

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 23.11.2009  
COM(2009)639 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN**

**Mensajes clave del Informe sobre el empleo en Europa de 2009**

## COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

### Mensajes clave del Informe sobre el empleo en Europa de 2009

#### 1. INTRODUCCIÓN

La crisis sin precedentes de los mercados financieros mundiales, que cobró impulso en el otoño del año pasado, ha dado lugar a la **recesión más grave de las vividas desde la Segunda Guerra Mundial**, que ha incidido en la economía mundial y deja sentir cada vez más sus efectos en los mercados de trabajo de la UE. Tras varios años con niveles relativamente elevados de crecimiento económico y creación de empleo (9,7 millones de nuevos puestos de trabajo en tan solo el período comprendido entre 2005 y 2008), que empujaron los niveles de empleo en Europa a máximos históricos, la crisis mundial está golpeando las empresas, los puestos de trabajo y los hogares e incidiendo cada vez más en los medios de vida y las perspectivas de los ciudadanos de la UE. La inversión brusca del crecimiento del empleo ha introducido **nuevos retos para la formulación de políticas**. En el contexto del crecimiento constante del desempleo, la atención se centra ahora en limitar el impacto social y crear unas condiciones favorables para facilitar transiciones rápidas de vuelta al trabajo una vez que la actividad económica se recupere.

Con una respuesta coordinada, la UE ha tomado importantes medidas para paliar el impacto de la crisis. El pasado otoño la UE adoptó las medidas necesarias para evitar el hundimiento de los mercados financieros y reaccionar ante la crisis en numerosos frentes. En diciembre de 2008, el Consejo Europeo aprobó el Plan Europeo de Recuperación Económica<sup>1</sup> para amortiguar los efectos de la recesión y, en su reunión de la primavera de 2009, estableció las prioridades clave de las políticas de empleo:

- mantener el empleo, crear puestos de trabajo y promover la movilidad;
- mejorar las competencias y adecuarlas a las necesidades del mercado de trabajo;
- e incrementar el acceso al empleo.

Tomando como base este esfuerzo común y la Cumbre extraordinaria sobre el Empleo, celebrada el 7 de mayo de 2009, la Comisión publicó en junio la Comunicación titulada «Un Compromiso Compartido en favor del Empleo», con el objetivo de reforzar la cooperación entre la Unión y sus Estados miembros, así como entre los interlocutores sociales, sobre las tres prioridades clave, centrándose **en medidas concretas respaldadas por todos los instrumentos comunitarios disponibles, especialmente el Fondo Social Europeo y el Fondo de Adaptación a la Globalización**.

El nuevo contexto económico perfilado por la crisis mundial ha puesto de relevancia la necesidad de un seguimiento y un análisis de la situación del mercado laboral más actualizados, necesidad parcialmente abordada mediante la publicación de un nuevo informe

---

<sup>1</sup> COM(2008) 800.

de seguimiento mensual<sup>2</sup> por la Comisión, pero también la de seguir investigando sobre la manera de **limitar los efectos negativos de la crisis en los mercados laborales, de posicionarlos mejor, de manera que estén bien situados para responder a la recuperación** cuando esta se produzca, y de prepararlos para futuras crisis.

En este contexto, la presente edición del Informe anual sobre el empleo en Europa —ya la vigésima primera edición— se centra en dos temas cruciales (aunque ciertamente no exhaustivos) del debate en curso sobre las orientaciones de la futura Estrategia Europea de Empleo: **la dinámica de los mercados laborales europeos y las implicaciones del cambio climático para los resultados de los mercados laborales.**

El análisis de los flujos de los mercados de trabajo cobra una especial relevancia en tiempos de crisis para permitir una respuesta política oportuna, en particular medidas para **fomentar el regreso al empleo y limitar la incidencia del desempleo de larga duración**, que puede dar lugar a pérdidas permanentes de bienestar asociadas al deterioro del capital humano. A este respecto, evitar que se cumplan los peores pronósticos no solo es la condición esencial para afrontar con éxito la crisis actual, sino también la piedra angular que permitirá edificar una economía europea sólida desde el punto de vista estructural y competitiva a escala internacional para el futuro.

Al mismo tiempo, la transición a una economía competitiva, basada en el conocimiento y baja en carbono se ha convertido en una prioridad acuciante que requiere medidas inmediatas. El **margen existente para crear nuevos «puestos de trabajo verdes»<sup>3</sup> y para «reverdecer» los existentes en Europa es significativo y abarca a todas las categorías de trabajadores.** Con todo, para aprovechar efectivamente estas oportunidades, deben existir políticas adecuadas que se basen en una perfecta comprensión de las tendencias clave que subyacen a la adaptación al cambio climático y a la mitigación de sus efectos.

## 2. TENDENCIAS CLAVE, CONSTATAIONES E IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS

*La crisis pasa factura a los mercados laborales de la UE, invirtiendo casi por completo el crecimiento del empleo logrado desde 2000*

Aunque en algunos Estados miembros se ha logrado frenar la pérdida de empleo hasta la fecha, gracias al recurso a mecanismos como la reducción del horario laboral o el desempleo parcial provisional<sup>4</sup>, se teme que la actual recesión incida significativamente en los mercados laborales de la UE y dé lugar a un aumento importante del desempleo.

Con todo, a pesar de que los mercados de trabajo han demostrado ser más resistentes de lo esperado, **se sigue temiendo que Europa pierda más de siete millones de puestos de trabajo en 2009-2010 y que el desempleo llegue al 10 % para 2010<sup>5</sup>.** De hecho, dado que el empleo reacciona con cierto retraso con respecto a la coyuntura económica, las condiciones

---

<sup>2</sup> Disponible en el sitio web de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=120&langId=en>.

<sup>3</sup> Deben tenerse en cuenta los problemas existentes para definir los «puestos de trabajo verdes», que se tratan de una manera más detallada en el informe.

<sup>4</sup> Pueden encontrarse observaciones similares en *Labour market and wage developments in 2008, European Economy* 8/2009.

<sup>5</sup> Previsiones económicas de la Comisión Europea, otoño de 2009, *European Economy* 10/2009.

del mercado laboral seguirán empeorando durante algún tiempo incluso después de que la economía entre en la senda de la recuperación.

Todo esto supone un retraso considerable para alcanzar los objetivos de Lisboa para 2010. Desde el comienzo de la Estrategia de Lisboa, se ha registrado un progreso considerable en el ámbito de las políticas de empleo: la tasa de empleo global ha aumentado en cerca de cuatro puntos porcentuales, alcanzando un 65,9 % en 2008, mientras que las tasas de empleo correspondientes a las mujeres y a los trabajadores de más edad, también se han incrementado de manera notable, alcanzando un 59,1 % y un 45,6 %, respectivamente, en 2008<sup>6</sup>. Desgraciadamente, cabe esperar que la actual recesión económica invierta claramente este crecimiento<sup>7</sup> y dé lugar a tasas de empleo que se alejan de los objetivos respectivos entre 2008 y 2010.

Esta crisis se caracteriza por la gravedad de sus efectos en algunos grupos de trabajadores más que en otros. En particular, los trabajadores con contratos a plazo fijo o temporales han sido los más castigados por la contracción del empleo, mientras que el desempleo entre los jóvenes ha alcanzado nuevos máximos históricos en los últimos meses. Estas tendencias ponen de relieve la necesidad de intensificar los esfuerzos para abordar el desempleo juvenil y reducir la segmentación del mercado laboral.

### ***Los mercados laborales de la UE hacen gala de un alto grado de dinamismo, indicativo de una mejora estructural ...***

Los mercados de trabajo de la UE han demostrado un considerable dinamismo en años recientes. Durante el período comprendido entre 2002 y 2007, la tasa media anual de rotación de personal<sup>8</sup> ascendió a un 22 %, lo que indica que, **cada año, entre una quinta y una cuarta parte del conjunto de los trabajadores europeos cambia de empleo.**

Este dinamismo del mercado laboral no se limita únicamente a los países tradicionalmente considerados «flexibles», como Reino Unido o Dinamarca, sino que afecta a todos los Estados miembros, si bien la rotación anual de personal en relación con el empleo total oscila entre el 14 % y el 16 % de Grecia y Suecia, respectivamente, y entre un 25 % y un 30 % en Reino Unido, Finlandia, España y Dinamarca.

La intensidad de la rotación de personal varía considerablemente entre los distintos grupos de trabajadores. Los flujos tienden a ser notablemente más elevados en el caso de las mujeres que en el de los hombres (una diferencia de cinco puntos porcentuales a escala de la UE agregada) con tan solo escasas excepciones (Estonia, Polonia y Suecia). Las tasas de rotación en el caso de los trabajadores más jóvenes (entre 15 y 24 años) se sitúan en torno al 70 % de su nivel de empleo y son mucho más elevadas que las de los trabajadores de edad madura y los de más edad. Al mismo tiempo, las tasas de rotación tienden a disminuir cuanto más alto es el nivel educativo, aunque con variaciones en los distintos Estados miembros.

---

<sup>6</sup> Aunque debe reconocerse que este progreso ha coexistido, a menudo, con cifras significativas de trabajadores en empleos precarios y niveles persistentes de pobreza entre las personas con empleo.

<sup>7</sup> Hay que señalar, no obstante, que las mejoras experimentadas desde 2000 han sido sobre todo de carácter estructural, mientras que el deterioro reciente es hasta cierto punto cíclico.

<sup>8</sup> La rotación de personal mide el número de trabajadores que, bien cambian de situación profesional o de puesto de trabajo.

Las variaciones globales existentes en cuanto a las tasas de contratación de la UE responden en mucha mayor medida a las diferencias sectoriales que a las existentes entre países o a los efectos del ciclo económico, lo que pone de manifiesto la importancia de los factores específicos del sector, como pueden ser los relacionados con la tecnología, la organización y la demanda, para impulsar la dinámica laboral.

Resulta **difícil extraer conclusiones definitivas sobre los niveles «óptimos» o deseables de rotación de personal**. Si bien unas instituciones del mercado laboral más rígidas tienden a obstaculizar la recolocación de mano de obra de actividades en declive a otras en expansión, una rotación de personal elevada puede ir también asociada a costes en bienestar, como puede ser un elevado «desempleo friccional», a costes de adecuación de la oferta y la demanda, a una pérdida de capital humano específico, y, posiblemente, al aumento del gasto en prestaciones de desempleo.

En consonancia con los datos relativos a la rotación de personal, la cifra de desempleados, lejos de ser estática, muestra grandes flujos de entrada y de salida. Por término medio, **durante el período 2002-2007, cerca de una tercera parte de las personas desempleadas y aproximadamente un 10 % de las personas inactivas encontraron un empleo en el espacio de un año**. No obstante, estas tasas de transición del desempleo al empleo oscilan entre un 40 % o más en Reino Unido, España, Portugal y Países Bajos, a un 25 % o menos en Alemania, Grecia, Polonia y Bélgica; mientras que las tasas de transición de la inactividad al empleo varían entre un 15 % o más en Suecia, Reino Unido y Dinamarca, y un 3 % y un 4,5 % en Grecia e Italia.

Desde la segunda mitad de los años noventa, se ha observado en la UE un crecimiento constante de los componentes de la tendencia de las tasas de transición tanto del desempleo al empleo, como de la inactividad al empleo (que se consideran transiciones «positivas» en el mercado laboral), **lo que sugiere una mejora estructural fundamental de nuestros mercados laborales** durante este período<sup>9</sup>.

Por lo que respecta a las características de los trabajadores, las tasas de transición del desempleo al empleo en el caso de los trabajadores de más edad (entre 55 y 64 años) representan menos de un tercio de las correspondientes a los trabajadores más jóvenes (entre 24 y 54 años). Del mismo modo, la probabilidad de regresar al empleo es considerablemente más alta entre las personas desempleadas o inactivas cuyo nivel educativo es elevado (frente a la probabilidad menor de los grupos escasamente cualificados o que cuentan con cualificaciones medias).

### ***... pero el desempleo de larga duración sigue siendo un problema***

Aunque la tasa de desempleo de larga duración de la UE se redujo desde la mitad de los años noventa, la incidencia del desempleo de larga duración y la propia duración siguen siendo un problema pendiente. En Europa, por término medio durante el período 2005-2007 **cerca de un 45 % del conjunto de períodos de desempleo en curso duraron menos de un año**, mientras que en los Estados Unidos el porcentaje correspondiente se situó en aproximadamente un 10 % tan solo, lo que suscita preocupación en cuanto a la equidad y la eficacia.

---

<sup>9</sup> Extremo confirmado también por la evolución experimentada por las transiciones «negativas» (o las transiciones netas).

En la UE, las diferencias entre hombres y mujeres por lo que respecta a la duración media del desempleo son muy pequeñas (12 meses en el caso de las mujeres frente a 11,7 meses en el de los hombres). Sin embargo, la duración del desempleo tiende a incrementarse con la edad y a disminuir con el nivel educativo (12,3 meses en el caso de los desempleados poco cualificados, frente a 8,1 meses en el de los desempleados cualificados).

La recesión también ha puesto de relieve varias **cuestiones relativas a la medición correcta del desempleo**, a saber: el uso exclusivo de la tasa de desempleo como indicador resulta insuficiente como base para la formulación de políticas.

Aunque es preciso seguir investigando, los resultados preliminares sugieren que las estadísticas habituales de la duración del desempleo basadas en períodos incompletos (es decir, períodos todavía en curso en el momento de la observación) tienden a pasar por alto numerosos períodos de desempleo cortos que se producen entre períodos de observación, dando lugar a una sobreestimación de la duración media de los períodos completados. En la UE, en el período 2005-2008, la duración media de los períodos completados en situación de desempleo era prácticamente la mitad de la obtenida al incluir en el cálculo los períodos incompletos, es decir, la obtenida en las estadísticas oficiales.

Si bien una medición basada en los períodos completados puede ser más apropiada para evaluar las implicaciones del desempleo en el bienestar, las estadísticas habituales sobre la duración del desempleo ofrecen una serie de ventajas prácticas en términos de oportunidad, transparencia, disponibilidad de los datos y facilidad de cálculo, lo que justifica que se sigan utilizando, a pesar del posible sesgo.

Por otra parte, la evaluación de una serie de aspectos relacionados con la duración del desempleo, como su relación con la multiplicidad de períodos de desempleo, requiere la utilización de datos longitudinales<sup>10</sup>. Existen tres aspectos, en particular, que hacen recomendable la utilización de datos longitudinales para medir la duración del desempleo. En primer lugar, su uso permite una cobertura más completa de los períodos de desempleo más breves. En segundo lugar, permiten calcular indicadores alternativos de desempleo de larga duración, que registran de manera fiable las interrupciones breves del desempleo, como la fracción de personas desempleadas que pasan un total de doce o más meses en paro durante un cierto número de años. En tercer lugar, los datos pueden utilizarse para realizar un seguimiento de múltiples períodos de desempleo, permitiendo calcular estadísticas de la duración del desempleo por número de períodos.

De las consideraciones anteriores se infiere claramente la necesidad de calcular varios indicadores de la duración del desempleo y evaluar sus méritos relativos. Esto es especialmente importante durante recesiones graves, asociadas normalmente a incrementos significativos de la duración del desempleo que podrían tener importantes repercusiones negativas de larga duración en la empleabilidad de las personas afectadas.

***Apoyar las transiciones positivas en el mercado laboral: clave para reducir la duración del desempleo y preservar la empleabilidad***

---

<sup>10</sup> De las Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC ).

La probabilidad de salir del desempleo disminuye al tiempo que aumenta su duración (existe, por tanto, una «dependencia negativa con respecto a su duración»)<sup>11</sup>; esto obedece, en parte, a que la empleabilidad tiende a reducirse más cuanto mayor es el tiempo que las personas permanecen alejadas del mercado laboral. Así pues, el aumento de la duración del desempleo, tras una crisis económica, puede terminar consolidándose, de tal modo que **un problema cíclico puede terminar convirtiéndose en uno estructural**. En este contexto, a la hora de responder con políticas adecuadas puede ser necesario, entre otras cosas, orientar mejor el gasto destinado a las políticas activas del mercado laboral centrándolo en las personas que mayor riesgo corren de permanecer desempleadas durante largos períodos o de convertirse en inactivas, recurriendo incluso a técnicas de elaboración de perfiles<sup>12</sup>. Gracias a los programas de educación y formación pertinentes, esta inversión puede ayudar a las personas más vulnerables a adquirir las competencias y destrezas clave que son necesarias para triunfar en el mercado laboral.

Tal como muestra el informe, un simple análisis econométrico transnacional del impacto de los distintos tipos de políticas en la incidencia del desempleo de larga duración sugiere que **una legislación estricta en materia de protección del empleo tiende a aumentar el desempleo de larga duración, mientras que el gasto en políticas del mercado laboral tiende a reducirlo**<sup>13</sup>.

Los principios de la flexibilidad aconsejan prestar más atención a la protección y al **apoyo a los trabajadores que emprenden transiciones «positivas» en el mercado de trabajo**, que a la conservación de puestos de trabajo específicos. Los resultados econométricos respaldan ampliamente este planteamiento desde la perspectiva específica de la reducción del desempleo de larga duración.

### ***Las políticas bajas en carbono se convertirán en un importante motor de cambio de las estructuras de empleo de la UE***

Los esfuerzos desplegados por la UE<sup>14</sup> en las políticas destinadas a lograr la transición hacia la economía del conocimiento competitiva y baja en carbono del futuro se convertirán en verdaderos motores desde la perspectiva del mercado laboral. Estos motores incidirán en la estructura de la economía, ya que influirán en la elección de los bienes y servicios que se produzcan, importen y exporten, así como en la manera de llevar a cabo dichas operaciones, pero también porque afectarán a la demanda de estos bienes y servicios a través de su efecto en el comportamiento de los consumidores, los empleados, los empleadores y las autoridades públicas.

---

<sup>11</sup> Sin embargo, una vez examinadas las características individuales, la magnitud de este efecto parece bastante limitada.

<sup>12</sup> Las personas con respecto a las cuales se establece un perfil son las que mayor riesgo corren de convertirse en desempleados de larga duración, objeto de diversas políticas activas del mercado laboral.

<sup>13</sup> El presente análisis no considera que el efecto de los incentivos ligados a sistemas fiscales y de prestaciones en el desempleo de larga duración sea significativo.

<sup>14</sup> Entre ellos se incluyen las iniciativas para mejorar la eficiencia energética; desarrollar fuentes de energía renovables; capturar, almacenar y transformar el CO<sub>2</sub> y otras emisiones nocivas; modernizar las infraestructuras europeas (incluidas las redes de transportes y el suministro); integrar la responsabilidad medioambiental en los modelos de empresa; promover una agricultura y un uso de la tierra respetuosos con el medio ambiente; y crear unas condiciones propicias para la investigación y la innovación en relación con el clima.



Los cambios estructurales subyacentes traerán consigo la recolocación de los trabajadores y tendrán distintos efectos en los sectores económicos, los tipos de destrezas y las regiones. No obstante, en general, el impacto en el empleo global debería ser limitado y, posiblemente, ligeramente positivo (al menos a largo plazo y siempre que se apliquen las políticas adecuadas).

Donde mejor quedará reflejado esto será en los cambios de la **composición sectorial del empleo**, que se concretarán en la creación de nuevos puestos de trabajo verdes, el «reverdecimiento» de los existentes y la pérdida de otros. Además, los efectos indirectos en cadena se propagarán a través de la economía y afectarán al empleo a través de los precios, los salarios y los ingresos.

**No todos los efectos sobre el empleo serán permanentes**, ya que, por ejemplo, la intensidad de mano de obra requerida para la producción de nuevos productos y en nuevos procesos de producción se reducirá al tiempo que las tecnologías se perfeccionen, y una parte importante de los logros alcanzados en materia de empleo desaparecerán una vez que la producción y la instalación de nuevas infraestructuras se hayan completado. Por otro lado, unos mercados competitivos deberían garantizar que las empresas sigan innovando e invirtiendo en nuevas tecnologías y procesos de producción, manteniendo y creando de ese modo nuevos puestos de trabajo relacionados con la producción y la instalación de nuevas infraestructuras.

La transición a una economía del conocimiento baja en carbono podría **propiciar el empleo altamente cualificado**, al menos inicialmente. En la fase inicial, los trabajadores altamente cualificados serán los más beneficiados, ya que la transición a nuevas actividades exige la puesta en práctica de tecnologías avanzadas para las que solo ellos están capacitados, y la introducción de las nuevas tecnologías «verdes» disparará la demanda de las competencias correspondientes y convertirá otras en obsoletas. Sin embargo, con el despliegue de las nuevas tecnologías en el mercado, los trabajadores menos cualificados podrán también ocupar estos puestos de trabajo, siempre que reciban la formación adecuada.

Los efectos de la transición en el empleo incorporarán también una dimensión regional que reflejará distintos puntos de partida inicial en función de las condiciones climatológicas regionales, las características de la actividad económica local y los rasgos específicos de los mercados laborales locales.

***Respuesta de las políticas del mercado laboral ante el cambio climático: apoyar las transiciones y prestar especial atención a las competencias y al diálogo social***

En vista de los cambios económicos estructurales esperados, existen razones de peso que aconsejan promover políticas del mercado laboral que faciliten las transiciones, animando y ayudando a los trabajadores a mostrarse receptivos ante las innovaciones experimentales al tiempo que evolucionan hacia actividades menos contaminantes. En particular, **para evitar que surjan lagunas y carencias de competencias, es preciso contar con sistemas de formación y educación adecuados, tanto dentro como fuera de la empresa**. La iniciativa «Nuevas cualificaciones para nuevos empleos» ha permitido movilizar una serie de instrumentos comunitarios para anticipar las necesidades de competencias del mercado laboral y satisfacerlas. En apoyo de esta iniciativa, el Fondo Social Europeo ha reservado, para el período 2007-2013, un presupuesto de 13 500 millones EUR destinado a medidas de adaptabilidad. Estas políticas deben complementarse con medidas adecuadas para promover la anticipación y la gestión de la reestructuración de una manera socialmente responsable y con la participación de todas las principales partes interesadas. A este respecto, es fundamental

garantizar el derecho de los trabajadores a la información y la consulta, en consonancia con las Directivas de la UE vigentes<sup>15</sup>. Asimismo, conviene dejar un margen adecuado para el gasto social centrado en partidas que apoyen y faciliten el proceso de transición de una manera activa.

A fin de apoyar el desarrollo de políticas del mercado laboral que promuevan la creación de más y mejor empleo para todos en una economía sostenible, conviene seguir investigando en relación con **el refuerzo de la capacidad de la UE para evaluar los efectos que una transición hacia una economía basada en el conocimiento baja en carbono puede tener en el empleo**, así como intensificar el diálogo social con el fin de garantizar que el cambio estructural relacionado con el cambio climático se lleve a cabo de una manera eficiente y aceptable desde los puntos de vista económico y social.

La crisis económica actual no debería alterar la velocidad ni la dirección del proceso de transición, ya que el hecho de **abordar el cambio climático y otros retos medioambientales constituye una gran oportunidad para crear nuevos puestos de trabajo**.

### 3. CONCLUSIONES

La crisis ha tenido un enorme impacto en el crecimiento económico de la UE. Si bien, inicialmente, el efecto en el mercado de trabajo fue bastante limitado —debido en parte al retraso habitual de al menos seis meses entre el retroceso de la producción y la caída de los niveles de empleo, pero también al ajuste inicial de la demanda de mano de obra mediante modalidades de trabajo flexibles (como la reducción de la jornada laboral) en lugar de la reducción de empleo—, el impacto negativo se ha hecho más manifiesto en los últimos trimestres y se espera que prosiga en los próximos meses. Así pues, las políticas destinadas a impulsar la recuperación económica y a mitigar la pérdida de empleo han cobrado especial importancia, sobre todo a medio plazo, ya que todo repunte del empleo se producirá con retraso con respecto a la recuperación de la actividad económica.

**Europa no solo debe hacer frente a la recesión, sino que debe convertirla en una oportunidad** para crear una economía más productiva, más innovadora, más capacitada y más verde; una economía con mercados laborales abiertos e inclusivos, que ofrezcan más y mejores puestos de trabajo a las mujeres y a los hombres. Pero para ello no basta un esfuerzo aislado, sino más bien un proceso continuo y bien coordinado que no solo entrañe políticas estructurales del mercado laboral, sino también medidas en otros ámbitos políticos del proceso de Lisboa.

La crisis y la transición a una economía del conocimiento baja en carbono transformarán profundamente los mercados laborales europeos, por lo que es preciso ofrecer a los trabajadores y las empresas los medios y los incentivos necesarios para **adaptarse con éxito a esta realidad cambiante de una manera que favorezca la inclusión, la equidad y la justicia social**. La flexiguridad, combinada con políticas de inclusión activas y exhaustivas, sigue siendo el planteamiento correcto de cara a modernizar los mercados laborales y garantizar el éxito de la recuperación económica.

---

<sup>15</sup> Véanse, entre otras, la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, y la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo.

Puede consultarse el Informe sobre el empleo en Europa de 2009 en el siguiente sitio web:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=es>