

# 7.

# LA EUROPA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y DE LA CREACIÓN DE EMPLEO

El ámbito sociolaboral ha sido objeto también de una profusa regulación en los últimos años. La Comisión Europea, además, se ha comprometido a reforzar el diálogo social y las capacidades de los interlocutores sociales, elemento esencial para hacer frente a las transformaciones y retos a los que se enfrenta la UE actualmente, con fuertes repercusiones sobre el funcionamiento de su mercado laboral. La escasez de mano de obra y de competencias que demandan los cambios en el tejido productivo, entre ellas las relativas a la transición digital, requieren de respuestas poliédricas y de la implicación de todos los actores concernidos. Para asegurar que la UE pueda seguir siendo el mejor lugar donde vivir y trabajar, desde CEOE contamos con las instituciones europeas y los decisores políticos para:

## UNA LEGISLATURA PARA LA IMPLEMENTACIÓN NORMATIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL

- Tras una legislatura muy prolifera en el ámbito sociolaboral, durante la siguiente es necesario **poner el foco en la transposición adecuada** de la normativa aprobada (en ámbitos tan relevantes como los salarios mínimos, la transparencia salarial y la salud y seguridad en el trabajo), evitando revisiones innecesarias de legislación y priorizando la formación y la libre circulación de trabajadores. En efecto, en los últimos años hemos visto una interferencia excesiva por parte de las instituciones, tanto a nivel europeo como nacional, en ámbitos intrínsecos al desarrollo de la empresa, que pueden tener un impacto sobre

su competitividad y con ello en la creación y mantenimiento del empleo y la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

- **Promover y reforzar en la práctica el papel del diálogo social** a nivel europeo y nacional, como **herramienta para encontrar soluciones compartidas** que sean equilibradas y flexibles y que se ajusten a la realidad de los mercados laborales, dando continuidad a los compromisos de la Declaración de Val Duchesse (enero 2023). En concreto, apoyamos la idea de nombrar un **representante europeo para el diálogo social** o la puesta en marcha de un **Pacto para el Diálogo Social Europeo**.
- **Potenciar el diálogo social** europeo, incluyendo los acuerdos autónomos de los interlocutores sociales europeos que sirvan **como impulso al empleo y al progreso económico** de la UE, reduzcan las desigualdades y garanticen el papel de la negociación colectiva, como instrumento de autogestión de las relaciones laborales. Estos acuerdos deben contribuir a una implementación pragmática y efectiva del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Asimismo, debe dejarse margen a la negociación colectiva en la transposición de la normativa comunitaria.
- Garantizar la **gobernanza real** de los interlocutores sociales en los **sistemas de empleo, educación, formación profesional y formación en el trabajo** y velar porque recuperen

la **gestión de las relaciones laborales**, respetando sus ámbitos de actuación.

- El desarrollo imparable de **la inteligencia artificial y la gestión algorítmica** están planteando numerosos retos y oportunidades en el ámbito laboral que exigen la estrecha participación de los interlocutores sociales. El uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral debe estar fundada en el principio de control humano y criterios éticos.

#### UNA LEGISLATURA PARA EL IMPULSO DEL MERCADO LABORAL

- Fomentar la **movilidad laboral** entre Estados miembros mediante la adopción de medidas para la mejora del **reconocimiento de cualificaciones**, tanto de ciudadanos de la UE como de terceros países, y avanzar en la creación de los diplomas universitarios europeos.
  - Establecer políticas de **migración ordenada, segura y regular** que permitan atraer talento de terceros países. Para ello, es imprescindible avanzar en el desarrollo del *Talent Pool*, promover la **Tarjeta azul de la UE** como una herramienta esencial para mejorar el atractivo de la Unión como destino para trabajadores altamente cualificados, a la vez que se toman medidas para evitar la **fuga de talento europeo** y promover el **retorno del talento europeo** en el extranjero, para hacer frente a las necesidades de personal de las empresas. Asimismo, es preciso priorizar la contratación de trabajadores de terceros países de una manera ágil y flexible.
  - **Reducir el desajuste entre la oferta formativa y las necesidades actuales** y futuras del mercado laboral, ámbito en el que es especialmente importante la implicación de los agentes sociales.
  - Trabajar para una **Estrategia de Cualificación y Formación de la UE** que, con carácter integrador, potencie una mejor coordinación de las políticas, iniciativas e instrumentos que se están desarrollando en los Estados miembros. Esta estrategia debe reorientar los modelos de formación de trabajadores ocupados y desempleados hacia un modelo centrado en las demandas de cualificación de los trabajadores y empresas que permita mejorar la competitividad de las empresas europeas, y debe desarrollarse desde el respeto a las
- realidades y competencias nacionales y con una participación activa de los interlocutores sociales.
- Desplegar el uso de las **microcredenciales** en toda la UE como medida para simplificar los procesos de obtención y actualización de competencias a lo largo de la vida, y desarrollar las **cuentas individuales de aprendizaje**, los sistemas duales de aprendizaje de calidad y los procesos de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia profesional, como medidas que contribuyan a conseguir los objetivos del Pilar Europeo de Derechos Sociales.
  - Garantizar el desarrollo de **sistemas de orientación profesional** para la ciudadanía europea, que apoyen y acompañen los procesos de **formación a lo largo de la vida**. En este sentido, impulsar el **desarrollo de marcos europeos precisos** que permitan la correcta identificación de las competencias necesarias a lo largo de toda la vida de los ciudadanos, adquiridas mediante la educación formal, no formal o informal, para afrontar con éxito los retos que plantean las múltiples transiciones en la vida laboral, personal y en la sociedad en general.
  - Reforzar la formación en **competencias para la transición verde y digital** ya desde el ámbito escolar y en todas las etapas formativas, para aprovechar las oportunidades y avanzar en los dos ámbitos. Así, deberá ponerse el énfasis en aumentar el atractivo de las **disciplinas STEM** (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), como requisito previo vital para el funcionamiento y desarrollo de empresas innovadoras, y en especial de las PYME. Asimismo, debe impulsarse la necesaria capacitación para la doble transición de los sectores con menores exigencias formativas, para facilitar su adaptación y la movilidad laboral a lo largo de la vida.
  - Avanzar en la **educación financiera en todos los ámbitos** como elemento de inclusión social y herramienta imprescindible para empoderar a los ciudadanos, que deben afrontar una realidad cambiante, consecuencia de la digitalización y la incertidumbre de los últimos años.