

EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA UNIÓN EUROPEA

HEIKKI SUOMALAINEN

Unión de Confederaciones de Industriales
y Empleadores de Europa (UNICE)

La Unión de Confederaciones de Industriales y Empleadores de Europa (UNICE) es la voz de los negocios en Europa, donde se habla para empresas de todos los tamaños, sobre todas las cuestiones de importancia para los negocios. Está compuesta por 33 federaciones de 25 países y todas ellas tienen militancia voluntaria y acuerdan cooperar con las federaciones hermanas para establecer posiciones comunes basadas en el consenso. Como empleadoras, la cuestión de la formación profesional reviste para ellas una gran relevancia.

El papel de los agentes sociales en la formación profesional

El primer punto a establecer –y desarrollar sucintamente– es que el papel de los agentes sociales con respecto a la formación varía a lo largo de Europa, según las tradiciones y circunstancias nacionales y locales. La compañía social en sí misma es un concepto polifacético en la Unión Europea; por ejemplo, en algunos países, empleadores y sindicatos trabajan juntos, principalmente en el propio ámbito de la empresa o instalación; en otros, el enfoque sectorial es el que domina, trátase de un espacio regional o nacional. En muchos países los agentes sociales tienen algún tipo de diálogo y sus acuerdos tienen validez nacional pero, de nuevo, ello varía si el diálogo es autónomo o tripartito. Asimismo, los diferentes Estados miembros tienen diferentes normativas y

tradiciones en cuanto al peso que los agentes sociales tienen para el equilibrio deseable entre legislación y negociación.

Esa gravitación de los agentes sociales de los Estados miembros en la educación y formación profesional refleja la diversidad de sistemas y estructuras. A lo ancho y largo de Europa, ellos desempeñan un cometido clave en las políticas de definición e implementación en el campo de la formación. Es de vital importancia que los agentes sociales estén plenamente comprometidos en la exacta determinación de esta área y en el cumplimiento de la política acordada, para asegurar que la formación tenga una precisa vinculación con las necesidades del mercado de trabajo. Por ejemplo, en Europa tenemos un problema serio a la hora de proveer vacantes, a raíz de una desigualdad de destrezas entre las existentes y las nuevas que se exigen, puesto que quedan empleos pendientes mientras millones de personas están en paro. Desde que los agentes sociales están más próximos a los progresos en el mercado laboral, su participación es vital en el desarrollo de la política de formación.

Dada la existencia de diferentes sistemas de enseñanza profesional, estamos ante el gran desafío de lograr un entendimiento común entre los países, vale decir, apreciar las implicaciones de las acciones de los agentes sociales para aquéllos, a nivel nacional o local, y asegurar que las decisiones ayuden y no impidan el desarrollo en esta área.

Durante más de una década UNICE ha abordado esas cuestiones, en cuanto al diálogo social sobre educación y formación. Desde el punto de vista del empleador, es una excelente oportunidad para recoger la experiencia de los agentes sociales en su país y someterla a discusión conjunta. Esto es así por tres posibilidades principales:

- Alcanzar el consenso sobre valores comunes entre empleadores y empleados, pero también contribuir al desplazamiento de opinión en el continente a favor de la formación y el aprendizaje a largo plazo.
- Sincronizar innovación y buena práctica en el suministro de formación, así como ratificar que no “reinventamos constantemente la rueda”.
- Construir una relación de confianza y entendimiento entre los agentes sociales, para facilitar la discusión y ofrecer sin reticencias lo que los representantes clave en la formación profesional –empleadores y empleados– consideran necesario para mejorar la capacitación y el funcionamiento de los sectores económicos.

El diálogo social europeo sobre formación profesional encontró su mayor expresión en forma de declaraciones conjuntas. Son documentos no vinculantes, pero sí muy importantes, que establecen dónde está el consenso entre empleadores y empleados, en términos de política y de acción, que permitan perfeccionar la formación profesional. Cuando los agentes sociales vieron el efecto que las declaraciones conjuntas tuvieron sobre el Libro Blanco de Delors “Crecimiento, competitividad y empleo”, pudieron apreciar un alto grado de aceptación de dichas ideas. En este sentido, los agentes sociales cumplen una importante misión en la construcción del consenso que hace posible el progreso. Ha habido ocho declaraciones conjuntas en total, más una que fue adoptada en octubre de 1998, en la fase del programa Leonardo da Vinci para la formación profesional.

Además, los agentes sociales han subrayado la importancia de la búsqueda, hallazgo y propagación de las buenas ideas y prácticas en el campo de la formación profesional, mediante la recopilación de tres compendios de estudios de casos: sobre innovación en prácticas de diálogo social, sobre formación profesional y en formación para mujeres.

Puede ser de mucha mayor utilidad, de acuerdo con nuestra experiencia, trabajar conjuntamente para encontrar soluciones a problemas de importancia para ambas partes.

Desde el punto de vista del empleador, la importancia de la formación está íntimamente ligada a las realidades del mercado y al cambiante mundo laboral. La inversión en formación no es una inversión segura a menos que sea un medio para alcanzar un objetivo. Por consiguiente, para resultar útil la demanda, debe ser conducida la situación de competitividad de la empresa, y la situación de empleo del individuo depende de ello.

Uno de los mayores problemas que enfrenta Europa son los inaceptablemente altos índices de desempleo. El modo de abordar el problema se ha convertido en la principal prioridad de la Unión Europea. Para reflejar esto, el nuevo Tratado de Amsterdam ha instalado mecanismos para desarrollar una estrategia coordinada sobre el empleo y la promoción de una mano de obra especializada, calificada y adaptable. La importancia de la formación fue subrayada en las directrices de empleo que todos los Estados miembros tienen que construir con respecto a sus planes de acción nacionales. Sin embargo, hay varias características de cambio para fijar el contexto al que la formación debe responder.

Tanto empleadores como empleados están obligados a acompañar la acelerada marcha de cambio que caracteriza la economía de la Unión Europea. Dichos cambios están inducidos muy significativamente por la *globalización de la actividad económica* surgida de la supresión de muchas barreras comerciales y de la evolución de los mercados mundiales. Esto se experimenta directamente con el surgimiento de nuevos mercados y la competencia creciente, resultante de la próxima conclusión del mercado interior y el desarrollo de economías basadas en el mercado en Europa Central y del Este. Tales aperturas constituyen oportunidades para las empresas, si éstas son suficientemente aptas para tener éxito.

La apertura de los mercados está íntimamente relacionada con un segundo elemento: *la revolución de la información*. Es difícil exagerar el impacto del avance tecnológico sobre las empresas, que es una respuesta al fortalecimiento de las presiones del mercado para la innovación del producto, con sus complejas consecuencias. La tecnología de la información es uno de los conductores de cambio que por sí mismo revoluciona la velocidad de comunicación e innovación de productos. De nuevo, estos avances constituyen oportunidades para ciertas industrias, que pueden erigirse en maestros en el juego de la tecnología de la información.

Un tercer elemento a considerar es el *cambio fundamental en el perfil del mercado laboral*. Europa tiene una mano de obra envejecida, que hasta la fecha tiene que mantenerse con un nivel alto de destrezas y calificaciones; una afluencia significativa de mujeres que requieren una formación adecuada; y un alto número de desempleados, especialmente entre los jóvenes, que no tienen por lo tanto oportunidad de adquirir capacitación en el propio lugar de trabajo.

Un elemento final que es oportuno destacar consiste en la *competencia creciente respecto del nivel de educación y habilidades de fuera de Europa*. Esto proviene no sólo del mundo industrializado sino también de los países emergentes. Las industrias europeas están experimentando ya un serio problema al no poder llenar vacantes –los también llamados problemas de “desigualdad de habilidades”– cuando hay más de 18 millones de desempleados, es esencial una fuerza de trabajo formada y calificada. Para atraer la inversión, el fracaso, en términos humanos y financieros, para alcanzar las aptitudes requeridas amenaza la capacidad de mantener el paso con nuestros competidores internacionales y trae aparejada la posibilidad de una seria decadencia económica en el futuro.

Cómo conservar una capacitación exitosa

Son cuatro los factores que se debe tener presentes al discutir el desarrollo de la formación. Podría mencionar muchos otros, como la proliferación de micro y pequeñas empresas o, por ejemplo, la creciente sofisticación del consumidor. Son ejemplos de las presiones que se ejercen sobre las empresas, que las obliga a adaptarse a cambiantes circunstancias. Esto significa un alto grado de flexibilidad y versatilidad para sobrevivir y tener éxito:

- Los analistas sugieren que, en el futuro próximo, muchas organizaciones tendrán solamente un pequeño núcleo de empleados permanentes a tiempo completo, trabajando en una oficina convencional. Algunas querrán obtener las nuevas habilidades que necesitan sobre una base contractual, o por la vía de individuos que trabajan en su casa y se comunican mediante ordenadores y módems (teletrabajo); mediante la colaboración de personas con contratos a corto plazo para realizar trabajos específicos, o llevar a cabo proyectos también específicos por poco tiempo. Esos progresos tienen claramente implicaciones arduas para los individuos. Por ejemplo, esto significa más fuerte competencia en el mercado laboral; mayor demanda, por parte de los empleadores, de calificaciones laborales extensas y adaptables; acuerdos sobre horario de trabajo más flexible; y vida laboral de multicarreras.
- El alejamiento de la progresión en carrera lineal suministrado por el empleo de por vida requiere cambios fundamentales en el suministro de educación y formación, si nos enfrentamos a las necesidades del proteico mercado laboral. Los anteriores sistemas de producción tayloristas estimulaban la limitación de competencias. La situación económica actual requiere competencias diferentes y la capacidad de adaptarse a las rápidamente cambiantes condiciones, productos, ideas y relaciones laborales. El concepto de formación de por vida es una respuesta a esta situación y a la imposibilidad de predecir la calificación futura y los requisitos de habilidades. Sin embargo, desde el punto de vista del empleador hay ciertas competencias que serán crecientemente importantes y que se relacionan con la capacidad para funcionar y tener éxito en un medio cambiante. Esto incluye la "competencia profesional" en áreas tales como competencia en cálculo y alfabetización, incluyendo alfabetización informática, habilidad lingüística y una amplia educación básica. Además éstos son los logros académicos y profesionales necesarios que deberían ser reconocidos en términos de calificaciones, así como las destrezas aprendidas informalmente.

- Los empleadores también buscan “aptitud de relación”: en otras palabras, la capacidad para trabajar en organizaciones menos jerarquizadas. Por ejemplo en unidades basadas en equipos. Dichas organizaciones valoran al personal que tiene habilidades de comunicación, de presentación, comprensión del desarrollo del proceso, destrezas de educación y aptitudes de liderazgo.
- Finalmente, la capacidad y la motivación para poner al día y extender las destrezas está encerrada en lo que se podría denominar “competencias de aprendizaje”. Las destrezas según esta categoría son altamente apreciadas en empresas que, por ejemplo, tratan de evolucionar para obtener nuevos mercados, innovar en servicios y productos o usar nuevas tecnologías. Son inapreciables: habilidad para la resolución de problemas, pensamiento empresarial y lateral, adopción de decisiones y una “actitud dinámica”.

Cómo se desarrollan en conjunto esas competencias en los recursos humanos es la gran pregunta que plantea la diversificación en sí misma. Las estructuras de educación tradicionales y el suministro de formación parecen cada vez más inadecuados. Podemos ver en Europa una diversificación de fuentes de suministro, con el crecimiento de organizaciones de formación privadas y consultorías, relaciones más próximas entre escuelas y empresas, formación más flexible e integrada, como la basada en regímenes de alternancia. Claramente, los empleadores no quieren escuelas para que lleguen a ser o permanezcan solo como establecimientos de formación profesional pero, mantener relaciones más próximas entre la comunidad empresarial y las escuelas, liceos y universidades son esenciales para maximizar las probabilidades de que el empleo llegue a surgir de la formación profesional. En cierto sentido, éste es un acontecimiento natural. La formación de por vida requiere la reorganización del proceso educativo que tiene lugar en una variedad de realidades formales e informales, incluyendo a aquéllos niveles educativos, pero también al lugar de trabajo y al hogar. Como resultado, e íntimamente ligado a los cambios en los modelos de carreras, contratos a corto plazo y el mencionado contrato exterior, **el alumno será el núcleo del proceso de formación** y será responsable del conocimiento y las destrezas requeridas.

Para tener éxito en el mercado laboral, la gente necesita estar autorizada a hacer su inversión personal en la formación, en condiciones de horario y de asequibilidad.

Naturalmente, las empresas necesitan continuar invirtiendo en su personal para afrontar los retos que se les plantean a corto y largo plazo. Se

ha sugerido que los individuos han de buscar cada vez más empleo en empresas que suministrarán la base de destreza que maximizará su empleabilidad. Sin embargo, éstas no deberían ser vistas como organizaciones de formación; habría que recordar siempre que las empresas están para vender productos, suministrar servicios y obtener beneficios. Las empresas sólo pueden invertir en formación en la medida en que el interés sea de carácter competitivo.

La atención particular debería enfocarse en las necesidades y los recursos de empresas de pequeño y mediano tamaño. La tendencia hacia unidades de producción más pequeña y la subcontratación ha conducido a un predominio de pequeñas empresas que ya representan 99 % de las europeas y que emplean a 70 % de la mano de obra. La formación en esas circunstancias es estimulante: las compañías más pequeñas tienen menos recursos para planificación, dependen de fuerzas externas para la previsión y tienen una capacidad limitada para brindar formación. Dada la alta tasa de fracaso en los primeros años de estas empresas, la inversión en formación de administración es un elemento que no debería olvidarse en este contexto.

Por todas estas razones hay una necesidad cada vez mayor de estudiar el tema de la financiación de la formación. Es importante rectificar el balance entre la responsabilidad de las empresas para aumentar el nivel de habilidades y la autorización al individuo para dirigir su desarrollo mediante la actualización y la expansión de destrezas a efectos de progresar en su carrera laboral. También se necesita que se otorgue mayor atención a las nuevas vías de distribución de los recursos de formación, y a la posibilidad de asociaciones entre grandes empresas, autoridades locales y las PYME.

Hemos comenzado esbozando las actividades del diálogo social en educación y formación. Sería de interés añadir que la dificultad en el proceso requiere gran compromiso e inversión en él. Resulta un trabajo difícil encontrar consenso entre las dos partes de la industria. En muchos aspectos lo es más que diseñar un modelo de formación de decisión autocrática. Sin embargo, ambas partes tienen un considerable interés en asegurar que la fuerza de trabajo esté en lo posible apropiadamente calificada y pueda adaptarse a los mercados cambiantes y competitivos; aun cuando no se acuerde siempre la acción correcta que haya que tomar, al menos habrá un entendimiento mejor de las diferentes perspectivas. Y, tal vez, los agentes sociales puedan ser el sostén que ayude a que se realice la inversión adecuada en el momento correcto y del modo apropiado, para el bien del individuo, las empresas y la economía. ♦