

A large, faint, light-blue stylized profile of a person's head, facing left, with decorative swirls and lines representing hair or thought. It is set against a dark blue background with a globe-like pattern.

Formarse para el empleo

**Segundo informe sobre la política
de formación profesional en Europa**

ES

Resumen Ejecutivo



Formarse para el empleo

Segundo informe sobre la política
de formación profesional en Europa

Resumen Ejecutivo

Steve Bainbridge
Julie Murray
Tim Harrison
Terry Ward

Puede obtenerse información sobre la Unión Europea a través del servidor Europa en la siguiente dirección de Internet: <http://europa.eu.int>

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo:
Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

ISBN 92-896-0143-4

© Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2002
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

*Designed by Colibri Ltd. – Greece
Printed in Belgium*

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) es el organismo de referencia de la UE para asuntos de formación profesional. Ofrece informaciones y análisis sobre los sistemas, las políticas, la investigación y la práctica de la FP. El Centro fue creado en 1975 en virtud del Reglamento (CEE) n° 337/75 del Consejo.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Dirección Postal:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20

Correo electrónico: info@cedefop.eu.int
Espacio internet informativo: www.cedefop.eu.int
Espacio internet interactivo: www.trainingvillage.gr

Steve Bainbridge, Julie Murray (*Cedefop*)
Tim Harrison, Terry Ward (*Alphametrics*)

Editado por: Cedefop
Steve Bainbridge, Julie Murray
Responsables de proyecto

Publicado bajo la responsabilidad de:
Johan van Rens, *Director*
Stavros Stavrou, *Subdirector*

Índice

1. 1. Resumen ejecutivo	3
1.1. Introducción	3
1.2. El marco político europeo de formación profesional	4
1.3. Formarse para el empleo: análisis del mercado de trabajo	7
1.3.1. La participación en la formación profesional	7
1.3.2. Igualdad de oportunidades e inclusión social	11
1.3.2.1. Reducir la cifra de jóvenes con cualificaciones educativas inadecuadas	11
1.3.2.2. Igualdad de oportunidades	12
1.3.2.3. Reducir el índice de jubilación anticipada entre trabajadores de edad	13
1.3.2.4. Incorporar a los grupos desfavorecidos a la población activa	14
1.4. Reducir los déficit de capacidades	14
1.4.1. Incrementar los niveles educativos	14
1.4.2. Futuras necesidades de mano de obra para 2010	16
1.5. Mejorar la formación profesional en los Estados Miembros	18
1.6. Conclusiones	19
Referencias	23

1. Resumen ejecutivo

1.1. Introducción

Para el año 2010, los europeos vivirán en la economía más competitiva, dinámica y cognitiva del mundo, contarán con más y mejores empleos y con un grado superior de cohesión social.

Al menos este es el objetivo estratégico definido para la Unión Europea por los Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados Miembros reunidos en el Consejo Europeo de Lisboa celebrado en marzo de 2000. El Consejo Europeo convino en aquel entonces un plan para la consecución de dicho objetivo estratégico, en el que se plantean metas, se movilizan y asignan recursos y se fija un calendario claro. La formación para el empleo, por medio de una enseñanza y formación de mejor calidad, forma una parte central de dicho plan. Existe una relación evidente entre los niveles educativos y formativos y las perspectivas de empleo, por lo que se ha creado un *marco político europeo* para la formación profesional con el fin de mejorar sistemas, facilitar el acceso a la formación e incrementar los niveles de capacidades.

La consecución de dicho objetivo es una posibilidad auténtica para Europa, pero esto a su vez requiere prestar mayor urgencia a las reformas de la enseñanza y la formación en curso actualmente en los Estados Miembros.

Este es el mensaje central del presente informe, que examina la formación profesional y sus vínculos con la enseñanza general y la formación permanente. Su objetivo es impulsar el debate para el desarrollo y la reforma de la política de formación profesional europea.

Una característica importante del marco político acordado es el método abierto de coordinación: se trata de un procedimiento informativo que recurre a determinados indicadores para supervisar el progreso alcanzado, a intercambios de información y de experiencias y a la revisión por expertos de las intervenciones en los Estados Miembros. Incorpora una competición entre Estados Miembros en cuanto a políticas y prácticas educativas y formativas, al impulsar a cada país a actuar en aquellas áreas rezagadas en comparación con otros.

La temática del marco político europeo no es nueva: el Libro Blanco de la Comisión Europea «Crecimiento, competitividad y empleo» ya incluía en 1993 elementos similares. Se han logrado sin duda progresos, pero los análisis del mercado de trabajo de la UE indican la necesidad de acelerar las reformas si

se pretende conseguir el objetivo estratégico, entre otras cosas porque:

- en promedio, casi un 40% de la población entre 25 y 64 años en la UE no disponía en 2001 de cualificaciones superiores a las de la escolaridad obligatoria. La proporción equivale a más de 75 millones de personas, cifra bastante superior a la población de Francia, Italia o el Reino Unido;
- también en 2001, cerca del 45% de los jóvenes entre 19 y 22 años de la UE no recibía tipo alguno de educación general o formación.
- aproximadamente un 34% de las mujeres entre 25 y 54 años no poseía en dicho año cualificaciones superiores a las de la escolaridad obligatoria. Ello perjudica a sus perspectivas de trabajo, puesto que el 83% de las mujeres entre 25 y 54 años con cualificaciones de enseñanza superior (educación terciaria) tenían empleo en 2001, en comparación con el 49% de empleadas entre las mujeres de cualificación escolar básica;
- en promedio para la UE, las mujeres dan lugar a menos del 20% de las matrículas en cursos de informática de nivel universitario; las cifras son similares para formaciones técnicas. Paralelamente, los hombres tan sólo generan la cuarta parte de los matriculados en las vías formativas de salud y ciencias sociales;
- en promedio para la UE, menos de la mitad de las personas con más de 55 años están empleadas;
- la mayoría de los nuevos empleos que surgirán entre la fecha actual y 2010 corresponderá a servicios avanzados, profesiones de gestión y profesiones técnicas, pero se mantendrá una demanda importante de personas de bajo nivel de cualificación en los servicios y la manufactura. Si continúan las tendencias presentes, los déficit futuros de mano de obra serán tan agudos para el extremo inferior de la gama de capacidades como para el superior.

A pesar de los fuertes desafíos por resolver, el marco político creado y el «método abierto de coordinación» que debe supervisar su aplicación proporcionan un claro impulso y reflejan una fuerte determinación política para llevar a cabo los cambios necesarios.

1.2. El marco político europeo de formación profesional

El Consejo Europeo de Lisboa fijó los ámbitos prioritarios y las cotas de referencia («puntos de referencia») para la consecución del objetivo estratégico. Las reuniones del Consejo Europeo de Estocolmo (marzo de 2001) y Barcelona (marzo de 2002) y sus correspondientes modificaciones a

las directrices de la estrategia europea para el empleo generaron a continuación una clara lista de prioridades políticas. Esta lista («agenda») no se centra sólo en la enseñanza y la formación: su característica más importante consiste en reunir y supeditar diversos objetivos políticos, como la política social y de empleo, la infraestructura de tecnologías de la información y la comunicación o la investigación, a un único objetivo estratégico global. Con todo, la temática educativa y formativa es uno de sus constituyentes esenciales, y se han adoptado como meta diversas cotas básicas de referencia (véase Cuadro 1) para adaptar los sistemas educativos y formativos a las necesidades de la sociedad del conocimiento y generar mayores índices de empleo y puestos de trabajo con mejor calidad.

Cuadro 1: **Hacia 2010: algunas metas clave**

- incrementar el índice medio del empleo en la UE desde el 61% hasta cifras lo más cerca posible al 70% para el año 2010 (67% para 2005);
- incrementar la cifra de mujeres empleadas, desde la media del 51% a más del 60% en 2010;
- incrementar hasta el 50% el índice medio del empleo en la UE para hombres y mujeres de 55 a 64 años;
- hacer descender en 2010 el índice medio de abandonos escolares en la UE al 10% o menos;
- reducir hasta 2010 el desequilibrio por sexos entre los licenciados de matemáticas, ciencias y tecnología, e incrementar la cifra total de licenciados, como mínimo en un 15%;
- en 2010, lograr una participación media en la formación permanente dentro de la UE de al menos un 12,5% de la población activa adulta (entre 25 y 64 años);
- alcanzar hasta 2010 un porcentaje mínimo del 85% entre jóvenes de 22 años con titulación de enseñanza secundaria superior;
- incrementar decisivamente la inversión anual per cápita en recursos humanos;
- acordar objetivos de futuro concretos para los sistemas de enseñanza y formación;
- elaborar un marco europeo que permita definir las nuevas capacidades profesionales básicas que debe proporcionar la formación permanente;
- definir medios para fomentar la movilidad de estudiantes, maestros y personal formador, e investigadores;
- mejorar la empleabilidad y reducir los déficit de capacidades;
- incrementar el empleo en el sector de servicios.

Una serie de iniciativas subsiguientes al Consejo de Lisboa -que acabaron convirtiéndose en el marco político europeo para la formación profesional- fueron esbozando la forma en que los diversos sistemas precisan adaptarse para cumplir este objetivo. Los principales temas políticos del marco pueden enumerarse de esta manera: desarrollo de la formación permanente (incluyendo el acceso a la formación), objetivos concretos de futuro para los sistemas de enseñanza y formación, fomento de la movilidad, desarrollo de la formación electrónica, e intensificación de la cooperación.

Con el desarrollo de la formación permanente⁽¹⁾ se pretende mejorar el funcionamiento de los sistemas de formación profesional y -a través de los vínculos con la estrategia europea del empleo- la contribución de éstos al incremento de los índices de empleo. Las iniciativas en favor de la movilidad consideran el uso de ésta como herramienta formativa y formas para responder al déficit de capacidades mediante una mayor movilidad geográfica y ocupacional. Los objetivos de futuro concretos y la formación por vía electrónica intentan mejorar los sistemas de enseñanza y formación y sus respectivos contenidos. La cooperación en formación profesional entre los diversos Estados Miembros se ha intensificado conforme a las líneas marcadas por el «proceso Brujas-Copenhague», que afianzan el método abierto de coordinación. La Comisión Europea está considerando también posibilidades para que la próxima generación de programas europeos sobre educación, formación y jóvenes, cuyo inicio se ha previsto para 2007, contribuya a la realización de este marco político.

Los agentes sociales complementan este marco político europeo para la formación profesional de múltiples maneras: a escala europea, han convenido su propio marco de acciones para el desarrollo permanente de las competencias y las cualificaciones, que abarca cuatro ámbitos clave de intervenciones prioritarias. Este marco de acciones va destinado básicamente a su vez a los agentes sociales de las diversas escalas (europea, sectorial, nacional, en la empresa). Su realización y seguimiento son independientes del Consejo Europeo, lo que refleja la mayor autonomía del diálogo social de alcance europeo.

La formación profesional es tema prioritario dentro de la agenda política de los agentes sociales. El diálogo social sectorial europeo ya ha definido perfiles profesionales, desarrollado nuevas cualificaciones, promovido la movilidad e intentado mejorar la categoría de algunas profesiones en diversos sectores. Dentro de las empresas europeas, son cada vez más los comités de empresa que incluyen temas de formación profesional en sus

(1) También llamada en diferentes textos institucionales «aprendizaje permanente» y «educación permanente», ndt

deliberaciones, aun cuando no exista obligación legal de hacerlo. Los distintos diálogos entre agentes sociales de los Estados Miembros son esenciales, pues la responsabilidad primaria de la formación profesional sigue reposando en las instituciones nacionales. Aunque las estructuras nacionales difieran, los agentes sociales colaboran estrechamente en todos los Estados Miembros en el desarrollo de políticas, currículos y cualificaciones, a través de deliberaciones bipartitarias y foros tripartitarios (empresarios-trabajadores-gobierno). Además, la agenda política de los agentes sociales incluye la supervisión de resultados y productos de estas intervenciones.

El Cuadro 2 sintetiza los diversos temas del marco político europeo para la formación profesional y el marco de acciones de los agentes sociales. Como ilustra el cuadro, muchas de estas intervenciones no son nuevas. El Libro Blanco de 1993 «Crecimiento, competitividad y empleo» ya preveía iniciativas semejantes, y un mecanismo de información fue decidido ya en 1994 por el Consejo Europeo de Essen.

Ello no significa que este marco político sea irrelevante, o que no se hayan registrado progresos: los niveles educativos y la participación general en los sistemas de formación profesional están aumentando. Pero se acentúa la necesidad de acelerar las reformas en curso dentro de los Estados Miembros. Europa sólo dispone de siete años para conseguir el objetivo estratégico que se ha autoimpuesto, y -como revelan los análisis del mercado de trabajo- falta aún mucho por hacer para convertir en realidad el marco político europeo decidido.

1.3. Formarse para el empleo: análisis del mercado de trabajo

El Consejo Europeo ha decidido un aumento en los índices de empleo hasta el año de 2010, e impuesto metas para lograrlo. El éxito de la empresa dependerá hasta cierto punto de las capacidades presentes en la mano de obra europea. El análisis que este informe incluye muestra la fuerte relación existente entre niveles educativos y perspectivas de empleo, por lo que - como muestra el Cuadro 1- se han propuesto también metas de referencia educativas y formativas como complemento a las metas progresivas de los índices del empleo.

1.3.1. La participación en la formación profesional

Para incrementar los niveles educativos en la UE, todos los Estados Miembros favorecen que los jóvenes permanezcan más tiempo dentro de los sistemas educativos o formativos. La participación en la enseñanza general

Cuadro 2: Elementos esenciales del marco político europeo para la educación, la formación y la formación permanente

Acciones de los agentes sociales	Estrategia europea del empleo	Defectos de los sistemas de enseñanza y formación en 1993	Formación permanente
<ul style="list-style-type: none"> • detectar y anticipar necesidades de competencias y cualificaciones; • reconocer y validar competencias y cualificaciones; • información, apoyo, asesoramiento; • recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> • medidas activas y preventivas para parados e inactivos; • promover la creación de empleos impulsando el espíritu empresarial; • fomentar el cambio y promover la adaptabilidad en el trabajo; • más y mejores inversiones en capital humano y estrategias de formación permanente, • incrementar la oferta de mano de obra y promover la actividad laboral entre personas mayores; • igualdad entre los sexos • integrar y combatir la discriminación contra personas desfavorecidas en el mercado de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • déficit de capacidades en ciencia y tecnología; • cifra bastante elevada de jóvenes europeos que abandonan la escuela sin formación básica (lo que a su vez contribuye a la exclusión social); • desarrollo inadecuado de los sistemas de formación continua y su acceso; • inexistencia de un auténtico mercado europeo de capacidades profesionales para capacidades y cualificaciones; e • inexistencia de oportunidades de formación abierta y a distancia. 	<ul style="list-style-type: none"> • promover la formación permanente mediante objetivos de mayor inversión en recursos humanos e iniciativas para estimular la inversión privada en formación; • promover la formación en el puesto de trabajo • mejorar la educación y formación de maestros y formadores; • fomentar medidas destinadas a validar resultados formativos con el fin de crear puentes entre aprendizajes formales, informales y no formales; • desarrollar sistemas de información, orientación y asesoramiento específicos y selectivos; • mejorar la participación en la formación permanente.

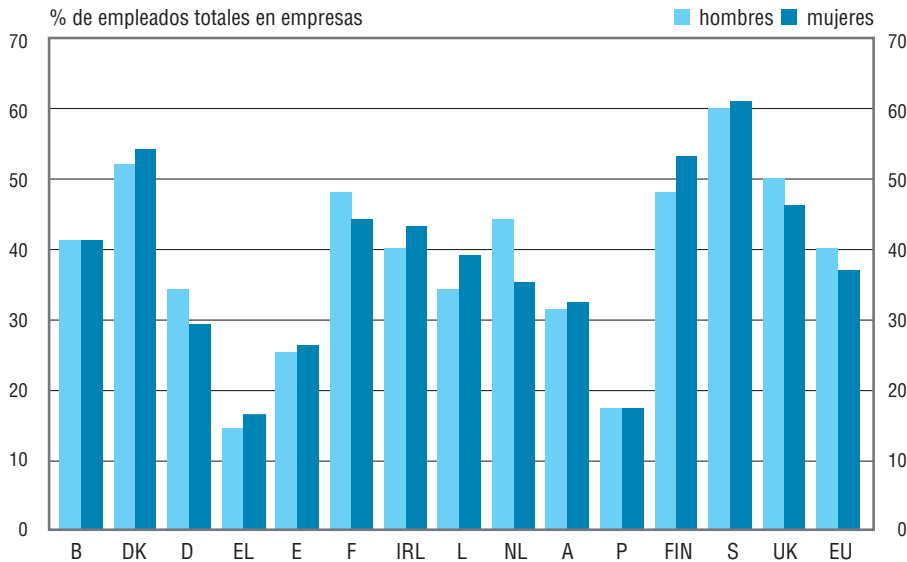
Objetivos concretos de futuro (la numeración se corresponde con las conclusiones del Consejo)	Intensificar la cooperación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Incrementar la calidad y eficacia de los sistemas de enseñanza y formación en la UE <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Mejorar la educación y formación de maestros y formadores; 1.2 Desarrollar capacidades profesionales para la sociedad del conocimiento 1.3 Asegurar acceso a las TIC para toda persona 1.4 Mejorar la matriculación en estudios científicos y técnicos 1.5 Optimizar el uso de los recursos 2. Promover el acceso de todos a la educación y formación <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Entornos de formación abierta 2.2 Prestar mayor atractivo a la formación 2.3 Apoyar la participación ciudadana activa, la igualdad de oportunidades y la cohesión social 3. Abrir los sistemas de enseñanza y formación al mundo exterior <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Consolidar los vínculos con la vida activa, la investigación y la sociedad en general 3.2 Desarrollar el espíritu empresarial 3.3 Mejorar la formación en idiomas 3.4 Incrementar la movilidad y los intercambios 3.5 Intensificar la cooperación europea 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la dimensión europea mediante la movilidad, las asociaciones y otras iniciativas transnacionales; • Mejorar la transparencia, la información y la orientación: <ol style="list-style-type: none"> (a) mejorar la transparencia racionalizando herramientas e integrando instrumentos en un marco único. (b) intensificar las políticas, los sistemas y las prácticas que apoyan la información, la orientación y el asesoramiento. • Reconocer competencias y cualificaciones, incluyendo un programa de transferencia de créditos entre diversas formaciones: <ol style="list-style-type: none"> (a) estudiar principios comunes de certificación de cualificaciones y un sistema de transferencia de créditos para la formación profesional; (b) apoyar el desarrollo de cualificaciones y competencias a escala sectorial, especialmente entre los agentes sociales; (c) desarrollar principios comunes para validar aprendizajes no formales e informales, a fin de garantizar una mayor compatibilidad; • Estimular a los Estados Miembros a mejorar sus respectivos sistemas de garantía de la calidad a través del intercambios de modelos y métodos: <ol style="list-style-type: none"> (a) promover la cooperación en cuanto a garantía de la calidad, por medio de un intercambio de modelos, métodos y criterios comunes; (b) prestar atención a las necesidades formativas de maestros y formadores dentro de todos los tipos de formación profesional.

o en la formación profesional inicial tras la escolaridad obligatoria es elevada dentro de la UE, al menos hasta la edad de 18 años, y poco a poco se incrementa aún más. En la UE, un 85% de los jóvenes entre 16 y 18 años se encontraban en 2001 matriculados en una vía educativa o formativa secundaria superior o postsecundaria preparatoria de la enseñanza superior.

En las vías educativas o formativas posteriores a la escolaridad obligatoria participan más mujeres que hombres, que sin embargo estudian programas distintos: de 1999 a 2000 se registran cuatro veces más hombres que mujeres matriculados en informática, y cifras casi iguales para las carreras técnicas. Para contrarrestar esta situación e insistir en las capacidades TIC dentro de los futuros objetivos de los sistemas educativos y formativos, el marco político que nos ocupa incluye la meta de reducir las diferencias entre sexos para los estudios de ciencias, matemáticas y tecnología. En el polo opuesto, casi tres veces más mujeres que hombres asistieron a programas de sanidad, ciencias sociales o enseñanza, que también se consideran áreas de futuro crecimiento en el empleo.

La cota de referencia para estimular la formación permanente se ha definido como el incremento en la participación de adultos en dicha formación desde el promedio comunitario actual del 10% hasta alcanzar un 12,5% en 2010. El marco político pone de relieve la importancia de formarse en el puesto de trabajo como parte de la formación permanente. Sin embargo, los datos recogidos sugieren que una vez que los jóvenes acceden al mercado de trabajo y comienzan a trabajar, una proporción significativa abandona definitivamente toda formación. En 2001, cerca del 65% de los jóvenes de la UE entre 19 y 22 años y más del 80% de aquellos de 23 y 24 años de edad con empleo no recibían ningún tipo de educación o formación. Según la encuesta sobre formación profesional continua (EFPC), algo menos del 40% de los hombres y mujeres con empleo dentro de la UE participó en una formación profesional en 1999 en los sectores analizados (que no incluían educación, sanidad, servicios sociales y comunitarios ni agricultura) (Gráfico 1). Los datos recogidos sugieren asimismo que muy pocas personas obtienen una cualificación superior tras cumplir la treintena.

Gráfico 1: Participación de hombres y mujeres en la formación continua



Esta proporción bastante baja de personas con empleo que reciben formación respalda por tanto las conclusiones de la Comunicación de la Comisión Europea «Invertir eficazmente en educación y formación», donde se juzga insuficiente la financiación privada que empresas y ciudadanos destinan a posibilidades educativas y formativas.

1.3.2. Igualdad de oportunidades e inclusión social

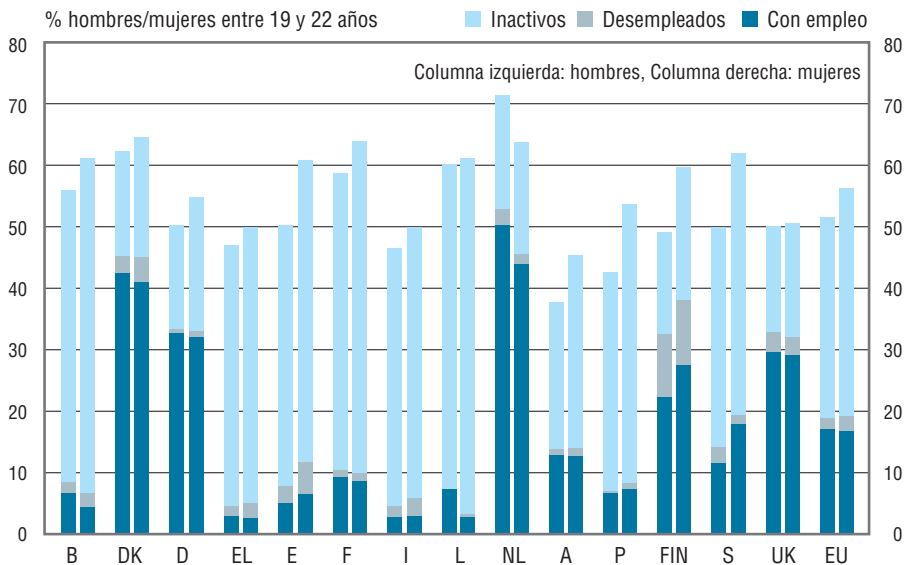
El empleo y la cohesión social elevados dependen en buena medida de generar más trabajo para cuatro franjas demográficas fundamentales: los jóvenes de escasa cualificación; las mujeres en plena edad activa; las personas de edad; y los desfavorecidos en el mercado de trabajo. Las perspectivas de empleo de estos grupos están supeditadas hasta cierto punto a su respectivo acceso a la educación y formación y a la obtención de las capacidades que precisan.

1.3.2.1. Reducir la cifra de jóvenes con cualificaciones educativas inadecuadas

El marco político fija la meta de reducir hasta 2010 la cifra de los jóvenes entre 18 y 24 años que no asisten a vías educativas o formativas. A pesar

del continuo incremento en el número de jóvenes que continúan estudios más allá de la escolaridad obligatoria, en el 2001 y cerca de un 45% de la población joven de la UE entre 19 y 22 años de edad, y dos terceras partes de los jóvenes de 23 y 24 años, no asistían a curso alguno de enseñanza o formación. En la mayoría de los países, el índice de abandonos escolares es mucho mayor entre muchachos que entre muchachas. Por contraste, mientras que la mayoría de los varones entre 19 y 22 años de bajo nivel educativo y que no recibía formación tenían trabajo, la mitad de las mujeres de esa edad no tenía empleo y ni siquiera se contaba entre la población activa (Gráfico 2).

Gráfico 2: Asistencia de hombres y mujeres entre 19 y 22 años a enseñanza o formación, desglosada según la situación de empleo

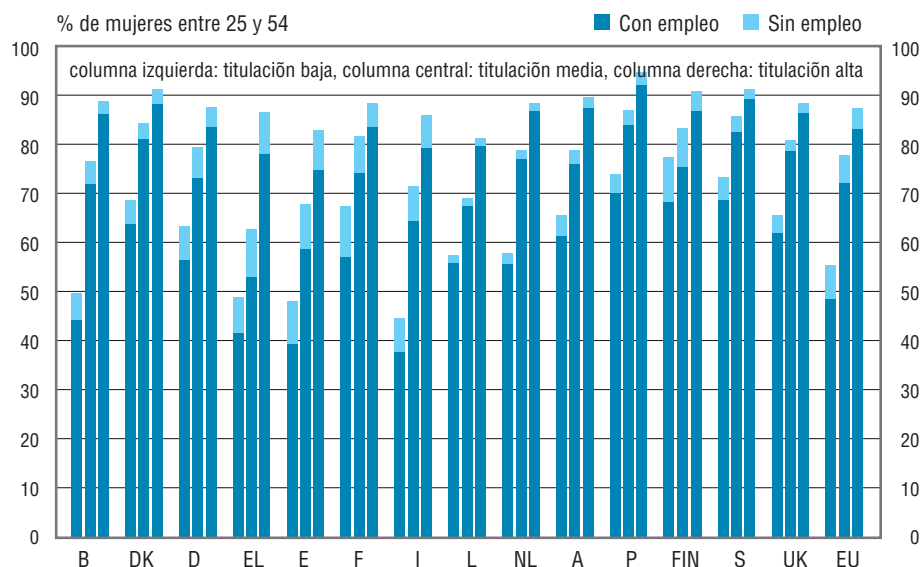


1.3.2.2. Igualdad de oportunidades

El aumento en la cifra de mujeres que trabajan es la característica más pronunciada en la evolución del mercado de trabajo UE durante los últimos decenios. El objetivo del Consejo Europeo consiste en incrementar el índice de empleo femenino desde su cota actual del 52% hasta al menos un 60%. Aunque no sea el único factor que explica el hecho de encontrar trabajo, existe una fuerte vinculación entre los niveles educativos y las perspectivas

de empleo femeninas. Dentro de la UE, sólo un 50% de las mujeres con simple titulación de escolaridad básica tenía trabajo en 2001, lo que puede compararse con el 80% que se registra entre las mujeres de titulación superior (Gráfico 3). Los Estados Miembros afrontan el desafío de garantizar un acceso al mercado de trabajo y a la formación para las mujeres de bajo nivel educativo.

Gráfico 3: Las mujeres entre 25 y 54 años dentro de la población activa, desglosadas por niveles educativos



1.3.2.3. Reducir el índice de jubilación anticipada entre trabajadores de edad

Las tendencias demográficas generan un incremento importante en la cifra de personas de más de 50 años, pero un número creciente de éstas abandona la población activa antes de llegar a la edad oficial de retiro. En 2001, menos de la mitad de los hombres entre 55 y 64 y menos de una cuarta parte de las mujeres se hallaban en situación de empleo. Con el fin de invertir esta tendencia, el Consejo Europeo se ha fijado el objetivo de aumentar el índice de empleo entre las personas entre 55 y 64 años hasta el 50% para la fecha de 2010.

El hecho de que muchos de los que se retiran anticipadamente de la población presenten bajos niveles educativos sugiere una falta de

oportunidades laborales en los campos de sus capacidades profesionales. Sólo cerca del 40% de los hombres y un 20 % de las mujeres entre 55 y 64 años con titulación de escolaridad básica tenía trabajo en 2001. Esta situación se debe en buena parte al limitado acceso de los trabajadores de edad a las posibilidades formativas. Los datos recogidos muestran que la participación en la formación continua disminuye marcadamente con la edad en todos los Estados Miembros. Los hombres y las mujeres entre 50 años y la edad de jubilación tienen por término medio una probabilidad de recibir formación que equivale aproximadamente a la mitad de la observada para personas entre 30 y 40.

1.3.2.4. *Incorporar a los grupos desfavorecidos a la población activa*

Apenas existe información sobre las dificultades que afrontan las franjas desfavorecidas de la población (por discapacidad, discriminación o problemas sociales), ni cifras correspondientes. Los datos recogidos muestran que los índices de empleo en estos grupos son muy inferiores -y el índice de paro muy superior- al de otras personas, incluso teniendo en cuenta que su nivel educativo es generalmente inferior.

Por ejemplo, se calcula que existen más de 37 millones de personas -una de cada diez en los 15 Estados Miembros- afectadas por una discapacidad. Sin embargo, su probabilidad de encontrar un empleo no resulta menor, pero incluso cuando lo tienen su índice de asistencia a la formación continua será inferior. Las personas sin impedimentos físicos parecen disfrutar de una probabilidad doble de recibir enseñanza o formación que los trabajadores con discapacidad.

1.4. Reducir los déficit de capacidades

Las transformaciones estructurales dentro de la economía de la UE, que favorecen los empleos más cognitivos y los sectores basados en el conocimiento, hacen necesario un incremento generalizado de niveles educativos y capacidades profesionales entre la población activa, con el fin de alcanzar las metas impuestas a los índices del empleo.

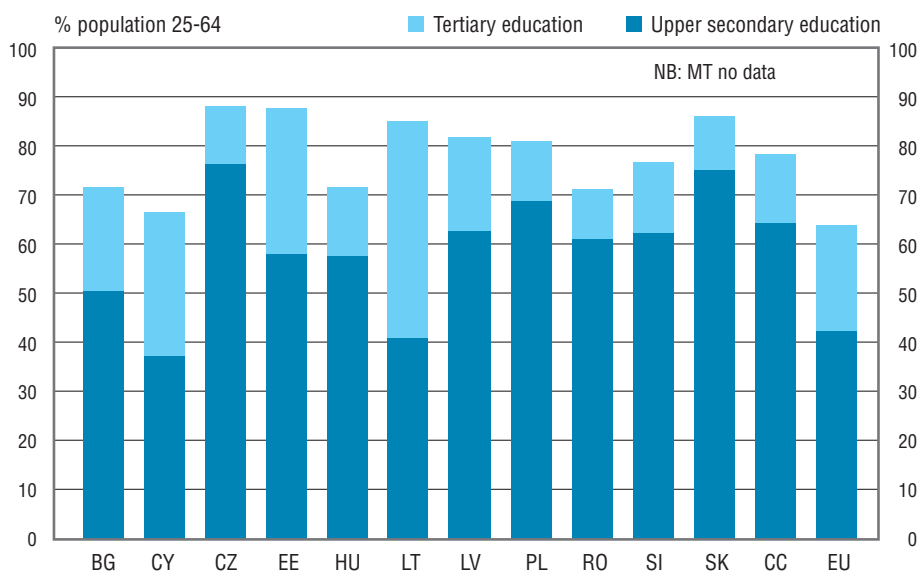
1.4.1. Incrementar los niveles educativos

Todos los Estados Miembros han asistido en los últimos decenios a un incremento en sus niveles educativos, ya que los jóvenes prolongan su educación o formación más allá de la escolaridad obligatoria. No existen hasta la fecha datos consistentes para medir este incremento de niveles

educativos, pero si comparamos los niveles de las generaciones sucesivas observaremos cifras mayores de títulos de secundaria superior o de enseñanza superior entre los grupos jóvenes. Sin embargo, y a pesar de este incremento, el nivel educativo medio de la UE es aún inferior al de algunos de sus futuros Estados Miembros (Gráfico 4).

Resulta difícil evaluar si los índices actuales de incremento permitirán a la UE cumplir la meta propuesta de aumentar hasta alcanzar el 85% en 2010 la proporción de jóvenes de 22 años con una titulación mínima de enseñanza secundaria superior. Un problema es que el ascenso de los niveles educativos se concentra entre los jóvenes, mientras que los cambios demográficos hacen bajar la cifra de éstos que acceden al mercado de trabajo. Se deduce por tanto que los Estados Miembros no podrán basarse exclusivamente en los jóvenes que se forman dentro de los sistemas regulares de enseñanza para alcanzar la meta propuesta. La sección 1.3.1 muestra que la participación en enseñanza y formación de las personas con empleo y más de 20 años es bastante baja. Además, la formación para las personas con trabajo suele ser muy específica para éste, y no conduce a una cualificación formal. Ello pone de relieve la necesidad de abrir los sistemas y promover una formación en el trabajo conducente a cualificaciones formales.

Gráfico 4: Niveles educativos de la población entre 25 y 64 años en los países candidatos, 2002



1.4.2. Futuras necesidades de mano de obra para 2010

La tendencia a favor de mayores niveles educativos ha ido acompañada por un claro desplazamiento del empleo desde los sectores agrario y manufacturero hacia los de servicios, y hacia profesiones que requieren capacidades más intelectuales que físicas. Un análisis del incremento de las futuras necesidades de mano de obra hasta 2010, extrapoladas de las tendencias actuales, muestra que la creación neta de empleos será en su mayoría para profesiones de alta cualificación (Gráfico 5).

Los servicios, que ya generan más de las dos terceras partes de los empleos en la UE, continuarán siendo la fuente principal de incremento del empleo entre hoy y 2010. Por ejemplo, el aumento en los servicios se produce en los sectores más avanzados de éstos, particularmente las actividades empresariales y los servicios comunales como la sanidad y la educación, que en conjunto han generado el 60% de la creación neta de empleos en la UE en la segunda mitad del decenio de 1990. El incremento principal del empleo se producirá probablemente en estos sectores, particularmente para gerentes/directivos, profesiones liberales y técnicas.

Aun cuando la mayoría del incremento neto del empleo se concentrará probablemente en trabajos de alto nivel, seguirá existiendo una demanda de personal escasamente cualificado. A pesar de la transformación permanente hacia empleos más cognitivos, la mayoría de los que trabajen en 2010 -si se confirman las tendencias actuales- seguirá haciéndolo en empleos que requieren bajos niveles educativos. En 2001 la mitad del empleo de la UE se componía de trabajos manuales, ventas y servicios. Hacia 2010, esta proporción probablemente habrá descendido tan sólo al 45%. Ello no significa que las personas que ocupan estos empleos no requieran formación: sucederá más bien que la transformación en la estructura de la economía exigirá a las personas cambiar de empleo, de sector, o de ambos, lo que acarreará la necesidad de incorporar nuevas capacidades profesionales y de acceder a la formación exigida.

Si las tendencias actuales prosiguen, los déficit de mano de obra en años futuros pueden ser tan agudos para el último escalón de la gama de capacidades como para el extremo superior, en el que tiende a centrarse la intervención política. Los Estados Miembros ya han señalado la escasez de trabajadores en profesiones técnicas y artesanales. La necesidad de proporcionar formación en estas capacidades no es menos importante que la de garantizar un número suficiente de personas con destrezas en TIC.

La ampliación de la UE supone otro desafío de importancia: el objetivo estratégico decidido en Lisboa para una Europa compuesta por 15 Estados Miembros deberá cumplirse en 2010 para una Europa de al menos 25

países. Y muchos de los futuros Estados Miembros poseen hoy índices de empleo inferiores al promedio de la UE (Gráfico 6).

Gráfico 5: Incremento del empleo, por niveles educativos 2001-2010

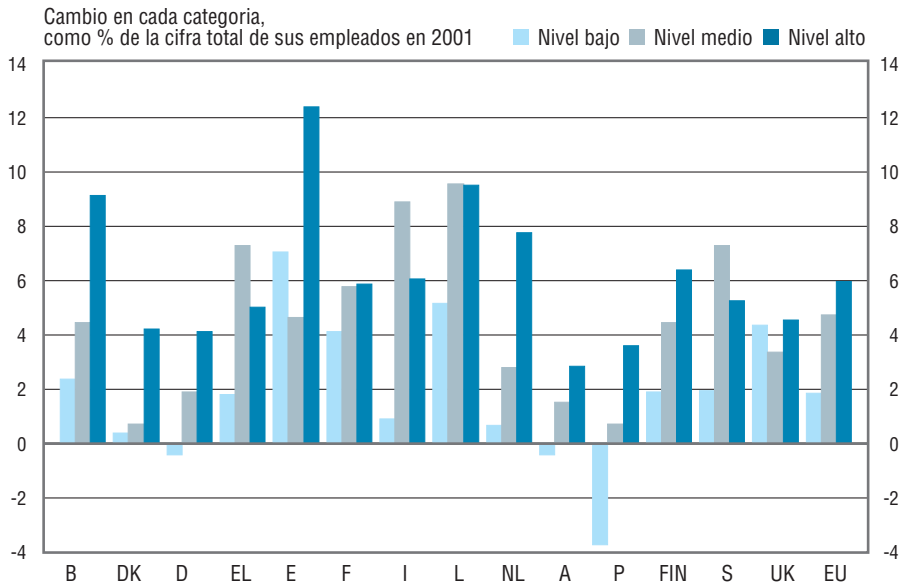
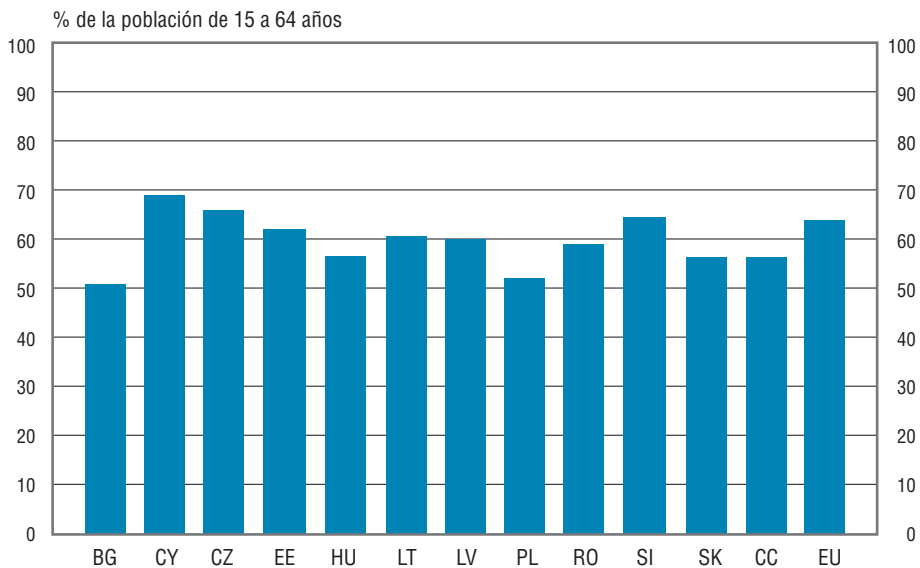


Gráfico 6: Índices de empleo (de 15 a 64 años) de los países candidatos, 2002



1.5. Mejorar la formación profesional en los Estados Miembros

Los Estados Miembros, responsables únicos de la organización y contenidos de sus respectivos sistemas de formación profesional, iniciaron la reforma de éstos en la década de 1990. Cada uno de sus métodos de reforma particulares refleja la correspondiente naturaleza de cada sistema nacional de FP. El valor del marco político europeo es que recoge prioridades comunes y proporciona un punto de referencia para orientar y medir el progreso alcanzado. Los Estados Miembros se encuentran en fases de reforma diferentes: algunos han avanzado ya considerablemente pero otros requieren aún mayores esfuerzos, como ha señalado la Comisión Europea en su «Evaluación de efectos de la estrategia del empleo». Podemos sintetizar algunas tendencias comunes de las políticas en los Estados Miembros en los siguientes objetivos:

- mejorar la calidad de los sistemas educativos y formativos: transformar estructuras y procesos y proporcionar una formación mejor a maestros y formadores;
- adaptar más la enseñanza y la formación a las necesidades del mercado de trabajo: acentuar los aspectos profesionales en los programas de estudios de numerosos países y establecer una cooperación más estrecha entre instituciones educativas y el sector empresarial, a fin de satisfacer las necesidades de los mercados de trabajo locales o regionales;
- impartir capacidades básicas en TIC para corresponder a la importancia que cobra la sociedad del conocimiento, e insistir particularmente en los grupos sociales más vulnerables;
- fomentar la formación a escala individual o de la empresa, mediante incentivos de financiación;
- incrementar el reconocimiento de aprendizajes formales y no formales, lo que implica necesariamente crear algún sistema de reconocimiento o validación de formaciones y experiencias de carácter no formal;
- incrementar la transparencia de las cualificaciones profesionales y mejorar las oportunidades de movilidad para las personas en fase de formación.

Los agentes sociales apoyan estas reformas y han firmado acuerdos con los gobiernos de diversos Estados Miembros. Con este trasfondo, algunos Estados Miembros han instaurado medidas dedicadas a aquellas franjas de la población activa que precisan una mayor integración en el mercado de trabajo si se quiere conseguir las metas previstas para los índices de empleo.

Con el fin de reducir la cifra de personas que abandonan el sistema educativo con cualificaciones inadecuadas, algunos Estados Miembros -por

ejemplo, Bélgica e Italia- han tomado medidas para garantizar que todos los jóvenes de 16 a 18 años emprendan algún tipo de educación o formación. Otros países, como Alemania y Grecia, ofrecen una segunda oportunidad para que quienes abandonan prematuramente la escuela retomen su educación. Con el fin de animar a las mujeres a acceder al mercado de trabajo y mejorar sus perspectivas de empleo, son muchos los Estados Miembros (Austria, Dinamarca, España, Finlandia, Italia y Portugal) que utilizan la formación profesional para combatir la segregación ocupacional por sexos y motivar a las mujeres a incorporarse a profesiones con predominio masculino. Finlandia, por su parte, ha tomado la iniciativa de fomentar el acceso de hombres a profesiones con predominio femenino. Alemania, Austria, Dinamarca, España, Grecia, y Suecia han creado programas para formar a las mujeres en nuevas tecnologías. Alemania ha fijado el objetivo de incrementar en un 40% para el año 2005 la cifra de mujeres que reciben formación en TIC.

Los esfuerzos para mantener a los trabajadores de mayor edad dentro del mercado de trabajo se han traducido en medidas de carácter fiscal que penalizan la jubilación anticipada. Sólo escasos Estados Miembros (por ejemplo Austria, Finlandia, el Reino Unido y Suecia) han organizado una oferta formativa destinada a estimular a los trabajadores de edad a permanecer activos, y algunas iniciativas para incrementar su participación en programas formativos. Diversos Estados Miembros han instaurado medidas que ofrecen a personas con discapacidades acceso a la escolaridad básica (España) o a la formación continua (Suecia). También se han aplicado métodos para incrementar la participación de éstas en programas de formación para el empleo (Francia, Países Bajos y Portugal). Algunos Estados Miembros -como Alemania, Dinamarca, Grecia y Países Bajos- han creado programas de enseñanza de idiomas para inmigrantes y minorías étnicas, con el objetivo parcial de impulsar su asistencia a programas educativos y formativos. Otros -Países Bajos y el Reino Unido- han creado sistemas de supervisión para seguir la trayectoria de estos grupos dentro del mercado de trabajo.

1.6. Conclusiones

El análisis que este informe incluye demuestra que las tendencias observadas en el mercado de trabajo tienen repercusiones fundamentales para la política de formación profesional.

A fin de cumplir las metas establecidas por el Consejo Europeo en cuanto al índice de empleo, el incremento neto de éste debe suponer en promedio

del 1 al 1,5% anual en el curso de esta década, aproximadamente el mismo índice de crecimiento que entre 1995 y 2001. Pero también será necesario ocupar los empleos que se generen, y aunque la enseñanza y la formación sólo sean uno de los muchos factores que influyen sobre las perspectivas de empleo, las relaciones entre niveles educativos e índices de empleo muestran que se trata de un factor determinante.

El aumento esperado en los empleos de carácter más cognitivo mueve a proseguir la política de mejorar los niveles educativos generales. Ello significa que debe continuarse estimulando a los jóvenes a permanecer en los sistemas de enseñanza y formación más allá del periodo de escolaridad obligatoria, y garantizar que obtengan las aptitudes y capacidades básicas que les permitan adaptarse a las transformaciones de la demanda.

Con todo, es necesario responder a otra tendencia importante en la creación de empleos: corremos riesgo de que los mayores niveles educativos incrementen la categoría del empleo que las personas buscan y aceptan, y que un número importante de los nuevos empleos creados -considerados tradicionalmente «no cualificados» o «semicualificados»- queden sin ocupar. Para alcanzar las metas fijadas para el índice de empleo por la cumbre de Lisboa, no puede ignorarse la dificultad potencial que acarrea la ocupación de estos empleos. Los agentes sociales en determinados sectores -en particular limpieza, seguridad privada y turismo- están intentando actualmente mejorar la categoría de una parte de los empleos de su sector, incrementando los niveles de profesionalismo e incorporando determinadas cualificaciones. El recurso a las cualificaciones y la formación para mejorar la categoría de algunos empleos tradicionalmente de baja cualificación, y para hacer adaptables y empleables a los respectivos trabajadores, debiera incluirse dentro del marco político como una parte del programa de mejora de la calidad del trabajo. Estas medidas podrían impulsarse mediante el proceso Brujas-Copenhague, a fin de apoyar a los agentes sociales a escala europea o nacional.

Al igual que será necesario llegar a empleos situados fuera del ámbito formativo, para cumplir los objetivos del índice de empleo y las cotas previstas de participación en la formación permanente y de niveles educativos deseables se requieren medidas destinadas a personas situadas fuera de los sistemas formales de enseñanza y formación. Esto viene respaldado por el cambio demográfico: las cifras más bajas de jóvenes implicarán una menor proporción de la mano de obra que haya obtenido por vía regular cualificaciones de enseñanza y formación. Todo ello lleva a modificar la forma en que las personas se forman y obtienen sus cualificaciones, con el objetivo de alcanzar a aquellas personas que

tradicionalmente no asisten a una enseñanza o formación regulares, dentro o fuera del trabajo.

No es algo nuevo, pero el acceso a la formación para franjas cada vez más importantes de la mano de obra sigue siendo limitado en numerosos países, a pesar de que estas personas hayan sido objeto de diversas medidas formativas durante algún tiempo. Señalamos por tanto la conveniencia de que los Estados Miembros se impongan objetivos - adaptados a sus propias circunstancias- para que las mujeres entre 25 y 64 años, los trabajadores entre 55 y 64 años y las personas con discapacidades reciban más enseñanza y formación. Estos objetivos complementarían así los decididos por el Consejo Europeo, y podrían incluirse dentro de las directrices que constituyen la estrategia del empleo, que reconoce la importancia de integrar mejor a estos grupos en el mercado de trabajo. Esta política mejoraría asimismo el control o supervisión de la formación permanente en los Estados Miembros.

Para llegar a las personas con empleo, el marco político europeo admite la importancia de formarse en el puesto de trabajo y de los aprendizajes no formales. Los Estados Miembros y los agentes sociales deberán promover activamente un mayor grado de reconocimiento de los aprendizajes no formales (particularmente en el trabajo), lo que debe traducirse en forma de métodos para la aceptación de éstos en el mercado de trabajo. Ello resulta necesario si pretendemos crear una cultura de la formación en la que las personas se formen con las tareas cotidianas y puedan hacer más visibles sus capacidades personales.

Las nuevas orientaciones de la formación también pueden contribuir a reducir sus costes. Es necesario analizar más detenidamente la cuestión de quién debe financiar la formación. No hay una solución única a la propuesta de compartir los costes formativos entre el gobierno, las empresas, los sindicatos y el ciudadano: habrá distintos modelos que presentarán diferencias entre los Estados Miembros, de acuerdo con sus respectivas tradiciones. Las cifras más bien bajas de trabajadores que asisten a una formación respaldan la opinión de la Comisión Europea de que existe un déficit de financiación privada, y se observa la tendencia a incrementar costes para quienes se benefician más directamente de la formación, principalmente empresas y los ciudadanos. Sin embargo, para impulsar la formación entre los grupos mencionados que es necesario integrar en el mercado de trabajo se requerirá el apoyo de las arcas públicas.

Los Estados Miembros son partidarios de mejorar la transparencia de las cualificaciones recurriendo a un formato común para la información mutua. Las iniciativas de los agentes sociales, particularmente dentro del diálogo

social sectorial a escala europea, están actualmente mejorando el reconocimiento de cualificaciones en toda Europa dentro de algunos sectores. Con todo, esta labor se efectúa de manera aislada. Un apoyo del proceso Brujas-Copenhague para la misma sería muy valioso; en particular, podría fomentar los intercambios entre sectores con problemas similares, y prestar un respaldo político a las propuestas ya elaboradas.

El marco político europeo de la formación profesional tiene un carácter global y pone el acento en la formación para el empleo. Recibe el apoyo del marco de acciones y la labor desarrollados por los agentes sociales en los diversos foros de diálogo social y en las deliberaciones tripartitarias con los gobiernos, a escala europea o nacional. El método abierto de coordinación, que incluye indicadores, cotas de referencia y áreas prioritarias supervisables por expertos, constituye la diferencia fundamental entre las reformas actualmente en curso y el seguimiento al Libro Blanco «Crecimiento, competitividad y empleo», de 1993. Esta coordinación actúa como surco para las reformas: proporciona comparaciones del rendimiento entre los Estados Miembros y garantiza que éstos utilicen el marco político europeo como punto de referencia para sus respectivas políticas. El proceso de Brujas-Copenhague afianza el método abierto de coordinación al estimular a los respectivos ministerios nacionales a trabajar juntos por las prioridades europeas. La fórmula de la estrategia europea del empleo - convenir objetivos comunes y políticamente vinculantes e informar sobre los progresos alcanzados - ha demostrado su utilidad. Su aplicación para el seguimiento de la cumbre de Lisboa constituye una evolución significativa.

A guisa de conclusión, este informe mantiene que es necesario acelerar las reformas, impulsar la participación de sectores fundamentales de la población activa en los sistemas educativos y formativos y supervisar ésta más estrechamente, y no descuidar ningún déficit potencial de mano de obra que se produzca en el escalón inferior de la gama de capacidades profesionales. Se trata de fuertes desafíos, pero a pesar de ello la idea del Consejo Europeo - imponer un objetivo estratégico para acrecentar el empleo y la reforma económica y modernizar el modelo social europeo- ya ha tenido el efecto deseado. La UE trabaja intensamente para convertirse en la economía más competitiva, dinámica y cognitiva del mundo, y existe la enérgica determinación de realizar los cambios necesarios. Puede esperarse que la mejora en la calidad de la formación profesional transforme a los sistemas educativos y formativos europeos en un punto de referencia a escala mundial para la fecha de 2010.

Referencias

- Conclusiones del consejo 13 de julio de 2001 sobre la actuación ulterior al Informe sobre los futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C 204, 20.7.2001, p. 6-7. Internet: http://europa.eu.int/comm/education/jo/objectif_es.pdf [08.05.2003]
- Conclusiones de la presidencia: Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 Marzo de 2002*. Internet: <http://ue.eu.int/newsroom/makeFrame.asp?MAX=1&BID=76&DID=70829&LANG=7&File=/pressData/es/ec/70829.pdf&Picture=0> [08.05.2003].
- Conclusiones de la presidencia: Consejo Europeo de Lisboa, 23 y 24 marzo 2000*. Internet: <http://ue.eu.int/newsroom/LoadDoc.asp?MAX=1&BID=76&DID=60932&LANG=7> [08.05.2003].
- Conclusiones de la presidencia: Consejo Europeo de Estocolmo, 23 y 24 marzo 2001*. Internet: <http://ue.eu.int/Newsroom/LoadDoc.asp?BID=76&DID=65786&from=&LANG=1> [08.05.2003].
- Copenhagen declaration: declaration of the European Ministers of vocational education and training, and the European Commission convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, an enhanced European cooperation in vocational education and training*. [no disponible en español]. Internet: http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenahagen_declaration_en.pdf [08.05.2003].
- Crecimiento, competitividad, empleo: Retos y pistas para entrar en el siglo XXI: Libro Blanco*. Comisión de las comunidades Europeas. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las comunidades Europeas, 1993. (COM (93) 700 final). Internet [versión inglesa]: <http://europa.eu.int/en/record/white/c93700/contents.html> [08.05.2003].
- El futuro desarrollo de los programas de educación formación y juventud de la unión Europea después de 2006* / Dirección General de Educación y Cultura. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas, 2002. Internet: http://europa.eu.int/comm/education/newprogconsult/consult_en.pdf [08.05.2003].
- Framework of actions for lifelong learning* / joint document from European Trade Union Confederation (Confederación Sindical Europea – C.S.E./ETUC); Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Unión de Confederaciones empresariales de la Unión Europea - UNICE); European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (Centro Europeo de la Empresa Pública - CEEP). [no disponible en español]. Internet: <http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Press/releases/colbargain/III.cfm> [08.05.2003].
- Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente* / Comisión de las comunidades Europeas. Luxembourg: Oficina de publicaciones Oficiales de las comunidades Europeas, 2002. (COM (2001) 678 final). Internet: http://europa.eu.int/comm/education/life/communication/com_es.pdf [08.05.2003].
- Impact of the European employment strategy: background paper lifelong learning*. Brussels: European Commission, 2003. [no disponible en español] Internet:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/li_felong_en.pdf [08.05.2003].

Invertir eficazmente en educación y formación: un imperativo para Europa / Comisión de las Comunidades Europeas. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002. (COM(2002) 779 final). Internet: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0779en01.pdf [08.05.2003].

Plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad / Comisión de las Comunidades Europeas. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002. (COM (2002) 72 final). Internet: http://europa.eu.int/eur-lex/es/com/cnc/2002/com2002_0072es01.pdf [08.05.2003].

Plan de acción eLearning: concebir la educación del futuro / Comisión de las Comunidades Europeas. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002. (COM(2001) 172 final). Internet: http://europa.eu.int/eur-lex/es/com/cnc/2001/com2001_0172es01.pdf [08.05.2003]

Programa de trabajo detallado para el seguimiento de los objetivos concretos de los sistemas de educación y formación en Europa. (6365/02 EDUC 27). Internet: http://europa.eu.int/comm/education/keydoc/2002/progobj_es.pdf [08.05.2003].

Puntos de referencia europeos en educación y formación: seguimiento del Consejo Europeo de Lisboa. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002. (COM (2002) 629 final). Internet: http://europa.eu.int/eur-lex/es/com/cnc/2002/com2002_0629es01.pdf [08.05.2003].

Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre la educación permanente. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C 163, 9.7.2002, p. 1-3. Internet: http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2002/c_163/c_16320020709es00010003.pdf [08.05.2003].

Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional)

Formarse para el empleo

Segundo informe sobre la política de formación profesional en Europa

Resumen Ejecutivo

Steve Bainbridge

Julie Murray

Tim Harrison

Terry Ward

Luxemburgo:

Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2003 – VI, 22 pp. – 17.5 x 25 cm

ISBN 92-896-0

Nº de cat.: TI-52-03-708-ES-C

Gratuito – 4027 ES –

Formarse para el empleo

**Segundo informe sobre
la política de formación**

Resumen Ejecutivo

Steve Bainbridge
Julie Murray
Tim Harrison
Terry Ward

ES



Centro Europeo para el Desarrollo
de la Formación Profesional

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Dirección Postal: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20
Correo electrónico: info@cedefop.eu.int
Espacio internet informativo: www.cedefop.eu.int
Espacio internet interactivo: www.trainingvillage.gr

Gratuito en pedidos al Cedefop

4027 ES



TSBN 92-896-0143-4



9 789289 601436 >

04
05
16
T1-ES-03-708-ES-C