
Diálogo social y formación: la perspectiva europea

Joana Agudo

Con la ponencia que se transcribe a continuación la autora representó a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en el Seminario Euroiberoamericano sobre gestión bipartita de la formación continua (Madrid, 10 al 13 de noviembre, 1998). La CES agrupa a 64 confederaciones sindicales nacionales y a 14 federaciones europeas, que representan a 58 millones de trabajadores. La Confederación ha sido reconocida como único interlocutor interprofesional sindical ante la Comisión Europea y ante la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empleadores de Europa (UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) en el marco del Diálogo Social Europeo.

Permítanme ustedes que antes de hablar específicamente del tema de la formación profesional sitúe la perspectiva europea en un marco general que ha abierto nuevos e interesantes caminos así como la posibilidad de desarrollar nuevos instrumentos: La revisión del tratado de la Unión Europea con la inclusión del capítulo empleo .

Efectivamente, este cambio político importante, largamente reivindicado por la CES, ha hecho posible que la Cumbre Europea sobre el Empleo, que tuvo lugar en Luxemburgo, así como la adopción de las líneas directrices para el empleo adoptadas por el Consejo de Ministros, refuercen la necesi-

dad de una estrategia que deberá tener como objetivo el desarrollo de criterios de convergencia a nivel europeo relativos al empleo y a la formación profesional, de forma parecida a los que existen para la Unión Económica y Monetaria.

Era algo absolutamente necesario puesto que incluso la Comisión, en su informe sobre los fondos de cohesión había constatado entre otros problemas preocupantes: el crecimiento económico, con un ritmo anual del 2,5 % no se corresponde en absoluto con el crecimiento en un 0,5 % del paro en Europa; en las 25 regiones con más alto nivel de paro, se ha pasado del 17,2 al

22,4 %; y, que cerca de cinco millones de jóvenes, o sea, el 21 % de este sector, no tiene trabajo. Un análisis cualitativo de las franjas de población de estos ciudadanos europeos que están en paro, muestra que un bajo nivel de cualificación acostumbra a ser un elemento común a la mayoría de ellos.

Actualmente la formación profesional está en el centro de todos los debates en las negociaciones colectivas a nivel de empresa y de federaciones, en las negociaciones por el empleo a nivel local, nacional y europeo. Todo el mundo está de acuerdo en que la formación a lo largo de toda la vida, tal como se cita en los documentos europeos, es imprescindible para modernizar nuestra sociedad; de hecho en España han utilizado siempre la palabra formación continua, que es suficientemente explícita y tiene mucho que ver con este concepto. Sin embargo, el acceso a la formación profesional a lo largo de toda la vida para todas las personas y el derecho a esta formación está todavía lejos de ser una realidad. Por ello sigue siendo una de las prioridades de todas las organizaciones sindicales a las que la CES representa.

En primer lugar me gustaría profundizar en este tema a partir del documento adoptado por la CES en su grupo Educación-Formación, y transmitirles los temas que más preocupan a las organizaciones sindicales europeas.

En segundo lugar expondré su relación con el diálogo social a nivel europeo.

I. PRIORIDADES DE LA CES EN MATERIA DE FORMACION PROFESIONAL

Actualmente en Europa la prioridad principal de los sindicatos es el empleo y, por ello, el tema de la formación lo ligamos íntimamente al tema de la creación y el mantenimiento de empleo de calidad. Sin embargo, nos hacemos en todo momento dos consideraciones:

- La formación no es un pasaporte para el empleo.
- Ella tiene un valor en sí mismo para las personas.

Este es un binomio que no puede en absoluto presentarse por separado. No puede admitirse que la formación tenga más responsabilidad de la que realmente tiene en una situación de paro tan prolongado y consideramos que la formación es una condición importante, pero no suficiente, para el desarrollo y modernización del tejido económico de cualquier país. No podemos permitir que se instrumentalice la formación como si fuera realmente la panacea, dejándola aislada de una política social y de empleo.

Pero, a la vez, las organizaciones sindicales no olvidamos que a lo largo de la historia hemos tenido que luchar duramente por el derecho a la educa-

ción, el derecho a una formación profesional y, en estos momentos, por el derecho al acceso a la formación a lo largo de toda la vida. Efectivamente, los trabajadores y trabajadoras sabemos que la formación tiene un valor en sí misma, para las personas y para la sociedad, que está muy por encima de situaciones coyunturales del mercado laboral.

El reto actual sería como equilibrar estas necesidades a corto, medio y largo plazo, con los aspectos estructurales de una sociedad moderna, en constante mutación, y donde la formación continua debe formar parte integrante del curriculum individual de cada uno, de la estrategia de empresa y de la política social.

Para la CES, una estrategia europea sobre la formación profesional va íntimamente ligada a una serie de objetivos que permitan definir un modelo social determinado. Estos objetivos son los que en estos momentos aparecen, de una forma u otra, a todos los niveles, en el ámbito europeo; y cada uno de ellos tiene traducción propia en cada uno de los países:

1. El acceso a la formación profesional a lo largo de toda la vida.
2. El acceso a la orientación profesional en el lugar y el momento oportunos.
3. El acceso a las cualificaciones.
4. El acceso a los recursos de la formación.

Me gustaría desarrollar algo más cada uno de estos temas.

1. El acceso a la formación profesional a lo largo de toda la vida

Es absolutamente cierto e irrefutable que las generaciones actuales están mejor formadas, si entendemos por ello formadas durante más tiempo. Pero en el mundo actual, en constante y rápida mutación, ello no ha sido suficiente. En estos momentos, cerca del 20 % de jóvenes de la Unión Europea continúan saliendo de los sistemas de educación y formación sin unas cualificaciones reconocidas, necesarias para el mercado laboral. El déficit de formación en otras franjas de edad, la integración de la mujer al mercado laboral, las continuas reestructuraciones de sectores y regiones así como los cambios demográficos con el envejecimiento de la población, colocan a la formación profesional continua en primer plano al mismo tiempo que una mayor atención a la formación profesional inicial se manifiesta imprescindible como base para la capacidad de aprender a aprender.

33

En Europa, el crecimiento económico, con un ritmo anual del 2,5 % no se corresponde en absoluto con el crecimiento en un 0,5 % del paro; en las 25 regiones con más alto nivel de paro, se ha pasado del 17,2 al 22,4 %; y cerca de cinco millones de jóvenes, o sea el 21 % de este sector no tiene trabajo.

Para la CES el acceso a la formación de los ciudadanos de la Unión Europea, (jóvenes y adultos, hombres y mujeres, personas con contratos a tiempo pleno, parcial) requiere un trabajo laborioso que debe desarrollarse de forma simultánea y alrededor de cuatro ejes:

- a. Sistemas para garantizar una oferta suficiente.
- b. Sistemas que garanticen una oferta de calidad.
- c. Reforzar el papel del formador.
- d. Aumentar la motivación.

a. Sistemas para garantizar una oferta suficiente

La formación y el acceso constituyen derechos individuales y es también de forma individual que cada persona aprende y se forma. Pero ello no es posible para la mayoría de la población europea si no existen las estructuras colectivas que permitan que el acceso a la formación sea posible. La oferta de plazas de formación, sea pública o privada, *debe ser un servicio al público*.

Para los sindicatos, la formación es no sólo el resultado de una motivación personal, sino también de *condiciones estructurales específicas* que si no se dan pueden dificultar o evitar el acceso :

- Suficientes plazas para la *formación profesional de base polivalente* que dote a los jóvenes de competencias transferibles como

un medio para que la persona sea capaz de aprender a aprender a lo largo de toda su vida superando la concepción más limitada de aprender sólo ligado a un lugar de trabajo determinado.

- Suficientes plazas para posibilitar el acceso a *una formación en alternancia*, centro de formación/empresa, especialmente para los jóvenes que necesitan ayuda en el momento de transición e inserción profesional.
- Suficientes plazas de formación continua, *planificadas teniendo en cuenta las necesidades de modernización a corto, medio y largo plazo*, y en el lugar adecuado, dentro o fuera de la empresa. Es cierto que prolifera la oferta de formación, pero demasiado a menudo sin criterios claros debido a una enorme diversidad de actores y dispersión de escenarios. Ello genera la necesidad de una nueva capacidad: saber escoger correctamente y aprovechar al máximo la oportunidad de formación.
- Suficiente flexibilidad en la formación continua, con una oferta de ciclos cortos, modulables, de forma que la persona adulta pueda adaptarlos a su vida profesional. *El desarrollo de pasarelas* entre los diferentes niveles de formación, puede permitir que los trabajadores y trabajadoras elaboren su propio circuito personal que

será discontinuo en el tiempo pero que constituirá una unidad individual.

b. Sistemas que garanticen una oferta de calidad

- La tipología de los empleos se transforma rápidamente y los sistemas de formación, deben preparar estas evoluciones desde el punto de vista no sólo cuantitativo sino también cualitativo. *El mundo de la investigación debe estar en continuo contacto* con las empresas y las organizaciones sindicales y empresariales. De este intercambio mutuo puede resultar una formación continua que esté al servicio de unos y otros de forma equilibrada.
- La CES considera muy importante *el desarrollo de métodos de aprendizaje* adecuados que puedan facilitar el acceso de los adultos a la formación, muy especialmente aquellos sectores que no están acostumbrados a aprender.
- Los trabajadores y trabajadoras, en este proceso de formación continua, deben poder ejercitar sus competencias en el lugar de trabajo. Para ello es necesario empresas modernas y flexibles, capaces de adaptarse a las nuevas tecnologías y *crear un nuevo marco de participación y organización del trabajo*. Una buena formación si no puede desarrollarse

queda obsoleta rápidamente, siendo descorazonador para la persona que ha hecho un esfuerzo y un desgaste inútil en recursos humanos que ni el tejido empresarial ni la sociedad no puede permitirse.

- Para la CES hay que racionalizar la oferta de formación a nivel europeo y *evaluar la calidad*, muy especialmente de toda aquella formación que es financiada con recursos públicos o que se imparte gracias a los fondos paritarios.

c. Reforzar el papel del formador.

- La formación de formadores es la base de todo el sistema de formación profesional inicial y continua. La puesta al día de competencias contribuye de forma directa al aumento de la calidad en la enseñanza. Pero para ello hay que *revalorizar su status*, que queda muy diluido especialmente en la formación continua.
- *El tutor de formación* en las empresas es una pieza clave. En el caso de las pequeñas y medianas empresas la inversión debe hacerse sumando esfuerzos que puedan garantizar el acceso a las personas que trabajan en ellas.
- Para la CES es imprescindible acercar el mundo de la educación y formación profesional a la empresa y desarrollar de forma armoniosa y no subalterna el bi-

nomio «educación-profesionalización».

d. *Aumentar la motivación.*

- Las razones que impulsan a una persona a continuar formándose una vez ha terminada su formación inicial, pueden ser muy variadas: desear insertarse en el mercado, conservar un puesto de trabajo que está evolucionando, mejorar la cualidad del mismo, abrir nuevas perspectivas de carrera, aumentar su nivel económico, ejercer una movilidad horizontal o vertical en el seno de la empresa, del sector o zona geográfica, etc. *Sin motivación es imposible aprender* y cuanto mayor es la motivación mejores son los resultados en todos los procesos de aprendizaje.

36

- La posibilidad de obtener una certificación y reconocimiento formal de la formación, una valoración de los esfuerzos, la posibilidad de mejora en un marco transparente y negociado, son la mejor fuente de motivación. Para que el trabajador esté motivado, los empresarios deben estarlo también. *En la formación continua son estériles los esfuerzos unilaterales.*
- Algunos grupos de población, con

Las organizaciones sindicales no olvidamos que a lo largo de la historia hemos tenido que luchar duramente por el derecho a la educación, el derecho a una formación profesional y, en estos momentos, por el derecho al acceso a la formación a lo largo de toda la vida.

un nivel de formación de base menos elevado, que trabajan en tareas repetitivas y poco gratificantes, presentan especiales dificultades para motivarse, a pesar de que, paradójicamente, necesitan más de la formación. A veces los ritmos necesarios para seguir un cambio son tan rápidos y su ritmo de aprendizaje tan lento que se desesperan y dan por imposible avanzar. Esto puede ser fuente de marginación gradual y exclusión a medio plazo. En estos casos, el nexo de unión entre lugar de trabajo y formación se hace imprescindible.

2. El acceso a la orientación a lo largo de toda la vida

En una sociedad moderna y en evolución constante son cada vez más necesarios unos sistemas de seguimiento y de orientación estructurados y descentralizados a los cuales los trabajadores y trabajadoras puedan dirigirse voluntariamente. Es fundamental que a lo largo de la vida, en los momentos de cambio de trabajo o de necesidades de formación, las personas encuentren las informaciones y el consejo necesario que les posibilite tomar las decisiones oportunas y convenientes. El terreno de la orientación requiere diferentes actores y numerosos enfoques para

evitar la manipulación del individuo y, al contrario, *conseguir que cada persona se oriente* de forma adecuada.

- El diálogo social es condición *sine qua non* para garantizar el carácter democrático y no unilateral de la orientación. La participación de las organizaciones que representan a los empresarios y trabajadores deben promover una mejor calidad y transparencia de las informaciones referentes a la formación y al empleo. Por ello es importante *mejorar la asociación y el trabajo conjunto entre poderes públicos e interlocutores sociales*.
- Para la CES es importante que los servicios de orientación sepan escuchar las demandas que reciben. Sólo un contacto personalizado con el demandante y una colaboración estrecha con las organizaciones que inciden sobre el terreno (organizaciones locales, ayuntamientos, comités de empresa) permiten *aportar todas las informaciones útiles*.
- Normalmente, las personas más desorientadas son las que se encuentran *más al margen de los circuitos habituales*. Y es en estos casos que la orientación y el consejo son elementos fundamentales para facilitar el acceso al trabajo.
- Los jóvenes trabajadores sin cualificación, de un medio social o familiar en dificultades, sin trabajo

o que están en la llamada fase de transición al mundo laboral, acostumbran a ser los que encuentran más problemas. Para aquellos que no son capaces de insertarse, hay el riesgo de crear un foso cada vez más profundo si la sociedad no ofrece los mecanismos de ayuda que posibilite *acortar distancias y evitar una fractura social*.

- En el contexto de la libre circulación de trabajadores los servicios de orientación deben aunar esfuerzos para avanzar en la línea del reconocimiento de certificados y de cualificaciones así que con respecto a la *legislación y relaciones profesionales en Europa*.

3. El acceso a las cualificaciones

- En la mayoría de los países europeos los interlocutores sociales, sindicatos y patronal, están asociados o son responsables directos de la formación inicial, el aprendizaje y la formación continua. Su participación en la elaboración de programas, la validación y certificación ha hecho progresar en los países más avanzados *el reconocimiento de esta formación profesional* en el mundo laboral.
- Sin embargo, y a partir de una necesidad de modernización rápida y creciente, cada vez más se han ido desarrollando, especialmente, en el marco de la formación con-

Es fundamental que a lo largo de la vida, en los momentos de cambio de trabajo o de necesidades de formación, las personas encuentren las informaciones y el consejo necesario que les posibilite tomar las decisiones oportunas y convenientes.

tinua, sistemas cualificantes que gozan de un reconocimiento a nivel de ramas y sectores. Ello permite validar no sólo aquello aprendido en un centro de formación, sino *también la experiencia práctica* en un

puesto de trabajo que sea cualificante. En ciertos países europeos, más avanzados y con una visión de futuro, los interlocutores sociales se han puesto de acuerdo sobre observatorios de la evolución de estas cualificaciones, sobre su certificación y reconocimiento. Todo ello permite una mayor transparencia en las cualificaciones, requisito imprescindible en una sociedad democrática y en constante mutación.

38

- Una nueva organización del trabajo que evoluciona al ritmo de las mutaciones industriales y tecnológicas introduce una serie de elementos que hay que considerar puesto que en este contexto las competencias técnicas son importantes pero insuficientes. *Otras competencias*, de carácter más transversal, metodológico o social, son necesarias.
- En este tema las organizaciones patronales y sindicales deben de-

sarrollar una gran flexibilidad y rigor a la vez. Pero también los ministerios y organismos implicados. Efectivamente hay que construir y poner en funcionamiento instrumentos administrativos no burocráticos, que puedan homologar y certificar las diferentes formaciones adquiridas para que adquieran una dimensión social. El valor de la formación va ligado al reconocimiento individual y social.

- En los últimos años, y bajo el empuje de mutaciones estructurales profundas, se están modificando las empresas en particular y el mercado laboral en general. Aparecen nuevas competencias y se hace necesario nuevos sistemas para evaluar el trabajo, revisar los sistemas de clasificación y de remuneración. Este proceso no es fácil y normalmente resulta conflictivo por una confrontación de intereses. Por todo ello, la transparencia de la formación, incluida la adquirida con la experiencia de trabajo, son una condición necesaria.
- La Resolución del Consejo de la Unión Europea del 15/VII/1996 sobre la transparencia de los certificados de formación profesional, señala cinco elementos importantes que deben figurar en un certificado con la indicación de:
 - i. la instancia que certifica y su estatuto jurídico;

- ii. la identidad del titular;
- iii. del fin, duración y contenido del curso seguido;
- iv. de los resultados obtenidos al final del curso; y
- v. sobre la validez del certificado desde el punto de vista del acceso al ejercicio profesional de ciertas profesiones y/o a otros cursos de formación.

Sin embargo y, en la medida en que una resolución no tiene carácter obligatorio, la certificación no es un hecho transparente entre los diferentes países y ello provoca, entre otros, *problemas para el libre ejercicio de la movilidad*.

4. *El acceso a los recursos*

- La CES no puede aceptar la contradicción que existe entre los propósitos declarados de forma solemne sobre la necesidad de desarrollar los recursos humanos y la práctica habitual de reducción sistemática de fondos financieros.
- Sin embargo, si bien el aspecto financiero es muy importante, el concepto de recursos va más allá y hay que analizarlo ligado a dos temas claves y complementarios: el tiempo de trabajo y la organización del trabajo.
- Considerar la formación como una inversión y no como un coste, considerar las nuevas formas de or-

ganización y el tiempo de trabajo como elementos complementarios a negociar, forman parte de uno de los más importantes desafíos que el siglo XXI deberá afrontar.

- En la mayoría de países europeos, el financiamiento de la formación profesional es el resultado de *acuerdos y lógicas negociadoras*, igual que la gestión intersectorial o sectorial. Existen también infinidad de acuerdos a nivel nacional, regional, local, para la formación específica de los llamados grupos en riesgo.
- Es contradictorio el recorte de presupuestos generalizado en Europa cuando todos admitimos la necesidad de una mayor inversión en formación. Para la CES hay que ser riguroso en el control de los gastos en formación, y exigir el financiamiento con unos criterios de calidad: resultados en términos prácticos de empleo, calidad de la formación en sí misma y certificación como argumento de motivación y reconocimiento social de la formación impartida.

Hay que construir y poner en funcionamiento instrumentos administrativos no burocráticos, que puedan homologar y certificar las diferentes formaciones adquiridas para que la formación adquiera un dimensión social. Su valor va ligado al reconocimiento individual y social.

II. EL DIALOGO SOCIAL EUROPEO EN MATERIA DE FORMACION PROFESIONAL

En el plano europeo, las organizaciones sindicales y empresariales tenemos numerosas coincidencias con respecto al papel que la educación y la formación profesional pueden desempeñar en el desarrollo estratégico de las empresas y, en cierta medida, en el desarrollo de nuestra sociedad.

Al mismo tiempo, existen diferentes instrumentos y campos de aplicación de una política europea en el terreno de la formación profesional en los que las organizaciones sindicales y empresariales participan activamente. Es en estos foros donde tenemos la posibilidad de:

40

- Conocer nuestras posiciones, convenir de forma autónoma empresarios y sindicatos y negociar nuestras propios acuerdos.
- Dictaminar de forma conjunta empresarios y sindicatos frente a las instituciones europeas para influir en la política comunitaria.
- Ponernos de acuerdo de forma tripartita a nivel europeo.

Nuestras organizaciones participan en los siguientes organismos, que tienen una relación directa con la formación profesional:

Comité Paritario:
Comité del Diálogo Social
(Grupo Educación-Formación)
(Grupo Mercado del Trabajo)

Comités Tripartitos:
Comité Consultivo
para la Formación Profesional
Comité del Fondo Social Europeo
Comité del Programa Leonardo

La participación en estos organismos demuestra que, en el proceso de construcción europea, los aspectos sociales no han hecho más que empezar a desarrollarse y que hay un enorme camino a recorrer. Efectivamente, el papel de las organizaciones empresariales y sindicales a nivel europeo está aún lejos de ser el que le corresponde.

Por todo ello es importante que los interlocutores sociales nos expresemos de forma conjunta siempre que ello sea posible frente a las diferentes propuestas de la Comisión Europea y manifestemos cuales son nuestras exigencias. Pero a la vez es importante que tomemos nuestras propias responsabilidades y seamos capaces de definir, con independencia de la Comisión, Consejo o Parlamento, cuales son los compromisos que estamos dispuestos a asumir nosotros mismos.

Desde enero de 1986, año de inicio del Diálogo Social Europeo, se han adoptado numerosos dictámenes conjuntos que nos permiten afirmar que actualmente la UNICE, el CEEP y la CES hemos dado ya nuestra opinión sobre la mayoría de temas cruciales para la formación profesional.

El último dictamen conjunto adoptado el 1 de Octubre es la posición común sobre la segunda etapa del programa europeo Leonardo da Vinci.

La puesta en práctica de la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la formación continua, adoptado en junio de 1993, dio lugar a la creación del llamado Dispositivo de Apoyo al diálogo social sobre la formación profesional continua.

Un primer resultado de los trabajos de este dispositivo fue presentado el año 1994, un compendio titulado: «Formación continua; innovación y diferentes prácticas de diálogo social entre los interlocutores sociales», que contenía 30 estudios de casos diferentes, ilustrando diez temas de interés común para la continuación del diálogo social. La discusión de las prioridades y la puesta en común para la elaboración del compendio representó un buen foro de debate que permitió conocer los diferentes intereses, a veces iguales, a veces complementarios y a veces, contrarios, entre las organizaciones del Diálogo Social Europeo. Posteriormente, una nueva edición per-

mitió ampliar la experiencia a los países recién integrados a la Unión.

A partir de estas conclusiones y conocidas las prioridades comunes en nuestras respectivas organizaciones nacionales, la UNICE, el CEEP y la CES se comprometieron a desarrollar en profundidad los cuatro temas siguientes: La formación a lo largo de la vida; la orientación profesional; las cualificaciones; y los recursos y financiamiento.

Un gran número de documentación escrita, resultado de seminarios, reuniones, dictámenes conjuntos, permiten afirmar que empresarios y sindicatos conocemos perfectamente cuales son nuestras posiciones con respecto a cada uno de estos puntos, que nosotros hemos definido como cruciales para el desarrollo de la formación profesional en Europa.

He citado cuatro puntos importantes de coincidencia. Al profundizar en ellos han surgido aspectos en los que las divergencias son mayores y que inciden de forma negativa en el proceso de dialogo social europeo.

Cuestiones derivadas de un distinto enfoque de los derechos y obligaciones en el terreno de la formación. En efecto, la formación para los sindicatos no sólo debe responder a las necesidades del mercado, si no que debe responder también a las necesidades de las personas y por ello, constituye en si misma un derecho.

Existe la posibilidad de negociar sobre cada una de estas materias relevantes para la formación y el mercado del trabajo. En este sentido la CES propuso a sus interlocutores de la patronal, UNICE y CEEP, la negociación de un acuerdo marco a nivel europeo que establezca las modalidades que faciliten el acceso a la formación profesional a lo largo de toda la vida. Desgraciadamente, esta propuesta ha sido rechazada de forma sistemática por parte de los empresarios a nivel europeo.

Es cierto que no se trata de un tema sencillo, y que presenta además diversas implicaciones, por ejemplo: el nivel de financiación, las nuevas formas de organización del trabajo y del propio tiempo de trabajo, la certificación y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas.

42

La CES esta convencida de que supone un error el rechazo de los empresarios a seguir por

Para la CES, hay que ser riguroso en el control de los gastos en formación y exigir el financiamiento con unos criterios de calidad: resultados en términos prácticos de empleo, calidad de la formación en sí misma y certificación como argumento de motivación y reconocimiento social de la formación impartida.

esta vía del acuerdo negociado, puesto que, si bien es una materia compleja y en la que ambas partes deberíamos ceder, es un hecho que solo por esta vía es posible incrementar la competitividad de las empresas, lo que en muchos casos supone su propia supervivencia.

Una mano de obra europea, con un mejor nivel de educación y formación aportara mayores beneficios a las empresas, y éstas deben asumir también sus responsabilidades respecto del desarrollo de la sociedad en su conjunto. Frente a la exigencia de una mayor flexibilidad por parte de los empresarios debemos contraponer la exigencia de una mayor seguridad y calidad del empleo.

Es cierto que no es realista pensar que este esfuerzo debe hacerse solo por parte de los empresarios y los sindicatos. Debe constituir un esfuerzo colectivo, que pasa por la motivación y sensibilización de toda la sociedad, por la disponibilidad de medios financieros que permitan pasar de las palabras a la práctica, por el establecimiento de acuerdos y su desarrollo legislativo que regulen el acceso a la educación y a la formación, por la creación de incentivos para que individuos y empresas inviertan más en la formación.

Las administraciones públicas tienen una responsabilidad determinante en la formación profesional inicial y en la formación profesional continua, garantizando, entre otros, la igualdad de oportunidades en el acceso, legislando y reglamentando, velando para que sean garantizadas las condiciones de financiación y calidad.

En FPI los sindicatos y los empresarios desempeñan también un papel muy importante en el acercamiento mutuo entre la empresa y la escuela. Por ello hay que comprometerse de for-

ma tripartita en la necesidad urgente de modernizar los sistemas actuales de aprendizaje.

Tenemos también un gran papel a jugar, y responsabilidades a compartir en el terreno de la FPC: en primer lugar, desarrollando mecanismos que surjan de la negociación colectiva y que faciliten el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la formación a lo largo de toda su vida. y en segundo lugar ayudando a las personas a que tomen su responsabilidad individual para adquirir nuevas cualificaciones y nuevas competencias.

A nivel europeo, las líneas directrices del Consejo de Luxemburgo abren un nuevo desafío a los interlocutores sociales para que establezcan acuerdos capaces de contribuir al incremento de las posibilidades de formación, experiencia profesional, de practicas en empresa o de otras medidas que faciliten la inserción profesional.

Para la CES es esencial que desarrollemos un gran esfuerzo en esta dirección y que seamos capaces de llevar tales propuestas a la práctica, tanto a nivel nacional como a nivel europeo.

La CES defiende un aumento sustancial de los recursos existentes, de modo que al menos el 1 % del PIB sea consagrado a la formación de adultos.

Defendemos también la instauración de una garantía europea que dé a

todos los jóvenes que terminan su escolarización obligatoria la posibilidad de tener acceso a un empleo, a un puesto de aprendizaje o a una formación, sea profesional o universitaria, con cualificaciones reconocidas en el mercado laboral.

Es imprescindible que trabajadores y empresarios estén motivados. Para ello es importante que conozcan los resultados potenciales de su inversión en la formación en términos de: mayor productividad, precios mas bajos, mayores beneficios, mejor calidad de los productos, al mismo tiempo que salarios más elevados, una mayor satisfacción en el trabajo y una mayor seguridad en el empleo.

Las formas tradicionales de organización del trabajo (taylorismo y fordismo) no ofrecen buenas condiciones para el desarrollo de la formación. La introducción de nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo en la empresa, las nuevas exigencias en términos de calidad de los productos y servicios, implican una importancia creciente de la formación en el ámbito del desarrollo organizativo de las empresas.

La participación de los trabajadores y de sus representantes es fundamental para identificar las necesidades de formación y negociar y establecer planes de empresa y planes individuales de formación. Por lo tanto, este debe constituir uno de los puntos esenciales del dialogo social a nivel de empresa.

De una cosa estoy segura: si todo continúa tal y como hasta ahora, no podremos aspirar a una mayor competitividad económica y empresarial en esta aldea global en la que se está transformando el mundo.

Correremos el riesgo de una polarización de nuestras sociedades, entre aquellas personas que tienen acceso al conocimiento y al empleo y quienes estarán condenadas a la exclusión social. Entre aquellas empresas que tienen una buena política de recursos humanos, y hacen de la flexibilidad y competitividad un lema transversal en todos sus ámbitos, y aquellas rígidas, que no invierten, que

Correremos el riesgo de una polarización de nuestras sociedades: entre aquellas personas que tienen acceso al conocimiento y al empleo, y quienes estarán condenadas a la exclusión social. Entre aquellas empresas que tienen una buena política de recursos humanos y hacen de la flexibilidad y competitividad un lema transversal en todos sus ámbitos, y aquellas rígidas que no invierten, que no se modernizan y están condenadas a desaparecer de un mercado competitivo aumentando con ello el problema del paro.

no se modernizan y están condenadas a desaparecer de un mercado competitivo aumentando con ello el problema del paro.

Las organizaciones sindicales y empresariales tenemos una gran responsabilidad en la creación y mantenimiento del empleo y por ello la formación profesional debe ser un instrumento privilegiado al servicio de las personas y las empresas. Frente al desafío de la construcción social europea, el diálogo social sobre estos temas es la base que configura una sociedad

democrática, capaz de afrontar con éxito los pasos para entrar con buen pie en el siglo XXI.”