

Les claus per avançar cap a uns mercats de treball europeus dinàmics i inclusius

Ignacio Camós Victoria

Professor Titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de Girona

Aquest text correspon a l'intervenció de l'autor a la jornada de formació organitzada per l'Euroinstitut Català Transfronterer (EICT) que es dedica al tema "Ordenació del territori en un context transfronterer", organitzada conjuntament amb la Universitat de Perpinyà i la Universitat de Girona. L'acte es desenvolupà a Girona el 18 de novembre de 2011, a la Sala de Graus de la Facultat de Ciències Econòmiques de la Universitat de Girona.

Introducció

La crisi financera internacional que va iniciar-se l'any 2008 ha colpit molt fortament sobre la UE i ha posat de manifest una pressió sense precedents sobre els mercats de treball europeus. Així a títol d'exemple la taxa d'atur ha passat del 7% al voltant al 10,5% entre 2008 i octubre de 2012 en l'àmbit de la UE-27, el que suposa un increment del 50% en tan sols 4 anys¹.

Els mercats de treball dels Estats membres de la UE (en endavant EEMM), estan exposats des de l'inici d'aquesta crisi a canvis molt profunds i significatius, sota el paraigües de la doctrina d'una major austeritat en la despesa pública i la necessitat de reformes estructurals del mercat de treball com l'instrument o la condició necessària per convèncer els mercats financers internacionals que les economies europees són competitives i tenen capacitat suficient per a què, a través d'aquestes reformes, es garanteixi una adaptació efectiva de les estructures i figures laborals a les necessitats presents àvides de flexibilitat, ja que en cas contrari, poden sorgir, d'una banda, seriosos dubtes, ja presents, en molts EEMM, sobre les rigideses dels mercats de treballs i d'un altre, recels, molt marcats, sobre el grau de sostenibilitat de les finances públiques i la possibilitat real de que s'assoleixi l'objectiu general de controlar el dèficit públic.

És evident que les economies europees estan experimentant un llarg procés de transformacions estructurals de les seves activitats econòmiques que afecten la competitivitat relativa d'Europa en el marc de l'economia mundial i que el reclam de fer ajustaments en els mercats de treball està estretament vinculat amb la idea de promoure una recuperació econòmica duradora i generadora d'ocupació.

En el marc d'aquest procés d'ajustament de les polítiques econòmiques i laborals europees ha

quedat constatat que l'estratègia de coordinació europea de la política d'ocupació que ha promogut durant molts anys el progrés en el nivell i qualitat de l'ocupació en els EEMM de la UE ha estat molt útil i eficaç però ha esdevingut insuficient davant d'aquesta crisi i els seus efectes. Enfront de la vulnerabilitat i feblesa de les economies europees per fer front al risc d'estabilitat de la zona euro, la UE i els EEMM han optat per adoptar una acció decidida de manera coordinada de la política econòmica i d'ocupació.

És en aquest context en el que emergeix amb força la idea de flexibilitzar el mercat de treball i avançar cap a mercats de treball més dinàmics i inclusius que siguin, òbviament, capaços de resistir els cicles econòmics, especialment, les recessions i les necessitats d'ajustaments ràpids de les institucions laborals.

La política d'ocupació en l'àmbit de la UE

El punt de partida a l'hora de parlar de la política d'ocupació en l'àmbit de la UE és que cal tenir molt compte que la política d'ocupació en l'àmbit de la UE es competència dels EEMM. La UE exerceix la coordinació de les polítiques nacionals però no té competència específica sobre aquesta matèria.

El fonament legal de la coordinació europea de les polítiques d'ocupació ho trobem a l'article 125 del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (TCEE) on estableix que els Estats membres i la Comunitat s'esforçaran per desenvolupar una estratègia coordinada per a l'ocupació, en particular per a potenciar una mà d'obra qualificada, formada i adaptable i mercats laborals amb capacitat de resposta al canvi econòmic².

La coordinació de la política d'ocupació té com a principal objectiu que els EEMM de la UE es comprometin sobre un conjunt d'objectius i metes comunes, al voltant de quatre pilars: l'ocupabilitat, l'esperit empresarial, l'adaptabilitat i la igualtat d'oportunitats.

Tots els instruments posat en marxa des de 1997 per part de la UE (Estratègia europea d'ocupació, Directrius d'ocupació, Estratègia de Lisboa, Estratègia

¹ Fon: EUROSTAT. Taxa d'atur harmonitzada. Le taux de chômage représente le pourcentage de chômeurs dans la population active. Per a dades més concretes: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=fr&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>

² En el Tractat de Funcionament de la UE en la seva versió consolidada s'inclou un títol, el IX dedicat a l'ocupació (art (s). 145-150); antics articles 125-130 TCE) deixant clara i expressa constància, en el marc de la coordinació d'aquesta matèria, quines són les funcions que corresponen a la UE i quines les relatives als estats membres sobre la base de l'esforç exigit tant als Estats membres i la Unió, per desenvolupar una estratègia coordinada per a l'ocupació, en particular per a potenciar una mà d'obra qualificada, formada i adaptable i mercats laborals amb capacitat de resposta al canvi econòmic, amb vista a aconseguir els objectius definits en l'article 3 del Tractat de la Unió Europea.

UE2020, el Mètode obert de coordinació (MAC) i més recentment l'anomenat Semestre europeu, i les recomanacions específiques per país (CSR's) obeeixen a aquest desig de potenciar, amb fermesa, la coordinació de les polítiques d'ocupació.

La relació entre la UE i els EEMM en matèria d'ocupació es regeix pel principi de subsidiarietat recollit a l'article 5 del TUE (versió consolidada, antic article 5 TCE) on s'estableix que en virtut d'aquest principi, en els àmbits que no siguin de la seva competència exclusiva, la Unió Europea intervindrà només en el cas que, i en la mesura que, els objectius de la acció pretesa no puguin ser assolits de manera suficient pels Estats membres, ni a nivell central ni a nivell regional i local, sinó que es puguin assolir millor, a causa de la dimensió o els efectes de l'acció pretesa, a escala de la UE.

L'Employment Package i el nou enfocament de la política d'ocupació.

L'abril de 2012 la Comissió Europea va presentar l'anomenat *EMPLOYMENT PACKAGE* (Paquet d'ocupació) i va proposar en el seu document-Comunicació *Hacia una recuperación rica en empleo*³, un nou enfocament per a la política d'ocupació a la UE, sobre la base de la promoció d'un paradigma centrat en treballs on la mà d'obra és un recurs més preuat i l'ocupació productiva és una clara font de creixement, més que una conseqüència tardana de la recuperació.

L'objectiu del paquet d'ocupació és establir les bases per avançar cap a un autèntic mercat laboral europeu on els treballadors puguin moure's amb confiança entre i dins dels treballs de la UE i el progrés en la seva carrera professional. El paquet també té com a objectiu reforçar el paper de la política d'ocupació a la UE i demanar als governs la recerca de formes d'involver més als interlocutors socials en les etapes clau de la UE per prendre decisions que incombeixen al conjunt de la UE.

En opinió de la UE el repte d'afrontar amb garanties el procés de transformacions estructurals de les activitats econòmiques que afecten la competitivitat d'Europa depèn, en gran part, de l'existència d'uns mercats de treball dinàmics i inclusius, amb treballadors dotats de les capacitats adequades, per potenciar, en lloc d'afeblir, la competitivitat de l'economia europea. Cal, així doncs, avançar cap a mercats de treball dinàmics i inclusius.

La UE ha demanat als EEMM que aquests actuïn de manera coordinada pel que fa a la creació d'ocupació, la reforma dels mercats de treball, la inversió en capacitats, l'adequació entre l'oferta i la demanda laboral, les polítiques d'ocupació i el finançament d'aquestes.

Tal com s'assenyala en la mateixa Comunicació, aquesta té com a finalitat complementar les prioritats en matèria d'ocupació incloses en l'Estudi Prospectiu Anual sobre el Creixement⁴ amb

orientacions d'actuació a mitjà termini en funció dels objectius d'ocupació de l'Estratègia Europa 2020. Està basada en les orientacions per a l'ocupació, estableix accions en què cal insistir especialment en el context actual i té per objecte crear un clima d'entesa entre tots els agents i generar confiança per posar en marxa les reformes necessàries en l'àmbit de l'ocupació.

Tres són els eixos fonamentals d'aquesta Comunicació, d'una banda el suport a la creació d'ocupació, d'un altre: el restabliment de la dinàmica dels mercats de treball, i en última instància: la millora de la governança de la UE.

Aquesta Comunicació va acompanyada d'una sèrie de documents en els què s'explica com interactuen les polítiques d'ocupació amb altres polítiques per afavorir un creixement intel·ligent, sostenible i inclusiu que constitueixen el ja esmentat «paquet d'ocupació».

En aquest Document que és i serà, sens dubte, alguna el full de ruta de la UE en matèria d'ocupació, s'insta als EEMM a reforçar les seves polítiques nacionals d'ocupació, incloent propostes perquè aquests estableixin les condicions adequades per a la creació de ocupació i la demanda de mà d'obra, com subvencions a la contractació que generin nous llocs de treball, un transvasament de la fiscalitat del treball a impostos mediambientals (neutre des del punt de vista pressupostari) o el suport al treball per compte propi.

També es proposa explotar les àrees amb gran potencial de creació d'ocupació en el futur, com l'economia ecològica, en la qual podrien crear vint milions de llocs de treball d'aquí al 2020, i que s'inclogui l'ús ecològic en els seus plans nacionals d'ocupació, millorant les dades relatives a les capacitats ecològiques, així com millorar la previsió i planificació del personal sanitari per adequar millor l'oferta i la demanda de professionals de la salut i, alhora, oferir a aquests perspectives d'ocupació a llarg termini i estimular l'intercanvi sobre estratègies innovadores i eficaces de contractació i retenció dels treballadors sanitaris.

La Comissió va anunciar també la posada en marxa una consulta sobre les oportunitats d'ocupació en els serveis personals i domèstics, i donin suport a un augment de l'ocupació altament qualificat en TIC i fomentin les capacitats digitals de tots els treballadors.

La Comunicació estableix també àmbits de reforma essencials per a què els mercats de treball siguin més dinàmics i inclusius i, en conseqüència, resisteixin millor els canvis econòmics.

La Comissió destaca també la necessitat de donar oportunitatsals joves i de desenvolupar l'aprenentatge permanent com a factor clau per a la seguretat en l'ocupació i la productivitat.

Amb quatre milions de llocs de treball vacants a tota la UE, en el «paquet sobre ocupació» s'insta a invertir més en capacitats, per superar la seva inadequació als mercats de treball d'Europa, i preveure millor les necessitats en termes de capacitats per garantir l'èxit d'aquestes accions. En el paquet es

pressupostària que hagin elaborat amb el objectiu de promoure la col·laboració dels països de la UE a l'hora de perseguir objectius conjunts i abordar problemes comuns, les accions prioritàries es van centrar en tres àmbits principals: consolidació fiscal i millora de l'estabilitat macroeconòmica reformes del mercat laboral per augmentar l'ocupació i mesures d'estímul del creixement.

³ Bruselas, 18.4.2012 COM(2012) 173 final.

⁴ Bruselas, 12.1.2011 COM(2011) 11 final. Aquest document marca l'inici d'un nou cicle de govern econòmic a la UE i obre el primer semestre europeu de coordinació de la política econòmica (i d'ocupació) instituit per afavorir la coordinació de les respostes dels governs europeus als principals reptes econòmics i que es realitza en el marc de l'anomenat «semestre europeu», configurat aquest com un període de sis mesos, en què els governs reben cada any les reaccions dels altres països de la UE als projectes de política econòmica i

presenten instruments específics per millorar el reconeixement de les capacitats i les qualificacions i reforçar la cooperació entre l'educació i el món laboral.

Així, per millorar la mobilitat laboral, la Comissió es compromet plenament a eliminar els obstacles jurídics i pràctics a la lliure circulació dels treballadors, per exemple millorant la portabilitat de les pensions, el tractament fiscal dels treballadors transfronterers o la sensibilització sobre els drets i les obligacions. Convida així mateix als EEMM a permetre als demandants d'ocupació exportar les prestacions per desocupació a un altre país (durant un període de fins a sis mesos).

Per millorar la posada en relació de les ofertes de treball i els demandants d'ocupació, en el paquet es proposa transformar el portal dels demandants d'ocupació de EURES en un veritable instrument europeu de col·locació i contractació, i es preveu oferir (a partir de 2013) aplicacions innovadores d'autoservei en línia per a que els usuaris disposin instantàniament d'un inventari geogràfic clar de les ofertes de treball disponibles a Europa.

En definitiva, es prepara el terreny per reforçar la coordinació i el seguiment de les polítiques d'ocupació a escala de la UE, en sintonia amb la governança econòmica de la UE. Així, a partir de 2013, i dins el Semestre Europeu, la Comissió té previst introduir-la per seguir els avenços dels EEMM en l'execució dels seus plans nacionals d'ocupació amb l'objectiu de reforçar i donar suport a la coordinació de treball de la Comissió Europea i la supervisió multilateral per part dels Estats membre, reforçant el mètode obert de coordinació (MAC).

Cap a uns treballs de mercats dinàmics i inclusius: condicions necessàries.

La idea dels mercats de treball dinàmics i inclusius es situa al voltant del debat sobre la competitivitat de la UE i la seva economia davant d'economies emergents que, en principi, no estan tan exposades a patir els efectes de la recessió i, molt especialment, els efectes d'aquesta sobre els mercats de treball, i per tant la necessitat de reforçar l'economia europea augmentant la seva competitivitat.

Així tal i como s'assenyala a la Comunicació *Hacia una recuperación generadora de empleo*, la UE és conscient que en un context com el present de forma recessió i una perllongada crisi del deute sobirana, a Europa les activitats econòmiques estan experimentant un llarg procés de transformacions estructurals que afecten la competitivitat relativa d'Europa en la economia mundial, com el pas necessari a una economia ecològica de baixa emissió de carboni i eficient en l'ús dels recursos, l'envelliment demogràfic, acompanyat de complexos fluxos de població, i ràpids canvis tecnològics combinats amb l'auge de grans economies emergents.

Aquests canvis estructurals afecten i seguiran afectant de diverses maneres als mercats de treball, especialment pel que fa a la creació i el manteniment de llocs de treball. Davant aquests canvis, la UE considera que són essencials uns mercats de treball dinàmics i inclusius, amb treballadors dotats de les capacitats adequades a les necessitats reals del mercat, per potenciar, en lloc d'afeblir, la competitivitat de l'economia europea.

És en aquest context d'avanç cap a mercats dinàmics i inclusius en el que es manté per part de la

UE la idea de què els mercats de treball són dinàmics únicament si les polítiques d'ocupació faciliten transicions que fomentin la productivitat i la qualitat de l'ocupació; si els treballadors tenen les capacitats adequades i si les persones són prou mòbils per respondre a les tendències geogràfiques de les vacants d'ocupació. Lligant aquest marc d'idoneïtat per a la implementació de mercats de treball dinàmics i inclusius amb l'Estratègia Europa 2020 ja que en aquesta Estratègia tot i que no es parla de mercats de treball dinàmics i inclusius, sí que es posa especial èmfasi en la reforma i/o modernització dels mercats de treball, el desenvolupament del capital humà i la mobilitat geogràfica, de tal manera que la mà d'obra de la UE estigui més ben preparada per al canvi i puguin donar oportunitats d'ocupació en el context d'una Europa convertida en una economia intel·ligent, sostenible i integradora que gaudeixi d'alts nivells d'ocupació, de productivitat i de cohesió social.

Per tal doncs, d'avançar cap a la idea de mercats de treball dinàmics i inclusius es necessari el compliment de 3 condicions: d'una banda: promoure les transicions (transicions efectives) en l'ocupació, d'un altra: facilitar l'adquisició de capacitats adequades a l'oferta disponible o previsible i en darrera instància afavorir la mobilitat geogràfica.

La promoció de transicions efectives en l'ocupació.

La idea de les transicions en el mercat de treball està molt vinculada a la flexibilitat del mercat de treball i la necessitat de seguretat en aquestes transicions, qüestió aquesta que ens aproxima a una nova etapa de la flexiseguretat a Europa tal i com tot seguit comentaré.

Hem de partir de la idea que cada cop és més comú per a molts treballadors una vida professional caracteritzada per diverses transicions laborals, no sempre cap a ocupacions millors, també cap a feines equivalents o fins i tot pitjors, especialment rellevant és en el cas dels joves, de fet ja no és parla tant de defensar la seguretat del lloc de treball, sinó de promoure l'estabilitat dels treballadors durant la seva carrera professional. Es tracta d'un enfocament de la política d'ocupació menys orientat cap a la protecció dels llocs de treball, i més cap a la protecció de les persones. Enfocament que pot proporcionar un marc útil per accions destinades a donar suport als treballadors que s'enfronten a la necessitat de fer la transició a un altre ocupació o de la desocupació a l'ocupació.

És en aquest context descrit que es considera que la qualitat de les transicions determinarà la qualitat de la carrera professional d'un treballador. La seguretat al llarg d'una carrera és essencial, fins i tot durant les transicions entre les diferents situacions del mercat de treball (per exemple, de la formació a l'ocupació i del permís de maternitat a l'ocupació, les transicions cap al treball per compte propi i l'emprenedoria, etc.), per donar a les persones els mitjans necessaris de mantenir seva ocupabilitat i aconseguir que funcionin les transicions.

Com ja abans he apuntat la idea de les transicions en el mercat de treball està molt vinculada amb la flexiseguretat, no cal oblidar que la noció de flexiseguretat en el moment en què aquesta va aparèixer estava ja molt vinculada als estudis de les transicions dins el mercat de treball que han tractat d'assegurar un grau alt de mobilitat en el mercat de treball, evitant que aquesta mobilitat provoqui

exclusions i desequilibris, i tutelant la situació dels treballadors afectats per ella mitjançant una transició «assistida».

Així, en la Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions: *Agenda de nuevas cualificaciones y empleo: una contribución europea hacia la plena ocupación*⁵ presentada per la Comissió a finals de l'any 2010 ja s'advocava per reconsiderar les polítiques de flexiseguretat, que constitueixen el millor instrument per modernitzar els mercats de treball, i adaptar aquestes polítiques en el context d'una Europa post crisi per accelerar el ritme de les reformes, disminuir la segmentació del mercat laboral, donar suport a la igualtat de gènere i rendibilitzar les transicions laborals.

Entre les prioritats de l'Agenda es cita, de manera expressa, donar un nou impuls a la flexiseguretat a fi de reduir la segmentació i donar suport a les transicions laborals ja que si bé es considera que sobre la base de l'experiència adquirida les polítiques de flexiseguretat han ajudat a reduir els efectes de la crisi (en els seus inicis), ja que molts Estats membres van introduir temporalment noves disposicions de jornada reduïda amb compensació salarial pública o han ampliat la quantia, la cobertura o la durada de mesures d'aquest tipus, i han facilitat la seva gestió, aquestes accions no han estat suficients per afrontar les conseqüències d'aquesta crisi especialment per protegir els grups vulnerables s'han endut la pitjor part.

És important destacar que, entre les accions que es proposen, es posa especial èmfasi en la necessitat de millorar la qualitat del treball i de les condicions laborals i afavorir una adequació efectiva entre les qualificacions dels treballadors i les ofertes d'ocupació i la rendibilització del potencial europeu de llocs de treball disponibles.

L'adquisició de capacitats adequades a les ofertes disponibles.

Molt vinculada a aquesta idea de transicions en el mercat de treball es troba la segona condició que es necessària per avançar cap a mercats de treball dinàmics i inclusius, com es l'adquisició de capacitats adequades a l'oferta disponible o previsible ja que, sense cap mena de dubte, l'element necessari per a poder transitar pel mercat de treball i com més endavant tindrà ocasió d'abordar es converteix en un factor clau per a la introducció de dinamisme en el mercat de treball o parlant amb més propietat per a que un mercat de treball dinàmic sigui inclusiu i tingui èxit en termes de ocupació.

La UE es conscient que a Europa hi ha cada vegada més vacants per a les quals no estan disponibles les capacitats adequades i és per això que s'han de preveure les necessitats de capacitats en els mercats de treball i corregir ràpidament els desfasaments entre l'oferta i la demanda.

En la Comunicació *Agenda de nuevas cualificaciones y empleo: una contribución europea hacia la plena ocupación*, es fa esment, en el marc de la proposta d'intensificació de la capacitat de la Unió de preveure millor les necessitats de qualificacions i procurar una major adequació a les exigències del mercat laboral, a la necessitat d'una millor i més

efectiva adequació entre les qualificacions dels treballadors i les ofertes d'ocupació així com la rendibilització del potencial europeu de llocs de treball.

La UE es conscient del ús que els EEMM fan d'organismes com els Observatoris d'ocupació per a obtenir dades del mercat laboral sobre necessitats actuals o futures de qualificacions. Observatoris que reuneixen als diversos actors del mercat de treball i als proveïdors d'educació i formació per tal de tenir un coneixement més acurat de la realitat dels mercats de treball i necessitats d'aquests i proposar els ajustaments necessaris.

Tot i que aquestes anàlisis ajuden a configurar nivells de qualificacions i adaptar els sistemes de formació a les necessitats del mercat de treball, considera que hi ha encara un ampli marge de desenvolupament de les eines actuals de previsió respecte al mercats laborals a escala nacional, regional, sectorial o de la UE, així com per difondre'n els resultats per tal de reaccionar millor davant l'escassetat de determinades qualificacions. La Comissió es compromet per tant a facilitarà la cooperació entre els organismes dels EEMM que participen en la gestió de les qualificacions (previsió de les necessitats futures de qualificació i resposta dels sistemes d'educació i formació), a fi de promoure l'intercanvi d'informació i revertir millor les dades que es coneixen sobre el mercat de treball a les polítiques d'ocupació, educació i formació.

Així, el Monitor Europeu de vacants (*European Vacancy Monitor [EVM]*) i el Butlletí Europeu de Mobilitat Laboral (*European Job Mobility Bulletin [EJMB]*)⁶, tots dos instruments posats en marxa per la UE durant l'any 2012 en el marc de les polítiques de «Seguiment de l'evolució del mercat de treball a Europa», pretenen reunir informació actualitzada sobre ofertes de treball, que també servirà com una eina d'alerta primerenca per detectar problemes i desajustos en el mercat laboral. La informació estarà disponible a través d'aquests dos butlletins amb una periodicitat trimestrals. Cal tenir en compte que també contribueixen a posar en relació a empreses i demandants d'ocupació més enllà de les fronteres.

En concret, el Monitor Europeu de vacants ofereix una visió global de l'evolució recent del mercat de treball europeu i mostra les tendències de la demanda en matèria d'ocupació. Posa de manifest, a més, que, en l'actualitat, l'alta qualificació segueix sent un factor important per trobar oportunitats d'ocupació, així com que en un nombre creixent de països les vacants estan disminuint. Per la seva part, el Butlletí Europeu de Mobilitat Laboral analitza les vacants anunciades al portal d'ocupació EURES i destaca on es troben les millors oportunitats⁷.

⁶ Es poden ja consultar *on line* alguns exemplars d'aquests dos Butlletins, a <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en> :

⁷ En el mes de maig de 2012 i en paral·lel a la posada en marxa d'aquests dos instruments d'informació i suport a la mobilitat, la Comissió Europea va posar en marxa un projecte pilot per ajudar els joves a trobar feina en un altre país de la UE. En la seva fase inicial, l'objectiu de «El teu primer treball EURES» és el de millorar la mobilitat transfronterera de cinc mil persones. Així mateix, es pretén que serveixi de terreny d'assaig per transformar EURES (la xarxa de serveis d'ocupació dels Estats membres) en un servei d'ocupació paneuropeu. En el marc del programa «El teu primer treball EURES», quatre serveis d'ocupació han estat seleccionats, d'Alemanya, Espanya, Dinamarca i Itàlia, i ajudaran als joves

⁵ Estrasburg, 23.11.2010 COM (2010) 682 final.

No obstant això, la mateixa Comissió es conscient que Europa encara no té una visió global de les seves necessitats de capacitats i considera que el Panorama de Capacitats de la UE anunciat en la Comunicació *Agenda de nuevas cualificaciones y empleo: una contribución europea hacia la plena ocupación*, i que es posarà en marxa (en principi) a finals de 2012, és el primer pas cap a la convergència de totes les eines de previsió que hi ha a la actualitat amb un caràcter transversal. El Panorama tal i com ha assenyalat la UE oferirà una visió global única de les conclusions europees, nacionals i sectorials sobre les perspectives de curt a mitjà termini pel que fa a llocs de treball i necessitats de capacitats, a mesura que evolucionant, fins al 2020. Aquest Panorama ajudarà a identificar les mancances de capacitats professionals que sorgeixen en ocupacions específiques a nivell sectorial o trans. Serà un recurs per als observatoris de Capacitats (o ocupació) a nivell nacional, regional o sectorial o pels Centres d'orientació educativa i professional, així com pels Serveis d'ocupació i assessorament. Millorarà també la cooperació entre els organismes de la UE que fan previsions i enquestes, com Eurofound i Cedefop. En realitzar les seves anàlisis més sistemàticament a nivell de país contribuirà a la comprensió del desenvolupament nacional i aportarà informació per l'agenda de reformes estructurals de l'Estratègia Europa 2020. La convergència de les eines i els instruments seguirà sent la màxima prioritat per gestionar més eficaçment les necessitats de capacitats⁸.

La mobilitat dels treballadors.

Una tercera condició que tal i com passa també amb el tema de la millora de l'ocupabilitat dels treballadors es un factor clau per a la introducció de dinamisme en el mercat de treball és l'afavoriment de la mobilitat geogràfica, el desplaçament de treballador allà on les oportunitats es presentin.

Segons dades facilitades per la pròpia UE a partir de l'enquesta de població activa de la UE, l'any 2010, només el 2,8% de la població en edat de treballar (15-64 anys) vivia en un Estat membre diferent del seu. Aquest dèficit de mobilitat es degut, en part, a la persistència d'importants obstacles per a fer efectiva aquesta mobilitat però també a factors culturals com el desconeixement de l'idioma o les dificultats d'accés a un habitatge. La UE defensa l'impuls de mesures destinades a crear actituds

a buscar feina als Estats membres diferents del seu. Com a part del programa, joves nacionals de la UE amb edats compreses entre els divuit i els trenta anys reben informació i ajuda per a la seva contractació, així com la possibilitat d'obtenir ajuda financera per presentar la seva sol·licitud o per a la seva formació. Les petites i mitjanes empreses, és a dir, les empreses amb una plantilla de fins 250 empleats, poden també sol·licitar ajuda financera per cobrir part del cost de formació dels treballadors de nova contractació i per ajudar-los a instal·lar-se.

⁸ Així a títol d'exemple sobre el caràcter transversal i sectorial del Panorama, en la Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions *Hoja de ruta hacia una Europa eficiente en el uso de los recursos*. Brussel·les 20.09.2011 es parla també de què la Comissió Elaborarà un panorama de capacitats de la UE i un consell sectorial europeu sobre capacitats amb vista a la creació de llocs de treball ecològics i més ecològics.

obertes cap a totes les oportunitats que brinda la mobilitat en Europa.

A banda de les restriccions d'accés de certs nacionals i de les dificultats per a ocupar alguns llocs de treball, especialment en el sector públic, un dels obstacles majors és la manca de reconeixement de les qualificacions professionals és un autèntic problema per al funcionament eficaç del mercat únic i, en particular, per a la lliure circulació dels treballadors i la mobilitat laboral, així com la por a perdre cert drets en matèria de seguretat social, especialment, de pensions.

La UE aposta per resoldre i combatre aquests obstacles i afavorir la mobilitat intra-europea posant un accent especial en la millora de la correlació transfronterera de les ofertes de treball i els demandants d'ocupació com un primer espai de proximitat on la mobilitat hauria de ser i és més accessible.

Factors claus per a la introducció de dinamisme en el mercat de treball.

Analitzat les condicions necessàries per a avançar cap a mercats de treball dinàmics i inclusius. Cal assenyalar que la introducció de dinamisme en el mercat de treball depèn de 3 factors estretament relacionats amb les condicions abans esmentades com són: la reforma del mercat de treball, el desenvolupament del capital humà o el que és el mateix la inversió en capacitats dels treballadors i la mobilitat geogràfica.

Les reformes dels mercats de treball.

En el cas de reforma del mercat de treball, es demana posar l'accent en dos eixos prioritaris: d'una banda, garantir les transicions del mercat de treball i un mercat de treball inclusiu i d'un altra la mobilització de tots els agents per a una millor execució de les reformes.

Tal i com assenyala la UE i ja he tingut oportunitat d'analitzar, els principis comuns de la UE sobre flexiseguretat segueixen sent una etapa important en el desenvolupament de mercats de treball dinàmics, i amb ells es pretén que els EEMM adoptin un procés integrat de reformes estructurals dels mercats de treball. La flexiseguretat agrupa una sèrie de polítiques del mercat de treball (acords contractuals, mesures actives del mercat de treball, aprenentatge permanent i sistemes de protecció social) de manera integrada i coherent per estimular tant la flexibilitat com la seguretat i aconseguir mercats de treball més resistents als processos d'ajust econòmic.

Entrant en aspectes més concrets, la Comissió defensa utilitzar la flexibilitat interna per reduir la inseguretat i els costos fiscals. Així considera que la utilització de comptes de temps de treball o de bancs d'hores, així com d'acords sobre reducció del temps de treball i de clàusules relatives a la obertura de clàusules en les negociacions col·lectives sobre determinades condicions de treball han contribuït a salvar ocupació i la competitivitat de les empreses, evitant o retardant els acomiadaments, i tot i que han pogut disminuir una mica la productivitat s'han constatat com a útils i vàlides. També defensa l'establiment de salaris dignes i sostenibles i evitar les trampes que comporten els salaris baixos davant d'un risc evident

d'empobriment dels treballadors. També per garantir disposicions contractuals adequades per lluitar contra la segmentació del mercat de treball i anticipar-se a les reestructuracions⁹.

Es important destacar que per tal que aquestes i altres accions tinguin èxit cal posar l'accent en la necessitat de reforçar el diàleg social, ja que es reconeix que l'èxit de les polítiques d'ocupació depèn fonamentalment del consens al voltant de les reformes. Un bon diàleg social és una característica comuna dels països en els que els mercats de treball han suportat millor la crisi.

La inversió en capacitats dels treballadors.

Per la seva part, un altra dels factors claus per a l' introducció de dinamisme en el mercat de treball és la inversió en capacitats dels treballadors que comporta no sols una millora del seguiment de les necessitats de capacitats professionals tal i com ja hem vist, també una millora del reconeixement de les capacitats professionals i qualificacions i una millora de les sinergies entre el món educatiu i el món laboral.

La inversió en capacitats és important no només per a garantir tal com veiem una adequació efectiva entre oferta i demanda d'ocupació també és essencial per mantenir l'ocupabilitat en situacions d'ocupació o de atur.

Cal, per això, redefinir els sistemes formatius ja que els sistemes educatiu i de formació han de permetre assolir tan coneixements específics com un nivell mig en l'àmbit de les competències bàsics. La lluita contra l'abandonament escolar prematur i les baixes qualificacions en competències bàsiques com la comprensió escrita, nocions elementals de càlcul numèric i de ciències –especialment entre els adults–, constitueixen un element essencial a l'efecte de la inclusió, l'ocupació i el creixement.

En la Comunicació Hacia una recuperación rica en empleo es defensa l'aprofitament del potencial de creació d'ocupació en sectors clau com són ara el sector de l'anomenada economia ecològica o els sectors de l'assistència sanitària i social o el de les TIC's. Sectors on la demanda d'ocupació creix considerablement i en els que la necessitat de treballadors dotats de les capacitats suficients és imprescindible.

La promoció i facilitació de la mobilitat europea. Especial referència a l'espai transfronterer.

Però cal també, tal i com ja hem vist amb anterioritat, promoure i facilitar la mobilitat dels treballadors per tal de poder aprofitar totes les oportunitats d'ocupació i per això cal, entre d'altres mesures, de forma especial suprimir els obstacles jurídics i pràctics a la lliure circulació treballadors i millorar la correlació transfronterera de les ofertes de treball i els demandants d'ocupació.

En relació al tema transfronterer és important destacar que la UE té previst estudiar les mesures fiscals aplicable als treballadors transfronterers per tal de proposar mesures destinades a eliminar els obstacles fiscals que troben els treballadors per

compte d'aliena i dependents, però també els treballadors per compte propi i els pensionistes per treballar en un país diferent del seu de domicili.

L'objectiu d'aquest estudi no es altra que el de determinar si les normes fiscals donen lloc a desavantatges injustes per als treballadors que viuen en un Estat membre i treballen en un altra.

La Comissió està treballant en molts fronts per enderrocar les barreres que obstaculitzen la mobilitat transfronterera per exemple en les seves propostes per abordar la doble imposició o per impulsar la protecció dels treballadors desplaçats.

En el cas dels treballadors transfronterers es creu convenient avançar cap a un mercat de treball europeu. Tenint en compte que el dret a viure i treballar en qualsevol lloc de la UE és un dret fonamental dels ciutadans europeus i un instrument clau pel foment d'un mercat europeu de l'ocupació dinàmica.

La Comissió està plenament compromesa amb l'eliminació d'obstacles jurídics i pràctics per a la lliure circulació de treballadors, com ara el tractament fiscal dels treballadorstransfronterers o el coneixement de dels drets i obligacions. En aquest sentit, fa una crida als Estats membres per permetre l'exportació de les prestacions per desocupació per a persones que busquen feina en un altre país, per un període de fins a 6 mesos).

En el cas dels treballadors transfronterers les claus per a la construcció d'un mercat dinàmic i inclusiu són:

- La millora del règim fiscal (tributari) i de seguretat social d'aquest treballadors per tal de remoure els obstacles de la mobilitat transfronterera.
- El foment de les iniciatives de observatoris d'ocupació transfronterers.
- El reforç de la xarxa Eures i la cooperació de les Administracions transfronterers

Gran part del èxit de les mesures encaminades a millorar l'adequació oferta-demanda d'ocupació, els perfils i les capacitats dels demandants d'ocupació o dels que volen transitar pels mercats europeus depèn de la xarxa de serveis d'Ocupació Europeus (EURES) i de la seva reforma.

Reforma d'EURES que pretén transformar aquesta xarxa de Serveis d'Ocupació Europeus en un ampli instrument europeu d'ocupació, millorant el seu posicionament com a instrument europeu de col·locació i contractació, centrat en la demanda de mà d'obra, que satisfaci les necessitats econòmiques i, alhora, compleixi l'obligació jurídica de vetllar per la transparència de les vacants.

Conscients de que EURES encara no ha utilitzat plenament tot el seu potencial d'ocupació directe, la Comissió es proposa orientar EURES cap a la correlació adequada de demandes i ofertes de treball, la col·locació i la contractació, donant-li el major abast i la major cobertura possibles, establint autoserveis innovadors en totes les llengües europees i garantint la plena interoperabilitat semàntica en l'intercanvi de les vacants d'ocupació nacionals i de les dades dels Currículums Vitae.

La millora d'EURES pretén aportar més transparència al mercat de treball europeu i dirigir als demandants d'ocupació i als que vulguin canviar de feina allà on hi ha oferta. EURES també permetrà accedir més fàcilment i en temps real a les vacants

⁹ Libro Verde de la Comisión «Reestructuración y previsión del cambio: ¿qué lecciones sacar de la experiencia reciente?». COM(2012) 7 de 17 de gener de 2012.

disponibles a la UE (inclús mitjançant aplicacions de mòbil) i presentarà a les empreses un grup de candidats amb la qualificació adequada. EURES s'ampliarà també mitjançant plans de mobilitat laboral específics en suport de ocupacions insuficientment dotades de personal i de grups específics de treballadors molt propensos a la mobilitat, així com dels mercats de treball nacionals que són o seran receptors de treballadors europeus.

A manera de reflexió final.

La idea d'avançar cap a mercats de treball dinàmics i inclusius en el marc del procés de recuperació econòmica i de l'ocupació vol convertir a la UE i, en especial, els mercats de treball dels EEMM, en mercats oberts i connectats, més permeables als canvis derivats dels cicles econòmics i als seus efectes, per això calen reformes en l'àmbit del funcionament dels mateixos que remoguin els obstacles que dificulten que els mercats siguin capaços de generar oportunitats d'ocupació per a tothom i satisferles amb independència del lloc on es trobi el treballador més òptim. Calen millores substancials en l'àmbit de la capacitació dels treballadors i mesures més efectives que facilitin la mobilitat d'aquests, en alguns casos fins i tot accions d'estímul i instruments que garanteixin una més eficaç política europea en aquest àmbit.

La idea de mercats de treball dinàmics i inclusius no ha de ser reconduïda en un sentit reduccionista i interessat cap a la idea de mercats més flexibles i més desregulats, ja que cal defensar també la necessitat d'uns mercats més segurs en les transicions, en les ajudes i protecció durant aquests processos, així com per institucions fermes en la defensa de la fortalesa dels mercats i la seva seguretat per aconseguir mercats de treball més resistents als processos d'ajust econòmic. La idea no és, per tant, construir uns mercats més adaptables als cicles econòmics sinó la de avançar cap a uns mercats més eficients, més integradors i més intercomunicats a nivell de la UE que permetin que l'oferta i demanda sigui satisfeta allà on es produeixi per treballadors formats i amb capacitat de mobilitat provinguin d'on provinguin. En aquest sentit el reforçament dels espais transfronterers com a primer espai on la realitat d'un mercat dinàmic i inclusiu pot ser certa, és fonamental.