

IMPLICAR A LOS TRABAJADORES JÓVENES EN EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES (PEDS)



El Plan de acción del PEDS
desde la mirada de los jóvenes
Informe analítico

TABLA DE CONTENIDOS

01 Objetivos y enfoque del informe	4
02 ¿Qué lugar ocupan los jóvenes en el Plan de acción del PEDS?	6
03 ¿Cuál es la relevancia juvenil de otras acciones del Plan?	12
04 Conclusiones y recomendaciones	25

Autora: Inga Pavlovaite, independent expert, contact at ipavlovaite@hotmail.com

Fecha de publicación: Junio 2021

CONCLUSIONES PRINCIPALES



Falta un enfoque verdaderamente centrado en los jóvenes en el Plan de acción. Se trata a los jóvenes como un tema político aparte, con acciones propuestas que ya existen desde hace tiempo, como la Garantía Juvenil, cuya eficacia está en entredicho. Las principales prioridades para los jóvenes no se reflejan en el Plan de acción.



Tres **objetivos principales** del Plan de acción reflejan algunas cuestiones relevantes para los jóvenes, como la reducción de la tasa de ninis o el abandono escolar prematuro, pero no adoptan una perspectiva real de los jóvenes. En particular, faltan objetivos específicos cruciales para los principales retos de los jóvenes, como la reducción del desempleo juvenil y el número de jóvenes en situación de pobreza y exclusión social.



El apoyo que recibe el refuerzo de la Garantía Juvenil es relevante para las preocupaciones de los jóvenes, pero se olvida de una definición vinculante de normas de calidad para sus ofertas de apoyo a los jóvenes.



En el FSE+, todos los Estados miembros deberían dedicar una parte específica a la financiación para atender a los jóvenes en condiciones laborales precarias.



En el **ámbito de la creación de empleo**, las acciones propuestas pierden la oportunidad de adoptar un punto de vista juvenil. Los instrumentos existentes, como SURE y EASE, están orientados a apoyar a los trabajadores con contratos tipo, mientras que muchos jóvenes tienen contratos laborales precarios. Las acciones para dinamizar los ecosistemas industriales de Europa, promover la economía social y fomentar el espíritu empresarial no tienen un punto de vista juvenil, aunque sea pertinente. Las acciones para impulsar el diálogo social en los lugares de trabajo no reconocen que muchos trabajadores jóvenes no son miembros de los sindicatos.



En el **ámbito de las condiciones laborales**, las acciones sobre la regulación del impacto de la digitalización en los lugares de trabajo no reflejan la visión de los jóvenes, aunque estos se enfrentan a retos específicos en relación con la digitalización en el trabajo. Del mismo modo, las acciones sobre las normas de salud y seguridad en el trabajo no tienen en cuenta el enfoque de los jóvenes. Sin embargo, los trabajadores jóvenes sufren los problemas de salud y seguridad en el trabajo de forma diferente a los adultos. Por último, también se proponen medidas para proteger a los trabajadores móviles, incluidos los trabajadores estacionales. Ninguna de las acciones propuestas reconoce la dimensión juvenil en la movilidad de los trabajadores dentro de la UE, incluida la movilidad estacional. Esto ignora el hecho de que una proporción significativa de los trabajadores móviles, incluidos los temporeros, son jóvenes que se enfrentan a una serie específica de retos al participar en la movilidad intracomunitaria.



En el **ámbito de las capacidades**, las acciones propuestas son pertinentes y adecuadas a las necesidades de la juventud, pero el Pacto por las Capacidades debe tener en cuenta la perspectiva de los jóvenes respecto a las capacidades.



En el **ámbito de la igualdad**, las acciones propuestas pierden el enfoque centrado en los jóvenes, aunque sea pertinente. Esto alude, por ejemplo, a las acciones de lucha contra la discriminación en los lugares de trabajo, donde los jóvenes a menudo suelen recibir un trato menos preferente que los trabajadores más establecidos. La aplicación de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional también debería considerar cómo se satisfacen las necesidades de los padres jóvenes mediante medidas adoptadas a través de la Directiva, como el aumento del permiso de paternidad y cómo esto ha contribuido a una mayor igualdad en el trabajo y en el hogar entre mujeres y hombres jóvenes. La acción propuesta sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos debería incluir también un objetivo para los jóvenes.



Ninguna de las acciones del Plan propuestas en el **ámbito de la protección social y la inclusión** reconoce explícitamente los problemas considerables a los que se enfrentan los jóvenes para acceder a los sistemas de protección social actuales en toda la UE. Los jóvenes, en concreto, se enfrentan a dificultades para acceder a los sistemas de protección social adecuados, ya que tienden a no estar suficientemente cubiertos en las redes de seguridad social existentes y, por tanto, tienen más probabilidades de «caer en el olvido».



01 OBJETIVOS Y ENFOQUE DEL INFORME

En toda la UE, **los jóvenes siguen afrontando una serie de dificultades considerables para acceder a un puesto de trabajo estable en el mercado laboral**. No consiguen fácilmente empleos de buena calidad con salarios dignos y siguen enfrentándose a una exclusión significativa del empleo regular, una educación de buena calidad, oportunidades de formación, así como una inclusión y cobertura adecuadas en los sistemas nacionales de protección social. Las mujeres jóvenes y los migrantes se ven particularmente afectados. Esto se traduce en importantes desafíos para los jóvenes a la hora de conseguir un empleo estable de buena calidad.

La situación precaria e inestable de los jóvenes en materia de empleo y protección social **pone en peligro la plena aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales** (PEDS) y sus principios fundamentales, encaminados a garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado laboral, unas condiciones de trabajo justas y una protección e inclusión social adecuadas. En respuesta a los retos a los que se enfrentan los trabajadores jóvenes, la UE ha adoptado una serie de iniciativas legislativas, políticas y financieras en los últimos años. De hecho, el PEDS es un hito importante a escala comunitaria destinado a anclar los derechos sociales en los marcos políticos nacionales y de la UE.

Recientemente, **se adoptó un Plan de acción específico** (marzo de 2021) para aplicar el PEDS¹, con compromisos políticos de alto nivel para implementar los objetivos sociales de convergencia al alza y una Europa social fuerte en relación con los 20 principios del PEDS. Tal convergencia debe lograrse mediante el establecimiento de indicadores y un método de seguimiento eficaz en el que participen las instituciones de la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales nacionales y de la UE.²

Este **informe analítico evalúa si las acciones propuestas por la Comisión Europea en el Plan de acción son relevantes para los jóvenes** que luchan por encontrar su lugar en los mercados laborales de toda Europa muy afectados por la pandemia de la COVID-19. En este análisis del Plan de acción se examinan, en particular, las acciones encaminadas a abordar los efectos económicos de la pandemia de la COVID-19, se analiza el impacto previsto en los trabajadores jóvenes y se ponen de relieve los problemas que podrían plantearse a estos durante la aplicación del Plan de acción (como los obstáculos estructurales para acceder a la protección social). El análisis da lugar a recomendaciones y propuestas políticas basadas en datos contrastados sobre el modo de mejorar las acciones para atender realmente las necesidades de los jóvenes y los trabajadores jóvenes.

Los principales aspectos del análisis del informe son los siguientes:

- (sección 2.1) En qué medida el Plan de acción aborda de manera específica y explícita los principales retos estructurales a los que se enfrentan los jóvenes en particular, como se puso de manifiesto en la primera fase de la investigación y en las nuevas fuentes de información;
- (sección 2.2) hasta qué punto las acciones propuestas en el Plan de acción son específicas, medibles, alcanzables, realistas y acotadas en el tiempo (SMART, por sus siglas en inglés) para las necesidades de los jóvenes, respaldadas por una asignación clara de recursos y responsabilidades a la CE y a los gobiernos de los Estados miembros;
- (sección 3) en qué medida las acciones propuestas en el Plan de acción son pertinentes para las necesidades a las que se enfrentan los jóvenes;
- (sección 4) cuáles son las principales lagunas en cuanto a las propuestas políticas adicionales que no figuran en el Plan de acción cuando se han identificado las necesidades de actuación en la primera fase de la investigación y las nuevas fuentes de información.

¹ [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales | Comisión Europea \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e3000000/1/press/192021030301_en.pdf)

² <https://www.etuc.org/en/document/etuc-priorities-action-plan-implementing-european-pillar-social-rights>

El informe es un resultado final de la investigación que resume las conclusiones de la investigación realizada en el marco del proyecto de la CES «Lograr que los trabajadores jóvenes se incorporen al Pilar Europeo de Derechos Sociales» 2019-2021.³ El informe se basa en las siguientes fuentes:

- Análisis de la literatura y de las estadísticas del mercado laboral, de la integración social y de la pobreza de los aspectos clave del empleo juvenil y de la acción sindical pertinente;
- análisis de las respuestas de los miembros de la CES a la encuesta online realizada en el marco del proyecto en 2019;
- debates e intercambios en el taller del proyecto en Frankfurt, Alemania, en octubre de 2019.



³ <https://www.etuc.org/en/issue/european-pillar-social-rights>




02

¿QUÉ LUGAR OCUPAN LOS JÓVENES EN EL PLAN DE ACCIÓN DEL PEDS?

En esta sección se analizan, en primer lugar, los aspectos relativos a los jóvenes de los tres objetivos principales del Plan de acción del PEDS y, en segundo lugar, las acciones del Plan dedicadas a los jóvenes.

2.1. LOS JÓVENES Y LOS TRES OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA UE

 **MENSAJES FUNDAMENTALES:**

- Tres objetivos principales del Plan de acción reflejan algunas cuestiones pertinentes para los jóvenes, como la reducción de la tasa de ninis o el abandono escolar prematuro, pero no adoptan una perspectiva real de los jóvenes.
- En el Plan de acción faltan objetivos críticos para los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes en el mercado laboral y en la vida social, relacionados con la reducción del desempleo juvenil y el número de jóvenes en situación de pobreza y exclusión social.

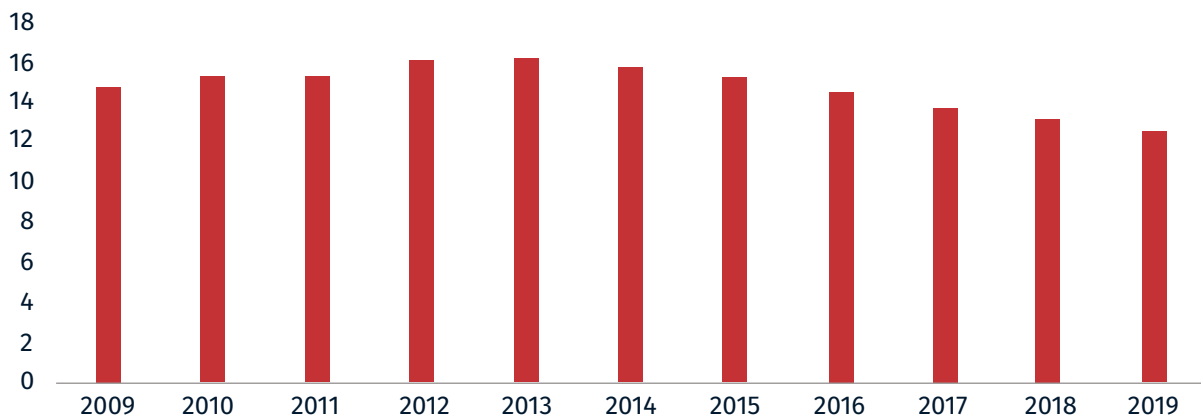
El Plan de acción articula tres objetivos principales que la UE debe alcanzar de aquí a 2030 en los ámbitos de empleo, capacidades y protección social, a saber:

- **Objetivo 1:** al menos el 78 % de la población de entre 20 y 64 años debería tener empleo;
- **Objetivo 2:** al menos el 60 % de todos los adultos deben participar en actividades de formación cada año;
- **Objetivo 3:** el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social debería reducirse al menos 15 millones.

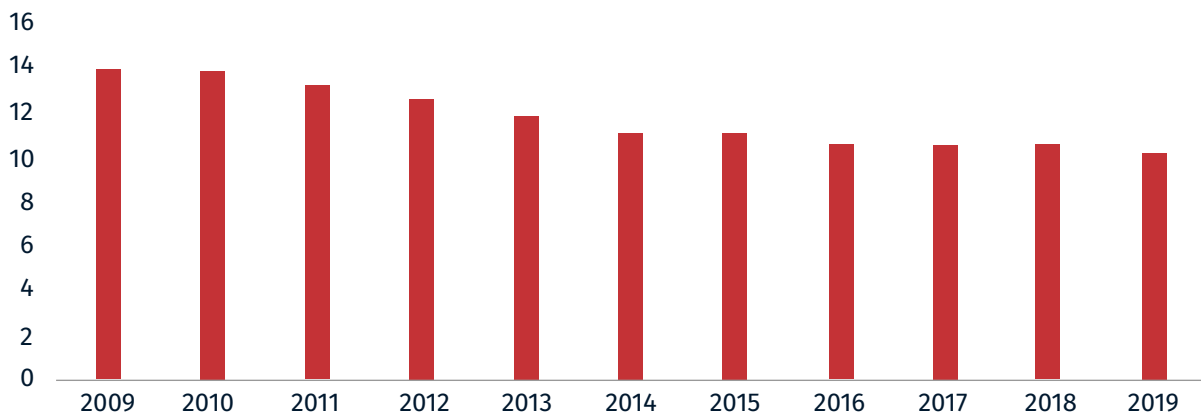
Desde el punto de vista de los jóvenes, conviene que los tres objetivos principales incluyan una dimensión pertinente de la juventud:

- Para alcanzar el Objetivo 1, el Plan de acción requiere, entre otras cosas, reducir la tasa de jóvenes que ni trabajan ni estudian ni reciben formación (ninis) de 15 a 29 años del 12,6 % (2019) al 9 %, en concreto mejorando sus perspectivas de empleo.
- Para alcanzar el Objetivo 2, el Plan de acción requiere, entre otras cosas, reducir la tasa de abandono escolar y aumentar la participación en la educación secundaria superior.
- Para alcanzar el Objetivo 3, el Plan de acción, entre otras cosas, también se compromete a sacar de la pobreza y la exclusión social a, al menos, 5 millones de niños de 0 a 17 años (es decir, los que están a punto de convertirse en adultos jóvenes y entrar en el mercado laboral).

En relación con el Objetivo 1 «tasa de empleo», el reto de reducir el porcentaje de «ninis», que se incluye explícitamente en el objetivo principal, es en cierta medida relevante para abordar este desafío al que se enfrentan los jóvenes. Esto se debe a que la tasa de ninis en toda la UE se ha elevado, aunque algo menos en la última década, del 14,8 % en 2009 al 12,8 % en 2019 (véase la Figura 1). Del mismo modo, en relación con el Objetivo 2, también es pertinente reducir la tasa de abandono escolar prematuro, ya que se ha mantenido elevada en la última década en toda la UE (véase la Figura 2, la tasa se ha estabilizado en torno al 10 % desde 2014).

FIGURA 1: TASA DE NINIS EN LA UE, 2009-2019

Fuente: Eurostat, Jóvenes que ni trabajan, ni estudian ni reciben formación divididos por género (ninis) [SDG_08_20], consultado el 12/04/2021.

FIGURA 2: TASA DE ABANDONO ESCOLAR PREMATURO EN LA UE, 2009-2019

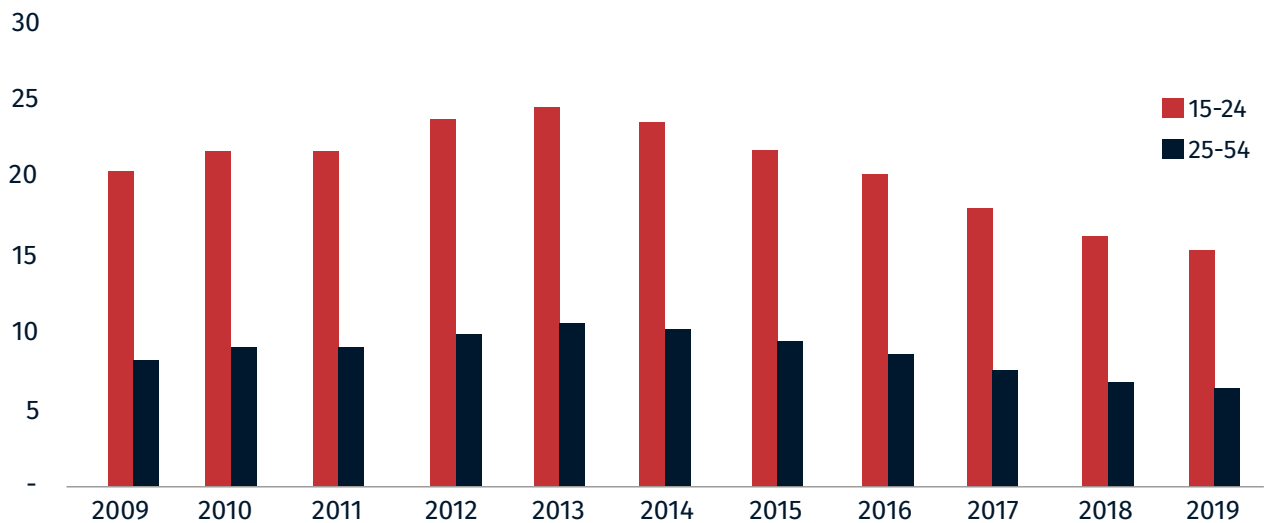
Fuente: Eurostat, Abandono prematuro de la educación y la formación, rango de edad 18-24 [TESEM020], consultado el 12/04/2021.

Ambos retos a los que se enfrentan los jóvenes de la UE (la tasa de ninis y la tasa de abandono escolar prematuro) han estado también en el centro de la acción política concertada a escala nacional y de la UE durante la última década. El hecho de que ambos problemas sigan siendo significativos indica que las soluciones políticas aplicadas hasta la fecha requieren un replanteamiento, ya que no han funcionado tan bien como se pretendía para reducir especialmente la tasa de abandono escolar prematuro y reducir aún más el porcentaje de ninis.

Estos aspectos relacionados con los jóvenes en los objetivos principales son relevantes para abordar los problemas a los que se enfrentan los jóvenes en las sociedades europeas actuales. Sin embargo, al mismo tiempo, los objetivos principales pierden la oportunidad de reflejar las preocupaciones de los jóvenes de una forma global.

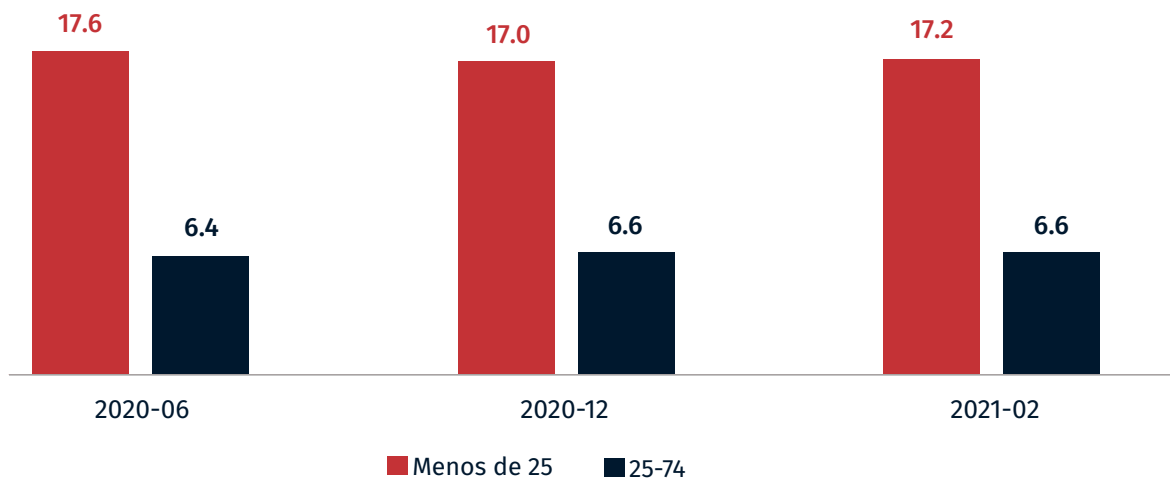
En relación con el Objetivo 1 sobre la tasa de empleo, se **ha perdido una oportunidad de abordar la importante magnitud del desempleo juvenil en toda la UE**. Incluso en la época anterior a la COVID de crecimiento económico constante, las tasas de desempleo juvenil se han mantenido altas, y por encima de las tasas de desempleo generales (véase la Figura 3). En 2019, la tasa de desempleo juvenil en la UE-27 fue 2,5 veces mayor que la tasa de desempleo en adultos (15,1 % y 6,3 % respectivamente). El empleo juvenil se ha mantenido sistemáticamente elevado, dos veces por encima de la tasa de desempleo en los adultos en el último período de 10 años, a pesar del descenso del 20 % en 2009 al 15,1 % en 2019. Es importante señalar que, como se muestra en la Figura 4, el impacto de la crisis de la pandemia de COVID-19 ha hecho que la tasa de desempleo juvenil vuelva a dispararse y los últimos datos de febrero de 2021 indican que se sitúa en el 17,2 %.

FIGURA 3: DESEMPLEO JUVENIL Y DESEMPLEO EN ADULTOS EN LA UE, 2009-2019



Fuente: Eurostat, Tasa de desempleo por edad [TEPSR_WC170], consultado el 12/04/2021.

FIGURA 4: DESEMPLEO JUVENIL Y DESEMPLEO EN ADULTOS EN LA UE, MESES SELECCIONADOS EN 2020-2021

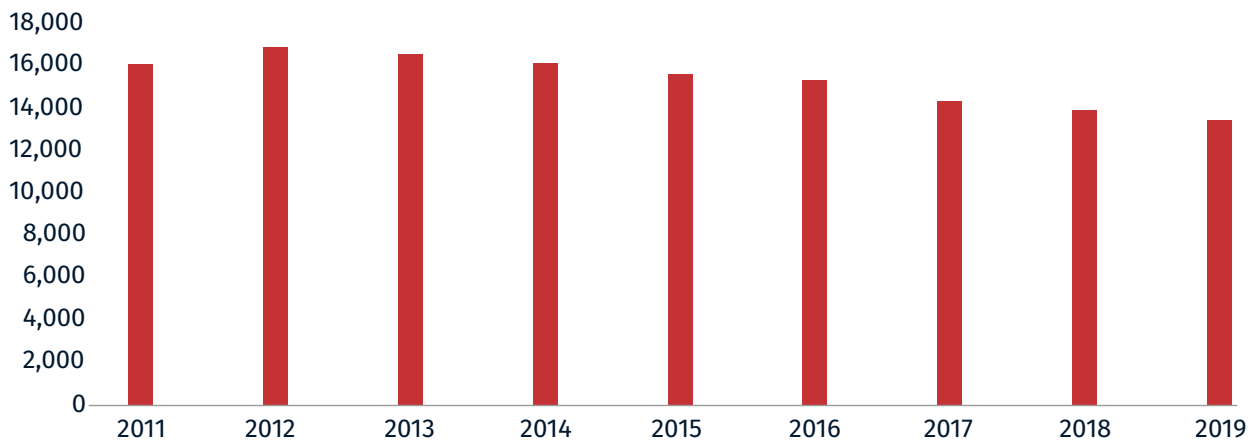


Fuente: Eurostat, Desempleo por género y edad – datos mensuales [UNE_RT_M__custom_802454], consultado el 12/04/2021.

El Plan de acción tampoco reconoce la dimensión de género en el desempleo juvenil, que puede afectar a la brecha de género en el empleo de los adultos. Si se observa la media de la UE, más hombres jóvenes tienden a estar desempleados en comparación con las mujeres jóvenes (15,8 % y 14,6 %, respectivamente, en 2019, Eurostat).

Del mismo modo, en relación con el Objetivo 3, se **ha perdido una oportunidad de abordar el importante grado de pobreza y exclusión social al que se enfrentan los jóvenes**. Debido a las dificultades para acceder al mercado laboral, a la elevada precariedad de las condiciones de trabajo y a las dificultades para obtener cobertura de la seguridad social, el número de jóvenes en riesgo de pobreza y exclusión social sigue siendo elevado (véase la Figura 5). En 2019, en toda la UE, más de 13 millones de jóvenes estaban en riesgo de pobreza y exclusión social. Esta cifra ha disminuido ligeramente con respecto a los 15,9 millones de jóvenes que se enfrentaban a la pobreza y la exclusión social hace 10 años, en 2009.

FIGURA 5: JÓVENES EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL, DE 16 A 29 AÑOS, EU-27, 2009-2019, MILES DE PERSONAS



Fuente: Eurostat, Personas en riesgo de pobreza y exclusión social por edad y género [ilc_peps01], consultado el 11/04/2021.

2.2. ¿EN QUÉ MEDIDA SON PERTINENTES LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE LOS JÓVENES EN EL PLAN DE ACCIÓN DEL PEDS?



MENSAJES FUNDAMENTALES:

- La principal respuesta política específica de los jóvenes en el Plan de acción es una aplicación continuada del refuerzo de la Garantía Juvenil, apoyada por el uso de los fondos existentes de la UE (como es el caso del FSE+). Esta prioridad otorgada al refuerzo de la Garantía Juvenil es pertinente para las preocupaciones de los jóvenes, pero se olvida de una definición vinculante de las normas de calidad para sus ofertas de apoyo a los jóvenes.
- En la aplicación del FSE+, todos los Estados miembros deberían dedicar una parte específica de la financiación a abordar la cuestión de los jóvenes en condiciones de trabajo precarias.

El Plan de acción del PEDS acertadamente presta atención a la magnitud de los retos a los que se enfrentan los jóvenes: «Debe prestarse especial atención a los jóvenes y a las personas poco cualificadas, que son más vulnerables a las fluctuaciones del mercado laboral. Necesitan ayuda adicional porque: muchos trabajaban en los sectores más afectados por la pandemia, como el turismo; otros, tras finalizar sus estudios, tuvieron menos oportunidades de incorporarse al mercado laboral por primera vez; y otros tuvieron que interrumpir su educación o formación y no pudieron obtener sus titulaciones según lo previsto». (p. 17)

La principal respuesta política específica en materia de juventud en el Plan de acción es **la continua implementación del refuerzo de la Garantía Juvenil, respaldada por el uso de los fondos existentes de la UE.**

En concreto, el Plan de acción llama «a los Estados miembros a implementar el refuerzo de la Garantía Juvenil, haciendo especial hincapié en las ofertas de calidad que apoyan una integración estable en el mercado laboral, con el apoyo financiero de la UE» (p. 18). Desde 2013, la Garantía Juvenil ha contribuido a ofrecer a los jóvenes una vía de acceso al mercado laboral. Sin embargo, su ambición de ofrecer una solución eficaz hacia una integración estable en el mercado laboral centrada en el empleo de calidad sigue pendiente. El reto principal sigue siendo garantizar que las ofertas a los jóvenes en el marco de la Garantía Juvenil sean de buena calidad y conduzcan a empleos de buena calidad o vías sostenibles de acceso al mercado laboral. A falta de una definición explícita y vinculante de las normas de lo que constituye una «buena calidad» en el marco de la Garantía Juvenil, es necesario seguir abordando su potencial. Esta es una oportunidad perdida en el Plan de acción.

Por otra parte, el apoyo al empleo juvenil también se manifiesta en el Plan de acción mediante un **llamamiento a los Estados miembros en la financiación del FSE+** para que dediquen al menos 22 mil millones EUR al apoyo del empleo juvenil. El Plan de acción también reitera la nueva norma del FSE+ en el período de programación 2020-2027 según la cual «*los Estados miembros tendrán que dedicar al menos un 12,5 % a jóvenes que no trabajan, ni estudian, ni reciben formación (ninis) cuando el porcentaje relativo que cae en este grupo sea superior a la media de la UE, mientras que todos los demás Estados miembros tendrán que dedicar una cantidad adecuada para aplicar el refuerzo de la Garantía Juvenil*». (p. 32). De este modo, este requisito es más estricto en los Estados miembros en los que la media de ninis está por encima de la media de la UE.

Sin embargo, el uso del promedio europeo en este contexto no refleja plenamente la realidad del mercado laboral de muchos jóvenes. Muchos jóvenes, aunque no cuentan formalmente como ninis, se encuentran en condiciones de trabajo precarias o trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria (véase el Recuadro 1). Por tanto, el uso de la media de tasas de ninis oculta la realidad del mercado laboral de muchos jóvenes. Un enfoque más adecuado a través del Plan de acción sería exigir a todos los Estados miembros que dediquen un porcentaje específico del FSE+ a abordar las necesidades de los jóvenes que trabajan en condiciones laborales precarias, como trabajar en un empleo temporal o a tiempo parcial porque no pueden encontrar un empleo permanente a tiempo completo.



RECUADRO 1: DEMASIADOS JÓVENES EN CONDICIONES LABORALES PRECARIAS

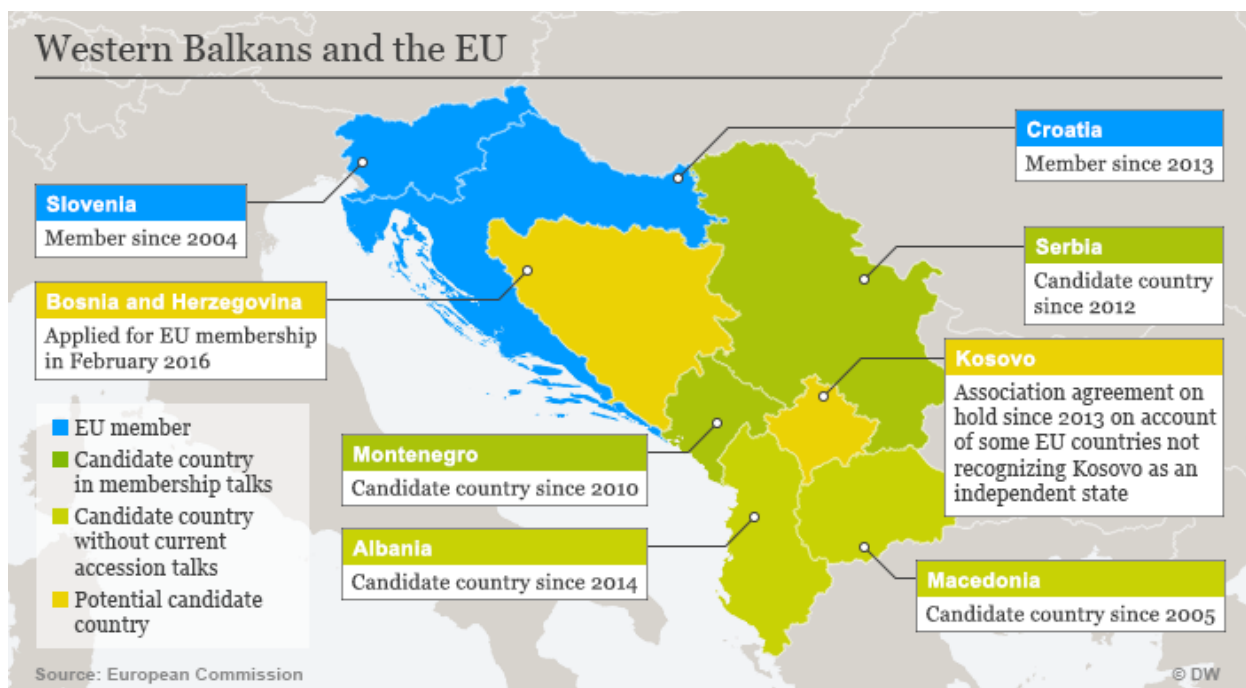
Cuando los jóvenes consiguen acceder al mercado laboral, se ven desproporcionadamente afectados por unas condiciones laborales precarias.

En 2020, hasta el 46,5 % de los trabajadores jóvenes de 15 a 24 años de edad en la UE tenían contratos de trabajo temporales (solo ligeramente por debajo del 46,8 % de 2009). En comparación en 2020, poco menos del 12 % de los trabajadores adultos de 25 a 54 años (11,8 % en 2009) y el 6,1 % (7,2 % en 2009) de los de 55 a 64 años estaban empleados con un contrato temporal (Eurostat, porcentaje de empleados temporales del número total de empleados, por género, edad y ciudadanía (%) [lfsa_etpgan]). La proporción de trabajadores jóvenes de 15 a 24 años con un contrato temporal en 2020 fue especialmente elevada en España (66,4 %), Italia (58,9 %), Portugal (56 %), Eslovenia (55,9 %), Francia (55,8 %), Polonia (54,7 %), Suecia (53,8 %) y los Países Bajos (50,3 %).

Una proporción significativa de jóvenes trabajaron también a tiempo parcial, aunque no lo deseaban (Eurostat, porcentaje de empleados a tiempo parcial de forma involuntaria del número total de trabajadores a tiempo parcial, por género y edad (%) [lfsa_eppgai]). En toda la UE, en 2020, más del 25 % (frente al 32 % en 2009) de todos los trabajadores jóvenes de 15 a 29 años se vieron afectados por el empleo a tiempo parcial involuntario, con tasas especialmente elevadas en Italia (78,3 %), Rumanía (65,1 %), Grecia (62,5 %), Chipre (59,7 %) y España (51,6 %).

Esta elevada proporción de jóvenes que trabajan a tiempo parcial de forma involuntaria queda confirmada por el análisis de las razones principales por las que los jóvenes trabajan a tiempo parcial (Eurostat, razones principales del empleo a tiempo parcial de los jóvenes por género y edad [yth_empl_070]). En 2020, la proporción de jóvenes de 15 a 24 años de edad que trabajaban a tiempo parcial porque no podían encontrar un empleo a tiempo completo disminuyó ligeramente, pasando del 27,6 % en 2009 al 21,5 % en 2020. Esta cifra se eleva al 32 % (frente al 38,4 % en 2009) de los jóvenes de 25 a 29 años, cuando cabe esperar que hayan completado su etapa inicial de educación. En el grupo de edad de 25 a 29 años, no poder encontrar un trabajo a tiempo completo es también la principal razón para que los jóvenes trabajen a tiempo parcial, aunque así lo deseen.

Por último, el Plan de acción también **contempla acciones específicas para los jóvenes en la vecindad europea de los Balcanes Occidentales**. En concreto, «*el Instrumento de Ayuda Preadhesión (IPA) III proporcionará una mayor financiación para el desarrollo del capital humano y una iniciativa emblemática para aplicar sistemas de garantía juvenil que aborden las elevadas tasas de ninis en la región*» (p. 38). Este aspecto del Plan de acción está aportando valor añadido a la tarea de abordar los retos específicos de los jóvenes en los países que aspiran a convertirse en miembros de la UE. En la implementación de este aspecto, la Comisión y los gobiernos nacionales deberían prestar atención a la aplicación de las enseñanzas extraídas de la Garantía Juvenil en la UE. Esto significaría garantizar la aplicación de normas de calidad vinculantes en la Garantía Juvenil para los Balcanes Occidentales. Las experiencias de «lo que funciona» al abordar las elevadas tasas de ninis en la UE deben reflejarse y adoptarse en el contexto de la región de los Balcanes Occidentales. En este sentido, las evaluaciones de la Garantía Juvenil de la UE resaltaron una serie de mensajes útiles.⁴ En particular, a pesar de algunos avances en la reducción del desempleo juvenil y de la tasa de ninis, el principal reto sigue siendo llegar a los jóvenes más vulnerables y estimularlos (en concreto, los jóvenes con discapacidad, los de origen inmigrante y los de baja cualificación) en muchos Estados miembros. Asimismo, en gran medida, la Garantía Juvenil no ha logrado superar las grandes disparidades regionales en las oportunidades del mercado laboral para los jóvenes en algunos Estados miembros, a menudo correlacionadas con las desigualdades regionales en el nivel educativo alcanzado, el abandono temprano de la educación y la formación, o la calidad y disponibilidad de servicios integrados para las personas no activas y desempleados.



⁴ Comisión Europea (2020), DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN Acompañando al documento Propuesta de Recomendación del Consejo sobre Un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil {COM(2020) 277 final}. Comisión Europea (2016) DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN Adjunto al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - La Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil, situación al cabo de tres años.



03

¿CUÁL ES LA RELEVANCIA JUVENIL DE OTRAS ACCIONES DEL PLAN?

En esta sección se analizan otras acciones propuestas en el Plan de acción del PEDS desde la perspectiva de los jóvenes, basada a su vez en los tres ámbitos del PEDS.

3.1. MÁS Y MEJORES EMPLEOS



MENSAJES FUNDAMENTALES:

- **En el ámbito de la creación de empleo**, las acciones propuestas pierden la oportunidad de adoptar un enfoque juvenil. Los instrumentos existentes, como SURE y EASE, están orientados a apoyar a los trabajadores con contratos de trabajo tipo, regulares y seguros, mientras que muchos jóvenes tienen contratos de trabajo precarios y acuerdos laborales.
- Las acciones para dinamizar los ecosistemas industriales de Europa, promover la economía social y fomentar el espíritu empresarial no tienen un punto de vista juvenil, aunque sea pertinente.
- Las acciones para impulsar el diálogo social en los lugares de trabajo no reconocen que muchos trabajadores jóvenes no son miembros de los sindicatos.
- **En el ámbito de las condiciones de trabajo**, las acciones sobre la regulación del impacto de la digitalización en el lugar de trabajo no reflejan la perspectiva de los jóvenes, aunque estos se enfrentan a retos específicos en relación con la digitalización en el trabajo.
- Del mismo modo, las acciones sobre las normas de salud y seguridad en el trabajo no tienen en cuenta la perspectiva de los jóvenes. Sin embargo, los trabajadores jóvenes sufren los problemas de salud y seguridad en el trabajo de forma diferente a los adultos.
- Por último, también se proponen medidas para proteger a los trabajadores móviles, incluidos los trabajadores estacionales. Ninguna de las acciones propuestas reconoce la dimensión juvenil en la movilidad de los trabajadores dentro de la UE, incluida la movilidad estacional. Esto ignora el hecho de que una proporción significativa de los trabajadores móviles, incluidos los temporeros, son jóvenes que se enfrentan a una serie específica de retos al participar en la movilidad intracomunitaria.

Como primer ámbito de actuación, el Plan de acción propone las siguientes medidas para crear **oportunidades de empleo en la economía real**, cuya relevancia para las cuestiones relativas a los jóvenes se evalúa a continuación.

TABLA 1: ACCIONES PROPUESTAS EN EL MARCO DE LA «CREACIÓN DE EMPLEO»

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCIONES PROPUESTAS EN EL PLAN DE ACCIÓN ⁵
<p>Crear oportunidades de empleo en la economía real</p>	<p>La Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisará en 2022 la Recomendación del Consejo sobre el Marco de calidad para los períodos de prácticas, especialmente en lo que respecta a las condiciones laborales. • Se basará en la aplicación de la estrategia industrial de 2020 y de las lecciones extraídas de la pandemia de COVID-19, actualizará la nueva Estrategia industrial para Europa en el segundo trimestre de 2021. • Adoptará un Plan de acción para la economía social en el cuarto trimestre de 2021, y aprovechará el potencial de la economía social para crear empleos de calidad y contribuir a un crecimiento justo, sostenible e integrador. • Evaluará la experiencia del Instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE). <p>La Comisión anima a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Estados miembros diseñen y apliquen paquetes coherentes de medidas que promuevan el apoyo activo eficaz para el empleo (EASE) tras la crisis de la COVID-19, haciendo pleno uso de los fondos de la UE disponibles para tal fin. • Los Estados miembros apliquen el refuerzo de Garantía Juvenil, con un especial hincapié en las ofertas de calidad que apoyan una integración estable en el mercado laboral, utilizando el apoyo financiero de la UE. • Las autoridades nacionales y los interlocutores sociales garanticen la información y la consulta de los trabajadores durante los procesos de reestructuración conforme lo exige la normativa de la UE y promuevan la participación de los trabajadores en las empresas con el fin de fomentar la innovación en el lugar de trabajo. • Las autoridades nacionales, regionales y locales apoyen el emprendimiento, incluido el emprendimiento femenino, y contribuyan a la creación de un entorno propicio para la digitalización, la sostenibilidad y la resiliencia de las pymes. • Las autoridades nacionales, regionales y locales, junto con la industria, incluidas las pymes, los interlocutores sociales y los investigadores, contribuyan al trabajo de la Comisión sobre ecosistemas industriales, haciendo hincapié en la colaboración transfronteriza y entre ecosistemas, también a través del Foro Industrial.

⁵ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

Como se muestra en el apartado 2, la acción relativa al **refuerzo de la Garantía Juvenil y a la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas** son pertinentes para las necesidades de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral, pero carecen de un enfoque vinculante para anclar los buenos niveles de calidad de las ofertas y los períodos de prácticas. Con demasiada frecuencia, los jóvenes siguen teniendo una serie de experiencias laborales mal remuneradas y sin salida, incluidos períodos de prácticas que no ofrecen una vía de acceso real de calidad al mercado laboral.

También se proponen acciones en relación con **la aplicación del instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE) y el apoyo activo eficaz para el empleo (EASE)**, ambos adoptados como parte de la respuesta para contrarrestar los efectos negativos significativos en el mercado laboral de la pandemia de COVID-19. Las investigaciones han demostrado que los jóvenes se han visto desproporcionadamente afectados por la pandemia, dado que a menudo trabajan en empleos atípicos, condiciones laborales precarias y están expuestos a la explotación.

En toda la UE, el desempleo entre los jóvenes menores de 25 años aumentó un 2,3 % durante la pandemia, pasando del 14,9 % en marzo de 2020 al 17,2 % en febrero de 2021, mientras que entre la población adulta (de 25 años o más) aumentó un 1 %, pasando del 5,6 % al 6,6 %. (Eurostat, Desempleo por género y edad – datos mensuales [une_rt_m]). Además, los trabajadores jóvenes de toda la UE se sienten más inseguros en sus puestos de trabajo. Según la encuesta electrónica de Eurofound «Vida, trabajo y COVID-19», el 12 % de los trabajadores jóvenes de la UE consideraban «muy probable» o «bastante probable» que perdieran su empleo en los tres meses siguientes, frente al 9 % de los trabajadores de más edad que tenían los mismos temores.⁶

Al mismo tiempo, las respuestas políticas apoyadas por SURE y EASE están orientadas a apoyar a los trabajadores con formas de empleo típicas. **Echan de menos un enfoque específico para apoyar a los trabajadores jóvenes (y otros grupos) que trabajan con contratos temporales, informales, a tiempo parcial o de cero horas.**

Las acciones propuestas también se refieren a **dinamizar los ecosistemas industriales de Europa, promover la economía social y fomentar el espíritu empresarial**. No existen indicios de que tales acciones tengan en cuenta un enfoque centrado en los jóvenes, por ejemplo, a través de medidas especiales para fomentar el emprendimiento juvenil. Algunos de los principales retos para el emprendimiento juvenil en la UE son el desconocimiento entre los jóvenes de su potencial, la falta de las capacidades necesarias, la financiación y las redes para el emprendimiento, así como la falta de experiencia laboral y de historial crediticio. Por lo tanto, son necesarias medidas específicas centradas en los jóvenes para fomentar el emprendimiento en la UE. Entre ellas debería incluirse la concienciación sobre el potencial del espíritu empresarial, la introducción de temas relacionados con el emprendimiento en todos los niveles educativos, la oferta de formación y asesoramiento empresarial fuera de la educación, la mejora del acceso a la financiación y el apoyo al desarrollo de redes de emprendedores para los jóvenes.⁷

Esto podría incluir también el apoyo a los sectores industriales europeos para que ofrezcan vías de formación laboral a los jóvenes a una escala adecuada que refleje los efectos negativos de la crisis de la COVID-19 en los jóvenes. En este caso, se requiere un enfoque dirigido a los jóvenes; de lo contrario, la renovación industrial emprendida en toda Europa los dejará de lado.

Por último, existe un llamamiento a la acción en relación con el **fomento de la participación de los trabajadores** a escala empresarial, así como la información y la consulta de los trabajadores en situaciones de reestructuración. Las investigaciones han demostrado que a menudo las preocupaciones de los trabajadores jóvenes no se reflejan en los procesos de diálogo social a escala empresarial, debido también al bajo nivel de sindicalización entre los trabajadores jóvenes (véase también el Recuadro 2). Se considera que es más difícil atraer a los jóvenes a los sindicatos. Los trabajadores jóvenes tienden a pasar mucho más tiempo cambiando de un empleo precario a otro en las etapas de formación de su vida laboral y, por tanto, es menos probable que se establezcan en un puesto de trabajo regular. Por tanto, también es menos probable que sean conscientes de los sindicatos en el curso de estos patrones de trabajo inestables.

La elevada precariedad de las condiciones de trabajo a la que se enfrentan los trabajadores jóvenes puede afectar a su probabilidad de afiliarse a los sindicatos de varias maneras. Concretamente, los jóvenes que atraviesan largos períodos de empleo precario consideran cada vez más arriesgado organizarse a través de un sindicato, por ejemplo, porque sus salarios están supeditados a recibir evaluaciones favorables de los directivos o porque viven con el temor constante de perder sus empleos temporales.⁸ También es más probable que los jóvenes trabajadores precarios se organicen para actuar contra la falta de empleo remunerado, garantizando su independencia económica y su estabi-

⁶ Eurofound (2020), «¿Se repite la historia? El impacto de la crisis de la COVID-19 en el blog de los jóvenes».

⁷ OCDE/Comisión Europea (2020), “Policy brief on recent developments in youth entrepreneurship” (p. 5), Publicaciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/5f5c9b4e-en>.

⁸ Simms y cols 2018.

lidad. En toda la UE, solo el 40 % de los trabajadores menores de 35 años declararon trabajar para una organización con un sindicato u otro tipo de representación de los trabajadores. En el caso de los trabajadores de más edad, esta cifra fue superior, del 50 %. La exposición de los trabajadores jóvenes a los sindicatos es especialmente baja en Grecia, Lituania o Polonia, donde solo el 20 % de los trabajadores jóvenes declararon trabajar para un empleador con un órgano de representación de los trabajadores organizado. Por el contrario, más del 60 % de los trabajadores jóvenes de Suecia, Bélgica, Francia y Finlandia trabajan en una organización de este tipo⁹.

En este sentido, en el Plan de acción hay una oportunidad perdida para adoptar un enfoque centrado en la juventud que apoye los procesos de diálogo social en los lugares de trabajo sensibles a las necesidades de los trabajadores jóvenes.



RECUADRO 2: JÓVENES Y PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los sindicatos nacionales han trabajado activamente para abordar los retos y las necesidades de los jóvenes en general y de los trabajadores jóvenes en particular. Hemos identificado varios ejemplos de convenios colectivos eficaces y otras actividades de diálogo social que han mejorado las condiciones de trabajo, formación y educación para los jóvenes. Esto demuestra un vínculo directo con una aplicación más eficaz del Pilar de Derechos Sociales de la UE y sus principios fundamentales pertinentes para ofrecer a los jóvenes igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, garantizar unas condiciones de trabajo justas y proporcionar una protección e inclusión social adecuadas.

También se han identificado internamente buenos resultados dentro de los sindicatos nacionales para reflexionar y comprometerse mejor con los jóvenes, como las acciones para adoptar un enfoque más estratégico de la juventud, el desarrollo de forma interna de estructuras sólidas específicas para los jóvenes y el análisis en profundidad de las necesidades reales de los jóvenes.

Sin embargo, siguen existiendo lagunas. En primer lugar, existe una escasa tendencia a abordar las cuestiones relativas a los jóvenes en los convenios colectivos vinculantes. Dicho esto, la cobertura de los temas relativos a los jóvenes en otras actividades de diálogo social más relajadas es más amplia, lo que indica que, en general, los sindicatos son conscientes de las necesidades de los jóvenes.

Al mismo tiempo, las cuestiones y los retos relevantes para la juventud no se integran sistemáticamente y se reflejan en los procesos y resultados de la negociación colectiva en todos los sindicatos nacionales. Por tanto, los resultados de la negociación colectiva no reflejan sistemáticamente la alarmante situación y los múltiples retos que afrontan los jóvenes en el mercado laboral. Esto es especialmente preocupante en aquellos países en los que los jóvenes se enfrentan a condiciones precarias de trabajo, formación y transición de la educación al trabajo que son particularmente extensas.

Los convenios colectivos y otras actividades de diálogo social también adolecen de lagunas temáticas para abordar todos los retos fundamentales a los que se enfrentan los jóvenes. Cuestiones como un salario mínimo más bajo pagado a los trabajadores jóvenes, la conversión de contratos temporales y flexibles en relaciones laborales más permanentes, el acceso a una formación de calidad, se incluyen en los convenios colectivos de forma esporádica.

A nivel interno, varios sindicatos han adoptado un enfoque estratégico para abordar las necesidades de los jóvenes, construir y desarrollar acciones internas sólidas específicas para ellos y realizar evaluaciones profundas de sus necesidades. Sin embargo, estas acciones no se llevan a cabo sistemáticamente en la mayoría de los afiliados de la CES y esta brecha podría reducirse aún más.

Fuente: Proyecto de la CES «Lograr la incorporación de los trabajadores jóvenes al Pilar Europeo de Derechos Sociales», encuesta a los miembros de la CES, 2020.

⁹ Eurofound, EWCS 2015, accessed 16/03/2020.

El segundo punto prioritario se centra en las condiciones laborales. A continuación se ofrece una visión general de estas acciones, seguida de su evaluación desde la perspectiva de los jóvenes.

TABLA 2: ACCIONES PROPUESTAS RELATIVAS A LAS «CONDICIONES DE TRABAJO»

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCIONES PROPUESTAS EN EL PLAN DE ACCIÓN ¹⁰
<p>Adaptar las normas laborales al futuro del trabajo</p>	<p>La Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentará en el cuarto trimestre de 2021 una propuesta legislativa sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales, tras la consulta de los interlocutores sociales. • Presentará una iniciativa en el cuarto trimestre de 2021 para garantizar que la legislación de competencia de la UE no obstaculice los convenios colectivos a (algunos) trabajadores por cuenta propia. • Tras el Libro Blanco sobre la inteligencia artificial, propondrá un reglamento de la UE sobre la IA en el segundo trimestre de 2021, para la adopción de un uso fiable de la IA en la economía de la UE, también en el lugar de trabajo para todas las formas de trabajo. • Presentará en 2022 un informe de la aplicación de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo. • Garantizará un seguimiento adecuado de la Resolución del Parlamento Europeo con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a desconectar. <p>La Comisión anima a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los interlocutores sociales hagan un seguimiento de su Acuerdo marco autónomo sobre digitalización, especialmente en relación con las modalidades de conexión y desconexión, y exploren: 1) medidas para garantizar unas condiciones de teletrabajo justas y 2) medidas para garantizar que todos los trabajadores puedan disfrutar efectivamente de un derecho a la desconexión.
<p>Normas de seguridad y salud en el trabajo para un nuevo mundo laboral</p>	<p>La Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentará en el segundo trimestre de 2021 un nuevo Marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-27 para actualizar las normas de protección de los trabajadores y abordar los riesgos tradicionales y nuevos relacionados con el trabajo. • En función de los resultados de la consulta en curso a los interlocutores sociales, presentará propuestas legales en 2022 para reducir aún más la exposición de los trabajadores a sustancias químicas peligrosas, incluido el amianto. <p>La Comisión anima a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las autoridades públicas e interlocutores sociales garanticen la aplicación y el cumplimiento de las normas existentes.
<p>Movilidad laboral</p>	<p>La Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabaja con la Autoridad Laboral Europea (ALE) en la correcta aplicación y cumplimiento de las normas de movilidad laboral de la UE, en el desarrollo de capacidades de información e inspecciones de trabajo a nivel nacional y en la protección de los trabajadores móviles, incluidos los trabajadores estacionales. En 2024, la Comisión evaluará el desempeño de la Autoridad en relación con sus objetivos y tareas, y posiblemente volverá a evaluar el alcance de su mandato. <p>La Comisión anima a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Parlamento Europeo y el Consejo concluyan las negociaciones sobre la revisión de las normas de coordinación de la seguridad social. • Las autoridades públicas y los interlocutores sociales cooperarán para proteger los derechos de los trabajadores móviles, incluidos los trabajadores estacionales.

Para empezar, un área de acción significativa se refiere a la regulación del **impacto de la digitalización en los lugares de trabajo**, como las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales, el derecho a la desconexión o la regulación de la IA en los lugares de trabajo. Ninguna de las iniciativas propuestas refleja la perspectiva de los jóvenes, aunque esta afronta retos específicos en relación con la digitalización en el trabajo.

Por ejemplo, la propuesta legislativa sobre las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales debe tener en cuenta que la mayoría de estos trabajadores en toda Europa son jóvenes. Para ellos, dicho trabajo en plataformas ofrece la posibilidad de obtener ingresos adicionales y adquirir experiencia laboral (véase el Recuadro 3). Al mismo tiempo, a menudo son explotados en relación con los salarios y las condiciones laborales a las que se enfrentan los trabajos en estas plataformas.



RECUADRO 3: JÓVENES Y PLATAFORMAS DIGITALES TRABAJAN EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA

Varios estudios de investigación determinaron que los trabajadores de plataformas digitales son, por regla general, más jóvenes. Esto hace que corran un mayor riesgo de accidentes y lesiones laborales. Varios estudios indican que los jóvenes trabajadores de plataformas digitales no siempre son capaces de evaluar los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con una tarea, ni son conscientes de los posibles riesgos o están mal informados al respecto, y reciben una formación limitada o nula sobre salud y seguridad.

Por otra parte, en comparación con otras formas de trabajo, el comportamiento adverso y la discriminación pueden ser más frecuentes en el trabajo en plataformas digitales, ya que estos trabajadores son más jóvenes y muchos proceden de entornos minoritarios, y tienden a ser menos conscientes sobre cómo abordar estas cuestiones.

Al mismo tiempo, el trabajo en plataformas digitales puede ayudar a reducir la discriminación al ofrecer oportunidades a aquellos que pueden enfrentarse a discriminación en el mercado laboral tradicional, por ejemplo, trabajadores jóvenes, desempleados de larga duración o personas con determinadas discapacidades o problemas de salud.

Fuentes: CEPS, EFTHA y HIVA-KU Leuven (2020) Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Huws, U. et al. (2019), «The Platformisation Of Work In Europe: Highlights from research in 13 European countries», Foundation for European Progressive Studies. Eurofound (2018), «Employment and working conditions of selected types of platform work», Digital Age, Eurofound, Luxemburgo.

Por otra parte, las acciones propuestas sobre **normas de salud y seguridad en el trabajo** no tienen en cuenta la perspectiva de los jóvenes. Sin embargo, las investigaciones han demostrado que los trabajadores jóvenes experimentan problemas de salud y seguridad en el trabajo de forma diferente que los adultos. Además de tener más probabilidades de desarrollar enfermedades profesionales debido a las malas condiciones de trabajo, los datos indican que los trabajadores jóvenes de entre 18 y 24 años también tienen más probabilidades de sufrir un accidente laboral grave que los trabajadores de más edad. Entre los factores que contribuyen a ello figuran la experiencia insuficiente de los trabajadores jóvenes, la falta de madurez física y psicológica, y el desconocimiento de sus derechos y las obligaciones de sus empleadores.¹¹ Todo esto requiere que las acciones propuestas sobre las normas de salud y seguridad en el trabajo tengan un enfoque juvenil.

Por último, también se proponen acciones en relación con la **protección de los trabajadores móviles, incluidos los trabajadores estacionales**. Ninguna de las acciones propuestas reconoce la dimensión juvenil en la movilidad de los trabajadores dentro de la UE, incluida la movilidad estacional. Esto ignora el hecho de que una proporción significativa de los trabajadores móviles, incluidos los temporeros, son jóvenes, que se enfrentan a una serie específica de retos al participar en la movilidad intracomunitaria (véase el Recuadro 4). Muchos de estos trabajadores jóvenes no están cubiertos formal y eficazmente en los sistemas de protección social de su país de origen y, por tanto, es probable que se enfrenten a dificultades para acceder a tales sistemas en sus países de destino. Los jóvenes están menos sindicalizados y, por tanto, es menos probable que puedan acceder a estructuras de asesoramiento y apoyo de los sindicatos, en su país de origen o de destino. Además, los jóvenes son más propensos a obtener información relevante para el trabajo móvil, incluido el trabajo estacional, a través de canales online o en las redes sociales, lo que reduce la eficacia de los canales de difusión tradicionales de las autoridades públicas.

¹¹ Sitio web de la EU-OSHA: Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo; <https://osha.europa.eu/en/themes/young-workers>.



RECUADRO 4: JUVENTUD Y MOVILIDAD INTRACOMUNITARIA

Los jóvenes tienen más probabilidades que los adultos de trasladarse a otro país de la UE para trabajar. A lo largo de la última década, en todos los principales países de origen, las personas de entre 20 y 39 años se desplazaron más que otros grupos de edad. Entre los que tienen la firme intención de mudarse, el 75 % tiene menos de 35 años. La estructura demográfica de la población general de la UE y de los desplazados de la UE-28 (los ciudadanos móviles) difiere. Hay muchas más personas en edad de trabajar entre los desplazados de la UE-28 (73 %) que en la población general (58 %). En concreto, los mayores de 65 años están infrarrepresentados en la población móvil. La diferencia es mayor en los grupos más jóvenes en edad de trabajar, ya que la proporción de jóvenes de 20 a 34 años entre los desplazados de la UE-28 es 10 p.p. mayor que entre los nacionales, y de 35 a 49 años, 9 p.p. mayor.

Además, según los resultados del Eurobarómetro, los jóvenes de 25 a 39 años «tienen más probabilidades de haber trabajado o trabajar actualmente en otro país europeo (12 %), en comparación con los del grupo de 40 a 54 años (9 %) y los mayores de 55 años (7 %). Por último, muchos estudios (con datos individuales) muestran que la mayor probabilidad de migrar se sitúa entre los 20 y los 30 años.

Fuente: Comisión Europea (2021) Informe anual sobre la movilidad laboral dentro de la UE 2020 (2021).

3.2. CAPACIDADES E IGUALDAD



MENSAJES FUNDAMENTALES:

- **En el ámbito de las capacidades**, las acciones propuestas son pertinentes y adecuadas a las necesidades de los jóvenes, pero el Pacto por las Capacidades debe tener en cuenta la perspectiva de la juventud en materia de capacidades.
- **En el ámbito de la igualdad**, las acciones propuestas carecen de un enfoque centrado en los jóvenes, aunque sea pertinente. Esto alude, por ejemplo, a las acciones de lucha contra la discriminación en los lugares de trabajo, donde los jóvenes a menudo suelen recibir un trato menos preferente que los trabajadores más establecidos.
- La aplicación de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional también debería considerar cómo se satisfacen las necesidades de los padres jóvenes mediante medidas adoptadas a través de la Directiva, como el aumento del permiso de paternidad y cómo esto ha contribuido a una mayor igualdad en el trabajo y en el hogar entre mujeres y hombres jóvenes.
- La acción propuesta sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos debería incluir también un objetivo para los jóvenes.

A continuación se resumen las acciones propuestas en el ámbito de las Capacidades.

TABLA 3: ACCIONES PROPUESTAS EN EL MARCO DE LAS «CAPACIDADES»

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCIONES PROPUESTAS EN EL PLAN DE ACCIÓN ¹²
<p>Invertir en habilidades y educación para desbloquear nuevas oportunidades para todos</p>	<p>La Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 una Agenda de transformación de la Educación Superior que libere todo el potencial de las instituciones de educación superior para una recuperación orientada hacia una transición sostenible, inclusiva, ecológica y digital. • Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 una iniciativa sobre cuentas individuales de aprendizaje para superar las barreras de acceso a la formación y capacitar a los adultos para gestionar las transiciones profesionales. • Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 un Enfoque europeo de las microcredenciales para facilitar itinerarios de aprendizaje flexibles y transiciones en el mercado laboral. • Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 un Paquete de medidas sobre capacidades y talento, incluida una revisión de la Directiva relativa a los residentes de larga duración (Directiva 2003/109) para crear un verdadero estatuto de residencia de larga duración en la UE, una revisión de la Directiva relativa al permiso único (Directiva 2011/98) para simplificar y aclarar su ámbito de aplicación (incluidas las condiciones de admisión y residencia de los trabajadores de baja y media cualificación), así como establecer las opciones para desarrollar una reserva de talento de la UE para trabajadores cualificados de terceros países. <p>La Comisión anima a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tenor del Pacto por las Capacidades, las regiones y las empresas, incluidas las pyme, en el marco de los ecosistemas industriales y las cadenas de valor, cooperen, compartan información y desarrollen inteligencia sobre capacidades conjuntas y soluciones de mejora de las capacidades adaptadas. • Los Estados miembros trabajen para aplicar la política de EFP y los objetivos a escala de la UE establecidos en la Recomendación del Consejo sobre la EFP, y utilicen las acciones e inversiones pertinentes. • Que los Estados miembros desarrollen políticas integrales para proporcionar acceso a una educación de calidad para todos de acuerdo con las recomendaciones pertinentes del Consejo y proporcionen apoyo específico a los alumnos desfavorecidos para compensar el impacto negativo de la crisis.

En el ámbito de las Capacidades, una serie de acciones propuestas para reforzar los sistemas educativos europeos beneficiarán a los jóvenes en educación, preparándoles para entrar en el mercado laboral y convertirse en ciudadanos informados, activos y críticos en Europa. Por lo tanto, las acciones para transformar la EFP y la educación superior y fomentar el acceso a una educación de calidad son adecuadas y pertinentes para las necesidades de los jóvenes.

Donde falta un enfoque juvenil es en relación con la acción del Pacto por las Capacidades. En este sentido, las regiones y las empresas deben adoptar una visión juvenil en la puesta en común de información, el desarrollo de información de inteligencia sobre capacidades y la mejora de las soluciones que reflejen las necesidades de los jóvenes.

¹² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

Además, se proponen acciones para construir una Unión de igualdad, que se resumen a continuación.

TABLA 4: ACCIONES PROPUESTAS EN EL MARCO DE LA «IGUALDAD»

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCIONES PROPUESTAS EN EL PLAN DE ACCIÓN ¹³
<p>Construir una Unión de igualdad</p>	<p>La Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> Publicará en el primer trimestre de 2021 un informe conjunto sobre la aplicación de la Directiva sobre igualdad en el empleo y la Directiva sobre igualdad racial y presentará, para 2022, cualquier legislación necesaria para abordar las deficiencias, en particular para reforzar el papel de los organismos de promoción de la igualdad. Presentará en 2022 una revisión de los Objetivos de Barcelona sobre educación y cuidados de la primera infancia. Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 la legislación para combatir la violencia de género contra las mujeres, incluido el acoso laboral por razón de género. <p>La Comisión anima a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los Estados miembros avancen y concluyan las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de la Comisión de una Directiva horizontal sobre igualdad de trato. Los Estados miembros adopten y apliquen la propuesta de Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos. Los Estados miembros transpongan la Directiva relativa al equilibrio entre la vida profesional y la personal antes de agosto de 2022. Los Estados miembros avancen y concluyan las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de Directiva de la Comisión relativa a las mujeres en los consejos de administración. Los Estados miembros deben proporcionar educación y atención accesibles y asequibles a todos los niños pequeños de toda Europa, de conformidad con la Recomendación del Consejo sobre sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad. Las empresas establezcan mecanismos para combatir las prácticas discriminatorias en la contratación, selección y promoción, y promuevan la diversidad en el lugar de trabajo.

Ninguna de las acciones propuestas incluye un enfoque específico para los jóvenes. Por un lado, esto refleja el hecho de que algunas acciones, como la educación y los cuidados de la primera infancia, no están directamente relacionadas con las necesidades de los jóvenes.

Al mismo tiempo, algunas acciones relevantes pasan por alto un enfoque juvenil, aunque sea pertinente. Esto se refiere, por ejemplo, a **las acciones de lucha contra la discriminación en los lugares de trabajo**, donde los jóvenes a menudo se enfrentan a un trato menos preferencial en comparación con los trabajadores más establecidos. Una encuesta reciente revela que los trabajadores jóvenes de la UE se encuentran entre los grupos más propensos a ser discriminados.¹⁴

La aplicación de la Directiva sobre el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada también debería considerar cómo se satisfacen las necesidades de los padres jóvenes a través de medidas adoptadas a través de la Directiva, como el aumento de los permisos de paternidad, y cómo esto ha contribuido a una mayor igualdad en el trabajo y en el hogar entre mujeres y hombres jóvenes. El apartado 4 del artículo 5 de la Directiva establece, por ejemplo, el requisito de una antigüedad de hasta un año para poder disfrutar del permiso. Esto, sin embargo, sugiere que los padres y cuidadores jóvenes tienen menos probabilidades de beneficiarse del permiso parental, dado que, como se ha señalado anteriormente y también según la COFACE, los jóvenes suelen trabajar con contratos temporales y atípicos, con baja seguridad laboral.¹⁵

Por último, **la acción propuesta sobre la igualdad, la inclusión y la participación del pueblo romaní** también debe incluir la visión de los jóvenes. Además de otras acciones, hacer realidad la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos requiere medidas específicas para abordar los retos a los que se enfrentan los jóvenes gitanos. Esto incluye la falta de participación de los jóvenes romaníes en los procesos políticos y de toma de decisiones, la discriminación, la incapacidad para acceder a los derechos sociales, así como la capacidad limitada y la sostenibilidad de las organizaciones juveniles romaníes¹⁶.

¹³ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

¹⁴ p.78, Eurofound (2017), *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo – Informe general (actualización de 2017)*, p. 70, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo).

¹⁵ COFACE Families Europe: *Assessment of the EU work-life balance directive by COFACE Families Europe*, p.12, 15 Marzo 2019.

¹⁶ Consejo de Europa, *Directrices para la aplicación del Plan de acción para los jóvenes romaníes 2016-2020*, Strasbourg, 30 de Marzo 2016.

3.3. PROTECCIÓN SOCIAL E INCLUSIÓN



MENSAJES FUNDAMENTALES:

- Ninguna de las acciones del Plan propuestas en el ámbito de la protección social y la inclusión reconoce explícitamente los importantes retos a los que se enfrentan los jóvenes para acceder a los actuales sistemas de protección social en toda la UE.
- Los jóvenes, en concreto, se enfrentan a dificultades para acceder a los sistemas de protección social adecuados, ya que tienden a no estar suficientemente cubiertos en las redes de seguridad social existentes y, por tanto, tienen más probabilidades de «caer en el olvido».

El plan de acción propone las siguientes acciones para garantizar una mejor protección e inclusión social.

TABLA 5: ACCIONES PROPUESTAS EN EL MARCO DE LA «PROTECCIÓN SOCIAL E INCLUSIÓN»

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCIONES PROPUESTAS EN EL PLAN DE ACCIÓN ¹⁷
<p>Vivir con dignidad</p>	<p>La Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propondrá en el primer trimestre de 2021 una Estrategia de la UE sobre los derechos del niño y la Recomendación del Consejo por la que se establece la Garantía Infantil Europea para garantizar que los niños en riesgo de pobreza y exclusión social tengan un acceso efectivo a servicios clave como la atención sanitaria y la educación. • Propondrá una Recomendación del Consejo sobre la renta mínima en 2022 para apoyar y complementar eficazmente las políticas de los Estados miembros. • Lanzará en el segundo trimestre de 2021 una Plataforma europea para combatir el problema de las personas sin hogar para ayudar a los Estados miembros, las ciudades y los proveedores de servicios a compartir las mejores prácticas e identificar enfoques eficientes e innovadores. • Lanzará en el segundo trimestre de 2021 la Iniciativa de vivienda asequible que pone a prueba 100 distritos de renovación. • Presentará en el segundo trimestre de 2021 Orientaciones sobre contratación pública en innovación y sobre contratación pública socialmente responsable. • Presentará en 2022 un Informe de la UE sobre el acceso a los servicios esenciales. <p>La Comisión anima a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las autoridades públicas garanticen la eficacia y cobertura de las redes de seguridad social y el acceso a los servicios de habilitación para los más necesitados. • Las autoridades nacionales, regionales y locales aumenten la adopción de criterios socialmente responsables en la contratación pública y promuevan su uso, de conformidad con las próximas notificaciones de orientación de la Comisión.

¹⁷ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCIONES PROPUESTAS EN EL PLAN DE ACCIÓN
<p>Fomentar la salud y el cuidado</p>	<p>La Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propondrá una iniciativa sobre cuidados de larga duración en 2022 para establecer un marco para las reformas de las políticas encaminadas a orientar el desarrollo de unos cuidados de larga duración sostenibles que garanticen un mejor acceso a servicios de calidad para las personas que lo necesiten. • Propondrá nuevas herramientas para medir mejor las barreras y lagunas en el acceso a la atención sanitaria (2021-2022). • Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 el Espacio Europeo de Datos Sanitarios para promover el acceso a los datos sanitarios que mejoren la atención sanitaria, la investigación y la formulación de políticas, y que fomenten el desarrollo, el despliegue y la aplicación de servicios digitales para la prestación de atención sanitaria. <p>La Comisión anima a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Estados miembros inviertan en profesionales sanitarios, mejorando sus condiciones de trabajo y el acceso a la formación. • Los Estados miembros impulsen la digitalización de sus sistemas sanitarios y aborden las desigualdades en materia de salud.
<p>Adaptar la protección social al nuevo mundo</p>	<p>La Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pondrá en marcha un Grupo de Expertos de Alto Nivel para estudiar el futuro del estado del bienestar, su financiación y sus interconexiones con el cambiante mundo laboral, y presentará un informe a finales de 2022. • Iniciar un proyecto piloto en 2021 para explorar antes de 2023 el lanzamiento de una solución digital para facilitar la interacción entre los ciudadanos móviles y las autoridades nacionales, y mejorar la portabilidad de los derechos de seguridad social a través de las fronteras (Pase europeo de la seguridad social), partiendo de la iniciativa para una identificación electrónica europea fiable y segura (segundo trimestre de 2021). <p>La Comisión anima a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Estados miembros amplíen aún más el acceso a la protección social, de conformidad con la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social, y presenten sus planes antes del 15 de mayo de 2021 en los que se establezcan sus medidas nacionales.

Ninguna de las acciones del Plan propuestas en el ámbito de la protección social y la inclusión reconoce explícitamente los importantes retos a los que se enfrentan los jóvenes para acceder a los actuales sistemas de protección social en toda la UE. Como ejemplo que ilustra esta brecha, la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social no incluye referencias explícitas específicas a los jóvenes, y exige una cobertura formal y efectiva de todos los trabajadores por cuenta ajena y propia¹⁸. Por tanto, es poco probable que los Estados miembros que aplican la Recomendación presten atención a los retos específicos de los jóvenes para acceder a la protección social.

Se trata de una laguna importante en el Plan de acción y de una oportunidad perdida para abordar una serie de retos en materia de protección social en relación con la exclusión de los jóvenes de las redes actuales de seguridad social, su acceso restringido a las prestaciones sociales estándar, como las prestaciones por desempleo y el salario mínimo establecido a nivel nacional más bajo para los jóvenes en comparación con los adultos.

Los jóvenes, en concreto, se enfrentan a dificultades para acceder a los sistemas de protección social adecuados, ya que tienden a no estar suficientemente cubiertos en las redes de seguridad social existentes y, por tanto, tienen más probabilidades de «caer en el olvido». Esto se debe, con frecuencia, a que el acceso a la seguridad social se basa en la situación laboral, incluido a menudo el empleo regular. Como se ha indicado anteriormente, los jóvenes se enfrentan a importantes dificultades para acceder a dicho empleo. Los jóvenes, a menudo sobrerrepresentados en estas formas atípicas de empleo, pueden estar formalmente cubiertos o tener la posibilidad legal de optar por el acceso a las prestaciones de la seguridad social. Sin embargo, es frecuente que esto no se convierta en un acceso

¹⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115(01)&from=EN)

real a la seguridad social en el sentido de poder trabajar en la práctica para crear y aceptar derechos adecuados a las prestaciones y a los servicios de la seguridad social. Esto se debe a que puede resultar difícil para los jóvenes cumplir los criterios de derecho a prestaciones de horas de trabajo/duración, nivel de renta, períodos de cotización, etc., o a que pueden verse desfavorecidos por las normas vigentes de cálculo de prestaciones (Comisión Europea, 2017).

A partir de este análisis del acceso de la Comisión Europea a las prestaciones de la seguridad social, pueden identificarse varias situaciones de falta de cobertura potencial y real de los jóvenes en los sistemas de seguridad social (véase el Anexo 1 para más información). Refleja los principales tipos de seguridad social relevantes para la situación de los jóvenes típicos, como la necesidad de atención sanitaria, enfermar, quedar desempleado o tener un hijo. Esto demuestra que, a menudo, ciertas categorías de trabajadores, normalmente generalizados entre los jóvenes, como los trabajadores autónomos, los trabajadores ocasionales o estacionales, no tienen acceso a determinadas prestaciones.

De hecho, en algunos países los jóvenes tienen un acceso limitado a las prestaciones por desempleo. Por ejemplo, en Austria, los trabajadores a tiempo parcial marginales no tienen acceso a la prestación por desempleo; en Hungría y Suecia los empleados con contratos atípicos no tienen acceso a ella; y en Letonia y Rumanía esto se refiere a los trabajadores estacionales. Como se muestra en la sección 1, los jóvenes están significativamente sobrerrepresentados entre el trabajo a tiempo parcial, atípico y estacional, negándoles así la oportunidad de beneficiarse del acceso a la prestación por desempleo.

En varios países se observan dificultades similares para que los jóvenes accedan a la prestación por enfermedad. Por ejemplo, los trabajadores ocasionales y estacionales en Hungría y Lituania no tienen acceso a la prestación por enfermedad; en Portugal, este es el caso de los trabajadores con contratos temporales y, en Eslovaquia, de las personas con ingresos irregulares.

Otro desafío es el relativo a las condiciones de elegibilidad, a menudo relacionadas con el requisito de haber trabajado durante un período determinado o haber alcanzado un determinado umbral de ingresos. Por ejemplo, en relación con el acceso a la prestación por enfermedad, varios países establecen un umbral en el que se tiene que estar empleado durante un determinado período de tiempo, lo que perjudica a los que se incorporan al mercado laboral, como los jóvenes. Es el caso, entre otros, de Bélgica, Bulgaria, Francia o Italia. Una vez más, esto suele poner a los trabajadores jóvenes en desventaja y en situaciones personales y sociales muy precarias para acceder a las prestaciones de la seguridad social.

Otro aspecto relevante para considerar la situación de los jóvenes es también su acceso al salario mínimo ordinario. Según la publicación de Eurofound *Salarios mínimos en 2020: Revisión anual*, en seis Estados miembros de la UE, el salario mínimo nacional ha sido más bajo para los jóvenes que para los adultos. Así ocurrió, por ejemplo, en los siguientes países:

- En Bélgica, se aplican sueldos más bajas a los trabajadores más jóvenes.
- En Irlanda, se aplica una tarifa inferior especial del salario mínimo a los trabajadores jóvenes (menores de 20 años). En Francia, el salario mínimo subnacional se aplica a los trabajadores menores de 18 años, los aprendices y los trabajadores menores de 18 años con menos de 6 meses de experiencia laboral.
- En Alemania, desde el 1 de enero de 2020, los aprendices reciben en su primer año el 33 % del salario mínimo legal, que se incrementará un 18 % y un 35 % en el segundo y tercer año de formación, respectivamente.
- En Luxemburgo, el salario mínimo de los menores de 18 años es un 20 % inferior al total y se aplica una reducción del 25 % a los jóvenes de entre 15 y 17 años. A cambio, se debe pagar un excedente del 20 % a los empleados cualificados.
- En los Países Bajos, en 2019 se subieron los sueldos situados por debajo del mínimo para los trabajadores jóvenes de 18 a 20 años y se aplicó el salario mínimo completo para los empleados de 21 años.

Esto también se confirma en la información sobre el salario mínimo nacional recogida por Eurostat.¹⁹ A 1 de enero de 2021, varios países mantenían salarios mínimos nacionales más bajos para los trabajadores más jóvenes. Como se muestra en la siguiente tabla, 9 países de la UE han mantenido normas que permiten aplicar salarios mínimos nacionales más bajos a los jóvenes en función de su edad, cuando estudian formación profesional, durante el primer período de empleo.

¹⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn_minw_esms_an1.pdf

TABLA 6: SALARIOS MÍNIMOS NACIONALES MÁS BAJOS DE LOS TRABAJADORES JÓVENES, UE, 2021

ESTADO MIEMBRO	SALARIO MÍNIMO DE TRABAJADORES JÓVENES
Bélgica	Se aplican sueldos más bajos a los trabajadores más jóvenes.
Alemania	Los jóvenes menores de 18 años que no hayan terminado ninguna formación profesional y los aprendices están exentos de la regulación del salario mínimo. Desde el 1 de enero de 2020, los aprendices reciben en su primer año el 33 % del salario mínimo legal, que se incrementará un 18 % y un 35 % en el segundo y tercer año de formación, respectivamente.
Irlanda	Los sueldos por debajo del mínimo se aplican cuando un empleado tiene menos de 20 años o está cursando estudios o formación.
Francia	Pueden aplicarse sueldos más bajos a los aprendices, trabajadores menores de 18 años con menos de 6 meses de experiencia laboral.
Letonia	Existen tarifas especiales por hora para los empleados menores de 18 años.
Luxemburgo	Se aplican diferentes tarifas de la siguiente manera: se paga el 80 % del salario mínimo nacional a un trabajador de 17 a 18 años, y el 75 % a un trabajador de 15 a 17 años.
Malta	Los sueldos más bajos se aplican a los trabajadores menores de 17 años y a los de 17 a 18 años.
Países Bajos	Se aplican tarifas más bajas a los empleados de entre 15 y 20 años. A partir de julio de 2019, los trabajadores de 21 años pueden optar al 100 % de la tarifa completa para adultos (antes era del 85 %). ²⁰
Portugal	Los aprendices y los stagiaires pueden sufrir una reducción de hasta el 20 %, durante un período que no puede superar el año de duración.

Igualmente importante es la falta de reconocimiento en el Plan de acción de los retos específicos de los jóvenes en relación con el acceso a los sistemas sanitarios en toda la UE.

Existen desigualdades considerables entre los jóvenes europeos en cuanto al acceso a la atención sanitaria²¹. En toda Europa, por ejemplo, el coste es un problema para casi tres cuartas partes de las personas de entre 18 y 24 años en Chipre. En Austria, Bulgaria, Chipre, Letonia y Reino Unido, se notificó un deterioro en la mayoría de las dimensiones del acceso entre 2011 y 2016, mientras que en Italia y Eslovaquia pueden observarse algunas mejoras. En general, en la UE es más probable que los jóvenes con discapacidad o enfermedad crónica informen de dificultades para acceder a la atención sanitaria, especialmente en lo que se refiere a retrasos, tiempo de espera y tiempo para acudir al médico.

Otro de los retos a los que se enfrentan los jóvenes es el riesgo de mala salud mental, el acoso y otros retos psicosociales.²² Los problemas de bienestar mental afectan a muchos jóvenes europeos. El 14 % de los europeos de entre 18 y 24 años de edad estaba en riesgo de depresión. Los jóvenes de Suecia tenían mayor riesgo de depresión, seguidos de los de Estonia, Malta, Países Bajos y Reino Unido. La proporción de jóvenes crónicamente deprimidos es menor. Los datos de 2014 indican que el 4 % de los europeos de 15 a 24 años de edad padecían depresión crónica. Las tasas más altas se dieron en Irlanda (12 %), seguida de Finlandia (11 %), Suecia (10 %) y Alemania (9 %).

El estatus socioeconómico tiene un fuerte impacto en el riesgo de depresión de los jóvenes. Quienes viven en hogares del cuartil de ingresos más bajo tienen más probabilidades de estar en riesgo. También existe una fuerte dimensión de género en los problemas de salud mental, y las mujeres jóvenes (de 15 a 24 años) son más propensas a la depresión.

Dado que los problemas relacionados con la salud y el bienestar mental afectan a los jóvenes, el acceso a los servicios pertinentes es clave para abordar sus necesidades. Sin embargo, una proporción significativa de jóvenes tiene dificultades para acceder a los servicios. En cuanto a la atención médica, los problemas de acceso más importantes son las demoras para obtener una cita y los largos tiempos de espera durante el día.

²⁰ Eurofound, *Minimum wages in 2020: Annual review*, p. 18

²¹ Eurofound (2019) *Desigualdades en el acceso de los jóvenes a los servicios de información y de apoyo*
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/inequalities-in-the-access-of-young-people-to-information-and-support-services#tab-02>

²² Ibid.



04

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



“EL PLAN DE ACCIÓN NECESITA ACCIONES CONCRETAS Y VINCULANTES PARA GARANTIZAR QUE LOS JÓVENES ESTÉN EN EL CENTRO DE LA TRANSICIÓN VERDE Y DIGITAL Y EL CAMINO DE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA EN TODA EUROPA.”

La ambición del Plan de acción es poner en práctica, a través de un conjunto de acciones a escala de la UE y de los Estados miembros, el objetivo general del Pilar Europeo de Derechos Sociales y garantizar que el modelo social y económico único de la UE ofrezca oportunidades para que todos los ciudadanos europeos disfruten de lo que el Plan considera «las sociedades más igualitarias del mundo, los niveles más elevados de condiciones de trabajo y una amplia protección social» (p. 5). Como principio, también deberían incluirse los jóvenes de toda la Unión que forman una proporción considerable de europeos y que determinarán el futuro desarrollo del modelo económico y social en la UE.

Sin embargo, el Plan de acción no tiene un enfoque verdaderamente centrado en los jóvenes. Las cuestiones relativas a los jóvenes se tratan como un tema político aparte, con acciones propuestas que se han aplicado durante algún tiempo y cuya eficacia está en entredicho (por ejemplo, la Garantía Juvenil). No se prevén nuevas acciones específicas para abordar los retos de los jóvenes en la UE. Por otra parte, quedan fuera del Plan auténticas oportunidades nuevas para abordar cuestiones críticas de la juventud como su sobrerrepresentación en el trabajo precario o la falta de acceso de los jóvenes a una protección social adecuada.

Tres objetivos principales del Plan de acción reflejan algunas cuestiones relevantes para los jóvenes, como la reducción de la tasa de inis o el abandono escolar prematuro, pero no adoptan una perspectiva auténtica para la juventud. En especial, en el Plan faltan objetivos específicos cruciales para los retos principales de los jóvenes. Esta brecha se refiere en concreto a un objetivo explícito relacionado con la reducción del desempleo juvenil y el número de jóvenes en situación de pobreza y exclusión social.

El enfoque del Plan de acción sobre el refuerzo de la Garantía Juvenil es pertinente para las preocupaciones de los jóvenes, pero echa en falta una definición vinculante de las normas de calidad para sus ofertas de apoyo a los jóvenes. En la aplicación del FSE+, todos los Estados miembros deberían dedicar una parte específica de la financiación a ayudar a los jóvenes en condiciones de trabajo precarias, a diferencia del enfoque actual, cuando esto se aplica únicamente a aquellos Estados miembros en los que el desempleo juvenil supera la media de la UE.

En el ámbito de la creación de empleo, las acciones propuestas en el Plan pierden la oportunidad de adoptar una visión juvenil. Los instrumentos existentes, como SURE y EASE, están orientados a apoyar a los trabajadores con contratos de trabajo tipo, mientras que muchos jóvenes tienen contratos de trabajo precarios y, por tanto, pierden las ayudas ofrecidas. Las acciones para dinamizar los ecosistemas industriales de Europa, promover la economía social y fomentar el espíritu empresarial no tienen un punto de vista juvenil, aunque sea pertinente. Las acciones para impulsar el diálogo social en los lugares de trabajo no reconocen que muchos trabajadores jóvenes no son miembros de los sindicatos y, por tanto, no están sistemáticamente incluidos en los procesos de negociación colectiva.

En el ámbito de las condiciones de trabajo, las acciones sobre la regulación del impacto de la digitalización en el lugar de trabajo no reflejan el enfoque de los jóvenes, aunque estos se enfrentan a retos específicos en relación con la digitalización en el trabajo. Del mismo modo, las acciones sobre las normas de salud y seguridad en el trabajo no tienen en cuenta la perspectiva de los jóvenes. Sin embargo, los trabajadores jóvenes sufren los problemas de salud y seguridad en el trabajo de forma diferente a los adultos. Por último, también se proponen medidas para proteger a los trabajadores móviles, incluidos los trabajadores estacionales. Ninguna de las acciones propuestas reconoce la dimensión juvenil en la movilidad de los trabajadores dentro de la UE, incluida la movilidad estacional. Esto ignora el hecho de que una proporción significativa de los trabajadores móviles, incluidos los temporeros, son jóvenes que se enfrentan a una serie específica de retos al participar en la movilidad intracomunitaria.

En el ámbito de las capacidades, las acciones propuestas son pertinentes y adecuadas a las necesidades de los jóvenes, pero el Pacto por las Capacidades debe tener en cuenta la perspectiva de la juventud en materia de capacidades.

En el ámbito de la igualdad, las acciones propuestas carecen de un enfoque centrado en los jóvenes, aunque sea pertinente. Esto alude, por ejemplo, a las acciones de lucha contra la discriminación en los lugares de trabajo, donde los jóvenes a menudo suelen recibir un trato menos preferente que los trabajadores más establecidos. La aplicación de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional también debería considerar cómo se satisfacen las necesidades de los padres jóvenes mediante medidas adoptadas a través de la Directiva, como el aumento del permiso de paternidad y cómo esto ha contribuido a una mayor igualdad en el trabajo y en el hogar entre mujeres y hombres jóvenes. La acción propuesta sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos debería incluir también un objetivo para los jóvenes.

Por último, ninguna de las acciones del Plan propuestas en el ámbito de la protección social y la inclusión reconoce explícitamente los importantes retos a los que se enfrentan los jóvenes para acceder a los actuales sistemas de protección social en toda la UE. Los jóvenes, en concreto, se enfrentan a dificultades para acceder a los sistemas de protección social adecuados, ya que tienden a no estar suficientemente cubiertos en las redes de seguridad social existentes y, por tanto, tienen más probabilidades de «caer en el olvido». Se trata de un ámbito de actuación especialmente importante que no se contempla en el Plan.

En resumen, siguen faltando prioridades importantes para los jóvenes en el Plan de acción y requieren nuevas medidas urgentes, tanto a escala de la UE como nacional. Esto se refleja en cierta medida en la Declaración de Oporto sobre asuntos sociales adoptada por los miembros del Consejo Europeo el 8 de mayo de 2021²³. Es importante señalar que la Declaración se compromete a *«priorizar las acciones de apoyo a los jóvenes, que se han visto muy negativamente afectados por la crisis de la COVID-19, lo que ha alterado profundamente su participación en el mercado laboral, así como sus planes de educación y formación»*. Esto también se refleja en el Compromiso Social de Oporto firmado por las instituciones de la UE y los interlocutores sociales, en el que se pide *«adoptar medidas para mejorar el funcionamiento de los mercados laborales de manera que contribuyan al crecimiento económico sostenible, la competitividad internacional, fomenten unas condiciones de trabajo dignas y una remuneración justa para todos, y promuevan la integración de las mujeres, los jóvenes (énfasis añadido) y las categorías vulnerables en el mercado laboral»*.²⁴

En este contexto, los indicadores políticos identificados en el presente informe deben utilizarse para adoptar un enfoque más centrado en la juventud en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y su Plan de acción, incluida una acción concreta y vinculante para garantizar que los jóvenes se sitúen efectivamente en el centro de las transiciones verdes y digitales y en la senda de la recuperación económica en toda Europa.

²³ [Declaración de Oporto - Consilium \(europa.eu\)](https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/05/08-declaration-social-matters/)

²⁴ [Microsoft Word - Porto Social Commitment formatado \(2021portugal.eu\)](https://www.porto-social.eu/en/commitment)

ANEXO 1: ACCESO A LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y EJEMPLOS DE CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD

TABLA A1: ACCESO A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL, EJEMPLOS DE CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD A ESCALA NACIONAL, 2017

PRESTACIÓN POR ENFERMEDAD	PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	PRESTACIÓN POR MATERNIDAD/PATERNIDAD	ATENCIÓN SANITARIA
AT: los trabajadores autónomos no pueden acogerse a la baja por enfermedad.	AT: sin acceso para los ingresos marginales de los trabajadores a tiempo parcial < 415,72/m.	CZ: acceso al acuerdo para realizar el trabajo/trabajo condicionado a los umbrales mínimos de ingresos (CZ 2.500/10000).	DE: umbral mínimo de ingresos de 450 euros (umbral para miniempleos.).
BE: las personas asalariadas deben haber trabajado 120 días (o asimilado) durante un período de 6 meses antes de obtener la prestación económica por enfermedad. Los empleados a tiempo parcial deben haber trabajado al menos 400 horas durante un período de calificación de 6 meses.	EE: condiciones del período de trabajo no contributivo/voluntario para uno contributivo.	IT: problemas en el acceso de facto a los servicios de atención a la infancia para trabajadores atípicos.	HU: los trabajadores ocasionales y estacionales optan por un umbral de ingresos.
BG: cotizaciones a la seguridad social a pagar durante al menos 6 meses (no consecutivos).	ES: sin acceso: trabajadores domésticos.	LT: sin acceso para trabajadores ocasionales y estacionales (trabajadores retribuidos mediante vales).	PL: Sin acceso a contratos de derecho civil para una tarea específica.
ES: cálculo específico del período contributivo para el trabajo a tiempo parcial («tarifa general» para el trabajo a tiempo parcial).	HU: los trabajadores atípicos no suelen estar cubiertos por las prestaciones por desempleo.	PT: sin acceso para: trabajadores con contratos temporales que no hayan trabajado durante al menos seis meses antes de la solicitud.	
FR: condiciones contributivas y de jornada específica para empleados atípicos.	LV: sin acceso para trabajadores estacionales.		

PRESTACIÓN POR ENFERMEDAD	PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	PRESTACIÓN POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD	ATENCIÓN SANITARIA
HU: sin acceso para trabajadores ocasionales y estacionales.	RO: sin acceso para trabajadores ocasionales y estacionales.		
IT: 3 meses de cotización en el año anterior a la enfermedad.	SE: la NSE puede tener dificultades de facto para cumplir la condición de admisibilidad.		
LT: sin acceso para trabajadores ocasionales y estacionales (trabajadores retribuidos mediante vales).	UK: debe alcanzar un umbral de ingresos más bajo para las cotizaciones.		
PT: sin acceso para trabajadores con contratos temporales que no hayan trabajado durante al menos seis meses antes de la solicitud.			
RO: condicionado a: ingresos mensuales iguales o superiores al 35 % del sueldo bruto medio; (alrededor de 4 sueldos medio por año).			
SI: sin acceso a contratos de derecho civil (no consecutivos).			
SK: sin acceso para personas con ingresos irregulares (empleados con «acuerdos de trabajo» sobre ingresos irregulares).			

Fuente: Comisión Europea 2017, Anexo I.



With the financial support of
the European Commission:

