnerables, a encontrar trabajo. Las infraestructuras y servicios sociales, como la atención a la infancia o los cuidados de larga duración, permiten a las personas con responsabilidades asistenciales plantearse la posibilidad de incorporarse al mercado laboral.

3.3.4. La colaboración con los interlocutores sociales es fundamental a la hora de promover unas condiciones de trabajo justas, transparentes y previsibles, que establezcan un equilibrio entre los derechos y las obligaciones. El CESE comparte la opinión de que hay que evitar las relaciones laborales que den lugar a condiciones de trabajo informales e inseguras, incluido el trabajo en plataformas digitales, para el que se está debatiendo un proyecto de Directiva. El CESE señala que cualquier medida que regule los nuevos patrones de trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales, debe regular las fórmulas de trabajo flexibles, a los niveles europeo y nacional adecuados, proporcionando al mismo tiempo salvaguardias esenciales para una protección adecuada de los trabajadores. Además, debe respetarse el papel de los interlocutores sociales.

3.4. **Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza**

3.4.1. Ahora que Europa está atravesando una serie de crisis, resulta especialmente importante promover la igualdad de oportunidades para todas las personas y la inclusividad de los mercados laborales, por un lado, para alcanzar el objetivo del 78 % de personas con trabajo establecido en el Plan de Acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y, por otro, para hacer frente a la escasez de mano de obra. Esto es aplicable no solo a todas las personas que están infrarrepresentadas en el mercado laboral, sino también a la enorme oleada de personas que han huido de la guerra en Ucrania. Tras la entrada en vigor de la Directiva de protección temporal, los Estados miembros actuaron rápidamente para adaptar sus marcos reglamentarios nacionales con el fin de apoyar a los refugiados ucranianos y a los nacionales de terceros países que vivían en Ucrania y huyeron a Europa como consecuencia de la guerra. También deben abordarse los posibles cuellos de botella.

3.4.2. Es necesario adoptar un enfoque adaptado a los distintos grupos de personas vulnerables [es decir, los trabajadores de más edad, las personas (jóvenes) con discapacidad, las personas con responsabilidades asistenciales, los desempleados de larga duración y las personas con un historial laboral fragmentado, los ninis, los migrantes, etc.]. Asimismo, deben tenerse en cuenta las divergencias en materia de empleo entre las zonas rurales y las urbanas. Los fondos de la UE deben utilizarse

⁽¹²⁾ La tasa de inactividad más elevada se ha registrado en Italia (más del 37 % en 2021). También se observa una tasa de inactividad superior al 30 % en Croacia, Rumanía, Grecia y Bélgica. Para más información sobre la población económicamente inactiva en Europa pulse aquí.

como palanca para animar a los Estados miembros, especialmente aquellos que presentan los peores resultados en el cuadro de indicadores sociales, a ofrecer incentivos para que los empleadores contraten a personas con discapacidad o para promover el trabajo por cuenta propia. El trabajo digno es la mejor herramienta para reducir la pobreza y preservar la dignidad humana.

3.4.3. Las prestaciones temporales y las medidas de ayuda a la renta deben proporcionarse durante el tiempo necesario para orientar a los desempleados o las personas con salarios bajos hacia nuevas y mejores oportunidades de empleo. Las prestaciones vinculadas al ejercicio de una actividad profesional⁽¹³⁾, junto con medidas estructurales destinadas a facilitar la inclusión de los grupos vulnerables, pueden facilitar la entrada de estos últimos en el mercado laboral, pero deben constituir medidas de emergencia transitorias y complementarias ya que es preciso fomentar y apoyar una política salarial que contribuya a un nivel de vida digno.

3.4.4. Las empresas de la economía social desempeñan un importante papel, en particular ofreciendo empleos de nivel inicial a las personas más vulnerables y prestando servicios a escala regional. El CESE acoge favorablemente el plan de acción para la economía social e insta a la Comisión a que emprenda iniciativas de evaluación de los mejores proyectos a escala nacional.

3.4.5. Se valora de manera especialmente positiva que se haga hincapié en la infancia. Es preciso abordar la pobreza infantil con medidas globales e integradas, y fomentar la aplicación de la Garantía Infantil Europea. El Comité comparte plenamente la opinión de que la existencia de unos servicios asequibles, accesibles y de calidad, como la atención y educación infantiles, la asistencia extraescolar, la educación, la formación, la vivienda, y los servicios sanitarios y los cuidados de larga duración, es fundamental a la hora de reducir la pobreza infantil y garantizar la igualdad de oportunidades. En términos más generales, debe reforzarse el acceso efectivo a servicios sociales de calidad relacionados con las necesidades de las personas; la crisis de la COVID-19 ha puesto de relieve las carencias en este ámbito, que no deben caer en el olvido una vez que la pandemia haya llegado a su fin.

3.4.6. Paralelamente, la transición ecológica y la consiguiente transición energética y, en particular, las recientes subidas de los precios de la energía están complicando aún más la situación de los grupos vulnerables⁽¹⁴⁾. A pesar de los compromisos políticos, aún queda trabajo por hacer para abordar la pobreza energética y garantizar que las medidas adoptadas estén bien orientadas y sean eficaces.

3.4.7. La combinación de una población que envejece cada vez más numerosa, la mayor esperanza de vida y una mano de obra decreciente implica que un número cada vez más amplio de personas mayores será económicamente dependiente a menos que se consiga incrementar la población activa gracias a mercados laborales más inclusivos, lo que incluye la activación de grupos que en la actualidad están excluidos o infrarrepresentados en el mercado laboral. Es necesario actuar para abordar los retos a los que se enfrentan los sistemas sanitarios y de seguridad social en los Estados miembros. La adecuación y la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones universales constituyen una política crucial en todos los Estados miembros. El CESE acoge favorablemente el enfoque global en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que propone la Comisión en lo que se refiere a la adquisición de derechos de pensión y las estrategias de envejecimiento activo que se consideran necesarias para facilitar la participación de las personas mayores en el mercado laboral y reducir la brecha de género en materia de pensiones. El CESE destaca la importancia de evitar períodos de trabajo fragmentados durante la vida laboral activa de las personas, con el fin de apoyar los sistemas de seguridad social mediante cotizaciones y garantizar que las personas tengan derecho a unos ingresos por pensión adecuados en el momento de la jubilación.

Bruselas, 22 de septiembre de 2022.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Christa SCHWENG

⁽¹³⁾ Según la definición de la OCDE, «las prestaciones vinculadas al ejercicio de una actividad profesional son créditos fiscales permanentes vinculados al trabajo, deducciones fiscales o regímenes de prestaciones equivalentes vinculados al trabajo, concebidos con el doble objetivo de aliviar la pobreza de las personas con empleo y aumentar los incentivos al trabajo para los trabajadores con ingresos bajos».

⁽¹⁴⁾ Véase también el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece un Fondo Social para el Clima» (DO C 152 de 6.4.2022, p. 158).