

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 23.10.2007
COM(2007) 733 final

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Mensajes clave del Informe sobre el empleo en Europa de 2007

(presentada por la Comisión)

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Mensajes clave del Informe sobre el empleo en Europa de 2007

1. INTRODUCCIÓN Y PRINCIPALES DEDUCCIONES DEL INFORME

Esta Comunicación presenta las principales deducciones del Informe sobre el empleo en Europa de 2007. Se trata de la decimonovena edición de este Informe, que se ha convertido en uno de los instrumentos esenciales de la Comisión Europea para apoyar a los Estados miembros en el análisis, la enunciación y la puesta en práctica de sus políticas de empleo.

El Informe ofrece habitualmente 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. Los temas predominantes de la edición de este año son el enfoque del trabajo basado en los ciclos de la vida laboral, la flexiguridad y la evolución de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional bruta (*labour income share*) —es decir, la parte del valor añadido asignada a la mano de obra—. Asimismo, se informa acerca del amplio debate político en torno a la flexiguridad que dio lugar a la Comunicación de la Comisión sobre los principios comunes de la flexiguridad¹ (adoptada el 27 de junio de 2007) y se analiza la Comunicación de la Comisión sobre los jóvenes² (adoptada el 4 de septiembre de 2007).

Éstas son las principales deducciones del Informe de 2007:

- La fuerte recuperación de los mercados de trabajo de la UE en 2006 conllevó un aumento neto del empleo superior a los cuatro millones (el rendimiento más alto desde 2000). El empleo se incrementó en los veintisiete Estados miembros.
- El desempleo juvenil, que supera el 17 % en la UE, y las dificultades para integrar a los jóvenes en el mercado laboral se mantienen como uno de los principales desafíos.
- En cambio, la evolución del empleo en los trabajadores de más edad ofrece una perspectiva más prometedora: su tasa de empleo ha aumentado en siete puntos porcentuales desde 2000. Las políticas integradoras con vistas a un envejecimiento activo están dando los mejores resultados.
- Las modalidades más avanzadas de trabajo flexible en las empresas constituyen un elemento importante de los regímenes que aplican con éxito la flexiguridad y son esenciales para el aprendizaje y la innovación.
- La falta de eficiencia en la oferta de formación profesional continua y las desigualdades de acceso a la misma cuando está financiada por las empresas ponen de relieve la conveniencia de una mayor intervención estatal en este ámbito. Unas políticas diseñadas especialmente al efecto pueden contribuir a que la oferta de formación profesional continua sea más eficiente, asegurando tanto las inversiones en la formación profesional continua y sus beneficios como una participación más activa de aquéllos que más lo necesitan.

¹ COM(2007) 359.

² COM(2007) 498.

- La evolución respecto a la participación de la renta del trabajo en la renta nacional bruta obedece a interacciones entre el progreso tecnológico, las instituciones del mercado laboral y otros factores como la apertura al comercio. No obstante, estos factores repercuten, a menudo, de forma distinta en la participación en la renta nacional bruta de los distintos niveles de cualificación profesional.

2. RESULTADOS GENERALES DEL EMPLEO EN LA UE EN 2006

En el contexto de un crecimiento económico en aumento, en 2006 se registró una recuperación importante de los mercados de trabajo de la UE. Tras unos incrementos de escasa relevancia en los años anteriores, el crecimiento del empleo en los países de EU-27 remontó significativamente en 2006 y, con un 1,4 %, se situó en la tasa más alta desde 2000. Además, se aceleró la productividad laboral en comparación con 2005, con un aumento más rápido que en los EE.UU., si bien en la UE el crecimiento del empleo fue ligeramente inferior que en este país.

Se registraron los progresos más notables desde 2000 en relación con los objetivos de la tasa de empleo general (el 70 %), la tasa de empleo femenina (el 60 %) y de los trabajadores de más edad (el 50 %). Las tasas de empleo general, de las mujeres y de los trabajadores de más edad se situaron en un 64,3 %, 57,1 % y 43,5 % respectivamente en 2006. A pesar de estos progresos, no es fácil que la UE consiga cumplir los objetivos relativos a las tasas de empleo general y de los trabajadores de más edad en los próximos cuatro años, pero la referente a las mujeres parece alcanzable.

Por primera vez en, por lo menos, una década, el empleo se incrementó en toda la UE al registrarse aumentos en los veintisiete Estados miembros. El crecimiento del empleo más destacado se registró en algunos de los nuevos Estados miembros (Bulgaria, Estonia, Letonia, Polonia y Eslovaquia, así como en Irlanda, España y Luxemburgo). Pero hasta los Estados miembros sin incrementos en el empleo el año anterior (Alemania, Hungría, Países Bajos y Portugal) tuvieron un crecimiento importante en 2006.

En general, hubo un aumento neto de más de cuatro millones de personas en el empleo de EU-27 en 2006, con una contribución femenina ligeramente superior a la masculina. En relación con la edad, casi dos tercios del aumento correspondieron a los trabajadores de edad intermedia (grupo entre los trabajadores jóvenes y los de más edad), mientras que los trabajadores de más edad registraron algo menos de un tercio del incremento. A pesar de este aumento generalizado del empleo, se mantienen variaciones muy marcadas entre los países. En 2006 las tasas de empleo oscilaron entre un 55 % aproximadamente en Polonia y más de un 77 % en Dinamarca. Paralelamente, las tasas de empleo de las mujeres permanecieron a un nivel notablemente inferior que las de los hombres en la mayor parte de los países. También se registraron variaciones importantes en relación con las tasas de empleo de los trabajadores de más edad.

3. JÓVENES Y TRABAJADORES DE MÁS EDAD EN LA UE: HACIA UN ENFOQUE DEL TRABAJO BASADO EN LOS CICLOS DE LA VIDA LABORAL

Los jóvenes y los trabajadores de más edad constituyen dos grupos que requieren un enfoque político especial. Para evitar los posibles efectos adversos en el crecimiento económico y reducir la presión creciente en los sistemas de protección social derivada del envejecimiento demográfico, debe potenciarse el enfoque de los ciclos de la vida laboral respecto al trabajo

promovido por la Comisión Europea. Una respuesta política adecuada debe centrarse, por tanto, en una integración creciente en el mercado laboral de todos los grupos de edad y facilitar las transiciones entre los distintos ciclos.

Se requieren más esfuerzos, especialmente en las políticas de educación y formación, para potenciar la inserción profesional de los jóvenes

El desempleo juvenil y los problemas para integrar con éxito a los jóvenes en el mercado de trabajo siguen siendo desafíos importantes en muchos Estados miembros de la UE. A pesar de algunos indicios generales de mejora que se han registrado recientemente, aún no se ha producido un auténtico avance en la reducción del desempleo juvenil. Con un 17,4 %, la tasa media de desempleo juvenil en la UE sigue siendo elevada y no ha mejorado en relación con la tasa de trabajadores de edad intermedia. Además, la UE, en conjunto, no ofrece unos buenos niveles de inserción profesional a escala internacional, al tener una tasa inferior de actividad laboral y un número de jóvenes desempleados considerablemente mayor que otros países industrializados como los Estados Unidos, Canadá o Japón.

Los jóvenes a menudo tienen dificultades para lograr una transición rápida y sin complicaciones de la educación al trabajo. Una proporción pequeña, pero significativa, de jóvenes quedan atrapados en una red de empleos temporales y, frecuentemente, mal pagados, de la que les resulta difícil salir. También se encuentran en una situación especial de riesgo los jóvenes con periodos largos sin empleo, educación o formación. Una de las principales causas que explican los problemas de inserción profesional de los jóvenes es un nivel de estudios insuficiente. Por consiguiente, los programas que abordan el fracaso escolar desde una fase muy temprana y que buscan familiarizar a los jóvenes con el mundo laboral y prepararlos para una vida de aprendizaje permanente de modo que puedan adaptar sus cualificaciones a lo largo de sus vidas laborales constituyen un factor fundamental a fin de mejorar la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Además, una mejor integración de quienes sufren periodos prolongados de desempleo o inactividad requerirá también la puesta en marcha de estrategias de activación más efectivas que en el pasado. Cabe indicar asimismo que los jóvenes se encuentran entre los grupos con mayor predisposición a verse afectados negativamente por el entramado institucional, que favorece a quienes poseen un empleo indefinido a costa de los recién llegados. Los problemas derivados de la segmentación del mercado de trabajo podrían abordarse en parte facilitando a las empresas la contratación de jóvenes.

Unos planteamientos políticos integrados pueden potenciar la participación de los trabajadores de más edad

Otro reto importante lo constituye una mayor participación en el mercado de trabajo de las personas de más edad y un retraso de su salida de la población activa. Actualmente, más de la mitad de las personas entre 55 y 64 años (los trabajadores de más edad) están inactivas en la UE, principalmente por jubilación, pero también debido a problemas de salud, a responsabilidades personales o familiares o bien por considerar que no tiene ninguna posibilidad de encontrar un empleo.

Unos datos recientes indican que los esfuerzos de las Estados miembros por aplicar medidas en apoyo del envejecimiento activo están comenzando a dar frutos. El empleo de los trabajadores de más edad ha constituido uno de los componentes más dinámicos del mercado de trabajo de la UE en los últimos años, con tasas de empleo para este grupo de edad que han experimentado aumentos de hasta siete puntos porcentuales desde 2000.

Buena parte del incremento en las tasas de empleo de estos trabajadores se debe al aumento en las tasas de mujeres de más edad, lo cual obedece básicamente a las repercusiones de una participación creciente de las mujeres en general en el mercado de trabajo. En cambio, las tasas referentes a los hombres aumentan por el retraso en la salida del mercado laboral, lo que es consecuencia más bien de factores como las reformas de los sistemas de pensiones y protección social y de otras medidas recientes relacionadas con el envejecimiento activo.

Este aumento reciente del empleo en los trabajadores de más edad no se ha vinculado a ningún incremento destacado en la precariedad laboral ni se asocia básicamente a una mayor prevalencia del trabajo a tiempo parcial o de la actividad por cuenta propia. Asimismo, buena parte del crecimiento en el empleo se ha producido en sectores con una cualificación relativamente alta y exigencias elevadas de conocimientos especializados, así como con una prevalencia de las ocupaciones más intelectuales en detrimento de actividades de tipo más manual.

A pesar de estas últimas mejoras, debe insistirse en los esfuerzos para promover el envejecimiento activo. La participación en el mercado laboral europeo de las personas de más edad sigue siendo baja según baremos internacionales y la tasa de empleo para las personas entre 55 y 64 años de edad se mantiene a 6,5 puntos porcentuales del objetivo del 50 % en 2010 fijado en Estocolmo. En relación con el envejecimiento activo, los Estados miembros siguen enfoques distintos. Los sistemas con mayor éxito en su respaldo del envejecimiento activo presentan las siguientes características: unos niveles elevados de salud en general para las personas de más edad y unas edades de jubilación ordinaria razonablemente altas; unas políticas activas del mercado laboral diseñadas eficientemente y una participación en el aprendizaje permanente; flexibilidad en relación con el horario y la organización del trabajo; y menores presiones financieras a los trabajadores de más edad para que se retiren del mercado de trabajo, tanto en lo referente a incentivos financieros de jubilación como a la presión de costes sobre los empleadores para que primen la contratación de trabajadores más jóvenes. Algunos grupos de Estados miembros, especialmente los países nórdicos, han puesto en práctica un planteamiento más integrado del envejecimiento activo con el que han tenido más éxito que otros países en la inserción profesional y la conservación del empleo para los trabajadores de más edad.

Aumentar la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad requerirá además la superación de las trabas continuas y la falta de incentivos a los que deben hacer frente en relación con el empleo. Debe abordarse un amplio abanico de factores. Además de los incentivos financieros integrados en los sistemas de pensiones, los sistemas de jubilación anticipada y otros instrumentos de los regímenes fiscales y de prestaciones sociales, así como de una fijación de salarios más flexible y menos vinculada a la edad, los retos generales incluyen un cambio de actitud hacia los trabajadores de más edad, con vistas a mantener y promover la salud y la capacidad laboral de los trabajadores conforme envejecen y a desarrollar sus conocimientos y empleabilidad a través de un aprendizaje permanente efectivo. Deben facilitarse condiciones laborales adecuadas que incluyan unos horarios de trabajo y unas disposiciones de organización del trabajo más flexibles junto con posibilidades de empleo para una gran mano de obra en proceso de envejecimiento. También es necesario facilitar un entorno general de apoyo para un envejecimiento activo. Asimismo, es importante abordar las cuestiones relacionadas con el género, e invertir más esfuerzos en reducir la diferencia de actividad entre hombres y mujeres constituirá un elemento decisivo de cualquier estrategia destinada a aumentar la oferta de mano de obra de las personas de más edad.

Hacer frente a los desafíos del envejecimiento demográfico y su repercusión en la mano de obra requerirá una aplicación de estrategias más integradas mayor que hasta la fecha. Se precisan medidas que incidan en la integración de los trabajadores de más edad, que favorezcan su empleabilidad y que dificulten un abandono temprano del mercado de trabajo. Al favorecerse el envejecimiento activo, debe prestarse especial atención a fomentar el acceso al empleo a lo largo de la vida laboral. Una estrategia de envejecimiento activo global debe tener en cuenta toda la vida activa de un trabajador y en todos los grupos de edad, no solamente en los trabajadores de más edad.

4. FOMENTAR LA FLEXIBILIDAD EN LAS EMPRESAS Y VELAR POR LA PROGRESIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES: ELEMENTOS IMPORTANTES DE LA FLEXIGURIDAD

La Comunicación de la Comisión sobre flexiguridad³ adoptada recientemente reconoce que la flexibilidad va más allá de la facilidad o dificultad para la contratación o el despido de trabajadores por cuenta ajena (flexibilidad externa) y también puede facilitarse en el marco de la propia empresa, ya sea a través de disposiciones flexibles de horario laboral (es decir, flexibilidad interna) o modalidades diversas de organización del trabajo, tales como el trabajo en equipo o en rotación (es decir, flexibilidad funcional).

Las presiones de la competitividad y el progreso tecnológico han llevado a muchas empresas de economías avanzadas a adoptar modalidades de organización del trabajo más flexibles combinadas con políticas de gestión de recursos humanos complementarias. Las modalidades de trabajo flexibles se caracterizan, sin entrar en detalles, por estructuras poco jerarquizadas, una mayor implicación de los trabajadores en la toma de decisiones y una mayor libertad de los trabajadores en la realización de sus tareas junto con un contenido laboral más interesante. Estas prácticas laborales innovadoras se complementan entre sí en gran medida y resultan más efectivas cuando se combinan con determinadas políticas de gestión de los recursos humanos, como la formación práctica (*on-the-job*) y los sistemas de remuneración vinculados a la productividad. Sin embargo, ello no implica necesariamente una convergencia hacia un modelo único de puesto de trabajo flexible. Las empresas de los Estados miembros de la UE han adoptado estrategias nacionales de cambios organizativos distintas en función de la diversidad de instituciones, preferencias sociopolíticas, estructuras económicas, contextos históricos, etc.

El Informe sobre el empleo de Europa en 2006 propuso una tipología de mercados laborales en la UE conforme a los parámetros de la flexibilidad y la seguridad. Sin embargo, sólo se tenía en cuenta el componente externo de la flexibilidad, conforme a las mediciones del «indicador de la legislación en materia de protección del empleo» de la OCDE. El Informe de este año utiliza datos de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo para calcular los indicadores correspondientes a cada país de las diversas modalidades de flexibilidad que se facilitan en el marco de cada empresa a fin de actualizar la taxonomía presentada previamente respecto a los sistemas de flexiguridad de la UE.

El análisis pone de relieve que es esencial considerar tanto las formas externa como interna de la flexibilidad (y su interacción) para caracterizar los mercados de trabajo y los regímenes de flexiguridad en la UE. Cabe decir que dos regímenes se asocian a resultados socioeconómicos relativamente «buenos». El primero de ellos (principalmente, en los países «anglosajones») se

³ COM(2007) 359.

caracteriza por una elevada flexibilidad externa junto con un nivel medio de modalidades avanzadas de flexibilidad interna. Asimismo, muestra una alta movilidad laboral, una segmentación reducida, una intensidad moderada de formación profesional, pocos gastos en políticas de activación, un éxito limitado en la reducción de la pobreza y bajos costes presupuestarios. El segundo régimen (básicamente, en los países «nórdicos» y los Países Bajos) se caracteriza por modalidades avanzadas de flexibilidad interna (complejidad de tareas, autonomía de los trabajadores y disposiciones flexibles de horario laboral) junto con un nivel moderado de flexibilidad externa. También se asocia a resultados económicos positivos (mercado de trabajo, productividad e innovación) y a una reducción importante de los índices de pobreza, pero conlleva unos gastos presupuestarios más elevados. Si se consideran todos los aspectos en su conjunto, no hay una única combinación de políticas e instituciones que logre y mantenga unos buenos resultados económicos, sino diversas vías de rendimiento positivo derivadas, en gran medida, de trayectorias históricas distintas.

La calidad de las condiciones de trabajo depende de la modalidad de organización flexible del trabajo adoptada por la empresa. El modelo de flexibilidad interna avanzada (o «aprendizaje discrecional»), que combina unas exigencias más elevadas hacia los trabajadores en cuanto a sus responsabilidades y a actividades de resolución de problemas con una mayor autonomía en el trabajo puede representar una solución ventajosa para ambas partes, al conciliar los intereses de las empresas y los trabajadores, especialmente cuando se conjuga con un respaldo mayor a los trabajadores que cambian de empleo o empresa. De hecho, una característica común de las empresas con un rendimiento elevado son mejores condiciones de trabajo en comparación con modalidades de organización del trabajo más convencionales. Por otra parte, prácticas más básicas de flexibilidad funcional, como la rotación de tareas, el trabajo en equipo y unas normas de producción rigurosas pueden ser perjudiciales para la satisfacción laboral, el equilibrio entre la vida profesional y personal y la influencia del trabajo en la salud.

La manera de organizar el trabajo desempeña un papel fundamental en la asimilación y la creación de conocimientos. Los modelos que ofrecen mejores resultados respecto al desarrollo de la innovación interna son los que combinan la discrecionalidad en el trabajo con actividades complejas de resolución de problemas, mientras que los denominados modelos *lean* (de producción ajustada), que se caracterizan por presentar un nivel reducido de autonomía e incidir especialmente en la rotación de tareas y el trabajo en equipo, suelen asociarse a la adopción o modificación de tecnologías dadas. Por tanto, parece que la participación de los trabajadores en la comprensión y la resolución de problemas relacionados con la producción constituye un factor esencial para las actividades de aprendizaje e innovación, como lo es haber acabado la educación escolar ordinaria (es decir, tener estudios de secundaria) o haber recibido formación profesional continua.

La formación profesional continua constituye un componente importante de la flexibilidad al favorecer la movilidad profesional interna y externa y asegurar las trayectorias profesionales de los trabajadores

Las economías desarrolladas han experimentado en las últimas décadas unos cambios estructurales importantes a largo plazo que incluyen una transición de un modelo de producción basado en la producción en masa a un nuevo paradigma impulsado por la calidad y la innovación, y acompañado de cambios sectoriales importantes en la economía y de un aumento destacado en los niveles educativos de los trabajadores. Esto ha reforzado la necesidad de la formación profesional continua para garantizar que los trabajadores que comenzaron a ejercer una actividad laboral en décadas anteriores mantengan las destrezas requeridas para participar efectivamente en la economía actual. Tales tendencias someten

también a una presión creciente a las nuevas generaciones de trabajadores, que deben adquirir continuamente las aptitudes necesarias para aprender e innovar en una nueva era marcada por los cambios rápidos.

Existen cuatro razones fundamentales para potenciar la formación profesional continua en el contexto de la Estrategia de Lisboa. En primer lugar, las políticas de formación profesional continua pueden reducir la exclusión social y las desigualdades de ingresos debidas a la insuficiencia de capital humano al mejorar los conocimientos y la empleabilidad de los trabajadores en situación de riesgo. En segundo lugar, pueden ayudar a retener a los trabajadores de más edad en el mercado laboral, de modo que contribuyen a la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social. En tercer lugar, las medidas dirigidas a la formación profesional continua constituyen un ingrediente esencial para la puesta en práctica de las políticas de flexiguridad al aportar más dinamismo a los mercados laborales internos en el contexto de los cambios económicos y favorecer la transferibilidad de los conocimientos de los trabajadores entre las empresas, de modo que se proporciona seguridad a las carreras profesionales de los trabajadores. Por último, estas políticas contribuyen a velar por que los trabajadores adquieran y actualicen los conocimientos necesarios en una era caracterizada por el aprendizaje y los cambios rápidos, a fin de que las empresas europeas sean más competitivas en una economía globalizada y basada en el conocimiento.

Hay indicios de que el mercado libre presenta deficiencias que le impiden ofrecer un nivel eficiente de inversiones en la formación profesional continua, especialmente por lo que se refiere a la «fuga» de trabajadores (trabajadores que abandonan las empresas que les proporcionaron formación para ejercer una actividad laboral en otras que no pagaron esta formación, pero que se benefician de ella). En muchas circunstancias, estas deficiencias del mercado desincentivan a las empresas para invertir en la formación profesional continua.

Las deducciones empíricas indican que algunos grupos de trabajadores de la UE son más reticentes a participar en formaciones financiadas por las empresas que otros, especialmente los trabajadores de más edad, aquellos con un nivel educativo más bajo y los que tienen un empleo precario o ingresos muy reducidos, hecho que tiene una repercusión negativa en la empleabilidad de estos grupos y, por tanto, aumenta el riesgo de exclusión social y de desigualdad salarial. También perjudica la sostenibilidad de los sistemas de protección social al aumentar la probabilidad de que los trabajadores se jubilen a una edad temprana. Además, en las empresas pequeñas sigue habiendo pocas posibilidades de formación, lo que tiene un efecto potencialmente negativo en las actividades de innovación de este importante segmento empresarial.

Por tales motivos, posiblemente se requiera una intervención estatal en la proporción, regulación o financiación de la formación para garantizar el progreso hacia los dos objetivos tradicionales de la educación y la formación: la eficiencia y equidad⁴. No obstante, al poner en práctica sus políticas, los Gobiernos deben encontrar el equilibrio adecuado entre estas formas de intervención para lograr tanto la eficiencia como la equidad.

Unas políticas diseñadas especialmente al efecto pueden contribuir a reducir la falta de inversiones en la formación profesional continua a iniciativa de la empresa y, en determinadas circunstancias, a mejorar la igualdad de acceso a la formación de todos los trabajadores. Estas políticas incluyen incentivos fiscales y subsidios, convenios colectivos y acuerdos

⁴ Eficiencia y equidad en los sistemas europeos de educación y formación [COM(2006) 481].

obligatorios a través de los sistemas de imposición fiscal. No obstante, en su diseño los Gobiernos deben tener cuidado para evitar una asignación de recursos poco eficiente.

Las políticas en lo referente a la oferta de formación pueden también contribuir a asegurar los beneficios de la formación profesional continua. Las reformas destinadas a vincular directamente la productividad y los salarios deben tomarse con precaución porque pueden reducir los beneficios obtenidos por las empresas de la formación profesional continua que ofrecen a sus empleados incluso si tienen efectos positivos en lo referente a la demanda. Por el contrario, los instrumentos políticos encaminados a reducir la fluctuación de personal, como las cláusulas de reembolso, pueden resultar de utilidad en cierta medida, ya que permiten a las empresas asegurar los beneficios de sus inversiones en la formación profesional continua. Cabe indicar por último que las políticas que fomentan la garantía de calidad, la acreditación y la certificación de la formación pueden tener efectos distintos. Si bien la acreditación contribuye a mejorar la información sobre la calidad y el tipo de formación, lo que ayuda a las empresas a tomar decisiones a este respecto, es posible que la certificación de la formación disminuya los incentivos de las empresas a facilitar formación profesional continua a sus empleados, ya que aumenta la transferibilidad de sus conocimientos. No obstante, en conjunto estas medidas son recomendables desde un punto de vista social, ya que facilitan la movilidad laboral, de manera que favorecen la puesta en práctica de las políticas de flexibilidad.

5. LA PARTICIPACIÓN DE LA RENTA DEL TRABAJO EN LA RENTA NACIONAL BRUTA: EL CAMBIO TECNOLÓGICO, LA GLOBALIZACIÓN Y LOS CONOCIMIENTOS

La participación de la renta del trabajo en la renta nacional bruta, que mide la parte del valor añadido asignada al trabajo, comenzó a descender en la mayor parte de los Estados miembros de la UE después del primer ascenso brusco del precio del petróleo y se encuentra actualmente por debajo de los niveles alcanzados en los años sesenta. Los datos disponibles ponen asimismo de manifiesto que la participación asignada a los trabajadores cualificados se ha incrementado de forma progresiva desde los años ochenta, mientras que la asignada a los trabajadores sin cualificación disminuyó gradualmente.

No puede subestimarse la importancia socioeconómica de esta evolución, ya que la participación de la renta del trabajo en la renta nacional bruta repercute en la distribución de la renta personal y en la cohesión social, en la tendencia de los ajustes de salarios y empleo y en la composición de la demanda agregada, de manera que afecta a cuestiones tan importantes como la equidad, la eficiencia económica y la estabilidad macroeconómica.

La evolución respecto a la participación de la renta del trabajo en la renta nacional bruta obedece a interacciones complejas entre el progreso tecnológico, las instituciones del mercado laboral y, en menor medida, a otras fuerzas motrices como la apertura al comercio. Además, dependiendo del grado de intercambiabilidad de los factores de producción, los cambios en alguna de estas fuerzas motrices pueden tener una repercusión distinta y considerable en la participación de la renta en función de los distintos niveles de cualificación.

El análisis econométrico pone de manifiesto que en las últimas décadas el progreso tecnológico ha sido la fuerza motriz que más ha contribuido al descenso en la participación de la renta del trabajo agregada en la renta nacional bruta. No obstante, esta pérdida se distribuye de forma desigual entre los distintos niveles educativos, ya que los trabajadores de alta cualificación aumentaron su participación, mientras que disminuyó la de los trabajadores de

baja cualificación. También la apertura al comercio repercutió negativamente en la participación de la renta del trabajo agregada en la renta nacional bruta, pero en menor medida que el progreso tecnológico.

Para reequilibrar la distribución del valor añadido entre el capital y el trabajo y entre las distintas categorías de trabajadores por su nivel de cualificación, los responsables políticos deben buscar políticas macroeconómicas orientadas a la estabilidad y el crecimiento creando un entorno económico que siga favoreciendo el capital y el progreso tecnológico. No obstante, para poner en práctica este potencial, es indispensable que dichas políticas se complementen con medidas del mercado de trabajo que tengan en cuenta las diversas reacciones de las distintas categorías de cualificación de tales fuerzas motrices y, lo que es más importante, con políticas que permitan a los trabajadores menos cualificados progresar hacia un nivel de formación más alto, de manera que puedan mitigarse los efectos negativos originados por su alto grado de intercambiabilidad con el capital. Un cierto grado de flexibilidad en el empleo en un marco seguro facilitaría la creación de nuevos puestos de trabajo y la eliminación de aquellos que se hayan vuelto improductivos, y facilitaría una progresión rápida de los trabajadores hacia empleos más gratificantes, en lugar de mantenerlos encasillados en trabajos de escasa cualificación, cuya participación en la renta sufre el impacto negativo del aumento del capital y del progreso tecnológico.

6. CONCLUSIONES

El análisis expuesto en este Informe demuestra cómo un enfoque estratégico e integrado hacia ámbitos prioritarios clave —tales como la flexiguridad y un planteamiento del trabajo basado en los ciclos de la vida laboral— puede marcar la diferencia en los niveles de inserción laboral que ofrecen los mercados de trabajo de los Estados miembros. Esto se aplica especialmente a los trabajadores jóvenes y de más edad.

El aprendizaje permanente se mantiene como un ingrediente necesario de las políticas con éxito y el Informe de este año destaca las soluciones que mejoran tanto la eficiencia como la equidad en la formación profesional. El Informe estudia asimismo la cuestión tan debatida de la evolución respecto a la participación de la renta del trabajo en la renta nacional bruta en la UE y ofrece algunas respuestas para paliar sus posibles efectos negativos. En conjunto, las deducciones del Informe sustentan la dirección general de las principales iniciativas en la UE en el pilar del empleo de la Agenda de Lisboa renovada.

En cualquier caso, la mejora del clima económico de 2006 no debe desviar la atención de la necesidad perentoria de seguir con las reformas de los mercados de trabajo en la UE. Por el contrario, esta mejora cíclica debería ofrecer la oportunidad de proyectar y aplicar los cambios estructurales necesarios para lograr un avance hacia los objetivos prioritarios de Lisboa relativos al pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo sin menoscabo de la cohesión social y territorial.

Puede consultarse el Informe sobre el empleo en Europa de 2007 en el siguiente sitio web:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm