
Formación profesional: las experiencias en el marco europeo

María Helena André

Ponencia presentada por la Secretaría Confederal de la Confederación Europea de Sindicatos al Vº Encuentro Sindical América Latina - España ISCOD-UGT, realizado en Madrid, 9 al 10 de marzo de 1998. La autora comenzó convocando a un futuro en el que los sindicatos «debemos aproximarnos cada vez más en un trabajo de tutela común de los derechos de los trabajadores».

Intentaré centrarme en aquellos aspectos que, para mí son más importantes y, más tarde, en el debate, podremos discutir y desarrollar aquellos aspectos que se desee profundizar.

En primer lugar, algunas constataciones que enmarcan el terreno de la formación profesional en Europa:

- La enorme velocidad de los cambios que se producen en el final de siglo, cambios que no pueden ser evitados, pero que deben ser controlados y puestos al servicio de un desarrollo más armónico, más justo y más equilibrado.
- Los niveles inaceptables de desempleo existente en la Unión Europea, con unos elevadísimos costes económicos y sociales que han contribuido a aumentar la inseguridad de los trabajadores.

- Una falta enorme de mano de obra cualificada en determinados sectores, especialmente aquellos que garantizan el proceso de modernización, fruto de una falta de anticipación, planificación y financiamiento: cerca del 20 % de los jóvenes abandona el sistema educativo sin formación profesional adecuada, y sólo un 10 % de los actuales parados, siguen cursos de formación que les permita adquirir nuevas cualificaciones que respondan a las necesidades del mercado laboral.

Sabemos que la formación profesional no es un pasaporte para el empleo. Pero también sabemos que ella debe hacer parte de la estrategia de lucha contra el paro y la exclusión social, como un elemento importante de la inserción para los jóvenes y reinserción para los parados, pero a la vez,

como una herramienta para el mantenimiento de los lugares de trabajo existentes. Las nuevas formas de organización del trabajo, que desempeñan un papel importante en el aumento de la competitividad de la empresa, van íntimamente ligadas a un proceso de formación.

Quiero destacar tres elementos en el ámbito social, que tienen una enorme repercusión al hablar de formación profesional:

- i. los cambios demográficos con un envejecimiento de la población,
- ii. la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral; y
- iii. la importancia creciente de factores étnicos e interculturales en Europa.

26

Los jóvenes que ingresan hoy en el mercado laboral cambiarán de empleo en diferentes ocasiones a lo largo de su vida profesional, y todo ello con periodos intermedios de inactividad. Al mismo tiempo, una parte importante de sus conocimientos, resultará obsoleto dentro de cinco años si consideramos que el 80 % de la tecnología utilizada puede también ser sustituida por otra más moderna.

Esto implica que los conceptos de educación, formación profesional inicial y formación profesional continua deben ser comprendidos dentro de un

concepto mucho más amplio: lo que se ha dado en llamar en el argot europeo, la formación a lo largo de toda la vida.

Pero éste no es el único cambio importante. También los actores de la formación han cambiado y son múltiples. Hoy podemos asegurar que la responsabilidad debe ser compartida de forma activa y que los sindicatos y las organizaciones empresariales deben desempeñar un papel muy importante en este terreno.

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

El papel de la formación inicial es vital. Por ello me gustaría hacer mención a un tema que preocupa enormemente a los sindicatos: el trabajo infantil. Efectivamente, el trabajo en edad prematura, aparte de las condiciones morales y de explotación que nosotros debemos condenar enérgicamente, crean un abismo insondable entre aquellas personas que han podido ejercer su derecho a la educación y las que han sido condenadas, ya muy pronto, a una exclusión de por vida. Por ello la defensa de la educación como un factor de igualdad entre las personas y de su acceso como un ele-

mento democratizador, son cuestiones fundamentales en el movimiento sindical.

Los sindicatos y los empresarios deben desempeñar también un papel muy importante con respecto a la formación inicial. El acercamiento mutuo entre la empresa y la escuela es algo que nosotros podemos potenciar.

Tenemos también muchas responsabilidades a compartir en el terreno de la formación profesional continua. 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.

Todos estos temas son importantes y comunes en todos los países. La reciente cumbre sobre el empleo que tuvo lugar en Luxemburgo adoptó las líneas de orientación de la Unión Europea.

Esas líneas refuerzan la necesidad de una estrategia, a nivel europeo, que debe tener como objetivo el desarrollo de criterios de convergencia relativos al empleo y a la formación profesional, de forma semejante a los criterios

ya existentes para la unión económica y monetaria.

En el plano europeo, las organizaciones sindicales y empresariales tenemos una coincidencia de puntos de vista

con respecto a la relevancia de los cometidos de la educación y la formación profesional en el desarrollo estratégico de las empresas y, en cierta medida, en el de nuestra sociedad:

La formación continua no debe restringirse a la simple adaptación a las necesidades económicas, sino que debe responder al desarrollo personal en un proceso individual de pleno ejercicio de ciudadanía.

- Una educación de base suficientemente amplia y polivalente que proporcione los instrumentos necesarios para aprender a aprender a lo largo de la vida, que disminuya progresivamente el fracaso escolar y que aporte los elementos que permitan una inserción profesional.
- Una orientación escolar y profesional más ligada al mercado de trabajo y a las necesidades y características del individuo.
- El desarrollo del aprendizaje y la formación en alternancia, empresa y centro de formación, como un binomio que ayude a la inserción profesional y al acercamiento con las necesidades del mercado de trabajo.
- La mejora de los procesos de certificación, validación, reconoci-

miento y transparencia de los sistemas de cualificaciones, facultando con ello una movilidad profesional y geográfica.

He citado cuatro puntos importantes de coincidencia. Existen, sin embargo, otros 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 necesidades del mercado, sino que debe responder también a las necesidades de las personas y por ello, constituye en sí misma un derecho.

28

En el ámbito del dialogo social europeo existe la posibilidad de negociar sobre materias relevantes para el mercado del trabajo. En este sentido la Confederación Europea de Sindicatos (CES) propuso a sus interlocutores de la patronal: la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empleadores de Europa (UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa

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.

Pública (CEEP), la negociación de un acuerdo marco a nivel europeo que establezca las modalidades que faciliten el acceso a la formación profesio-

nal a lo largo de toda la vida. Desgraciadamente, esta propuesta ha sido rechazada de forma sistemática por parte de los empresarios europeos.

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.

La CES está convencida de que supone un error el rechazo de los empresarios a realizar este debate puesto que, si bien es una materia compleja y en la que ambas partes deberíamos ceder, es un hecho que sólo por esta vía es posible incrementar la competitividad de las empresas, lo que en muchos casos supone su propia supervivencia.

Una mano de obra con un mejor nivel de educación y formación aportara mayores beneficios a las empresas, y éstas deben asumir también sus responsabilidades respecto al desarrollo de la sociedad en su conjunto.

Insisto: todas las buenas intenciones y los bellos discursos en torno al desarrollo de la educación y de la formación profesional carecerán de resultados e impacto positivo si no se definen los mecanismos y los instrumentos que permitan a las personas acceder a la formación a lo largo de toda su vida.

Es cierto que no es realista pensar que este esfuerzo debe hacerse sólo 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 ir 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; y por la creación de incentivos para que individuos y empresas inviertan más en la formación.

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 más 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.

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 prácticas 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. De una cosa estoy segura: si todo continúa tal y como hasta ahora, no podremos aspirar a una mayor competitividad eco-

29

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, éste debe constituir uno de los puntos esenciales del diálogo social a nivel de empresa.

nómica y empresarial en esta aldea global en la que se está transformando el mundo. Correremos el riesgo de una polarización de nuestras sociedades, entre aquellos que tienen acceso al conocimiento y al empleo, y quienes serán condenados a la exclusión social.”