

# REDUCIR LAS TENSIONES EN EL MERCADO LABORAL

DICTAMEN DEL CESE - ENERO DE 2022

La fuerte reactivación de la actividad y la «recuperación económica» observada tras los confinamientos han puesto de manifiesto un problema estructural y recurrente: **los problemas de la contratación.**

Informáticos, asistentes a domicilio, camioneros o ingenieros industriales: la situación varía según el sector de actividad, los niveles de cualificación o las características territoriales. Este fenómeno, que afecta sensiblemente a Francia, se observa en numerosos países de la OCDE: Gran Bretaña, por ejemplo, ha alcanzado una tasa de desempleo del 4,2 % y Alemania estima su necesidad de mano de obra migrante en 400 000 personas al año.

ENTRE LAS CAUSAS IDENTIFICADAS DE

LAS DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN:

- Salarios y poder adquisitivo
- Representaciones de determinadas profesiones
- Eficacia de la orientación, formación y certificación
- Transformaciones económicas vinculadas a la transición digital y ecológica
- Condiciones de trabajo, calidad del trabajo y ética del trabajo
- Conciliación de la vida personal y profesional

6/10

PROFESIONES SUJETAS A GRANDES TENSIONES EN 2019 frente a 1 de cada 4 en 2015 (Dares y Pôle emploi)



## ¿Cómo reducir las tensiones en el mercado laboral?

El CESE ha formulado **20 recomendaciones** destinadas a combatir los problemas de contratación, teniendo más en cuenta la nueva situación del mercado laboral, así como las aspiraciones de los empleados y las empleadas.

### PONENTE:

**Pierre-Olivier Ruchenstein**  
travailemploi@lecese.fr  
01 44 43 62 42

Director general de la Federación de empleadores particulares (FEPPEM); forma parte del CESE en la comisión de trabajo y empleo y en la comisión de asuntos sociales y sanitarios, donde representa al grupo de empresas.



## 1 OTORGAR UN PAPEL CLAVE A LAS RAMAS PARA REFORZAR EL PODER ADQUISITIVO Y EL ATRACTIVO DE LOS PUESTOS DE DIFÍCIL CONTRATACIÓN

- **Negociar y poner en común, a nivel de las ramas, las ventajas que favorezcan el poder adquisitivo** de los empleados (tickets restaurante, movilidad, vivienda y cuidado de los niños)

- **Eximir fiscal y socialmente estas prestaciones colectivas**, siempre que la primera remuneración convencional sea al menos igual al salario mínimo. De este modo, este sistema sería neutral para los empresarios y positivo para el poder adquisitivo de los empleados y las empleadas.

## 2 MEJOR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

- **Desarrollar la oferta de cuidado infantil** (guarderías u opciones individuales de cuidado infantil para satisfacer las necesidades de los padres que trabajan en horarios atípicos).
- **Reforzar los mecanismos para reducir los gastos en los que incurren los padres** por

el cuidado de los hijos: reducción de los gastos de bolsillo de las familias, apoyo a incentivos fiscales como el descuento fiscal inmediato por empleo doméstico o el descuento fiscal familiar.

- **Apoyar mejor la movilidad residencial** y promover la proximidad entre la vivienda y el lugar de trabajo.

## 3 ORIENTAR HACIA EMPLEOS QUE CONTRATAN

- **Aclarar mejor las opciones de orientación y guiar a los jóvenes** hacia las ramas donde hay mayor necesidad de contratación, haciendo efectivo el programa «Parcours Avenir», que tiene como objetivo ofrecer información más completa y objetiva sobre profesiones y ramas de formación desde el instituto.
- **Influir en la representación de las profesiones** y alentar a las ramas cuyas estadísticas de género están desequilibradas a

desarrollar planes de acción para remediarlo, como parte de los compromisos de desarrollo de competencias (EDEC).

- **Integrar mejor a los recién llegados y a la población inmigrante** en el empleo mediante el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas y mediante un enfoque sectorial inclusivo y responsable, por ejemplo, en el contexto de las certificaciones en lengua francesa.

## 4 PREVER LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN VINCULADAS A LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA, LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS

- **Reforzar la previsión de profesiones y cualificaciones**, implicando a todos los agentes involucrados a nivel nacional y territorial, para identificar las orientaciones estratégicas de las trayectorias profesionales. Así se podrá promover la formación en las profesiones del futuro y se apoyará la reconversión profesional.

- **Mejorar el sistema estadístico para identificar mejor las necesidades** de los sectores cuyas dificultades de contratación no están lo bastante documentadas (sectores de la edad avanzada, del trabajo social y de la educación especializada).

## 5 MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO, SU ÉTICA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- **Apoyar financieramente a los grupos de empleadores en su fase de creación**, ofreciendo así una solución concreta a los problemas de contratación a las pequeñas estructuras que no disponen de recursos financieros significativos o servicios de recursos humanos.
- **Desarrollar experiencias territoriales para el empleo y la actividad** a fin de reducir las tensiones en las profesiones en el contexto de

la transición ecológica (dotación de fondos departamentales para estructuras comprometidas localmente con la inserción en las profesiones vinculadas a la transición ecológica).

- **Coordinar la oferta de consultoría de RR. HH. para microempresas y pymes** (servicio público de empleo, OPCO) OPCO)

