C/2024/6867

28.11.2024

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

El impacto de la demografía en la Europa social

(Dictamen de iniciativa)

(C/2024/6867)

Ponente: **Christa SCHWENG**

Decisión de la Asamblea	18.1.2024
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	4.9.2024
Aprobado en el pleno	18.9.2024
Pleno n.º	590
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	154/2/8

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE contempla las tendencias demográficas como otro reto transformador para la sociedad europea, junto con las transformaciones digital y ecológica.

1.2. La Unión Europea ha logrado en las últimas décadas longevidad, un alto nivel educativo y de prosperidad y un buen nivel de salud en la mayor parte de sus regiones, pero no en todas. Sin embargo, todos los Estados miembros se enfrentan a múltiples retos demográficos que es necesario abordar, como la disminución de la población, las bajas tasas de natalidad y el creciente desequilibrio entre grupos de edad y regiones.

1.3. La evolución demográfica repercute en los mercados laborales, los sistemas de pensiones y de protección social y la posición geopolítica de Europa en el mundo.

1.4. Una sociedad que envejece se enfrenta a retos distintos de los de una sociedad con una estructura por edades más equilibrada. Para hacer frente a estos retos, es esencial defender el derecho a envejecer dignamente, junto con un enfoque basado en el ciclo de vida.

1.5. Entre las propuestas del CESE destinadas a alcanzar un desarrollo social más sostenible se encuentran esforzarse por que aumenten las tasas de natalidad, aprovechar el pleno potencial del mercado laboral, hacer que trabajar sea más provechoso gracias a la creación de empleos de alta calidad, bien remunerados y productivos, mejorar las condiciones laborales, reformar los sistemas de pensiones y asistencia para garantizar que sean accesibles para todos, reforzar las vías de migración legales para atraer en particular talento del exterior con el apoyo de medidas audaces de integración, trabajar en pos de una cohesión regional y social al alza y analizar los factores que impulsan a las personas a abandonar la UE.

1.6. El CESE recomienda que el comisario europeo de Demografía cuente con el apoyo de una estructura adecuada en el seno de la Comisión Europea y que se cree una agencia europea de demografía para asegurar una investigación y estadísticas en este ámbito, garantizando la colaboración con agencias ya existentes como Cedefop y Eurofound y que esas agencias dispongan de una financiación suficiente. Esto facilitaría la integración de las consideraciones demográficas en todos los ámbitos políticos pertinentes y en las evaluaciones de impacto.

2. **Observaciones generales**

2.1. La UE ha logrado en las últimas décadas una longevidad extrema, un alto nivel educativo y de prosperidad y un buen nivel de salud. Pese a ello, sus Estados miembros se enfrentan a múltiples retos demográficos que es necesario abordar, como el estancamiento o incluso la disminución de la población, las bajas tasas de natalidad y los crecientes desequilibrios entre grupos de edad y regiones, en particular en lo que respecta a la esperanza de vida y el envejecimiento con buena salud.

2.2. La evolución demográfica tiene importantes repercusiones en el mercado laboral, los sistemas de pensiones y de protección social y la sociedad, así como en el peso de Europa en el mundo. La tendencia actual plantea retos extremos para el desarrollo sostenible. El objetivo debe ser un desarrollo estable —y por tanto sostenible— de la población y de la mano de obra.

2.3. La población de la Unión de los veintisiete pasó de 355 millones en 1960 a 447 millones en 2022. Desde 1960, la población mundial casi se ha triplicado; en consecuencia, el porcentaje que supone la Unión de los veintisiete en la población mundial ha caído del 11,7 % al 5,6 %, y seguirá cayendo hasta el 4 % en 2100 ([1]). En términos absolutos, la población de la UE apenas ha crecido desde 2010 y se estancará en su nivel actual hasta 2050, para reducirse a 419,5 millones de habitantes en 2100 ([2]). En nueve de los veintisiete países, la población ya habrá disminuido en 2030 ([3]). En cambio, la población de la vecina África se triplicará de aquí a 2100.

2.4. Los factores demográficos determinantes son las tasas de natalidad y mortalidad, la inmigración y la emigración. Un factor estable que favorece el crecimiento es el aumento de la esperanza de vida. Dejando aparte breves interrupciones (como la que se produjo durante la pandemia), la esperanza de vida en Europa ha aumentado de forma constante, pasando de 65 años en 1950 a 79 en 2023, y está previsto que alcance los 89 años en 2100.

2.5. La baja tasa de fertilidad, que no ha dejado de descender en los últimos años, tiene un impacto negativo en el crecimiento demográfico. Ha estado por debajo del nivel de reemplazo de 2,1 desde 1975, y se situó en 1,46 hijos por mujer en 2022, frente a 1,57 en 2016. Junto con algunos países de Asia Oriental, la mayoría de los Estados miembros de la UE se cuentan entre los que tienen las tasas de fertilidad más bajas del mundo.

2.6. Las estadísticas sobre **migración** muestran un efecto positivo en el desarrollo de la población. Según las Naciones Unidas, en 2021 2,3 millones de personas migraron a la UE, 1,1 millones abandonaron la UE y 1,4 millones migraron dentro de la UE ([4]).

2.7. **Cambio en los grupos de edad**: La estructura por edades de la población de la Unión de los veintisiete también está cambiando. De 2002 a 2022, la proporción de personas mayores de 65 años pasó del 16 % al 21 %, y en Portugal e Italia incluso alcanzó el 24 % ([5]). El porcentaje de menores de 20 años bajó del 23 % al 20 %. La proporción de personas en edad de trabajar (entre 20 y 64 años) disminuyó ligeramente, del 61 % al 59 %. La tasa de dependencia de las personas mayores (número de personas de 65 años o más por cada cien personas de entre 15 y 64 años) está experimentando una rápida evolución y se prevé que se incremente de 33,3:100 en 2023 a 45,5:100 en 2040 y a 59,7:100 en 2100. ([6]) Eso significa que por cada cien personas en edad laboral habrá 59,7 personas jubiladas que dependerán de ellas.

2.8. **Diferencias nacionales y regionales**: Hasta ahora, el aumento del grupo de edad de 65 años o más se ha debido sobre todo al incremento de la esperanza de vida, pero la tendencia se está acelerando ahora debido a la jubilación gradual de las cohortes del *baby boom*, al tiempo que se incorporan al mercado laboral o nacen cohortes mucho más pequeñas. Europa occidental, central y septentrional experimentaron el *baby boom* hasta finales de los años sesenta, Europa meridional hasta los setenta y Europa centrooriental hasta principios de los noventa. Como resultado, los *baby boomers* de Europa occidental, central y septentrional ya se están jubilando, mientras que este fenómeno aún está por llegar en Europa meridional y centrooriental.

([1]) El porcentaje que representa África en la población mundial ha pasado del 9 % en 1960 al 17 %, y aumentará al 38 % en 2100. Perspectivas de la Población Mundial de las Naciones Unidas.
([2]) Eurostat.
([3]) «The Impact of demographic change in a changing environment», Comisión Europea, 2023.
([4]) Migración y asilo en Europa - Edición 2023.
([5]) Demografía de Europa – Edición 2023.
([6]) Proyección de la tasa de dependencia de las personas mayores.

2.9. La evolución de las cifras de población en el conjunto de la UE oculta considerables diferencias nacionales: la fecundidad varía de forma considerable entre la tasa más alta (Francia, 1,84) y la más baja (Malta, 1,22). Además, los países de Europa centrooriental, en particular, están experimentando una emigración neta masiva, mientras que los países de Europa occidental, central y septentrional reciben una inmigración neta masiva, tanto de Estados miembros de la UE como de países terceros. También se produce una migración considerable dentro de los Estados miembros, en especial de las regiones periféricas a las centrales.

3. **Efectos del envejecimiento demográfico**

3.1. La tendencia demográfica está generando retos y tareas importantes, lo que tiene graves consecuencias para la política, la economía y la sociedad, así como para las personas individualmente.

3.2. Empezando por la **política mundial**, el porcentaje de la UE en la población mundial es del 5,6 % y sigue disminuyendo, al igual que el peso de la UE como agente político y económico mundial ([7]).

3.3. La **política interna** se ve afectada por el envejecimiento de la población y del electorado. Sin embargo, la mayoría de los manifiestos de los partidos políticos y las políticas actuales se centran en todos los grupos de edad. Aún está por ver si esta tendencia se mantendrá o si, en el futuro, se producirá un cambio hacia políticas más orientadas a las personas mayores. El CESE está convencido de que solo tendrán éxito a largo plazo los programas de partidos políticos que tengan en cuenta la solidaridad intergeneracional ([8]) y, por tanto, la sostenibilidad de la población.

3.4. **Economía y mercado laboral:** El potencial de una economía y su crecimiento dependen de una serie de factores clave como la inversión, la innovación, el progreso tecnológico, una mano de obra cualificada, económicamente activa y productiva y el número de horas trabajadas. La mano de obra potencial de la UE ya se está reduciendo. Actualmente, en determinadas empresas la escasez de mano de obra constituye ya uno de los mayores frenos al crecimiento ([9]). La digitalización y el uso de la IA podrían aumentar la productividad, pero, según la OCDE, las tasas de crecimiento de la productividad han ido disminuyendo en las dos últimas décadas ([10]). El tiempo de trabajo, por ende, es un aspecto que debe tenerse en cuenta. Este hecho repercute en el PIB, que podría crecer más lentamente que en el pasado. El cambio demográfico también tiene consecuencias para los presupuestos nacionales, ya que el número de personas que tendrán que soportar (y reembolsar) la deuda pública será menor, lo que hará necesario, entre otras medidas, establecer un equilibrio entre la estabilidad presupuestaria y el mantenimiento de un margen suficiente para una inversión que sustente el crecimiento económico.

3.5. **Sociedad y cultura**: A fin de paliar la escasez de capacidades, es necesario actuar en diferentes niveles, entre otras cosas para atraer trabajadores de fuera de la UE. Deben ofrecerse buenos servicios, como los que proporcionan un apoyo lingüístico, cultural y comunitario adecuado, para facilitar la cohesión social, así como tomarse medidas para garantizar la igualdad de trato en materia de salarios y condiciones de trabajo, a fin de mantener la equidad. La integración es una vía bidireccional y requiere esfuerzos tanto por parte de la sociedad de acogida como de los propios migrantes. La diversidad es una oportunidad para nuestras sociedades, aunque la heterogeneidad también supone ahora un reto para la cohesión social. El principio de «unidad en la diversidad» de la UE está en entredicho.

3.6. **Ciudadanía**: Una sociedad que envejece tiene necesidades específicas, diferentes de las de una sociedad joven o de mediana edad. Como consecuencia de la baja tasa de natalidad a largo plazo, muchas personas —en especial mayores— carecen de una red familiar, o como mínimo de una red geográficamente cercana, y están buscando nuevas formas de crear comunidades para sentirse apoyadas y reducir el riesgo de soledad. Un planteamiento que respete y promueva el derecho a envejecer dignamente, combinado con un enfoque basado en el ciclo de vida, es fundamental para abordar estos retos.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (DO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) Estudio sobre el Crecimiento Europeo de 2023; *Skill gap key investment bottleneck*.

([10]) Compendio de indicadores de productividad de la OCDE de 2019 y 2024.

3.7. Los **sistemas de protección social** (que incluyen las pensiones, la asistencia y la sanidad) reciben su financiación principalmente de los trabajadores (a través de cotizaciones) y, dependiendo de la práctica nacional, se cofinancian con impuestos (sobre el trabajo y, en menor medida, otros factores imponibles, como la riqueza). Por tanto, dependen de unas tasas de empleo elevadas y estables (sustentadas por un servicio público de empleo que funcione bien) y una alta productividad. Se enfrentan a un doble reto: por un lado, la demografía debilita la base; por el otro, la carga que soporta esa base —el número de pensiones y de personas necesitadas de cuidados— es cada vez mayor. Además, los sistemas tanto sanitario como asistencial, en particular, sufren escasez de mano de obra.

4. **Medidas propuestas**

4.1. En su conjunto de instrumentos de actuación, la Comisión Europea ya señalaba numerosas medidas europeas y nacionales destinadas a gestionar el cambio demográfico. El CESE acoge con satisfacción los objetivos fijados para el conjunto de instrumentos, al igual que el Comité de las Regiones en su Dictamen «Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación» ([11]).

4.2. **Más hijos mediante el apoyo a los progenitores**: La baja y aún decreciente tasa de natalidad está en la raíz del reto demográfico. Las decisiones sobre fundar una familia y sobre cuántos hijos tener son individuales y personales, pero tienen importantes repercusiones en el desarrollo del mercado laboral, la economía, la sociedad y los sistemas sociales. Con el fin de lograr la sostenibilidad, las políticas, en particular la política familiar, deben proporcionar apoyo a las personas para que cumplan sus aspiraciones familiares. Esto incluye un mercado laboral que funcione correctamente, con empleo estables y salarios dignos, apoyo financiero y, sobre todo, servicios de guardería asequibles y accesibles. La situación de los progenitores, y sobre todo la maternidad, no debe asociarse a desventajas en la vida laboral. El derecho a obtener una plaza en la guardería a partir del primer cumpleaños del menor en Alemania y la eficaz política familiar en Francia son buenos ejemplos de cómo abordar este problema.

4.3. El **tiempo de trabajo real medio** está disminuyendo gradualmente en la mayoría de los Estados miembros, aunque existen diferencias considerables entre países ([12]). El trabajo a tiempo parcial voluntario aumenta, mientras que el involuntario muestra una tendencia a la baja, aunque aún es elevado en algunos Estados miembros ([13]). Las políticas y las empresas deben animar a las mujeres sobre todo a que aumenten las horas de trabajo, y prestarles el apoyo correspondiente. Sin embargo, los trabajadores a tiempo parcial no suelen tener incentivos para trabajar más debido a la pérdida de prestaciones y al aumento de los impuestos. El aumento de las horas de trabajo puede ser beneficioso, pero debe ser voluntario.

4.4. **Aprovechar el potencial del mercado laboral**: El plan de acción de la Comisión Europea presenta medidas que deben aplicarse tanto a escala de la UE como de los Estados miembros junto con los interlocutores sociales. Un mercado laboral inclusivo maximiza el potencial de la sociedad, al implicar activamente a las organizaciones de la sociedad civil, y ofrecer apoyo específico a los colectivos vulnerables, como los cuidadores, las personas con discapacidad, los desempleados de larga duración o de edad avanzada, las mujeres que se reincorporan al trabajo o los ninis, entre otros. Austria, por ejemplo, ha conseguido integrar satisfactoriamente en el mercado laboral a parados de larga duración y de edad avanzada mediante el pago de subsidios temporales a las empresas. En otros países, sin embargo, las subvenciones a las empresas solo han dado lugar a empleos temporales para los desempleados de larga duración, vinculados a la duración de las subvenciones, en lugar de crear empleo estable. Por lo tanto, las subvenciones deben vincularse a condiciones específicas.

4.5. **Hacer que trabajar sea rentable creando empleos de alta calidad, bien remunerados y productivos**: Trabajar debe ser más atractivo económicamente que permanecer fuera del mercado laboral. Esto significa ofrecer salarios dignos para puestos de trabajo de calidad con cotizaciones periódicas a la seguridad social, y garantizar una diferencia sustancial entre los salarios netos ([14]) por un lado y las prestaciones por desempleo y la renta básica por otro. La cuña fiscal en relación con las rentas del trabajo debe analizarse en función de la situación nacional, sin dejar de garantizar un nivel de vida digno para todos los trabajadores. Para evitar la trampa de la pobreza, la fiscalidad de las rentas del trabajo debe ser justa y reducida, en particular para la situación de los trabajadores con rentas más bajas, ya que sus salarios a menudo

([11]) https://cor.europa.eu/es/our-work/opinions/cdr-1173-2024.

([12]) ***Según Eurostat, era de 36,2 horas semanales en 2011 y de 35,1 horas en 2023, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en***.

([13]) Encuesta de población activa de Eurostat y documento estratégico sobre capacidades del Cedefop relativo al «empleo a tiempo parcial involuntario», basado en la citada encuesta.

([14]) Aplicación de la Directiva 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados.

«compiten» con las prestaciones sociales. Las medidas fiscales también deben garantizar que el trabajo a tiempo parcial sea una elección, a fin de evitar que las personas, predominantemente las mujeres, caigan en la «trampa del tiempo parcial». Para garantizar unos sistemas de protección social adecuados que permitan a las personas vivir dignamente, cualquier reforma también debe garantizar una base de financiación estable para los regímenes de seguridad social. Los trabajadores que sigan en activo después de su jubilación, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, deben recibir un incentivo económico para hacerlo, mediante la posibilidad de combinar el pago parcial de la pensión con el empleo o con una acumulación continua de nuevos derechos de pensión.

4.6. La mejora de las **condiciones de trabajo** contribuye a mantener a las personas trabajando en un sector concreto o a atraer a trabajadores a dicho sector. Sin embargo, su efecto en la oferta general de mano de obra es limitado, ya que tales mejoras solo dan lugar a que los trabajadores cambien de sector o de empleo, no necesariamente que se atraiga a nuevos trabajadores. En cambio, mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y fomentar las transiciones entre puestos de trabajo para preservar la salud de los trabajadores podría hacer que el trabajo fuera más seguro y sostenible a lo largo de la vida de los trabajadores y reducir el abandono prematuro del mercado laboral, manteniendo a los trabajadores empleados durante más tiempo. El CESE subraya la importancia de la aplicación y el cumplimiento adecuados del acervo social europeo. Los interlocutores sociales tienen un papel que desempeñar y el acuerdo marco europeo entre los interlocutores sociales sobre el envejecimiento activo, así como un enfoque intergeneracional, proporciona un marco favorable para adaptar los lugares de trabajo y mejorar significativamente la capacidad de los trabajadores de todas las edades para permanecer en el mercado laboral.

4.7. **Pensiones**: En un contexto de envejecimiento y disminución de la población, existen varias opciones para financiar los sistemas públicos de pensiones, por ejemplo, aumentar las cotizaciones ([15]), disminuir las prestaciones y prolongar la vida laboral activa. Lo primero no es sostenible, lo segundo no es deseable. Es positivo que no solo la esperanza de vida, sino también la esperanza de vida sana, esté aumentando en la mayoría de las regiones, si bien no en todas. Para hacer posible pasar más años con buena salud en el empleo, el entorno de trabajo debe adaptarse a las necesidades de los trabajadores de edad más avanzada y debe aplicarse un enfoque basado en el ciclo de vida en materia de salud y seguridad. Dado que, de conformidad con los Tratados de la UE, los Estados miembros conservan la competencia para determinar y diseñar los sistemas de pensiones, existen diferentes vías dentro de la UE. Una serie de Estados miembros están vinculando la edad legal de jubilación a la evolución de la esperanza de vida. Otros están tomando medidas para acercar la edad media real de jubilación a la legal o maximizar el potencial no aprovechado del mercado laboral (por ejemplo, ninis, desempleados de larga duración) a fin de alimentar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. Sin embargo, hasta la fecha solo nueve Estados miembros han introducido reformas de las pensiones; otros seis les seguirán de aquí a 2050.

4.8. Teniendo en cuenta el contexto nacional específico, vincular la edad de jubilación a la evolución de la esperanza de vida podría dar pie a un empleo más prolongado y productivo y, a la vez, estabilizar los sistemas de pensiones, contribuyendo así a la justicia intergeneracional. Sin embargo, cualquier aumento de la edad de jubilación debe introducirse con una perspectiva a largo plazo, escalonada, sin socavar la confianza en los sistemas de protección social, y no sería viable con trabajos que sean gravosos física y mentalmente. Entre las condiciones previas para el éxito de cualquier estrategia tendente a prolongar la vida laboral activa están que se viva más años con buena salud, lo que requiere prevención, que a su vez implica una organización del trabajo adaptada a las necesidades de una mano de obra que envejece, la promoción de la salud en el lugar de trabajo y también un estilo de vida personal adecuado, todo ello sustentado por un sistema sanitario y de protección social que funcione correctamente. Debe ir acompañada de otras medidas que apoyen a las personas mayores para que puedan mantener su empleabilidad: se han de mantener actualizadas sus capacidades y, los lugares de trabajo, libres de discriminación por motivos de edad.

4.9. Prolongar la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación puede tener numerosas ventajas: las personas obtienen mayores ingresos y pensiones, las empresas retienen a los trabajadores experimentados y se alivia la presión sobre los sistemas de pensiones. Unas políticas que incentiven la decisión de trabajar más tiempo garantizando a la vez una política activa del mercado laboral eficaz que fomente el empleo de los jóvenes podrían contribuir a la solidaridad intergeneracional.

([15]) Para mantener el elevado nivel de protección que ofrece la seguridad social y, en particular, las pensiones, según el Informe sobre el Envejecimiento, las cotizaciones individuales tendrían que aumentar de forma considerable: Informe sobre el Envejecimiento de 2024.

4.10. **Asistencia** ([16]): La mayor esperanza de vida aumenta el número de personas que necesitan cuidados asistenciales. Por lo tanto, hay que mejorar esos cuidados desarrollando servicios formales de atención que respalden la autonomía de las personas necesitadas de ellos. Todas las personas necesitadas de cuidados asistenciales deben recibir apoyo para mantener su autonomía y su pertenencia a la comunidad de su elección. Se debe apoyar a los cuidadores familiares, sobre todo si siguen trabajando. Dado que la mayoría de las tareas de cuidado siguen recayendo en las mujeres, es necesario apoyar un reparto más equitativo de dichas tareas entre hombres y mujeres y ofrecer suficientes servicios de guardería. Los objetivos revisados de Barcelona deben ser objeto de un seguimiento periódico en el marco del Semestre Europeo. La Estrategia Europea de Cuidados y la Recomendación sobre el acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad abordan la cuestión de los centros de atención a las personas dependientes. Sin embargo, una inversión pública adecuada en asistencia (infraestructuras, mano de obra, etc.) es esencial para alcanzar sus objetivos. El CESE ha abogado por una garantía asistencial europea, con el fin de garantizar el acceso permanente a servicios sanitarios y asistenciales asequibles y de calidad para todos los habitantes de la UE (SOC/741).

4.11. **Migración e integración:** La llegada de inmigrantes cualificados de terceros países es una medida que puede paliar la escasez de capacidades y puede crear situaciones beneficiosas tanto para los países de origen como para los de acogida, siempre que se cumplan las condiciones adecuadas. La Directiva sobre la tarjeta azul de la UE es un paso importante para atraer talento extranjero. Sin embargo, Europa debe redoblar sus esfuerzos en la actual batalla mundial por asegurar el talento. Se deben facilitar la inmigración cualificada y la adecuación de las ofertas de empleo a los trabajadores. La Reserva de Talentos de la UE ([17]) desempeñará un papel fundamental en este sentido.

4.12. Las medidas de integración deben hacer atractiva la permanencia de los talentos extranjeros. Asimismo, es preciso analizar y abordar las razones que subyacen a la emigración **desde** la UE, en especial hacia Estados Unidos.

4.13. Los refugiados y otros tipos de desplazados afrontan numerosos obstáculos para integrarse y acceder al mercado laboral, que pueden deberse a la falta de cualificaciones básicas y de conocimientos lingüísticos, las dificultades para obtener el reconocimiento de las cualificaciones, un estatuto jurídico incierto o el estatuto temporal de su migración, la discriminación en el acceso al mercado laboral o a los servicios, por ejemplo el alojamiento, o los esfuerzos insuficientes de algunos migrantes por integrarse. Todos estos factores pueden contribuir a la falta de integración social.

4.14. La **libre circulación de trabajadores** puede mejorar la adecuación de la mano de obra a las ofertas de empleo en toda la UE y reducir así el desempleo. Sin embargo, su efecto podría ser perjudicial a escala nacional, regional y local, al poder causar, por ejemplo, fuga de cerebros, en especial procedentes de Europa centrooriental o de las regiones periféricas, incluidas las islas. Estas zonas requieren especial atención e inversiones a cargo de los **Fondos Estructurales y de Inversión con el fin de apoyar a las empresas existentes y fomentar la creación de nuevas empresas y de empleos de calidad y la prestación de servicios**, de modo que los trabajadores puedan permanecer en la región. La posibilidad de trabajar desde casa favorece que las regiones periféricas y estructuralmente débiles sean lugares para vivir y trabajar. Para evitar la fuga de cerebros dentro de la UE, será importante una convergencia económica y social al alza.

([16]) Dictámenes del CESE sobre los cuidados asistenciales:
Dictamen del CESE «Cuidadores» (pendiente de publicación en el Diario Oficial).
Estrategia Europea de Cuidados (DO C 140 de 21.4.2023, p. 39);
El papel de los familiares que cuidan de personas mayores o con discapacidad (DO C 75 de 28.2.2023, p. 75);
Estrategia de personal sanitario y asistencia para el futuro de Europa (DO C 486 de 21.12.2022, p. 37).

([17]) Dictamen Comité Económico y Social Europeo — Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la movilidad de las competencias y el talento [COM(2023) 715 final] — Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE [COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] — Propuesta de Recomendación del Consejo Europa en movimiento: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos [COM(2023) 719 final] — Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países [C(2023) 7700 final] (DO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. En este contexto, **la demografía debe integrarse** en todas las propuestas políticas y evaluaciones de impacto pertinentes. A tal fin, son necesarias más investigaciones y estadísticas y debe difundirse el conocimiento sobre demografía a escala de la UE. Para lograrlo, el CESE propone que se cree una **agencia europea de demografía** que asegure la investigación y estadísticas en este ámbito, garantizando la colaboración con agencias ya existentes como Cedefop y Eurofound y que esas agencias dispongan de una financiación suficiente. Asimismo, el CESE recomienda que el comisario europeo de Demografía cuente con el apoyo de una estructura adecuada en el seno de la Comisión Europea.

Bruselas, 18 de septiembre de 2024.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE