



**CONSEJO DE
LA UNIÓN EUROPEA**

**Bruselas, 21 de noviembre de 2008 (26.11)
(OR. en)**

16087/08

**SOC 709
ECOFIN 539**

NOTA DE TRANSMISIÓN

Emisor:	Por el Secretario General de la Comisión Europea, Sr. D. Jordi AYET PUIGARNAU, Director
Fecha de recepción:	19 de noviembre de 2008
Destinatario:	Sr. D. Javier SOLANA, Secretario General / Alto Representante
Asunto:	Comunicación de la Comisión - Mensajes clave del Informe sobre el empleo en Europa de 2008

Adjunto se remite a las Delegaciones el documento de la Comisión – COM(2008) 758 final.

Adj.: COM(2008) 758 final



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 18.11.2008
COM(2008) 758 final

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Mensajes clave del Informe sobre el empleo en Europa de 2008

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Mensajes clave del Informe sobre el empleo en Europa de 2008

1. INTRODUCCIÓN Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL INFORME

En la presente Comunicación se exponen las principales conclusiones del Informe sobre el empleo en Europa de 2008. Es esta la vigésima edición del Informe, que se ha convertido en uno de los instrumentos más importantes de la Comisión Europea para ayudar a los Estados miembros a analizar, formular y aplicar sus políticas de empleo.

El Informe sobre el empleo en Europa ofrece normalmente una perspectiva de la situación del empleo en la UE y se centra en determinados temas de gran importancia para la agenda política del empleo en la Unión Europea.

Entre las principales conclusiones del Informe de 2008, están las siguientes:

- Los resultados de la UE en materia de empleo son buenos en general con un crecimiento neto de 3,5 millones de puestos de trabajo en 2007 y una generación constante de empleo, aunque a un ritmo más lento, en el primer semestre de 2008. Sin embargo, hay riesgos importantes de que esta tendencia se invierta a corto plazo debido a la turbulencia actual en los mercados financieros, las correcciones cada vez mayores del mercado inmobiliario y el debilitamiento del crecimiento del comercio mundial.
- Aunque de corto a medio plazo puede haber una compensación entre crecimiento del empleo y de la productividad, la aplicación de una combinación adecuada de medidas puede atenuarla.
- Los inmigrantes recientes¹ han contribuido de manera importante al crecimiento general del empleo y de la economía en la UE desde el año 2000, lo que ha permitido hacer frente a la escasez de mano de obra y cualificaciones y ha aumentado la flexibilidad del mercado laboral. Las situaciones de los Estados miembros septentrionales y meridionales varían con respecto a la integración de los emigrantes en el mercado laboral, al modo en que se utilizan sus cualificaciones y a la calidad de sus puestos de trabajo,
- Los datos recogidos desde la ampliación de 2004 indican que la movilidad en la UE ha tenido en general un impacto económico positivo y que no ha habido perturbaciones importantes en el mercado laboral.
- El examen de los datos y los estudios disponibles ponen de manifiesto que el actual concepto de calidad del trabajo de la UE puede mejorarse todavía ampliándolo a los salarios y a la intensidad del trabajo. Entre el rendimiento global del mercado laboral, la productividad del trabajo y la calidad de los puestos de trabajo hay sinergias, más que compensaciones. Los Estados miembros con mejores resultados en cuanto a la calidad de

¹ El análisis del informe se basa en los inmigrantes recientes, es decir, en la inmigración posterior al año 2000.

los puestos de trabajo son también los que tienen mayores niveles de empleo y productividad.

- Las diversas formas de acumular cualificaciones de que disponen los trabajadores (por ejemplo, la educación formal, la formación profesional o la experiencia relacionada con el trabajo) se combinan con los distintos modos de acceso al empleo. Para mejorar la calidad de la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo, facilitar las transiciones y anticipar el proceso de cambio, es necesario mejorar tanto el alcance como la precisión de la información disponible sobre la demanda presente y futura de puestos de trabajo y los requisitos correspondientes de cualificaciones.

2. EMPEORAMIENTO DEL MERCADO LABORAL DE LA UE DESPUÉS DE LOS BUENOS RESULTADOS DE 2007

Hacia finales de 2007, el crecimiento económico comenzó a disminuir a raíz de la convulsión de los mercados financieros a nivel mundial y el incremento de los precios de las materias primas y la energía. Aunque el crecimiento del PIB de la UE disminuyó gradualmente desde niveles de alrededor del 3 % en 2006 y 2007 a un nivel estimado del 1,4 % en 2008, el **impacto de la ralentización del mercado laboral** no se hizo notar mucho hasta mediados de 2008 (sobre la base de los datos disponibles hasta principios del otoño de 2002). Sin embargo, se prevé que las perspectivas en materia de empleo serán menos favorables en los próximos meses.

El crecimiento del **empleo** en la UE experimentó una importante disminución del 1,6 % en 2006 y 2007 y un incremento interanual menos importante del 1,3 % en el segundo trimestre de 2008. Los buenos resultados de 2007 por sí solos aumentaron el número de trabajadores en 3,5 millones. Sin embargo, **empieza a haber diferencias** notables **entre los Estados miembros**. Si en 2007 el crecimiento del empleo resultó positivo en todos los Estados miembros de la UE, salvo Hungría, su incremento interanual ha disminuido considerablemente en algunos de ellos hasta mediados de 2008, en concreto en Dinamarca, Francia, Alemania, Italia, Lituania, España, Suecia y el Reino Unido.

Hasta mediados de 2008, el índice de **desempleo** se mantuvo estable en los niveles alcanzados en 2007, a pesar de que en el segundo semestre de 2007 ya se observaron los primeros signos de ralentización de la economía de la UE, lo que ponía de manifiesto la resistencia del mercado laboral ante las conmociones económicas. En 2007, el índice de desempleo siguió siendo inferior al 10 % en todos los Estados miembros, menos en Eslovaquia. El índice más bajo era el de los Países Bajos, con un 3,2 %, mientras que el de Eslovaquia era del 11,1 %. Sin embargo, se observó una inversión de la tendencia favorable en materia de desempleo en algunos Estados miembros, entre ellos, España, Italia, Irlanda y el Reino Unido.

Gracias a los buenos resultados económicos de 2007, el **índice de desempleo global** de la UE aumentó casi un punto porcentual hasta llegar al 65,4 %, es decir, todavía, 4,6 puntos porcentuales por debajo del objetivo de Lisboa. El índice de empleo entre las mujeres era del 58,3 % y del 44,7 % entre los trabajadores de mayor edad, mientras que la estrategia de Lisboa establece los objetivos de un 60 % y un 50 % respectivamente de aquí a 2010. Teniendo en cuenta el empeoramiento de los resultados relativos al crecimiento del empleo, es por tanto improbable que se alcancen de aquí a 2010 los objetivos de Lisboa en materia de empleo, salvo en el caso de las mujeres.

El **índice global de empleo** superaba el 70 % en siete Estados miembros, mientras que en otros seis era tres puntos porcentuales inferior al objetivo establecido. Sin embargo, en Rumanía, Italia, Hungría, Polonia y Malta seguía siendo diez puntos porcentuales inferior al objetivo del 70 %. Quince Estados miembros alcanzaron el objetivo del 60 % para el **índice de empleo femenino**, mientras que otros dos estaban tres puntos porcentuales por debajo de él. En Grecia, Italia y Malta ese índice era todavía más de diez puntos porcentuales inferior al objetivo. El objetivo de un 50 % de **trabajadores de mayor edad**, se alcanzó en doce Estados miembros, pero en otros diez, incluidos Francia, Italia y Polonia, el déficit con respecto a ese objetivo superaba los diez puntos porcentuales.

El **incremento de la productividad laboral** (en términos de PIB por trabajador) sigue constituyendo una preocupación y podría reducirse aún más si la ralentización registrada en 2008 se mantiene o empeora.

En 2007, el aumento de la productividad laboral no superó el 0,5 % en Dinamarca, Italia, Luxemburgo y Suecia, mientras que el crecimiento fue importante en los nuevos Estados miembros (los niveles más altos, por encima de un 6,5 %, correspondieron a Estonia, Letonia, Lituania y, sobre todo Eslovaquia). Entre los antiguos Estados miembros más grandes, el crecimiento de la productividad laboral disminuyó significativamente en Alemania y Francia y siguió siendo débil en España e Italia.

Para alcanzar sus objetivos sociales y económicos, la UE debe centrarse en el aumento simultáneo del empleo y la productividad laboral.

Aunque no es de esperar que se invierta la relación entre aumento del empleo y de la productividad laboral a largo plazo, diversos factores (entre ellos, los cambios de la productividad multifactorial, la intensidad en capital de la producción, las reservas de capital humano y la demanda agregada) pueden dar lugar a corto o medio plazo a una compensación entre el aumento del empleo y de la productividad, cuyo efectos pueden atenuarse mediante medidas adecuadas. Tales medidas requieren reformas estructurales no sólo del mercado laboral, sino también de los mercados de servicios y productos y los mercados financieros, así como un entorno macroeconómico estable.

3. INMIGRACIÓN PROCEDENTE DE TERCEROS PAÍSES Y MOVILIDAD INTRACOMUNITARIA

Los inmigrantes procedentes de terceros países en los mercados laborales de la UE: una contribución al crecimiento y un reto estratégico importante

En el contexto del envejecimiento de la sociedad europea y del aumento de las necesidades del mercado laboral, la inmigración crecerá en las próximas décadas. Aunque la inmigración ofrece oportunidades (en particular, para atenuar los efectos del envejecimiento de la población y afrontar la escasez de cualificaciones y mano de obra, así como, de manera más general, para impulsar el crecimiento económico), plantea también dificultades.

Cada Estado miembro tiene una historia distinta en materia de inmigración y tipos de inmigración reciente, por lo que su población inmigrante presenta diferencias en cuanto a la región de procedencia, el contexto cultural, el nivel de cualificación, las características socioeconómicas y los canales de entrada en la UE. Todo esto, junto con la heterogeneidad existente en los Estados miembros con respecto a los marcos institucionales y las normas de

inmigración, incide de manera diferente en la integración de los inmigrantes en el mercado laboral de un país a otro.

La inmigración procedente de terceros países, que es un fenómeno mucho más importante que la movilidad intracomunitaria de los ciudadanos de la UE, ha aumentado mucho en los últimos años y se multiplicó por tres entre mediados de los noventa y principios de este siglo. En efecto, los inmigrantes procedentes de terceros países que han llegado en los últimos siete años representan casi un tercio de todos los inmigrantes de terceros países en edad de trabajar. Al mismo tiempo, la inmigración se ha diversificado: el número de inmigrantes procedentes de América Central y América del Sur es mayor que antes y la inmigración hacia países de la Europa meridional ha crecido también mucho más.

Los inmigrantes llegados recientemente han contribuido significativamente al crecimiento global de la economía y el empleo (alrededor de un cuarto) en la UE desde el año 2000 y solo han incidido de manera limitada en los salarios y el empleo nacionales. Han contribuido claramente a mitigar la escasez de mano de obra y de cualificaciones, tendiéndose a emplearlos en los sectores con mayor demanda, en concreto en los empleos menos cualificados. Los datos indican que por lo general han sido complementarios de los trabajadores comunitarios más que sustitutos y que han contribuido a flexibilizar en mayor medida el mercado laboral.

Sin embargo, la UE sigue soliendo atraer a los inmigrantes menos cualificados: un 48 % de los inmigrantes recientes en edad de trabajar están poco cualificados y sólo uno de cada cinco dispone de una cualificación alta.

El acceso al empleo es un elemento fundamental para la integración sin problemas en las sociedades de acogida; sin embargo, en muchos Estados miembros la situación del mercado laboral para los inmigrantes es mucho peor que para los nacionales de la UE (el índice de empleo es inferior entre los inmigrantes y a menudo corren un mayor riesgo de desempleo o trabajan en puestos de nivel inferior o para los que están sobrecualificados).

En los nuevos países de inmigración de la Europa meridional que han recibido gran cantidad de trabajadores inmigrantes en los últimos años, la situación de estos en el mercado laboral es mejor que la de los nacionales de la UE. En los demás antiguos Estados miembros, donde otros canales de inmigración han sido relativamente más importantes, los inmigrantes suelen tener peores resultados en el mercado laboral (en términos de índice de empleo) que los nacionales de la UE.

En la mayoría de los Estados miembros, los inmigrantes recientes, en particular las mujeres y las personas procedentes de determinadas regiones tardan bastante en afianzarse en el mercado laboral, algo que a largo plazo puede incidir en sus resultados en él.

En general, los países de la Europa meridional consiguen en mayor medida que los inmigrantes participen en el mercado laboral, pero con un mayor riesgo de sobrecualificación y de exposición a una menor calidad y a la precariedad. En cambio, los Estados miembros septentrionales tienen un índice menor de inmigrantes sobrecualificados, pero menores índices de participación y empleo y mayores índices de desempleo entre los inmigrantes que entre los nacionales de la UE.

Los principales factores que subyacen a las diferencias entre los Estados miembros con respecto a la integración de los inmigrantes en el mercado laboral incluyen el canal de entrada

de la inmigración, el país de procedencia, el dominio de la lengua del país de acogida, la disponibilidad de medidas de apoyo e integración, la rigidez del mercado laboral y las restricciones de acceso a él en el país de acogida, el reconocimiento incompleto de las cualificaciones adquiridas fuera de la UE, la falta de información sobre el mercado laboral y la discriminación. Dichos factores ponen de relieve los aspectos en los que deben centrarse las medidas estratégicas para mejorar la integración y los resultados de los inmigrantes en el mercado laboral.

Movilidad laboral desde las ampliaciones recientes: una experiencia generalmente positiva²

Cuatro años después de la ampliación de la UE de 2004 y más de un año después de la adhesión de Bulgaria y Rumanía, prácticamente todos los datos disponibles ponen de manifiesto que el impacto económico de la reciente movilidad intracomunitaria ha sido en general positivo y que no ha dado lugar a perturbaciones graves del mercado laboral, incluso en los Estados miembros con flujos de inmigración relativamente importantes a partir de los nuevos Estados miembros.

Esos datos muestran que el número de residentes de la Europa de los Diez en la Europa de los Quince puede haber aumentado en más de un millón y el número de búlgaros y rumanos en más de 850 000 desde 2003. Se trata de cifras importantes, sobre todo teniendo en cuenta el corto espacio de tiempo en que se ha producido ese aumento.

Con respecto a la movilidad reciente a partir de países de la Europa de los Diez, los países que han recibido más inmigrantes han sido Irlanda y el Reino Unido y, en menor medida, Austria y Alemania.

La inmigración procedente de Bulgaria y Rumanía se ha dirigido principalmente a España e Italia y ha estado constituida principalmente por nacionales rumanos (un proceso que se inició ya bastante antes de la adhesión de esos dos países en 2007).

En relación con el tamaño de su población, Rumanía y Bulgaria han sido también los principales países de emigración, junto con Lituania, Chipre, Polonia, Letonia, Eslovaquia, Estonia y Portugal, mientras que la emigración procedente de otros nuevos Estados miembros ha sido mucho menor.

A pesar de su importancia, la movilidad intracomunitaria desde la ampliación no ha constituido en ningún momento una ola migratoria de la magnitud prevista inicialmente por algunos observadores. Entre 2003 y 2007, la proporción media de extranjeros de la Europa de los Diez residentes en la Europa de los Quince aumentó entre un 0,2 % y un 0,5 % aproximadamente.

En ese mismo periodo la cuota de nacionales rumanos y búlgaros residentes en la Europa de los Quince se incrementó desde el 0,1 % al 0,4 % (este proceso se inició bastante antes de 2007). En comparación, la cuota de nacionales de los países de la Europa de los Quince residentes en otro de esos países creció desde el 1,5 % a alrededor del 1,7 % y la de los nacionales de terceros países del 3,6 % al 4,3 %.

² El informe de la Comisión sobre las repercusiones de la libre circulación de los trabajadores en el contexto de la ampliación de la UE, adoptado junto con la presente Comunicación [COM(2008)765 final], expone más detalladamente las conclusiones fundamentales sobre este tema.

Por otra parte, nada indica que la reciente movilidad intracomunitaria haya superado la capacidad de absorción de los mercados de trabajo. Tanto en los países de emigración como en los de acogida, los salarios de los trabajadores han continuado aumentando y el desempleo disminuyendo desde la ampliación.

Incluso cuando se analizan los efectos aislados de la inmigración y la movilidad en los salarios y el empleo, los estudios empíricos han encontrado sistemáticamente que la incidencia en los salarios y el empleo de los trabajadores locales es muy pequeña.

Parece improbable que la inmigración laboral procedente de los nuevos Estados miembros vaya a experimentar un nuevo aumento. Los datos ponen de manifiesto que el aumento de la convergencia de la renta y el empleo entre los antiguos y los nuevos Estados miembros ya está disminuyendo el incentivo económico para emigrar y que, posiblemente, hará que se reduzca aún más la oferta de mano de obra de los nuevos Estados miembros. Además, debido al descenso importante de la población juvenil, el número de posibles trabajadores emigrantes procedentes de los Estados miembros de Europa central y oriental está descendiendo, lo que en el futuro reducirá probablemente los flujos de movilidad geográfica intracomunitaria.

De hecho, los flujos de movilidad hacia el Reino Unido e Irlanda parecen haber alcanzado su nivel máximo en 2006 y han disminuido significativamente en 2007 y el primer trimestre de 2008. Se observa incluso que está aumentando el número de personas que retornan a sus países, sobre todo desde el Reino Unido. Además, la apertura de los mercados laborales a los trabajadores de la Europa de los Ocho en la mayoría de los demás países de la Europa de los Quince desde 2006 puede haber hecho que la inmigración se haya desviado ligeramente hacia otros Estados miembros. Muchas personas de Bulgaria y Rumanía ya han emigrado y han estado trabajando en otro lugar de la UE en los últimos años. Esto parece indicar que muchas personas que querían emigrar ya lo han hecho y que el número de posibles nuevos inmigrantes de Bulgaria y Rumanía es limitado.

Desde el punto de vista de los nuevos Estados miembros, en particular los de movilidad alta, la salida importante de trabajadores tiene sus pros y sus contras. Por un lado, la emigración ha ayudado a reducir el desempleo, pero, por otro, cuando se trata predominantemente de jóvenes y trabajadores altamente cualificados, existe el riesgo de que el país de origen tenga escasez de trabajadores y sufra una «fuga de cerebros». Sin embargo, hay una serie de factores que pueden ayudar a mitigar dichos problemas, tales como el reciente aumento importante de los índices de matriculación universitaria en la mayoría de los nuevos Estados miembros, el carácter temporal de gran parte de esa movilidad y el hecho de que muchos de los que retornan han mejorado sus cualificaciones profesionales y tienen más contactos a nivel internacional, lo que puede resultarles beneficioso en su país de origen.

4. MEDIDA DE LA CALIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LA UE

La calidad de los puestos de trabajo está plenamente consagrada en la estrategia europea de empleo, que insta a crear más y mejores puestos de trabajo. No obstante, el crecimiento significativo del empleo en la UE durante la última década ha coincidido con una preocupación general sobre la calidad de muchos puestos de trabajo europeos relacionada con el aumento cada vez mayor del trabajo temporal, la exposición en aumento a las presiones competitivas y la percepción de que se están deteriorando las condiciones laborales y de que esta creciendo la intensidad del trabajo. Esto requiere que se vuelvan a evaluar los resultados en materia de calidad de los puestos de trabajo y las tendencias al respecto en la UE.

La calidad de los puestos de trabajo no se define completamente por el nivel salarial, debido a imperfecciones del mercado como la información incompleta relativa, por ejemplo, al nivel del capital humano. Por otra parte, la satisfacción en el puesto de trabajo no depende sólo de los resultados obtenidos en él, por ejemplo el salario, sino también de las condiciones y los procesos que permiten alcanzarlos, entre ellos, la organización laboral, la autonomía, la intensidad del trabajo y la salud y la seguridad en el trabajo.

A lo largo de toda la vida, la posibilidad de compaginar el trabajo con las responsabilidades privadas y familiares, junto con la probabilidad de realizar transiciones positivas en el mercado laboral y de ascender profesionalmente, son también factores fundamentales para la calidad del puesto de trabajo.

Las evoluciones teóricas recientes, así como el trabajo en curso sobre los marcos de calidad de los puestos de trabajo en varias instituciones internacionales ofrecen una oportunidad para revisar el enfoque actual de la UE en esa materia. Aunque el enfoque de la UE reconoce la pluridimensionalidad de la calidad de los puestos de trabajo, que incluye variables objetivas y subjetivas (tal como la satisfacción en el puesto de trabajo), hay margen de mejora. El enfoque actual no contempla variables importantes como el salario y la intensidad del trabajo y solo tiene en cuenta parcialmente factores como la formación y la educación. Por otra parte, considera variables económicas agregadas no directamente relacionadas con las características específicas del puesto de trabajo y del trabajador.

En función de lo anterior, en 2005-2006 se analizó un conjunto de datos relativos a la Europa de los Veintisiete a fin de determinar los factores fundamentales de la calidad de los puestos de trabajo en toda la UE. Se identificaron los siguientes factores:

- i) la seguridad socioeconómica (incluido el nivel y la distribución de los salarios);
- ii) la educación y la formación;
- iii) las condiciones de trabajo (incluida la intensidad del trabajo);
- iv) la compaginación de la vida laboral y no laboral y la equidad de género.

El análisis de los resultados de los Estados miembros con respecto a estos factores pone de manifiesto que los Estados miembros del norte, el centro y el sur de Europa y los nuevos Estados miembros tienen retos esenciales diferentes. Estas situaciones típicas responden en general a los cuatro tipos de situación nacional y a los desafíos descritos con respecto a la flexibilidad (véanse los informes sobre el empleo en Europa de 2006 y 2007).

La inclusión de los salarios y la intensidad del trabajo y la exclusión de indicadores de resultados macroeconómicos (no directamente relacionados con la calidad del puesto de trabajo) son fundamentales para caracterizar mejor los resultados nacionales en materia de calidad de los puestos de trabajo, en relación con la definición original de calidad del puesto de trabajo.

Un análisis dinámico de la calidad de los puestos de trabajo basado en un índice sintético compuesto por un conjunto restringido de variables indica que la tipología de los países en función de su situación con respecto a la calidad de los puestos de trabajo tiende a ser relativamente estable a lo largo del tiempo.

La caracterización de la calidad de los puestos de trabajo mediante indicadores relativos a toda la economía pone de relieve que hay sinergias, en lugar de compensaciones, entre el rendimiento global del mercado laboral, la productividad laboral y la calidad de los puestos de trabajo. De hecho, los Estados miembros con mejores resultados en cuanto a la calidad de los puestos de trabajo son también los que tienen mayores niveles de empleo y productividad.

5. EDUCACIÓN Y EMPLEO: DIFERENTES ITINERARIOS SEGÚN LOS EMPLEOS

Una de las preocupaciones recurrentes de los responsables políticos en los ámbitos de la educación y el empleo es el desfase constatado entre la educación y los niveles de cualificación de los trabajadores y la demanda real de trabajo en el mercado laboral. Tanto la globalización como la evolución tecnológica, el envejecimiento de la población y los cambios sociales en general han aumentado la incertidumbre sobre el futuro y contribuido a crear una sensación de inseguridad. Los trabajadores están cada vez más expuestos a la necesidad de realizar numerosas transiciones y llevar a cabo tareas diferentes durante su vida laboral. Por tanto, es necesario ayudarlos durante dichas transiciones frecuentes mediante una serie de medidas, que incluyen las prestaciones de desempleo, las subvenciones de formación, el asesoramiento y la orientación profesional.

Los responsables políticos han adoptado a tal fin diversas iniciativas destinadas a anticipar mejor las necesidades del mercado laboral y gestionar más adecuadamente el proceso de cambio. A fin de abordar estas cuestiones, es preciso contar con una estrategia política integrada para aumentar los niveles de cualificación, incluidas las cualificaciones transversales, facilitar las transiciones y modernizar las instituciones del mercado laboral. La evaluación periódica de las necesidades futuras de cualificaciones será esencial para diseñar estrategias adecuadas de aprendizaje permanente e iniciativas eficaces de mercado laboral que contribuyan a poner en práctica las políticas de flexibilidad.

La iniciativa «Nuevas cualificaciones para nuevos empleos» tiene sobre todo por objeto mejorar la disponibilidad y la calidad de la información sobre la demanda presente y futura de empleo y los requisitos correspondientes de cualificaciones a fin de aumentar la adecuación entre la demanda y la oferta de mano de obra. A pesar de las reservas expresadas sobre las proyecciones de empleo, estas constituyen una herramienta indispensable para informar mejor a los responsables políticos y hacer coincidir la demanda y la oferta de cualificaciones.

Además de las proyecciones en materia de demanda de empleo y requisitos de cualificaciones, deberían realizarse ejercicios más cualitativos como análisis prospectivos, encuestas a empleadores, estudios de casos u otros ejercicios de modelización de competencias profesionales. Estos ejercicios son fundamentales para determinar las nuevas tendencias en materia de requisitos de capacidades y la evolución del contenido de los puestos de trabajo. La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos actualizados que cubran distintos periodos de tiempo y se actualicen periódicamente mantendría informados a los responsables políticos y les ayudaría a hacer coincidir la demanda y la oferta de empleo en la UE y a adaptar mejor los sistemas de educación y formación a las nuevas necesidades.

La adecuación entre la demanda y la oferta de empleo se ve especialmente afectada por imperfecciones del mercado debidas a una información insuficiente o a expectativas inadecuadas. De hecho, a menudo los trabajadores no cuentan con información sobre las mejores oportunidades de empleo disponibles. Una posible forma de recopilar y difundir tal información sería crear un «instrumento de exploración de carrera profesional» armonizado a nivel de la UE basado en las mejores prácticas a nivel internacional. Muchas personas y organizaciones podrían utilizar ese instrumento para diversos fines, por ejemplo, el asesoramiento profesional o las proyecciones de empleo.

El análisis empírico de la relación entre educación y empleo a nivel de la UE llevado a cabo en el informe permite una caracterización más exacta, que depende en parte de las «políticas de recursos humanos de las empresas. Por ejemplo, cada empresario concede más o menos

importancia a la educación frente a la experiencia laboral; el acceso a algunos puestos de trabajo se limita a determinados niveles de educación y ámbitos de estudio; algunas profesiones están abiertas a trabajadores con distintos perfiles profesionales; y algunos empleos ofrecen mejores oportunidades de formación profesional continua por la complementariedad con el nivel de formación inicial. El análisis provisional identifica ocho formas diferentes de acumular cualificaciones de que disponen los trabajadores a lo largo de la vida (por ejemplo, la educación formal, la formación profesional o la experiencia relacionada con el trabajo) y que se combinan con los distintos modos de acceso al empleo. Estos resultados, junto con la información sobre las instituciones y las políticas podrían contribuir a establecer mejor la correlación entre oportunidades de empleo y formación y, en definitiva, a mejorar la adecuación entre demanda y oferta de capacidades.

6. CONCLUSIONES

A pesar de los signos cada vez más importantes de ralentización del crecimiento económico, los resultados importantes del mercado laboral de la UE continuaron en 2007, lo que dio lugar a un incremento neto total de 3,5 millones de puestos de trabajo.

El deterioro del entorno económico, sobre todo por la turbulencia de los sistemas financieros, está aumentando el riesgo de desempleo en un futuro próximo. En los últimos años, la mayoría de los Estados miembros han aplicado reformas estructurales en el ámbito del empleo y el actual descenso cíclico pondrá a prueba la solidez de dichas reformas.

La incertidumbre creciente y las condiciones rápidamente cambiantes se están convirtiendo en el entorno normal de los mercados de trabajo de la UE y de la elaboración de las políticas relacionadas con ellos. La entrada cada vez mayor de trabajadores migrantes de terceros países en la UE, así como el aumento de la movilidad intracomunitaria a raíz de las dos últimas ampliaciones, han sido los factores determinantes más importantes del crecimiento económico y de los resultados en materia de empleo de los últimos años, pero están también configurando las condiciones económicas y sociales de la UE en sentido amplio. Cuando examina estos fenómenos, el informe del presente año pone de relieve su contribución positiva e identifica una serie de retos políticos importantes que se derivan de esta nueva situación.

La flexiguridad ha constituido una respuesta política importante de la UE ante la desaparición de ciertas certidumbres antiguas de los mercados de trabajo europeos. En ediciones anteriores del informe sobre el empleo en Europa se analizan las ventajas de las medidas de flexiguridad. El informe de este año, al abordar de nuevo la cuestión de calidad de los puestos de trabajo, sitúa la flexiguridad en un contexto más amplio y encuentra complementariedades no solo entre esos dos conceptos, sino también sinergias importantes entre la calidad de los puestos de trabajo y los resultados globales de la economía y el empleo.

Por último, la mejora de la adecuación entre demanda y oferta de empleo y de las transiciones están entre los objetivos fundamentales del enfoque de la flexiguridad. Por ello, el presente informe subraya la importancia de la relación entre educación y empleo en este contexto. Pone de relieve el papel de los organismos públicos para identificar las oportunidades actuales y futuras de empleo y los requisitos correspondientes de cualificaciones, tal como prevé la iniciativa «Nuevas cualificaciones para nuevos empleos», y la necesidad de seguir invirtiendo en el desarrollo de las cualificaciones de jóvenes y adultos.

Puede consultarse el Informe sobre el empleo en Europa de 2008 en el siguiente sitio web:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>