



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

---

*Comisión de Empleo y Asuntos Sociales*

---

**2011/2067(INI)**

20.4.2011

# PROYECTO DE INFORME

sobre la «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos»  
(2011/2067(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Regina Bastos

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....	9

## PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

### sobre la «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» (2011/2067(INI))

*El Parlamento Europeo,*

- Vista la Comunicación de la Comisión, de 23 de noviembre de 2010, titulada «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo» (COM(2010)0682),
- Vista su Resolución legislativa, de 8 de septiembre de 2010, sobre la propuesta de Decisión del Consejo sobre directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros: Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020<sup>1</sup>,
- Vista la Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros<sup>2</sup>,
- Vista su Resolución, de 6 de julio de 2010, sobre el fomento del acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y refuerzo del estatuto del becario, del período de prácticas y del aprendizaje<sup>3</sup>,
- Vista su Resolución, de 6 de julio de 2010, sobre contratos atípicos, carreras profesionales seguras, flexibilidad y nuevas formas de diálogo social<sup>4</sup>
- Vista su Resolución, de 7 de septiembre de 2010, sobre el desarrollo del potencial de creación de empleo de una nueva economía sostenible<sup>5</sup>,
- Vista la previsión a medio plazo hasta 2020: la oferta de capacidades y la demanda en Europa, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2010<sup>6</sup>,
- Visto el acuerdo marco, de 25 de marzo de 2010, sobre mercados de trabajo inclusivos firmado por la CES, BUSINESSSEUROPE, la UEAPME y el CEEP,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2010, titulada «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (COM(2010)2020),
- Vistos la Comunicación de la Comisión, de 12 enero 2011, titulada «Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento: anticipo de la respuesta global de la UE a la crisis» (COM(2011)0011) y el proyecto de Informe conjunto sobre el empleo anejo a la misma,

---

<sup>1</sup> Textos aprobados, P7\_TA(2010)0309.

<sup>2</sup> DO L 308 de 24.11.10, p. 46.

<sup>3</sup> Textos Aprobados, P7\_TA(2010)0262.

<sup>4</sup> Textos Aprobados, P7\_TA(2010)0263.

<sup>5</sup> Textos Aprobados, P7\_TA(2010)0299.

<sup>6</sup> Publicaciones Cedefop, ISBN 978-92-896-0536-6.

- Vista la Comunicación de la Comisión, de 23 de febrero de 2011, titulada «Revisión de la «Small Business Act» para Europa» (COM(2011)0078),
  - Vista la Comunicación de la Comisión, de 9 de noviembre de 2010, titulada «Conclusiones del V Informe sobre cohesión económica, social y territorial: el futuro de la política de cohesión» (COM(2010)0642),
  - Visto el artículo 48 de su Reglamento,
  - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Industria, Investigación y Energía, de la Comisión de Desarrollo Regional, de la Comisión de Cultura y Educación y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A6-0000/2011),
- A. Considerando que el desempleo mundial afecta actualmente a 23 100 000 personas, mientras que el desempleo juvenil se sitúa en el 20,4 % y el desempleo a largo plazo continúa aumentando,
  - B. Considerando que, como consecuencia de la crisis económica de 2008, los sectores primario y manufacturero perdieron más empleos de lo esperado y se prevé que pierdan aún unos 2,5 millones de empleos hasta 2020,
  - C. Considerando que se espera que el sector de servicios tales como ventas, seguridad, limpieza, restauración y cuidados, proporcione el mayor crecimiento de empleo desde ahora hasta 2020 y que podría ser el sector de mayor crecimiento,
  - D. Considerando que la evolución de los patrones de empleo en los sectores influye naturalmente en las modalidades de empleo y en los niveles de cualificación requeridos,
  - E. Considerando que los trabajadores sin titulación universitaria corren mayor riesgo de pérdida de empleo,
  - F. Considerando que la sostenibilidad a largo plazo de la educación superior y la formación depende de varias cosas, entre ellas, el estado de las finanzas públicas y las percepciones individuales,
  - G. Considerando que se espera que aumente el número de puestos de trabajo que exigen una mayor cualificación,
  - H. Considerando que la migración tanto dentro como fuera de la UE influirá cada vez más en la futura dimensión y composición de la población activa en los Estados miembros y tendrá importantes repercusiones en la demanda y la oferta de cualificaciones,
  - I. Considerando que una economía sostenible tiene el potencial de aumentar el número de puestos de trabajo dignos y contribuir a la recuperación de la economía europea,
  - J. Considerando que la UE todavía invierte menos en investigación y educación que sus socios económicos y sus competidores en el resto del mundo y que son necesarias inversiones sustanciales en la economía del conocimiento,

## **Desafíos para las políticas de empleo**

1. Recuerda que, dentro de la Estrategia Europa 2020, los Estados miembros acordaron un objetivo de empleo del 75 % para el grupo de edad 20-64 años en 2020 y pide a todas las partes interesadas que intensifiquen sus esfuerzos para que la Estrategia Europa 2020 sea un éxito;
2. Señala que la tasa de empleo está estrechamente vinculada a los resultados económicos; recomienda encarecidamente a los Estados miembros que sigan las directrices para las políticas de empleo, junto con las orientaciones generales de política económica;
3. Pide una mejor coordinación de las políticas económicas entre los Estados miembros con el fin de evitar la competencia desleal y la distorsión del mercado; insta a los Estados miembros a respetar las normas de disciplina presupuestaria con el fin de disminuir el riesgo de caer en déficit excesivo, y pide a la Comisión una efectiva supervisión presupuestaria;
4. Apoya la iniciativa insignia de la Comisión dentro de la Estrategia Europa 2020 de realizar el cambio hacia una economía sostenible;
5. Recuerda que la combinación del cambio demográfico y los cambios en las cadenas de producción requiere un mejor empleo, una mejor educación y mejores estrategias de organización del trabajo a fin de maximizar la competitividad de la economía europea, reducir al mínimo la pérdida de capital humano y crear nuevas posibilidades de empleo;
6. Subraya que las medidas nacionales de flexibilidad deben reforzarse y adaptarse a los nuevos contextos socio-económicos de cada Estado miembro, de conformidad con sus necesidades específicas, a fin de garantizar un mercado laboral flexible y activo, una formación eficiente y sistemas de seguridad social seguros; manifiesta su oposición a las soluciones de talla única;
7. Lamenta que para muchos trabajadores la conciliación de la vida laboral y familiar siga siendo una tarea difícil; pide a los Estados miembros que den a todos los padres, especialmente a las familias monoparentales, oportunidades para la integración no sólo en la vida laboral, sino también en los procesos de aprendizaje permanente;

## **Respuestas**

### ***Asegurar la disponibilidad de mano de obra cualificada***

8. Acoge favorablemente la iniciativa de la Comisión de elaborar un Panorama de Cualificaciones de la UE y reformar la red de servicios europeos de empleo EURES, para mejorar la transparencia para los solicitantes de empleo;
9. Pide un mejor seguimiento de la futura demanda de cualificaciones en Europa y una transposición inmediata de los resultados en las políticas de educación y aprendizaje permanente de los Estados miembros; considera que una «alianza de conocimientos» que reúna a instituciones de educación y empresas sería un instrumento útil para abordar la innovación y las brechas de conocimientos;

10. Lamenta que el abandono escolar prematuro siga siendo elevado; pide a los Estados miembros que apliquen políticas para prevenir el abandono escolar y para ofrecer alternativas de aprendizaje y formación a los estudiantes con dificultades de aprendizaje;
11. Acoge favorablemente la propuesta de la Comisión de promover centros de excelencia europeos con nuevas especializaciones académicas para los empleos del futuro;
12. Alienta a los Estados miembros a que, en su formación profesional y de aprendizaje permanente, incluyan las competencias en materia de TIC, la alfabetización digital y competencias transversales clave tales como la comunicación en lenguas extranjeras, así como el espíritu empresarial;
13. Alienta a los Estados miembros a que apliquen un sistema dual de educación y formación con el fin de introducir a los jóvenes en el mercado de trabajo desde la etapa más temprana; pide, además, a las partes interesadas, que garanticen que los periodos de prácticas y el aprendizaje conlleven la provisión de nuevos puestos de trabajo;
14. Considera necesario mejorar el reconocimiento mutuo de las competencias, títulos y cualificaciones a escala de la UE, y que el mismo reconocimiento se extienda a los trabajadores de terceros países;

#### ***Promover la demanda para la creación de trabajo y empleo***

15. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que fomenten la creación de pequeñas y medianas empresas, que les proporcionen un entorno reglamentario amistoso y que mejoren su acceso a la financiación; recuerda que el 85 % de los puestos de trabajo en la UE proceden de las PYME; insta a todos los interesados a eliminar las barreras a la creación de empresas y a su libre circulación;
16. Considera que debe completarse el mercado único sin barreras y competitivo con el fin de facilitar la libre circulación de trabajadores; en este sentido, pide a la Comisión y a los Estados miembros que trabajen en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y fomenten el intercambio de buenas prácticas y de experiencia en este ámbito;
17. Condena enérgicamente el trabajo ilegal que pone en peligro tanto a la sociedad como a los trabajadores; pide a los Estados miembros que lleven a cabo controles periódicos y que pongan en marcha campañas de información con el fin de aumentar la concienciación sobre las desventajas a largo plazo para los trabajadores empleados en negro;
18. Considera que el sector de la salud desempeña un papel fundamental para el logro de los objetivos de la Estrategia Europa 2020; además, considera que, debido a los cambios demográficos, el sector de la salud y la asistencia social es una importante fuente de empleo, cuya trascendencia irá probablemente a más; pide a la Comisión que elabore un estudio sobre los asistentes sanitarios que trabajan en el hogar de los clientes a fin de establecer si la legislación de la UE proporciona una protección social suficiente a esta categoría de trabajadores;

19. Pide a la Comisión, a los Estados miembros, a los interlocutores sociales y a otras partes interesadas que garanticen un uso eficiente de los fondos de la UE tales como el FSE, el FEDER y el Fondo de Cohesión, y de instrumentos tales como el Fondo de Microfinanzas, para la creación de empleo;

### ***Mejorar el funcionamiento del mercado interior***

20. Toma nota de que las políticas de flexiguridad revisten gran importancia dentro de la Agenda, y comparte la apreciación de la Comisión de que la crisis ha puesto seriamente a prueba las medidas nacionales de flexiguridad;
21. Subraya, no obstante, que la flexiguridad por sí sola no puede solucionar la crisis y pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que presten especial atención a los trabajadores de grupos desfavorecidos tales como los jóvenes, los trabajadores poco cualificados y los trabajadores con discapacidad;
22. Considera que, en el marco del nuevo impulso de los cambios sociales y económicos, los cuatro componentes de la flexiguridad - disposiciones contractuales flexibles y fiables, políticas activas del mercado laboral, aprendizaje permanente y modernos sistemas de seguridad social - y el equilibrio entre ellos deben revisarse y reforzarse;

### ***Promover mercados de trabajo inclusivos***

23. Subraya que, para salir fortalecida de la crisis económica, ser más competitiva y convergente, tener mayores niveles de crecimiento y asegurar nuestros sistemas de bienestar en el largo plazo, Europa debe hacer pleno uso de su fuerza de trabajo potencial;
24. Hace hincapié, en este contexto, en la importancia de reducir la segmentación y mejorar la integración del mercado laboral con el fin de aumentar las oportunidades de los grupos desfavorecidos para entrar y avanzar en el mercado laboral;
25. Subraya la importancia de incorporar los derechos de las personas con discapacidad en la aplicación de la Agenda, así como en todos los aspectos de la Estrategia Europa 2020;
26. Hace hincapié en la importancia de la lucha contra el desempleo juvenil como un asunto prioritario; pide a la Comisión y a los Estados miembros que prosigan sus esfuerzos para favorecer la integración de los jóvenes en el mercado laboral, incluyendo incentivos para los jóvenes y los empresarios; subraya, en este contexto, la crucial importancia de facilitar la transición de la escuela al trabajo, así como las capacidades de anticipación, mejora y adecuación;
27. Destaca que las políticas de promoción de la igualdad de género y la conciliación de la vida privada, familiar y laboral puede contribuir a una mayor participación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral;

### *Mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo*

28. Considera que la consecución del objetivo del pleno empleo tiene que ir acompañada de esfuerzos redoblados para mejorar la calidad del empleo y las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores;
29. Considera que la calidad del empleo debe promoverse como un concepto multidimensional, que abarca tanto las relaciones laborales como el trabajo en sí mismo; pide a la Comisión que intensifique sus esfuerzos para revisar la definición y los indicadores comunes de la UE sobre la calidad del empleo, para hacerlos más operativos de cara a la evaluación y comparación de las políticas de los Estados miembros;
30. Hace hincapié en la importancia de integrar los esfuerzos de las partes interesadas para mejorar la calidad del empleo y el uso de instrumentos políticos adecuados, incluida la legislación, la coordinación de políticas, el intercambio de buenas prácticas y los acuerdos autónomos de los interlocutores sociales;
31. Considera que una protección social adecuada debe formar parte del concepto de calidad del empleo;
32. Insta a la Comisión a que complete sus actividades prelegislativas y presente las propuestas legislativas anunciadas en la Agenda, respetando plenamente los resultados de su evaluación del impacto económico y social y la autonomía de los interlocutores sociales; acoge con satisfacción los planes de la Comisión de revisar la eficacia de la legislación relativa a la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la evolución de los mismos;
33. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos y Parlamentos de los Estados miembros.



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La crisis económica, financiera y social que afecta actualmente a Europa ha puesto de manifiesto las debilidades del modelo económico y social europeo, y ha invalidado algunos de los progresos que se habían alcanzado.

Desde que en 2008 los primeros efectos de la crisis se hicieron sentir en los mercados laborales, Europa ha perdido 5 600 000 puestos de trabajo.

En este momento hay 23 051 millones de desempleados en la Unión Europea, lo que representa el 9,5 % de la población activa, con graves consecuencias para el crecimiento y los sistemas de seguridad social en Europa.

Igualmente preocupantes son las dificultades que encuentran algunos empresarios en la contratación de personal, especialmente para los puestos altamente cualificados. Incluso durante la crisis, a algunos empresarios les resultaba difícil encontrar personas con una cualificación adaptada a las vacantes que se debían cubrir.

Reforzar el capital humano y la empleabilidad a través de la actualización de cualificaciones significará situar a Europa en el camino de la recuperación.

Debemos ofrecer a los ciudadanos los incentivos adecuados para ayudarles a actualizar sus conocimientos, articular la educación y la formación más estrechamente con el trabajo, desarrollar una combinación adecuada de aptitudes y anticipar más eficazmente las cualificaciones que serán necesarias en el futuro para garantizar un mejor ajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral<sup>1</sup>

Los Estados miembros se han fijado el ambicioso objetivo de una tasa de empleo del 75 % para el grupo de edad 20-64 años en 2020.

La Unión Europea está a la altura de este desafío y tiene el potencial para mejorar sustancialmente las tasas de empleo.

En noviembre de 2010, la Comisión adoptó una propuesta de Comunicación titulada «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo» .

Esta «Agenda de de nuevas cualificaciones y empleos» es parte de la Estrategia Europa 2020, y representa la contribución de la Comisión para lograr el ambicioso objetivo de los Estados miembros de una tasa de empleo del 75 % para el grupo de edad 20-64 años en 2020.

Con miras a la consecución de este objetivo, la Comisión propone una acción en torno a cuatro prioridades:

- la intensificación de la reforma del mercado de trabajo, con el fin de lograr una mayor flexibilidad y seguridad («flexiguridad»);

---

<sup>1</sup> Sobre la cuestión de la oferta y la demanda en relación con las capacidades en Europa, véase: «La oferta de capacidades y la demanda en Europa. Previsión a medio plazo hasta 2020», Luxemburgo, 2010: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf)

- la concesión de incentivos adecuados a las personas y las empresas para ayudarles a invertir en la formación y garantizar la continua actualización de las competencias de las personas en función de las necesidades del mercado laboral;
- la presentación de propuestas por la Comisión con el fin de garantizar condiciones dignas de trabajo y mejorar al mismo tiempo la calidad de la legislación laboral: revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo, así como una iniciativa legislativa para mejorar la Directiva sobre el desplazamiento temporal de los trabajadores;
- unas condiciones del mercado laboral favorables a la creación de empleo, incluyendo la reducción de las cargas administrativas y los impuestos relacionados con el trabajo y la movilidad, un aspecto especialmente importante para los sectores en proceso de rápida evolución, como los que se caracterizan por el recurso intensivo a la I+D.

La ponente, si bien está de acuerdo con el enfoque de la Comisión, cree que hay margen de mejora, especialmente en lo que respecta a:

- la reducción de las cargas administrativas y la burocracia para las PYME con el fin de alentar la creación de puestos de trabajo;
- la deserción escolar prematura, recordando que corresponde a los Estados miembros adoptar medidas preventivas y ofrecer alternativas de formación y aprendizaje a los alumnos;
- medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional;
- la mejora del seguimiento y la anticipación de las competencias necesarias para el futuro, lo que permitirá una mayor correspondencia con la oferta, orientando el desarrollo de las capacidades con el fin de tener mejores perspectivas de empleo durante toda la vida;
- medidas dirigidas a los jóvenes, con miras a su integración en el mercado de trabajo incluso antes de que hayan terminado la educación obligatoria, en particular a través de prácticas que conduzcan a nuevas oportunidades de empleo;
- el fortalecimiento de las normas sobre la flexibilidad y su adaptación al contexto socioeconómico de cada Estado miembro, a fin de garantizar un mercado laboral flexible, políticas proactivas en relación a este mercado, el aprendizaje permanente y modernos sistemas de protección social;
- la necesidad de mejorar la Directiva sobre el desplazamiento temporal de los trabajadores, con el fin de reducir los trámites burocráticos y resolver los problemas de doble imposición, de cara a facilitar la libre circulación de los trabajadores;
- la necesidad de seguir avanzando en el reconocimiento mutuo de cualificaciones entre la UE y terceros países;
- una cooperación más estrecha entre las instituciones educativas y las empresas.

Con el fin de elaborar políticas eficaces para el empleo, la educación y la formación y facilitar

las opciones individuales de carrera, es necesario mejorar la capacidad de los Estados miembros y de la Unión para prever, anticipar y adecuar las futuras cualificaciones a las necesidades del mercado laboral.