

RESOLUCIÓN DE LA CES SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL Y CONTINUA PARA UNA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO¹

Resolución adoptada por el Comité Ejecutivo del 16 y 17 de Marzo del 2009

1. Preámbulo

La Comisión acaba de publicar dos comunicaciones sobre la educación y la formación:

- Marco estratégico actualizado para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (865 FINAL) el 16 de Diciembre de 2008
- Nuevas competencias para nuevos empleos, anticipar y hacer coincidir las competencias requeridas y las necesidades del mercado de trabajo (868 FINAL) el 19 de Diciembre de 2008

El 26 de noviembre de 2008, los ministros europeos de educación y formación profesional, los interlocutores sociales y la Comisión europea reunidos en Burdeos adoptaron un comunicado para revisar las prioridades y las estrategias del proceso de Copenhague en el que se precisan los mayores retos a afrontar con una nueva visión estratégica para las políticas de europeas de formación profesional:

- Tomar en cuenta los objetivos de cohesión social, de equidad y de ciudadanía
- Favorecer la competitividad y la innovación
- Hacer de la educación y la formación a lo largo de la vida una realidad

2. Algunos elementos de análisis

La crisis financiera y económica, como indica la Comisión, acentúa la incertidumbre excepcional del futuro de la economía mundial. La competencia mundial, las reestructuraciones son hoy una realidad para millones de trabajadores europeos.

Las condiciones mundiales de esta competencia son problemáticas por cuanto se apoyan sobre un asalariado (a nivel mundial) que, según las cifras de la OIT, en un 70% no está cubierto por un contrato de trabajo, no tiene cobertura social un 80%, con desarrollos desiguales que se agravan tanto en Europa como en el resto del mundo. El ejemplo de China es revelador: por un lado es la reserva mundial de investigadores, y por otro una parte de su población vive en condiciones de la edad media.

La crisis refuerza la necesidad de resolver retos todavía mayores. El cambio climático, la gestión y la seguridad de los recursos energéticos y alimentarios conducirán a acelerar una economía de baja emisión de carbono, reforzando las nuevas tecnologías, TIC, la emergencia de las nanotecnologías. Hace falta por tanto impulsar aún más la construcción de la sociedad del conocimiento. Los empleos de alto nivel de conocimiento deberán representar cerca del 60% del empleo en 2012.

Hoy, a causa de la crisis económica y financiera, las pérdidas de empleo y las amenazas pesan sobre el empleo creando mayor inseguridad entre los trabajadores y los ciudadanos.

Como la CES ha declarado en repetidas ocasiones, se trata de asegurar el pleno empleo combinando políticas que fomenten la calidad del trabajo y el progreso social. El aprendizaje a lo largo de la vida es un instrumento esencial para la promoción de estos objetivos.

Es necesario asegurar una mejor coherencia entre competencia y reparto sectorial del empleo que presenta una diversidad importante de una región a otra.

¹ Traducción de la Secretaría Confederal de Formación para el Empleo

3. El aprendizaje a lo largo de la vida es un instrumento esencial para asegurar el pleno empleo combinando políticas que fomenten la calidad del trabajo y el progreso social

Los retos son importantes:

- El paro de los jóvenes persiste (15,5% en 2007). Como lo indicaba el análisis conjunto de los interlocutores sociales sobre las claves del mercado de trabajo, el 15% de los jóvenes salen de la escuela sin diploma y casi el 30% de los jóvenes diplomados son contratados en empleos que no corresponden a su cualificación. Lo anterior tiene que ver con los últimos conflictos de los jóvenes griegos.
- El bajo nivel de cualificación de la población en edad de trabajar (de 24 a 64 años) sigue siendo muy importante (78 millones) y permanece constante desde que el CEDEFOP publicó esta cifra. Representa casi el 30% de la mano de obra europea.
- Los asalariados de más de 50 años representan sólo el 3% de los que se forman al año. La inversión en formación profesional por parte de las empresas entre los años 1999 a 2005 ha pasado del 2,3% de la masa salarial al 1,6% en 2005. El principal descenso se ha producido en las medianas empresas. Cada vez más una parte de la inversión en formación depende de las personas o los Estados, ya sea a través de nuevos sistemas fiscales, préstamos, cheque de formación, etc.
- Los grandes cambios estructurales que se emprendan modificarán todavía más el mercado de trabajo y en consecuencia los sistemas de formación.
- La competencia mundial se refuerza con más presiones económicas, de búsqueda en la capacidad de innovación de los países emergentes (Brasil, Rusia, India, China).

A tasas de jubilación constantes, el número de diplomados de formación profesional de secundaria superior debería bajar en 500.000 entre 2015 y 2030, el declive más importante se sitúa entre el 2009 y el 2015.

El descenso del número de entradas al mercado de trabajo con cualificación profesional, frente a la fuerte demanda de reemplazo, fundamentalmente en las cualificaciones de nivel intermedio, incrementa de manera creciente las necesidades de competencias con fuertes consecuencias sobre la oferta de trabajo. Cerca de 2 millones de profesores se jubilarán en los 15 próximos años.

El CEDEFOP indica que entre 2006 y 2020 habrá disponibles cerca de unos cien millones de puestos de trabajo, 16,9 millones de los cuales serán de nueva creación y 80,4 por jubilación o salida del mercado de trabajo.

Europa podría encontrarse con un déficit de competencias extremadamente serio alrededor de 2020.

Esta evaluación del empleo se basa también en otros parámetros como la desaparición de empleo en el sector primario -2,9 millones, la estabilización en la construcción, en la manufactura y una pérdida de 800.000 empleos a pesar del alza en la ingeniería, el mantenimiento de un número elevado de empleos en la industria transformadora así como el desarrollo del sector servicios, a las empresas y a las personas.

Es evidente que esta estimación hecha antes de la crisis financiera y económica debe ser reevaluada. La crisis refuerza, de manera más exigente, nuestra exigencia de una política industrial coherente de desarrollo sostenible (ver la resolución del 3 y 4 de diciembre del 2008: resolución de la CES sobre un programa europeo de relanzamiento- Proteger el empleo y los salarios contra la depresión y la deflación, defender los salarios, la negociación colectiva y las jubilaciones).

4. Las propuestas de la Comisión se articulan en torno a cuatro ejes:

- Educación y formación a lo largo de la vida y movilidad de los estudiantes

- Mejorar la calidad y la eficacia en la enseñanza y de los aprendizajes en la educación y la formación
- Favorecer la equidad y la ciudadanía activa
- Fomentar la innovación y la creatividad, incluido el espíritu de empresa

La Comisión recuerda que los países que compiten con la Unión Europea tienen tasas más altas de estudios superiores: entre los 25-64 años la media europea se sitúa en el 23%, en el 40% Japón y en el 39% EEUU.

Por otra parte la inversión privada en la enseñanza superior es del orden del 0,76% del PIB en Japón, del 1,29 % en EEUU y del 0,23% en l'UE.

Los instrumentos de la Comisión

- El MEC-Marco Europeo de Cualificaciones que ha apoyado la CES: este Marco permite establecer pasarelas entre tipos de aprendizaje y favorece el desarrollo de marcos nacionales de cualificaciones
- El reconocimiento de los aprendizajes adquiridos por la experiencia se señala como una prioridad. EUROPASS, utilizado en 32 países es en alguna medida el CV europeo
- El sistema de transferencia de créditos (ECVET: Sistema Europeo de Créditos para la Formación Profesional) ha sido adoptado para la puesta en práctica de un sistema de créditos de aprendizaje para la formación profesional. Requerirá mucha cooperación e inversión en su realización, basada en el método de proyectos piloto.
- La garantía de calidad para reforzar la calidad de los resultados del aprendizaje

La Comisión debe apoyarse en la participación de los interlocutores sociales para el seguimiento y la evaluación en un marco común así como sobre los objetivos de la estrategia europea de empleo.

Mientras tanto los progresos son desiguales. La mayor parte de los objetivos fijados por el Consejo para el 2010 no se alcanzarán, basta como ejemplo el que afecta a los jóvenes y la participación en la formación de los adultos.

Las dos comunicaciones se centran sobre los principales desafíos y los identifican. Confirman las exigencia y la presión que sufrirán los sistemas de educación y de formación a lo largo de la vida por los cambios económicos, demográficos, la integración social, la evolución de la inmigración.

5. Posición de la CES

La CES considera que el marco propuesto por la comunicación de la Comisión confirma las prioridades compartidas a nivel europeo:

- transparencia y equivalencia de las cualificaciones
- reconocimiento y validación de los aprendizajes formales e informales
- garantía de calidad de la formación

La CES reconoce que en este momento el proceso de Copenhague ha sido coronada con éxito pero es pronto para evaluar la utilidad de los resultados de todos los trabajos efectuados. El proceso de Copenhague ofrece instrumentos de desarrollo de la formación profesional y del aprendizaje a lo largo de la vida en Europa. La puesta en práctica propiamente dicha no se ha efectuado a nivel de la Unión Europea sino en el plano nacional y regional. Los resultados de la cooperación europea son eficaces si pueden ser utilizados en el lugar de trabajo o en las instituciones de formación. La cooperación europea debe apoyar la formación inicial de nivel básico. Desde el punto de vista sindical, las medidas nacionales dirigidas a desarrollar los marcos de cualificaciones, la validación de los aprendizajes y los mecanismos de garantía de la calidad indican que los decisores han comprendido la importancia de la educación y la formación inicial y la formación profesional en el marco de los objetivos de empleo de la estrategia de Lisboa.

La CES ha identificado cinco prioridades esenciales en el aprendizaje a lo largo de la vida y la formación profesional, que pueden igualmente alcanzar a los niveles de enseñanza superior para ciertos trabajadores en un momento en que las demandas de competencia aumentan:

1. la igualdad en el acceso a la formación para todos aquellos que deben desarrollar sus competencias y aptitudes
2. el reconocimiento y la validación de las aptitudes y competencia sea cual sea la forma de aprendizaje y su reconocimiento en la empresa
3. la inversión en formación y la responsabilidad de las empresas en este ámbito
4. La anticipación a las necesidades futuras en materia de competencias
5. La participación de los interlocutores sociales en la formación profesional y en la formación a lo largo de la vida

Lo que pedimos es un verdadero derecho al acceso a la formación para todos a lo largo de la vida

- **El acceso a la formación es fundamental y debe basarse sobre la necesidad de una formación inicial de calidad para todos**

La primera prioridad es asegurar el acceso a la formación a todos aquellos que tienen necesidad de desarrollar sus aptitudes y competencias. La participación en el aprendizaje a lo largo de la vida es mayor entre los más jóvenes y disminuye progresivamente en los grupos de más edad. La participación es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. La formación debe apoyarse sobre una formación inicial de calidad para todos.

Todos los Estados miembros deben elaborar y poner en práctica métodos de reconocimiento y de validación de las aptitudes y las competencias adquiridas fuera de la formación oficial. El aprendizaje es cotidiano en el lugar de trabajo y se despliega en distintos contextos. La participación de los adultos en la educación no oficial es tres veces superior que en la educación oficial.

Este aprendizaje debe hacerse visible y transferible para su validación. Pero no basta con validar las aptitudes cuando el mercado de trabajo requiere nuevas competencias. La formación y el aprendizaje continuos deben responder a los nuevos requerimientos. Esta prioridad es paralela y complementaria al acceso a la formación.

Las estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida elaboradas en los Estados miembros de la Unión Europea son necesarias pero no suficientes. Los trabajadores y los ciudadanos deben tener posibilidades reales iguales para todos y todas tanto para participar en la formación como para ver reconocidas sus competencias.

- **El instrumento clave es el respeto al derecho de los trabajadores a la financiación de la formación**

Sin financiación adecuada y específica, los trabajadores poco cualificados o mayores y los parados no tendrán posibilidades suficientes para desarrollar sus aptitudes y competencias.

La CES reconoce con el Consejo europeo (13 y 14 de marzo de 2008) y en la comunicación del 16 de diciembre que *'Invertir de manera cada vez más eficaz en el capital humano y la creatividad a lo largo de la vida de las personas es una condición esencial del éxito de Europa en un mundo globalizado'*. Esta afirmación debe ponerse en práctica en los Estados miembros sobre la base de medidas nacionales acordadas por las instituciones de formación y las empresas. Las inversiones públicas europeas en capital humano se efectúan principalmente en el ámbito nacional y regional. Los fondos de la Unión Europea son importantes pero únicamente completan los presupuestos nacionales. La cooperación europea dirigida a desarrollar la educación y la formación, y en particular la formación profesional, constituye igualmente la mayor iniciativa destinada a fomentar las inversiones en capital humano. Para la CES, el aprendizaje a lo largo de la vida es una necesidad en Europa. Por otra parte, la triple dimensión educación, investigación e innovación debe ser reforzada. Compartimos el análisis

de la Comisión sobre el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología que, por su actividad, puede reforzar y mejorar la enseñanza y la investigación promoviendo la interdisciplinariedad, los partenariados privados y públicos. Hace falta así mismo determinar las competencias de los trabajadores, las necesidades del mercado de trabajo y la innovación.

- **Las empresas privadas y los empleadores públicos son responsables del desarrollo de las competencias y aptitudes de su personal**

Los empleadores son responsables de la formación de los trabajadores en caso de reestructuración. Hace falta igualmente una financiación pública dado que no toda la educación y la formación está ligada al trabajo o la profesión actual.

La formación profesional en el lugar de trabajo durante el tiempo de trabajo es un aspecto esencial del aprendizaje a lo largo de la vida. La participación en la formación profesional continua varía considerablemente entre un país y otro. Las mayores diferencias en la participación tienen que ver con el tamaño de la empresa. El tercer estudio sobre la formación profesional continua (CVT3) revela que las grandes empresas que cuentan al menos con 250 empleados son las más comprometidas en la formación de su personal. Los trabajadores de las pequeñas empresas tienen menos oportunidades para participar en la formación.

Según el estudio sobre la formación profesional continua, en 2005, un 27% de la mano de obra, en la UE de los 25, ha recibido una formación pagada o realizada por los empleadores o, en el caso de los autónomos, pagada por ellos mismos. Los empleadores forman a su personal fijo. El estudio revela que la formación financiada por los empleadores ha sido del 32% para los trabajadores con contrato indefinido, 29% entre los trabajadores con contrato temporal y de 18% entre los trabajadores temporales, el 10% de los trabajadores tenían un nivel de estudios primarios y el 40% una formación superior.

Conviene prever las necesidades en materia de competencias y aptitudes especialmente con el fin de superar el desajuste entre la oferta de formación y las necesidades del mercado de trabajo, en particular para los trabajadores más jóvenes y los parados.

La CES acoge con interés la iniciativa '*Nuevas competencias para nuevos empleos*' donde se hace una primera evaluación del mercado de trabajo y de las necesidades en términos de competencias hasta el 2020, dibuja el mapa de instrumentos de anticipación existentes en los planos nacional y europeo, y propone una aproximación más eficaz para asegurar la anticipación y la correspondencia entre la demanda y la oferta de mano de obra gracias a las relaciones entre las políticas de empleo, formación y educación.

Según el **CEDEFOP** el 30% de las empresas europeas dan formación profesional a los jóvenes. Los interlocutores sociales tienen un papel esencial, a nivel nacional, en el desarrollo de la formación, de la cualificación individual y las competencias.

Las orientaciones en la materia recogidas en el 'Marco de Acción' elaborado de manera conjunta deben ponerse en práctica.

6. Los retos de la educación y la formación permanente

El reto de la formación profesional inicial es ofrecer posibilidades a los jóvenes, mujeres y hombres, desarrollando al mismo tiempo la excelencia en materia de aptitudes y competencias. Los jóvenes tienen aprendizajes diferentes y diferentes posibilidades de desarrollo de la cualificación. Las soluciones únicas no responden a las necesidades de los aprendices, sean jóvenes o mayores. La formación profesional y la educación deben desarrollarse teniendo en cuenta las necesidades personales del aprendiz. Las competencias profesionales y genéricas son importantes, pero la formación y las cualificaciones deben componerse de forma que tengan en cuenta las diferentes necesidades. La tarea es exigente pero no imposible. La formación profesional y la educación deben responder a las exigencias directas de la vida profesional. La formación profesional ofrece alternativas a los jóvenes que entran al mercado

de trabajo. Por otra parte, la cualificación profesional inicial debe preparar al aprendiz para el mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida.

La CES y sus afiliadas utilizarán el diálogo social y los convenios colectivos para garantizar el derecho de los trabajadores a la formación. Este derecho debe ser accesible a todos los ciudadanos, independientemente de su edad, sexo, empleo, estatus social y nacionalidad. El acceso a la formación, la financiación de la formación y el uso de horas de trabajo para la formación son aspectos esenciales de los convenios. Debido a la actual crisis económica, la formación debería fomentarse y desarrollarse. Por ello pedimos un verdadero derecho a la formación a lo largo de la vida. Por esta razón los sindicatos promueven el diálogo social bi-y tripartito. Saludamos el reconocimiento de esta necesidad del diálogo social por la Comisión, en particular a nivel sectorial.

Instrumentos, principios y líneas de actuación europeas comunes son necesarias para mejorar las posibilidades de aprendizaje a lo largo de la vida para los trabajadores y los ciudadanos, pero no son suficientes. La cooperación europea en el aprendizaje a lo largo de la vida debería tener un objetivo estratégico claro ligando la educación y la formación en el contexto de un mercado de trabajo y una sociedad en pleno cambio.

La educación y la formación constituyen la clave de bóveda de la que dependen el crecimiento futuro de Europa y el bienestar de sus ciudadanos. Es esta la razón por la que la CES se fija como objetivo ambicioso que:

‘Cada trabajador y ciudadano en el mercado de trabajo en Europa tiene el derecho y la posibilidad de desarrollar sus aptitudes y sus competencias con el fin de responder a las necesidades de su trabajo y a sus aspiraciones no económicas.’