

**DIALOGO SOCIAL Y FORMACION:  
LA PERSPECTIVA EUROPEA**

## **DIÁLOGO SOCIAL Y FORMACIÓN: LA PERSPECTIVA EUROPEA**

### **JOANA AGUDO**

Adjunta a la Secretaría de la  
Confederación Europea de Sindicatos

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), agrupa actualmente a 64 confederaciones nacionales sindicales de 28 países europeos y a 14 federaciones sindicales europeas, quienes representan un total de 58 millones de trabajadores y trabajadoras. Ha sido reconocida como única representante interprofesional sindical ante la Comisión Europea, su interlocutor institucional, y frente a 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.

Antes de referirnos específicamente del tema de la formación profesional situaremos 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 necesidad de una estrategia para desarrollar criterios de convergencia en Europa relativos al empleo y a la formación profesional, similares 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, que el crecimiento económico, con un ritmo anual de 2,5 % no se corresponde en absoluto con el crecimiento en 0,5 % del paro en Europa; que en las 25 regiones con más alto nivel de desempleo se ha pasado de 17,2 a 22,4 %; y que cerca de cinco millones de jóvenes, o sea, 21 % de este sector no tienen trabajo. Un análisis cualitativo de estas franjas de la población, de estos ciudadanos europeos que están sin empleo, muestra que un bajo nivel de calificación suele 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; en España se ha utilizado siempre la expresión 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 profundizaremos la consideración de este tema a partir del documento adoptado por la CES en su grupo Educación-Formación, para transmitir a este seminario los temas relativos a la formación profesional que más preocupan a las organizaciones sindicales europeas. En segundo lugar expondremos su vinculación con el diálogo social en Europa.

## **1. PRIORIDADES DE LA CES EN MATERIA DE FORMACION PROFESIONAL**

Actualmente la prioridad absoluta de los sindicatos europeos es el empleo, y por ello el tema de la formación está ligado íntimamente al de la creación y el mantenimiento de empleo de calidad. Sin embargo, en la CES hacemos en todo momento dos consideraciones : ***la formación no es un pasaporte para el empleo; la formación tiene un valor en sí misma para las personas.***

Este es un binomio que de ningún modo puede presentarse por separado. No puede admitirse que a la formación se le asigne más responsabi-

lidad de la que realmente tiene en una situación de desempleo tan prolongado. 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 instrumente la formación como si fuera realmente la panacea, aislándola 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 educación, el derecho a la 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 cómo equilibrar estas necesidades a corto, mediano 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 está íntimamente ligada a una serie de objetivos que permitan definir un modelo social determinado. Estos cuatro 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. El acceso a: la formación profesional a lo largo de toda la vida; a la orientación profesional en el lugar y el momento oportunos; a las calificaciones; y a los recursos de formación

### ***1.1 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 de 20 % de jóvenes de la Unión Europea continúan saliendo de los sistemas de educación y formación sin calificaciones 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 que provocan 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.

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 o parcial) requiere un trabajo arduo que debe desarrollarse de manera simultánea y alrededor de cuatro ejes: sistemas para garantizar una oferta suficiente; sistemas que garanticen una oferta de calidad; reforzar el papel del formador; aumentar la motivación.

*i. Sistemas para garantizar una oferta suficiente*

La formación y el acceso constituyen derechos individuales y es también en 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 unas *condiciones estructurales* específicas cuya ausencia puede 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 puesto 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 y de inserción profesional.
- Suficientes plazas de formación continua, planificadas teniendo en cuenta las necesidades de modernización a corto, mediano 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 una dispersión de escenarios. Ello genera la necesidad de una nueva capacidad: la de 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 modo 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 las trabajadoras elaboren su propio circuito personal, que será discontinuo en el tiempo pero que constituirá una unidad individual.

*ii. Sistemas que garanticen una oferta de calidad*

- La tipología de los empleos se transforma rápidamente y los sistemas de formación deben preparar estas evoluciones no sólo desde el punto de vista 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 manera 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 son necesarias 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 que no puede desarrollarse queda obsoleta rápidamente, lo que resulta descorazonador para la persona que ha hecho un esfuerzo y un desgaste inútil en recursos humanos, que ni el tejido empresarial ni la sociedad pueden permitirse.
- Para la CES hay que racionalizar la oferta de formación a nivel europeo y muy especialmente evaluar la calidad de toda aquella que es financiada con recursos públicos, o que se imparte gracias a los fondos paritarios.

*iii. 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 sus competencias contribuye de manera directa al aumento de la calidad en la enseñanza. Pero para ello hay que revalorizar su estatus, que queda muy disminuido, 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 el de la formación profesional a la empresa y desarrollar en forma armoniosa y no subalterna el binomio “educación-profesionalización”.

*iv. Aumentar la motivación*

- Las razones que impulsan a una persona a continuar capacitándose una vez finalizada su formación inicial pueden ser muy variadas: desear insertarse en el mercado, conservar un puesto de trabajo que está evolucionando, mejorar la calidad 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.
- La posibilidad de poder 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 las mejores fuentes 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 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.

**1.2 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 sistemas de seguimiento y de orientación estructurados y descentralizados, a los cuales 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 decisiones oportunas y convenientes. Una orientación adecuada requiere diferentes actores y numerosos enfoques para evitar la manipulación del individuo sino, al contrario, conseguir que cada persona haga su elección de manera adecuada:

- El diálogo social es una condición *sine qua non* para garantizar el carácter democrático y no unilateral de la orientación. La participación de las organizaciones representantes de 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 tienen autoridad y prestigio en el medio (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 calificación, de un medio social o familiar en dificultades, sin trabajo o en la llamada fase de transición al mundo laboral, suelen ser los que encuentran más problemas. Para los que no son capaces de insertarse existe el riesgo de arribar a 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 calificaciones, así como respecto de la legislación y relaciones profesionales en Europa.

### **1.3 El acceso a las calificaciones**

En la mayor parte de Europa 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, validación y certificación han hecho progresar en los países más avanzados el reconocimiento de estos modos de 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 continua, sistemas calificantes 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 calificante. En ciertos países europeos, más avanzados y con mejor visión de futuro, los interlocutores sociales se han puesto de acuerdo sobre observatorios de la evolución de estas calificaciones, sobre su certificación y reconocimiento. Todo ello permite una mayor transparencia en las calificaciones, requisito imprescindible en una sociedad democrática y en constante mutación.
- Una nueva organización del trabajo que evoluciona al ritmo de las mutaciones industriales y tecnológicas introduce una serie de elementos que hay que considerar, dado 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 actuar con 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 éstas 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, se convierte en una condición necesaria.
- La Resolución del Consejo de la Unión Europea del 15 de julio de 1996 sobre la transparencia de los certificados de formación profesional indica cinco elementos importantes que deben figurar en un certificado: i) indicación de la institución que certifica y su estatuto jurídico; ii) la identidad del titular; iii) meta, duración y contenido del curso seguido; iv) resultados obtenidos al final del curso; y, v) información 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 dicha 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.

#### **1.4 El acceso a los recursos**

- La CES no puede aceptar la contradicción que existe entre los propósitos declarados en forma solemne sobre la necesidad de desarrollar los recursos humanos y la práctica habitual de reducción sistemática de los fondos financieros destinados a ese fin.
- Si bien el aspecto financiero es muy importante, el concepto de recursos humanos lo trasciende: hay que analizarlo en relación con dos temas claves y complementarios: el tiempo de trabajo y la organización del trabajo.
- Considerar la formación como una inversión y no como un costo, considerar las nuevas formas de organización y el tiempo de trabajo como elementos a negociar, forman parte de uno de los más importantes desafíos que el siglo XXI deberá afrontar.
- En la mayoría de los países europeos, el financiamiento de la formación profesional es el resultado de acuerdos y lógicas de negociación, igual que la gestión intersectorial o sectorial. Existen también infinidad de acuerdos a nivel nacional, regional, local, para la capacitación especializada de los llamados grupos en riesgo.
- Es contradictorio el recorte de presupuestos que se ha generalizado en Europa, ya que todos admitimos la necesidad de una mayor inversión en formación. La CES cree que hay que ser riguroso en el control de los gastos en formación, y exigir el financiamiento con 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.

## **2. EL DIALOGO SOCIAL EUROPEO EN MATERIA DE FORMACION PROFESIONAL**

En Europa 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:

- Conocer nuestras posiciones, convenir autónomamente empresarios y sindicatos y negociar nuestros propios acuerdos.
- Opinar conjuntamente, empresarios y sindicatos, frente a las instituciones europeas para influir en la política comunitaria.
- Arribar a acuerdos de carácter tripartito a nivel europeo.

Los miembros de la CES participan en los siguientes organismos, que tienen una relación directa con la formación profesional:

Comité Paritario	Comités Tripartitos
Comité del Diálogo Social (Grupo Educación-Formación)	Comité Consultivo para la Formación Profesional
(Grupo Mercado del Trabajo)	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 exponerse y que hay un larguísimo camino a recorrer. Efectivamente, el desempeño de las organizaciones empresariales y sindicales europeas está aún lejos de ser el que le corresponde.

Por todo ello es importante que los interlocutores sociales se expresen de manera conjunta, siempre que ello sea posible, frente a las diferentes propuestas de la Comisión Europea y manifiesten cuáles son sus exigencias. Pero a la vez es importante que cada una asuma sus propias responsabilidades y sean capaces de definir, con independencia de la Comisión, Consejo o Parlamento, cuales son los compromisos que están dispuestos a asumir.

Desde enero de 1986, año de comienzo 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 una gran cantidad de temas cruciales para la formación profesional. El último dictamen conjunto fue adoptado el 1 de octubre de 1998 y 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: el compendio "Formación continua; innovación y diferentes prácticas de diálogo social entre los interlocutores sociales", que contiene treinta 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 representaron un buen foro de debate que permitió conocer los diferentes intereses, a veces iguales, a veces complementarios y otras veces contradictorios, entre las organizaciones del Diálogo Social Europeo. Posteriormente, una nueva edición permitió 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 calificaciones 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 cuáles son nuestras posiciones con respecto a cada uno de estos puntos, que hemos definido como cruciales para el desarrollo de la formación profesional en Europa.

Citamos 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 Diálogo Social Europeo. Se trata de cuestiones derivadas de un distinto enfoque de los derechos y obligaciones en el terreno de la formación. En efecto, para los sindicatos la formación no sólo debe responder a las necesidades del mercado, sino que debe responder también a las necesidades de las personas y, por ello, constituye en sí 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 patronales, 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 modo sistemático 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 calificaciones adquiridas.

La CES está convencida de que supone un error el rechazo de los empresarios a seguir por esta vía del acuerdo negociado, puesto que, si bien es una materia compleja y en la cual ambas partes deberían 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 aportará mayores beneficios a las empresas, y éstas deben asumir también sus responsabilidades respecto al desarrollo de la sociedad en su conjunto. Ante la exigencia de una mayor flexibilidad por parte de los empresarios, los sindicatos 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 requiere la motivación y la sensibilización de toda la sociedad, la disponibilidad de medios financieros que hagan posible pasar de las palabras a la práctica, el establecimiento de acuerdos y su tratamiento legislativo para regular el acceso a la educación y a la formación, 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 derechos, la igualdad de oportunidades en el acceso, legislando y reglamentando, y también velando para que sean garantizadas las condiciones de financiación y calidad.

En formación profesional inicial los sindicatos y los empresarios desempeñan también un papel muy importante en el acercamiento mutuo entre la empresa y la escuela. Por ello las tres partes tienen que comprometerse a actuar a la necesidad urgente de modernizar los sistemas actuales de aprendizaje.

Tenemos también un gran cometido, y responsabilidades a compartir, en el terreno de la formación 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 asu-

man su responsabilidad individual para adquirir nuevas calificaciones y nuevas competencias.

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

Para la CES es esencial que se realice un gran esfuerzo en esa dirección y que entre todos seamos capaces de llevar tales propuestas a la práctica, tanto en cada país como en la Unión Europea. La Confederación defiende un aumento sustancial de los recursos existentes, de modo que por lo menos 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 calificaciones 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.

La participación de los trabajadores y de sus representantes es fundamental para identificar las necesidades de formación, así como para negociar y establecer planes de empresa y planes individuales de formación. Por lo tanto, este debe constituir uno de los puntos esenciales del diálogo social a nivel de empresa. De una cosa tenemos certeza: si

todo continúa 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. Habrá una división profunda entre las 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 así el problema del desempleo.

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. ♦