

CEDEFOP



Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

PANORAMA

ÁGORA – IV

**Las personas de
escasa cualificación**

**en el mercado de
trabajo: perspectivas
y opciones políticas**

**Hacia una plataforma
formativa mínima**

*Salónica,
29 y 30 de octubre de 1998*

ÁGORA - IV

Las personas de escasa cualificación en el mercado de trabajo: perspectivas y opciones políticas

Hacia una plataforma formativa mínima

Salónica, 29 y 30 de octubre de 1998

ÁGORA - IV

Las personas de escasa cualificación en el mercado de trabajo: perspectivas y opciones políticas

Hacia una plataforma formativa mínima

Salónica, 29 y 30 de octubre de 1998

Éric Fries Guggenheim
Responsable del proyecto CEDEFOP

Salónica 1999

Publicado por:

CEDEFOP – Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
Europe 123, GR-57001 THESSALONIKI (Pylea)

Dirección postal:

PO Box 22427, GR-55102 THESSALONIKI

Tel. (30-31) 490 111

Fax (30-31) 490 020

E-mail: info@cedefop.gr

Espacio internet de información: www.cedefop.gr

Espacio internet interactivo: www.trainingvillage.gr

El Centro fue creado por Reglamento (CEE) no 337/75 del Consejo de las Comunidades Europeas, modificado en último lugar por el Reglamento (CE) no 251/95 de 6 de febrero de 1995 y por el Reglamento (CE) no 354/95 de 20 de febrero de 1995.

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, 1999

ISBN 92-828-8369-8

© Comunidades Europeas, 1999

Reproducción autorizada, excepto para fines comerciales, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Belgium

Prefacio

En griego antiguo, la palabra „Ágora“ designaba la plaza, el mercado o el espacio de intercambio donde se debatían los asuntos públicos y se construía el futuro de la ciudad.

El Ágora de Salónica es para el Cedefop este espacio de intercambio destinado a tender un puente entre interlocutores de diversos horizontes en el ámbito de la formación profesional inicial y continua (FPIC), ya sean investigadores, profesionales de la práctica, administradores o agentes sociales. El objetivo buscado es el de armonizar los puntos de vista de éstos mediante su contribución común a los debates en el seno del Ágora. Se trata de reunir un fondo común de ideas consensuadas y por tanto susceptibles de aplicarse sin provocar conflictos. No se trata necesariamente de actuar con rapidez y profundidad, sino de tratar federativamente los diversos puntos de vista.

Es importante que el Ágora sea lugar de confrontación de opiniones inicialmente diferentes para poder llegar posteriormente a una convergencia real de estas posturas, incluso si ello hace aparentar lento a todo el proceso.

Se han celebrado ya tres Ágoras, cuyos informes generales se han publicado en la serie CEDEFOP Panorama:

- I - el incremento en el nivel de titulación y sus consecuencias para el mercado de trabajo (30 de junio de 1997)
- II - el papel de la empresa en la formación permanente (17-18 de noviembre de 1997)
- III - formación y movilidad de la mano de obra (2 de febrero de 1998).

En cuanto a este Ágora IV, se celebró los días 29 y 30 de octubre de 1998 en torno al tema „los niveles bajos de cualificación en el mercado de trabajo: perspectivas y opciones políticas“. La presente publicación refleja en detalle los contenidos y resultados de la reunión. Recoge por un lado las ponencias que dieron pie a los debates, revisadas tras la reunión por sus respectivos autores a fin de integrar en ellas los resultados del Ágora, y por otro un resumen de lo manifestado en los debates propiamente dichos.

Orden del día de la reunión

Jueves, 29 de octubre

9h30 Saludo de bienvenida y presentación del Ágora: *Johan van Rens, Director del CEDEFOP*

9h45 Presentación del proyecto NEWSKILLS: “Nuevas necesidades de cualificaciones profesionales y personas sin cualificación” *Eugenia Kazamaki Ottersten, Instituto Industrial de Estocolmo (IUI), integrante del proyecto NEWSKILLS*

PRIMERA SESIÓN: NUEVAS NECESIDADES DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES PARA EL SIGLO XXI: – PERSPECTIVAS PARA LAS PERSONAS DE ESCASA CUALIFICACIÓN

10h15 Mesa redonda de los agentes sociales sobre las “Nuevas necesidades de cualificaciones profesionales para el siglo XXI – Perspectivas para las personas de escasa cualificación”

Alfons De Vadder, Director general de la Federación belga de empresas de distribución

Eva Kuda, IG Metall, Frankfurt

Philippe Méhaut, Subdirector del Centro de estudios e investigaciones sobre las cualificaciones (CEREQ) e integrante del proyecto NEWSKILLS

11h00 Descanso, café

11h30 Debate general

12h30 Presentación del proyecto NEWSKILLS “Diferentes definiciones en la UE de „plataforma mínima” ” *Hilary Steedman, Centre for Economic Performance, London School of Economics (Londres), integrante del proyecto NEWSKILLS*

13h00 Almuerzo

SEGUNDA SESIÓN: HACIA LA DEFINICIÓN DE UNA PLATAFORMA EDUCATIVA MÍNIMA PARA TODOS

15h00 Presentación y comentarios: “La noción de una plataforma formativa mínima”, *Arthur Schneeberger, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Viena*

15h30 Mesa redonda de los agentes sociales sobre la “Definición de una plataforma formativa mínima“

David Forrester, Ministerio de Educación y Trabajo, Londres
Heikki Suomalainen, Confederación de la industria y los empresarios finlandeses – TT
José F. Assis Pacheco, UGT – Uniao General de Trabalhadores, Lisboa

16h00 Descanso, café

16h15 Debate general

17h15 Presentación y comentarios “Nuevas necesidades de cualificaciones profesionales para el siglo XXI – Perspectivas para las personas de escasa cualificación”: *Gunnar Eliasson*, Real Instituto de Tecnología, Estocolmo

17h50 Clausura de la sesión

18h00 Copa de bienvenida

Viernes, 30 de octubre

TERCERA SESIÓN: CONSTRUIR UNA PLATAFORMA FORMATIVA MÍNIMA PARA TODOS

9h00 Presentación: “Estrategias y opciones políticas”, *Roberto Carneiro*, Universidad católica de Portugal, integrante del proyecto NEWSKILLS

9h30 Presentación y comentarios: “Estrategias y opciones políticas”, *Jordi Planas*, Instituto de Ciencias de la Educación, Barcelona

10h00 Mesa redonda de los agentes sociales: – “Estrategias y opciones políticas para construir una plataforma formativa mínima “

Patricia O'Donovan, ICTU – Congreso irlandés de sindicatos
Lise Skanting, Confederación danesa de empresarios
Elenis Spachis, Comisión Europea – DG XXII

10h45 Descanso, café

11h15 Debate general

12h15 Resumen – *Eugenia Kazamaki Ottersten*
Observaciones finales: Cedefop

12h45 Clausura del Ágora

INDICE

PREFACIO	5
ORDEN DEL DÍA DE LA REUNIÓN	6
1. INTRODUCCIÓN	11
2. DOCUMENTO DE SÍNTESIS.....	17
3. NUEVAS NECESIDADES DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y PERSONAS ESCASAMENTE CUALIFICADAS : UNA SÍNTESIS <i>EUGENIA KAZAMAKI OTTERSTEN</i>	23
3.1. Resultados	25
3.1.1. <i>Características generales</i>	25
3.1.2. <i>Resultados por el lado de la demanda</i>	26
3.1.3. <i>Resultados por el lado de la oferta</i>	27
3.1.4. <i>Definición de una plataforma formativa mínima</i>	28
3.2. Observación final.....	28
4. LA EVOLUCIÓN DE LA TECNOLOGÍA Y LA PRODUCCIÓN INDUSTRIALES: REQUISITOS DE COMPETENCIAS Y LA TEORÍA DE UNA PLATAFORMA PARA LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO <i>GUNNAR ELIASSON</i>	29
4.1. ¿En qué consiste la competencia para el empleo?	30
4.2. La Economía Organizada Experimentalmente	30
4.3. La Teoría de una Plataforma para la Formación Acumulable.....	31
4.4. ¿Qué sucede en la producción? – una tipología de la evolución estructural	32
4.5. Las nuevas industrias emergentes.....	34
4.5.1. <i>Nuevas producciones emergentes</i>	34
4.5.2. <i>Producción tradicional, en crisis potencial (reorganización, racionalización o abandono)</i>	35
4.6. Observaciones finales.....	36
5. LA IDEA DE UNA PLATAFORMA FORMATIVA MÍNIMA <i>HILARY STEEDMAN</i>	38
6. LA NOCIÓN DE UNA PLATAFORMA FORMATIVA MÍNIMA. CONTENIDOS Y MÉTODOS EDUCATIVOS PARA MEJORAR LOS NIVELES BAJOS DE CUALIFICACIONES <i>ARTHUR SCHNEEBERGER</i>	45

7. IMPLANTAR UNA PLATAFORMA FORMATIVA MÍNIMA PARA TODOS: CUESTIONES CRÍTICAS SOBRE ESTRATEGIAS Y OPCIONES POLÍTICAS ROBERTO CARNEIRO	53
7.1. Discernir los diferentes destinatarios	53
<i>Cuadro 1 – Una tipología sencilla de grupos destinatarios</i>	<i>54</i>
7.2. Centrar la enseñanza en las materias realmente importantes.....	54
7.3. Un mismo ser humano, pero diferentes evoluciones humanas	55
7.4. Un perfil de los valores europeos	57
<i>Cuadro 2 – Las cuatro columnas del desarrollo y las cuatro de la educación</i>	<i>58</i>
7.5. La formación permanente y la vía hacia el Conocimiento Global.....	59
<i>Cuadro 3 – La vía hacia el conocimiento global</i>	<i>60</i>
7.6. Un nuevo contrato social para Europa.....	62
8. CÓMO CONSTRUIR UNA PLATAFORMA FORMATIVA MÍNIMA PARA TODOS: ESTRATEGIAS Y OPCIONES POLÍTICAS. ¿QUÉ TIPO DE ESCUELA OBLIGATORIA? ¿CON QUÉ CURRÍCULO? JORDI PLANAS	65
8.1. El marco de referencia: los efectos sobre el nivel de formación de la población de las políticas educativa, formativa y de inserción profesional aplicadas en Europa durante los últimos veinte o treinta años	65
8.2. Qué puede hacerse en términos educativos: de la obligación presencial a la obligación del éxito.	67
9. BALANCE DE LOS DEBATES DEL SEMINARIO	72
9.1. Nuevas necesidades de cualificaciones y problemas que afrontan las personas escasamente cualificadas	72
9.1.1. <i>La naturaleza evolutiva del empleo.....</i>	<i>72</i>
9.1.2. <i>Las nuevas cualificaciones</i>	<i>73</i>
9.1.3. <i>Sobrecualificación.....</i>	<i>74</i>
9.2. ¿Qué puede hacerse para mejorar la posición de las personas escasamente cualificadas?	74
9.3. La plataforma formativa mínima	76
9.3.1. <i>El contenido de la plataforma</i>	<i>76</i>
9.3.2. <i>Los procesos implicados.....</i>	<i>76</i>
9.3.3. <i>¿Una única plataforma para Europa?.....</i>	<i>77</i>
9.3.4. <i>El coste de la plataforma.....</i>	<i>77</i>
9.3.5. <i>Cómo certificar competencias</i>	<i>77</i>
9.4. La impartición de la plataforma educativa mínima	78
9.4.1. <i>La educación como un fin en sí misma</i>	<i>78</i>
9.4.2. <i>El tipo de formación que debe ofrecerse.....</i>	<i>78</i>

9.4.3.	<i>La oferta formativa</i>	79
9.4.4.	<i>Las consideraciones socioeconómicas de Patricia O'Donovan</i>	80
10.	RESUMEN DE LAS CONCLUSIONES DEL SEMINARIO SOBRE LA PLATAFORMA FORMATIVA MÍNIMA	81
11.	RELACIÓN DE PARTICIPANTES	83
12.	DOCUMENTOS ELABORADOS COMO PARTE DEL PROYECTO NEWSKILLS	85

1. Introducción

El mercado de trabajo, caracterizado durante mucho tiempo por una gran estabilidad, se halla en continua evolución desde la mitad de la década de 1970. Los seres humanos, por su parte, sólo evolucionan de manera lenta y dificultosa, y esta situación ha generado una discrepancia entre lo que el mercado exige de la mano de obra y lo que esta última es capaz de ofrecer.

Los *niveles bajos de cualificación* (NBC) siempre han existido. Lo que no siempre ha existido es el problema que causan estos NBC. Pero este problema se halla relacionado en parte con la forma y la estructura del mercado de trabajo **-la escasez del empleo-** y en parte con la propia esencia del proceso productivo **-los nuevos requisitos en materia de competencias.**

La escasez del empleo: El progreso técnico y la productividad acrecentada han permitido deshacerse de una parte de los trabajos ingratos y poco valorizados, reservados tradicionalmente a las personas con NBC. En un periodo de fuerte incremento de la población activa, los mercados de trabajo de los países europeos tienen grandes dificultades para integrar a quienes desean acceder a ellos, y en consecuencia, éstos -frecuentemente contra su propia voluntad- siguen su formación o sus estudios porque no han conseguido (o no han sabido) encontrar un empleo, y/o porque esperan, al mejorar su nivel formativo, mejorar también sus oportunidades de acceder a un empleo.

En los años 50 y 60 imperaba en el mercado de trabajo una escasez de mano de obra, lo que lo hacía problemático para las empresas. Llevadas por una demanda en incremento regular, las empresas aceptaron tomar a su cargo la transición de la escuela al mercado de trabajo, incluyendo a las personas menos cualificadas, y llegaron incluso a buscar fuera de las fronteras nacionales la mano de obra que faltaba dentro de éstas.

Por el contrario, a partir de los años 70 el mercado de trabajo se ha encontrado ante un exceso de mano de obra, y las colas de espera comenzaron a formarse para acceder a los empleos. Lógicamente, los primeros en conseguir un puesto pasaron a ser los más formados, los más adaptables, los de integración menos costosa en una empresa. En esta situación, las personas escasamente cualificadas, que hasta entonces obtenían sus competencias en el curso del propio empleo, perdieron su principal vía de acceso a la competencia y la cualificación. En efecto, los puestos de trabajo poco cualificados que hasta entonces les estaban naturalmente destinados han pasado a servir cada vez más como primer empleo para trabajadores de cualificaciones muy superiores.

Los nuevos requisitos en materia de competencias: la naturaleza de las competencias necesarias ha cambiado. La fuerza física, la resistencia a los esfuerzos, la habilidad técnica constituyen hoy en día cualidades secundarias para poner en marcha procesos de producción cada vez más complejos y automatizados, en un momento en que la producción de servicios avanza más y más frente a la producción de bienes físicos. Han pasado a ser esenciales la sagacidad, el espíritu analítico, el espíritu crítico, las

facultades de adaptación y apertura mental, la voluntad de aprender..., esto es, las competencias sociales y cognitivas. La mano de obra debe caracterizarse hoy en día cada vez más por su compromiso personal, capacidad inventiva, inteligencia, energía, dinamismo y motivación.

Estas virtudes no surgen por generación espontánea y no puede esperarse su presencia en todas las personas con la misma intensidad. Una buena parte pueden obtenerse mediante la formación convencional (espíritu crítico, facultad analítica, sentido de la organización), pero otras sólo podrán generarse dentro de una empresa (adaptabilidad, capacidades técnicas, eficiencia, maestría) y otras por último son de carácter muy personal y es lícito preguntarse si no son innatas y vinculadas al carácter propio de cada individuo (sagacidad, motivación, tenacidad, capacidad para trabajar en grupo, etc.)

La conjugación de estos dos problemas, *la escasez del empleo* y *los nuevos requisitos en términos de competencias* para los trabajos disponibles ha llevado al surgimiento de una comunidad establecida de personas que oficialmente forman parte de la población activa por su voluntad de acceder a un empleo y de vivir del producto de su trabajo, pero que en la práctica apenas tendrán posibilidad de conseguirlo. Si acceden a un empleo será de una forma muy marginal y a través de puestos temporales, o bien mediante planes de empleo creados para ellos, encontrando de hecho sus medios fundamentales de subsistencia gracias a los diversos regímenes de protección social.

Pero, por otra parte, ¿hasta qué punto supone ésto un problema? Honestamente, el lento surgimiento de una comunidad de excluidos no plantea por sí mismo un problema económico. El paro de larga duración no constituye a priori una amenaza para la rentabilidad de las empresas, y, de hecho, en la distribución del valor añadido -que se ha incrementado en cerca del 70% desde comienzo de los años 70- la parte destinada a los beneficios no ha cesado de incrementarse, en detrimento de la destinada a los salarios. Y si numerosas empresas han tenido que cerrar durante este periodo, ello no es necesariamente señal de crisis económica, sino más bien consecuencia de un cambio en el modelo productivo y de la adaptación del tejido económico a las nuevas coordenadas económicas. Las empresas inadaptadas mueren, y las más sanas se desarrollan. Esta es la ley del mercado.

Pero el problema presenta otra naturaleza. El problema es de orden filosófico, sociológico y político.

Filosófico, porque no podemos aceptar sin más que 18 millones de personas se encuentren paradas en Europa. ¿Puede aceptarse que, entre éstas, de 3 a 5 millones no tengan ya ninguna oportunidad digna de tal nombre para volver a encontrar un empleo estable? ¿Podemos aceptar la idea de **un desecho humano**?

Sociológico, porque resulta cada vez más evidente que el incremento de la exclusión de una minoría genera una violencia y una inseguridad urbana que hacen la vida social difícil, peligrosa o incluso aleatoria para la mayoría económicamente integrada. ¿Para qué

le sirve al grupo de personas con niveles altos de cualificación beneficiarse de una estabilidad en el empleo y de altos ingresos si las condiciones materiales bajo las que pueden disfrutar de estos ingresos se degradan hasta el punto de impedirles un provecho real?. Nadie puede estar interesado por la disolución de nuestro estilo de vida, ni por la tercermundización de los espacios periurbanos. Tomemos como ejemplo nuestros automóviles de lujo, que roban los jóvenes excluidos de la periferia para escenificar sus “rodeos” de coches.

Político, porque se trata de volver a configurar nuestro destino colectivo y de crear un número de empleos suficiente para todo el mundo, y porque particularmente a escala macroeconómica y macrosocial es necesario implantar ciertas medidas e incluso inventarse otras nuevas, a fin de salir de la situación de exceso de mano de obra, tender hacia un nuevo equilibrio y conseguir frenar el ascenso de la “guerrilla” urbana.

El problema no es simple, y es poco probable que pueda resolverse rápidamente, incluso aunque la disminución de la población activa en Europa que se anuncia para los años 2010-2030 permita sin duda mejorar hasta cierto punto la situación, por un motivo puramente numérico.

No obstante, aun suponiendo que seamos capaces de poner en marcha mecanismos que permitan restaurar un sistema de empleo más equilibrado, habremos recorrido sólo una parte del camino. Para nada sirve desarrollar posibilidades de empleo si no conseguimos integrar a la población activa disponible en dichos empleos. Y en este punto, los macroeconomistas y los sociólogos ceden la palabra a los educadores. Nos encontramos en efecto ante un auténtico desafío: mientras que la evolución tecnológica y organizativa ha generado *nuevas necesidades en materia de competencias* para los nuevos empleos, la historia económica reciente, por su parte, nos ha dejado en herencia *una comunidad permanente de personas con NBC*. ¿Cuáles son las necesidades reales de competencias para los nuevos empleos? ¿Cuáles son las características de los trabajadores contemporáneos con NBC? ¿Cómo lograr reducir la diferencia entre aquellos nuevos requisitos y estas competencias de las personas con NBC? Estos eran los desafíos planteados para este Ágora.

El punto de partida de la reflexión fue la investigación denominada „New job Skill Needs and the Low Skilled“ [NEWSKILL], efectuada por un equipo europeo bajo la coordinación de Hilary Steedman, de la *London School of Economics and Political Sciences*, y financiada por el programa TSER de la DG XII (Hilary Steedman expone en la **Sección 2** de esta publicación una síntesis del estudio y los temas principales presentados por el equipo NEWSKILL a este Ágora).

En la **Sección 3**, Eugenia Kazamaki-Ottersten resume la problemática de la investigación NEWSKILL. Esta investigación ha procedido en tres fases:

- Cuestiona **la demanda de NBC**: ¿Es cierto que se halla en disminución, y, sobre todo, es cierto que disminuye con mayor rapidez que el número de personas con NBC?

- Efectúa un estudio de **la oferta de NBC**, resaltando particularmente la relación entre **el fracaso en la escolaridad obligatoria y la reticencia a la formación continua y permanente** ofrecida por las empresas, siendo éstas en consecuencia incapaces de compensar los déficit formativos surgidos ya en la formación inicial.
- Analiza también **los criterios actuales para la contratación**. Esta parte del trabajo se basa en una encuesta, aún en vías de realización, efectuada entre empresarios, a quienes se pregunta sobre el nivel formativo mínimo exigido para contratar a un trabajador.

En la **Sección 4**, Gunnar Eliasson analiza más específicamente en qué consisten las competencias en el mercado de trabajo y el valor económico de las mismas, su evolución y la relación que guardan con el trabajo productivo, especialmente en las industrias emergentes. Insiste entre otras cosas en la necesidad de un acompañamiento social para la fase de adaptación de la oferta de competencias a los nuevos requisitos del empleo.

Pero estos nuevos requisitos, como ya se ha indicado en otro punto de esta introducción, no pueden evidentemente exigirse a todos los integrantes de la población activa. Para ser contratable/empleable no es necesario por fuerza desarrollar todas estas aptitudes a un nivel óptimo. Debe poder delimitarse un conjunto mínimo de conocimientos, dentro del cual las denominadas **competencias blandas** demuestran desempeñar un papel esencial. De aquí la idea de **una plataforma formativa mínima**. El texto de Hilary Steedman distribuido a todos los participantes de este Ágora IV desarrolla esta idea a modo de documento introductorio al debate. Puede consultarse dicho documento en nuestra **Sección V**.

En la **Sección 6**, Arthur Schneeberger analiza las nociones de personas con NBC (“low-skilled” o personas escasamente cualificadas) y de plataforma formativa mínima. Nos muestra que dichas nociones son temporales, que la desventaja relativa de las personas con NBC va incrementándose por el hecho de su propio desinterés por la formación y por las mayores diferencias salariales. El número de personas con NBC está sin duda disminuyendo, pero más lentamente que el número de puestos para NBC, lo que complica la situación de este componente de la población. Las personas escasamente cualificadas en la actualidad se encuentran en una situación radicalmente distinta de la de sus padres: éstos habían optado por acceder al mundo del trabajo al término de su escolaridad obligatoria, mientras que los actuales trabajadores con NBC presentan una situación de fracaso escolar a pesar de un número -a veces impresionante- de años estudiados. Peor aún, en un país como Austria, con un sistema dual desarrollado, la propia selección de aprendices se hace según criterios de competencias cognitivas y sociales, precisamente deficitarias entre las personas con NBC. De esta manera, se les bloquea toda posibilidad de acceso a la formación.

Arthur Schneeberger señala por otro lado que, si se trata de instaurar u ofrecer una plataforma formativa mínima a las personas con NBC a fin de romper este círculo vicioso, dicha plataforma no podrá ser idéntica ni en el espacio ni en el tiempo, dado que cada

sistema productivo, cada sociedad y cada país presentan en efecto sus particularidades, que además van evolucionando a lo largo del tiempo.

Por otra parte, Roberto Carneiro expone en la **Sección 7** que si bien definir una plataforma mínima de enseñanza para todos constituye una necesidad social, se halla lejos de ser algo suficiente: será necesario aún adaptar los esfuerzos formativos; y es preciso en particular razonar no en términos de años estudiados, sino en términos de niveles de conocimientos obtenidos.

Con todo, el ser humano no se limita a su papel como productor. Al desarrollo personal y cultural y al desarrollo social y comunitario merece dedicarse un volumen adecuado de esfuerzos educativos.

Por último, es de la mayor importancia que una plataforma formativa mínima contribuya a la integración y la cohesión social, en contraste con los sistemas tradicionales, basados en exclusiones y procesos de selección múltiples.

Un sistema dual que combine a la par las fuerzas de las empresas y de las escuelas podría lograr reducir las tendencias hacia la exclusión que provoca la desigual distribución de competencias. Roberto Carneiro finaliza su texto con un alegato en favor de un nuevo contrato social para Europa, que estipulase por un lado el derecho a la educación pero asimismo la obligación moral de formarse.

En la **Sección 8**, Jordi Planas recoge una observación general expuesta en este Ágora: la formación profesional continua refuerza las desigualdades en lugar de compensarlas. Es innegable que los niveles de cualificación se han incrementado en los últimos años, y que las oportunidades de formación extraescolar son considerablemente mayores; y sin embargo, los menos cualificados no se aprovechan de este hecho debido a su falta de interés y a la carencia de la base educativa necesaria. De ello se sigue la necesidad de mantener o volver a lanzar actividades de realfabetización, pero sobre todo el imperativo de reformar la escuela obligatoria. El modelo actual busca una solución externa a la formación inicial, a través de la „escuela de la segunda oportunidad“. Se trata de una respuesta terapéutica, en absoluto preventiva. Pero ¿por qué esperar al fracaso para instaurar pedagogías más eficaces? Hasta la fecha, la escuela obligatoria se ha contentado con acumular conocimientos y aumentar la duración oficial de la formación, cuando lo que sería necesario es definir los contenidos que permiten garantizar el acceso de todos a la formación permanente.

La **Sección 9** refleja a continuación el contenido de los debates que se produjeron durante este Ágora y el consenso general en cuanto al análisis de causas de las dificultades que tienen las personas escasamente cualificadas para cumplir los nuevos requisitos del sistema productivo, y en particular su carencia de competencias sociales y transversales.

A la búsqueda de soluciones a los problemas de los NBC, „ *el discurso ha ido desplazándose desde los grandes principios igualitarios y globales, según los cuales todas las personas deben recibir la misma educación y seguir el mismo proceso educativo, hacia un sistema donde diferentes seres humanos atraviesan diversos procesos de formación en función de sus necesidades, de manera que todos lleguen al mismo punto*“. En esta reunión se puso de relieve la importancia de nuevas prácticas como las que aspiran a reconocer y certificar las competencias no formales, y también el hecho de que la formación no sea únicamente un factor de desarrollo profesional sino también de desarrollo personal y de apertura social. También llegó a señalarse que, si el coste de realización de una plataforma educativa mínima bien puede ser elevado, el coste de oportunidad de no instaurarla y de observar cómo sigue desarrollándose la comunidad de excluidos es sin duda muy superior.

Por último, la **Sección 10** expone un resumen de los puntos de convergencia entre investigadores, decisores políticos y agentes sociales en el curso del Ágora, caracterizados por una unanimidad muy clara de todo el conjunto de participantes en torno a un tema que constituye evidentemente uno de los grandes desafíos para nuestras sociedades: la integración de las personas con NBC en la nueva sociedad de la formación permanente.

2. Documento de síntesis

Las personas de escasas cualificaciones en el mercado de trabajo europeo: perspectivas y opciones políticas

Este texto resumirá brevemente la investigación sobre el tema „Nuevas necesidades de cualificaciones profesionales y personas escasamente cualificadas“, un proyecto financiado bajo el nombre de NEWSKILLS por el programa de Investigación Socioeconómica con fines propios (TSER) de la DGXII de la Comisión Europea. Los países representados en el grupo investigador -Francia, Países Bajos, Portugal, Suecia y el Reino Unido- son también los países analizados por el estudio. Además, se han recogido datos sobre Alemania, incorporándolos a la investigación en la medida de lo posible. Puede verse más adelante, dentro de este documento de síntesis, la composición del grupo.

El puesto cada vez peor que ocupan las personas de escasa cualificación puede apreciarse en el incremento de las diferencias salariales entre las bajas y las altas cualificaciones, y en un creciente índice de paro entre las personas escasamente cualificadas. Considerando que se observa a la vez un descenso en las cifras de personas con escasa cualificación registradas, esta evolución sugiere la existencia de un declive general en la demanda de mano de obra de baja cualificación. Algunos economistas afirman que sería factible proteger a aquellos con bajos niveles de cualificación contra el empeoramiento de su nivel salarial si se creasen las correspondientes instituciones o reglamentos de empleo. Sin embargo, la investigación efectuada para este proyecto NEWSKILLS revela probablemente mejor la política de reducir la oferta neta de trabajadores escasamente cualificados.

Un análisis de la demanda de trabajadores para los diferentes niveles de cualificación, efectuado hasta la fecha sólo para Suecia, nos indica que la evolución tecnológica en favor de las altas cualificaciones es el motivo principal de este descenso en la demanda de trabajadores escasamente cualificados. Otro análisis, sobre los sectores que crean nuevos empleos, muestra que los sectores en expansión son aquéllos con asalariados caracterizados por altos niveles de cualificaciones. Pueden encontrarse trabajadores escasamente cualificados en los sectores en declive o de crecimiento no particularmente rápido, en cuyo interior por cierto se concentran cada vez más, particularmente en Alemania. Un análisis del desempleo muestra también que los trabajadores escasamente cualificados corren mucho más riesgo de caer en el paro en todos los países estudiados, exceptuando Portugal. El resultado es que entre los niveles bajos de cualificación se observan índices de empleo/población muy inferiores e índices de paro muy superiores a los apreciados entre las gamas más altas de cualificaciones.

Para aquéllos con trabajo, no obstante, un análisis de la nueva calidad del empleo o del contrato efectuado hasta la fecha en Portugal, Países Bajos y el UK revela que la nueva calidad del empleo no desciende para ningún grupo particular de cualificaciones en comparación con los demás, con la excepción del UK, donde las bajas cualificaciones se

hallan cada vez más desfavorecidas en términos de niveles salariales reales e índices de empleo involuntario a jornada parcial.

Otras investigaciones dentro del proyecto NEWSKILLS confirman asimismo que la oferta de personas escasamente cualificadas está disminuyendo en todos los países europeos estudiados, principalmente como resultado de los niveles de cualificación superiores entre los jóvenes que acceden al mercado de trabajo. Así y todo, en algunos países la mitad, o incluso más, de la población total en edad laboral no dispone de cualificaciones superiores a las obtenidas en el periodo de escolarización obligatoria (<CINE 3). Aun cuando los actuales índices de incremento de la población con enseñanza secundaria superior y/o formación profesional (el grupo CINE 3) se mantengan en sus dimensiones actuales, la mayoría de los países europeos continuará albergando grupos muy importantes de personas escasamente cualificadas hasta el año 2010.

¿Cómo reducir entonces las cifras de bajas cualificaciones? Nuestra propia investigación y otros trabajos en este campo sugieren que, por lo que respecta a los jóvenes, la vía fundamental sería persuadir a más jóvenes para pasar a la enseñanza secundaria superior y/o la formación profesional. Un análisis efectuado para nuestro proyecto sobre los factores determinantes de la participación en la enseñanza postobligatoria indican que la variable explicativa clave es el éxito anterior que obtenga el alumno en el nivel de la enseñanza obligatoria, y -para varones- la rentabilidad que implicaría un nivel educativo superior, así como el nivel de ingresos reales existentes “destinables” a la educación. El índice de paro juvenil y la existencia de plazas en programas formativos no parecen ejercer mucha influencia.

La mayoría de las personas escasamente cualificadas son adultos, y de éstos entre la mitad y dos terceras partes se encuentran en paro. Si se examina la formación en el trabajo, nuestro estudio revela que las empresas contribuyen a los costes de la formación general. El análisis de la demanda y la oferta de plazas de formación sugiere que los trabajadores con niveles inferiores de educación inicial reciben menos formación en el trabajo debido en parte a su menor interés por ésta, y no a que la oferta formativa por parte de las empresas sea menor.

Esta síntesis presenta los resultados de los dos primeros años de trabajo del proyecto NEWSKILLS. El año final se destinará a comprobar nuestras conclusiones frente a la idea que se tiene de la realidad „in situ“. Organizaremos reuniones con los agentes sociales, para discutir nuestros resultados, llevaremos a cabo estudios de caso sobre determinadas empresas en los cinco países analizados y examinaremos lo que opinan los empresarios sobre las cualificaciones necesarias. Esta Ágora de Salónica constituye la primera de estas reuniones, y un objetivo importante de la reunión será cotejar nuestros propios resultados sobre el futuro de la mano de obra escasamente cualificada con las ideas de los participantes en la reunión. Al término de este proceso de estudio y consulta, esperamos ser capaces de presentar una visión coherente y fundamentada de las prioridades que debieran adoptarse para mejorar los bajos niveles de cualificación en Europa, tanto con respecto a estructuras como a contenidos generales.

Temas generales del debate:

La demanda de cualificaciones: ¿qué opinan los agentes sociales sobre la evolución de la demanda?; ¿comienza a ralentizarse la caída en la demanda de personas escasamente cualificadas?; ¿qué diferencias se aprecian entre los grandes sectores económicos?

La oferta de cualificaciones: ¿hasta qué punto es posible definir los conocimientos/aptitudes/competencias necesarias para la contratabilidad (empleabilidad)?; ¿hasta qué punto sigue existiendo una discrepancia entre la oferta y la demanda de cualificaciones?; ¿qué medidas pueden tomarse para garantizar que ningún joven abandone la escuela sin una base educativa mínima, necesaria para poder acceder a la formación continua y a fin de cuentas al empleo?; ¿puede la relación con las empresas ayudar a las escuelas a motivar a los jóvenes y garantizar con el currículo escolar la base mínima que éstos necesitan?; ¿cómo podemos motivar a los adultos escasamente cualificados y con trabajo para que mejoren sus competencias?; ¿es realista aspirar a que el puesto de trabajo se convierta en un „puesto autoformativo“, utilizando las TICs para ofrecer oportunidades formativas que favorezcan a la empresa y mejoren a la vez las cualificaciones de la mano de obra?; ¿qué papeles deberán desempeñar respectivamente estados y agentes sociales, para hacer factibles estos objetivos?

Integrantes del proyecto NEWSKILLS

- COORDINADORA: Dra. Hilary STEEDMAN, Centre for Economic Performance, London School of Economics & Political Science
- Dr. Steve McINTOSH, idem
- Profesor Roberto CARNEIRO, Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressao Portuguesa, Universidade Catolica Portuguesa, Lisboa
- Dr. Mario Ferreira LAGES, idem
- Profesor Willem HOUTKOOP, Max Goote Centre, Universiteit van Amsterdam, Países Bajos
- Dr Hessel OOSTERBEEK, Faculty of Economics, University of Amsterdam, Países Bajos
- Dr Edwin LEUVEN, idem
- Dr Asa MURRAY, Instituto Educativo de Estocolmo, Departamento de Estudios sobre Niños y Jóvenes
- Dr. Erik MELLANDER, Industriens Utredningsinstitut, Estocolmo 114 85, Suecia
- Dra. Eugenia Kazamaki OTTERSTEN, idem
- Dr. Philippe MEHAUT, CEREQ, Marsella, Francia
- Sra. Annie BOUDER, idem

Temas relacionados con esta investigación, planteados en el Ágora de Salónica los días 29 y 30 de octubre de 1998

La heterogeneidad del grupo de escasas cualificaciones

Quizás fuera inevitable que los participantes en el Ágora juzgasen algo limitada de ámbito nuestra definición de personas escasamente cualificadas (<CINE3). La primera crítica escuchada fue que la definición sólo se sitúa en relación con el sistema educativo formal y no ofrece una indicación de lo logrado en otros campos importantes de cualificaciones, en particular sobre las denominadas cualificaciones „blandas“ o „esenciales“, esto es, las competencias personales y sociales. Como podrá deducirse de la intensidad del debate que resumiremos más adelante, los participantes en el Ágora consideraban casi unánimemente a estas competencias/cualificaciones como algo tan importante o más que las „cualificaciones cognitivas“. La segunda crítica escuchada fue que el proyecto no conseguía reflejar las diferencias demográficas dentro del grupo de escasas cualificaciones. En particular, se puso de relieve que las personas que han salido de la escuela en los últimos decenios con niveles de cualificación bajos o nulos lo han hecho así normalmente por haber sido excluidos de las vías educativas habituales en las fases de selección sucesivas, y que las personas excluidas de esta manera suelen proceder de contextos sociales desfavorecidos. Por contra, las personas provenientes de grupos de mayor edad (por lo general de más de 45 años) han salido con frecuencia de la escuela con la mínima edad posible porque esto se consideraba por entonces un nivel aceptable de cualificaciones para acceder al empleo. En algunos países europeos, los obstáculos formales que implica la existencia de determinadas tasas o matrículas para la educación postobligatoria, o los requisitos de entrada altamente selectivos para la misma, han impedido a numerosos individuos capacitados continuar formándose. Así pues, estos grupos presentan muy probablemente diferencias en sus capacidades medias con respecto a los grupos más jóvenes. Además, muchos habrán desarrollado toda una serie de cualificaciones a través de sus diversos empleos, aún cuando éstas nunca hayan sido objeto de una certificación formal. También se expuso el siguiente hecho: en Dinamarca, el porcentaje de hombres parados o inactivos entre las personas de escasa cualificación es muy superior al de mujeres.

Respuesta del grupo NEWSKILLS

Intentaremos desglosar nuestros datos sobre las cualificaciones por edades y examinar con mayor detalle las diferencias entre sexos. En particular, hemos de considerar el hecho de que los niveles bajos de cualificación en los grupos de mayor edad están mucho menos „segregados“ en términos de capacidad que lo que sucede con los grupos de edades más jóvenes al mismo nivel.

“Personas escasamente cualificadas” – las connotaciones de una carencia

Bajo los términos de “niveles bajos de cualificaciones“, “personas sin cualificación” o “personas escasamente cualificadas“ se designa la carencia de una aptitud que la sociedad considera generalmente positiva y deseable, y por tanto los así denominados pueden interpretarlo como una deficiencia personal de algún tipo. Ya se ha señalado anteriormente que este grupo es muy heterogéneo, en primer lugar debido a que buena

parte de estas cualificaciones no son medibles, y en segundo lugar debido a los diferentes grupos de edades. Se criticó al proyecto por utilizar este término ignorando el efecto desmotivador que éste puede ejercer sobre personas cuya autoestima se encuentra ya quizás a un nivel bajo.

Respuesta del grupo NEWSKILLS

La crítica es justificada. La respuesta del grupo NEWSKILLS sería poner de relieve que se trata de un término estrictamente técnico utilizado para facilitar la comunicación sobre una noción común entre investigadores, y para definir una variable clave que utilizaremos en nuestros trabajos. La profesión médica recurre frecuentemente a términos derivados del latín y del griego para la comunicación entre profesionales, y para intentar que los pacientes no comprendan la discusión de su propio caso entre profesionales, cuando ésta tiene lugar ante ellos. Pero en un ambiente social más educado e igualitario es más difícil mantener y justificar este tipo de comportamiento. Podemos resaltar en nuestra defensa que sólo será posible conocer mejor la forma de mejorar la posición de las personas escasamente cualificadas en el mercado de trabajo y en la sociedad si logramos una clara comprensión y definición comunes de este término. No obstante, queremos poner de relieve que en los títulos de nuestras publicaciones no hemos utilizado este término. Recordaremos esta crítica a la hora de poner título a conferencias y de redactar la publicación definitiva que sintetice nuestro trabajo. (HS).

Crítica a la investigación sobre la actitud de los escasamente cualificados frente a la formación

Aun cuando se trataba tan sólo de uno de los diversos trabajos que han contribuido a los resultados actuales de NEWSKILLS, una serie de participantes del Ágora manifestó su crítica ante el texto de Leuven y Oosterbeek. Este documento, a partir de un análisis de los datos recogidos por la Encuesta Internacional sobre Alfabetización de Adultos (IALS) efectuada por la OCDE/Instituto Estadístico de Canadá, concluye señalando que es más probable que los asalariados de niveles inferiores de cualificación rechacen una formación ofrecida que los trabajadores con niveles superiores de cualificación. Este resultado hizo que algunos participantes sugirieran que puede haber motivos en esta reticencia a aceptar la formación, debido a la calidad de la formación ofrecida y a la falta de incentivos dentro de las empresas para emprender dicha formación.

Respuesta del grupo NEWSKILLS

Creo que esta crítica subraya la importancia de efectuar lo antes posible el análisis integrando en él otros datos de la IALS ya disponibles. Pero sin embargo no es seguro que, partiendo de los datos de la IALS, podamos efectuar afirmaciones de algún tipo sobre la calidad de la formación ofrecida o los incentivos para la misma.

Utilizar los años de educación como medida de la cualificación

También surgieron fuertes críticas al hecho de que en casi todos los países una minoría, que varía en tamaño de país a país, no consiga lograr ningún nivel educativo de cualificaciones útil, a pesar de haber participado en la escolarización obligatoria, que suele durar de 9 a 10 años. Ello parece apoyar la postura que adopta el documento de

Oosterbeek et al. (La desigualdad salarial masculina), en el sentido de que una medición de la cualificación por años de educación recibida constituye un baremo menos fiable de competencias reales que la medición efectuada a través de exámenes individuales (IALS).

Respuesta del grupo NEWSKILLS

En un estudio asociado a nuestro proyecto NEWSKILLS (Medición de la calidad de los resultados educativos: algunos problemas por resolver), HS ha puesto de relieve incoherencias fundamentales dentro de la medición de resultados educativos que hace la Encuesta Europea de la Mano de Obra, ya que algunos países miden estos resultados partiendo de los años de asistencia a cursos y otros partiendo de las cualificaciones conseguidas. En algunos países se utilizan incluso ambas mediciones para diferentes fases educativas. Intentaremos dar más claridad a nuestros resultados en este campo, informando sobre los problemas que ha afrontado el proyecto en cuanto a fuentes de datos.

La medición de la cifra de empleo de personas escasamente cualificadas

Se advirtió que los empleos de baja cualificación los están ocupando cada vez más personas no registradas en las estadísticas oficiales (muchas de éstas, emigrantes con estatuto irregular). Esto podría implicar que las estadísticas oficiales están sobrestimando el descenso en la cifra de empleo de baja cualificación.

Respuesta del grupo NEWSKILLS

Intentaremos obtener de los especialistas estimaciones sobre estos grupos en cada país, y veremos si éstas cambian nuestras ideas en cuanto al tamaño del grupo de bajas cualificaciones.

3. Nuevas necesidades de cualificaciones profesionales y personas escasamente cualificadas : Una síntesis

Eugenia Kazamaki Ottersten

La mayoría de los mercados de trabajo europeos han experimentado cambios en los últimos años. La situación de las personas con bajas cualificaciones en ellos parece haberse deteriorado. La creciente competición que emana de los países en vías de industrialización y el mayor papel que desempeña la tecnología en los sistemas productivos, así como algunas evoluciones “intraindustriales”, han dado como resultado una elevada demanda de capital humano y en particular una fuerte demanda de niveles altos de cualificación para los puestos de trabajo.

La esencia del mercado de trabajo clásico consistía en hacer corresponder correctamente un solicitante de empleo con un puesto vacante, o, en otros términos, a los trabajadores con el trabajo. El concepto de correspondencia en el mercado de trabajo hoy en día puede definirse de una manera ligeramente modificada: la correspondencia de un determinado capital humano con algún diseño específico de empleo, algo en permanente cambio debido a la naturaleza dinámica del mercado de trabajo. Diferentes características de trabajadores se corresponden con empleos con diferentes atributos.

Debido al avance creciente de los cambios organizativos y de la globalización, algunas partes del mercado de trabajo se ven confrontadas a una rápida erosión del capital humano. Esta evolución requiere una adaptación permanente y la reconversión continua de cualificaciones. La dotación individual esencial para la búsqueda de un empleo es el capital humano del trabajador, compuesto por el capital personal -como la educación y la experiencia- y por el capital social, por ejemplo la capacidad de una persona para trabajar en equipo. Una persona se hallará sometida ya durante toda su vida al requisito del rendimiento educativo y de la formación permanente. Estas comienzan ya en los primeros años de la infancia.

El proyecto „Nuevas necesidades de cualificaciones profesionales y personas escasamente cualificadas“, perteneciente al programa de Investigaciones Socioeconómicas con fines propios (TSER) de la DGXII, analiza el nivel de cualificaciones en una serie de países europeos y la demanda y la oferta de las mismas. El proyecto examina los casos de Francia, Países Bajos, Portugal, Suecia y el UK, como asociados integrantes del estudio. El coordinador del proyecto es Hilary Steedman en la London School of Economics (LSE). Se cuenta además con representación de la propia LSE, del CEREQ (Centro de la Formación Profesional) de Marsella, del Instituto de Investigaciones en Economía Industrial de Estocolmo, del Instituto de Ciencias Educativas de Estocolmo, de la Universidad Católica de Portugal en Lisboa y de la Universidad de Amsterdam. Además, se han reunido e incorporado a la investigación en la medida de lo posible datos sobre el caso alemán. El equipo es interdisciplinario y está compuesto en su mayoría por

economistas y pedagogos. El periodo estudiado abarcará inicialmente los años que van desde 1985 a 1995, y la labor del proyecto se llevará a término entre 1996 y 1999.

El proyecto aspira a contribuir al diseño básico de políticas destinadas a las personas de escasas cualificaciones, documentando en primer término las oportunidades de empleo para estas personas, y en segundo término proponiendo posibilidades eficaces para que desarrollen las competencias que la sociedad requiere. El análisis de los niveles bajos de cualificaciones se ha desglosado en tres campos básicos: primeramente, un examen de la demanda de personas escasamente cualificadas; en segundo lugar, un análisis de la oferta de personas escasamente cualificadas y por último una solución interdisciplinaria para lograr un sistema educativo y un mercado de trabajo eficaces al respecto.

Nuestro primer campo de estudio examinará la demanda de trabajadores desglosada por cualificaciones y los factores que determinan la demanda de cualificaciones. Son escasos los análisis comparativos de la demanda de trabajadores, en parte porque los datos son limitados, y en parte porque es necesario considerar coherentemente las diferencias institucionales existentes entre los países, ya que éstas falsean los resultados obtenidos. Dentro del proyecto, estamos investigando la distribución de las personas de escasa cualificación por sectores y empleos. Elaboraremos también un modelo de la demanda de mano de obra, y en la última fase esperamos, si los datos lo permiten, integrar las diferencias institucionales y llevar a cabo una comparación internacional.

La segunda línea de trabajo se destina a evaluar los factores que determinan la oferta de cualificaciones. Examinaremos las vías educativas postobligatorias, los salarios para los diferentes niveles de cualificación, los cambios en la calidad del empleo, las características de las personas escasamente cualificadas, la formación profesional y la formación por la práctica.

Con el tercer campo aspiramos a definir una plataforma formativa mínima. Las virtudes interdisciplinarias de nuestro grupo resultan evidentemente ventajosas en esta fase del proyecto. Analizaremos tanto factores económicos como educativos para intentar comprender la situación de las personas de bajas cualificaciones en el mercado del trabajo.

La metodología elegida para el análisis ha sido bastante amplia. Hemos utilizado con sumo cuidado diversas fuentes de datos a fin de obtener conjuntos de datos comparables en todo lo posible. Hemos perfeccionado y confeccionado además conjuntos de datos que relacionan los ingresos con las cualificaciones y el empleo, partiendo de las estadísticas nacionales sobre la mano de obra y encuestas similares. También hemos explorado datos procedentes de la Encuesta sobre Alfabetización de Adultos de la OCDE y encuestas particulares a los hogares en cada país. Se han efectuado investigaciones y comparaciones de contenidos curriculares, de vías formativas y del progreso de los grupos de edades jóvenes en los diferentes países. En general, se ha dado prioridad a los estudios empíricos.

Una cuestión esencial es la de fijar quiénes conforman el grupo de personas escasamente cualificadas. Dentro de este proyecto, hemos definido las bajas cualificaciones como los niveles 0/1/2 de la CINE (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación): las personas de escasas cualificaciones quedan así definidas como aquéllas que disponen de un título de enseñanza general o profesional de la secundaria inferior, o de categoría menor a ésta. Esta definición necesita precisarse, porque en los distintos países existen diferentes niveles de oferta de bajas cualificaciones, y porque intentamos, precisamente, determinar en qué consiste un nivel bajo de cualificaciones. La definición utilizada en nuestro proyecto coincide con la clasificación de las personas escasamente cualificadas en los datos comparativos de la Encuesta Internacional sobre Alfabetización de Adultos (IALS). Las personas con niveles CINE 0/1/2 presentan además características de empleo similares. No obstante, en todos los países representados en nuestro estudio, la cifra de personas escasamente cualificadas que disponen de un título inferior al de la escuela secundaria superior se halla en descenso.

3.1. Resultados

3.1.1. Características generales

Dicho de forma resumida, un resultado evidente de nuestra investigación es que el grupo de personas escasamente cualificadas comparte internacionalmente una serie de características comunes. Examinando los índices de empleo/población por niveles educativos en 1994 para personas entre 25 y 64 años con una cualificación inferior a la de la enseñanza secundaria superior, encontramos en este grupo un mayor índice de paro que entre aquellas personas con enseñanza secundaria superior o enseñanza terciaria.

Además, el grupo de niveles bajos de cualificación se halla representado dentro de la población con empleo en menor proporción que el de las personas con enseñanza superior, en todos los países analizados por el proyecto. Experimentan por tanto menores índices de participación y mayores índices de paro, con excepción de Portugal, país donde el mercado de trabajo se halla en plena transición pero sigue absorbiendo las bajas cualificaciones. La probabilidad de caer en el paro o la inactividad entre el nivel más bajo de cualificaciones es particularmente superior a la de otros grupos de población en Alemania y en Suecia. La „evolución técnica marcada por las competencias“ explica en parte el descenso en la demanda de personas con niveles inferiores de cualificación y el incremento de la demanda entre aquéllas con cualificaciones más elevadas.

La población en edad laboral (16 a 64 años) con un nivel educativo inferior al CINE 3 (títulos inferiores al de la enseñanza secundaria superior) ha descendido durante la segunda mitad de la década de 1990, en comparación con la situación a mediados de los 80 en todos los países examinados por nuestro estudio. Supone un 43% en Francia, un 22% en Alemania, un 41% en los Países Bajos, un 77% en Portugal, un 28% en Suecia y un 53% en el UK.

Se observan fuertes discrepancias entre los diversos países. No obstante, en todos los países se ha producido un descenso en el porcentaje de personas escasamente cualificadas durante el periodo de 1985 a 1996. Con todo, en algunos países cerca de la mitad o incluso algo más de la mano de obra dispone de niveles CINE 0/1/2. Los países que llegaban anteriormente a presentar los niveles más bajos de cualificaciones, como Suecia y Alemania, han hecho los progresos más rápidos. Los porcentajes de hombres y mujeres escasamente cualificados y en edad laboral han disminuido con un ritmo semejante en todos los países salvo en Alemania y el UK, donde el porcentaje de mujeres con niveles bajos de cualificación sigue siendo superior. En Francia, Portugal y en Suecia las mujeres con enseñanza superior (CINE 5/6/7) son más numerosas que los hombres. En Alemania, el UK y los Países Bajos, la situación se invierte, y esta diferencia ha permanecido estable durante el periodo 1986-96.

Uno de los resultados globales es que las franjas de población más jóvenes (de 25 a 28 años) se encuentran mejor cualificadas que la población en edad laboral. Ello puede deberse en parte al hecho de que la participación en la educación postobligatoria se ha incrementado en la mayoría de los países. Alemania, Suecia e Inglaterra han experimentado un incremento desde los años 60 a 70 hasta mediados de la década de 1990. Se han observado para dicho periodo los máximos índices de contratación en Alemania, con un porcentaje bastante constante y próximo al 90% para el grupo de edades de 16 y 17 años. La proporción entre mujeres es sin embargo inferior. En Suecia se ha producido un aumento del 80 al 90% durante los años 90. Los índices de contratación en los Países Bajos experimentaron un incremento desde el 50%-60%, a mediados de la década de 1970, hasta el 90% en los años 90. Por último, Inglaterra y Gales muestran en general una evolución más lenta que los restantes países. Actualmente, los Países Bajos, Suecia y Alemania parecen presentar perfiles similares de cualificaciones entre sus jóvenes. Los porcentajes superiores de contratación en todos estos países permiten asegurar que en el año 2010 el grupo de bajas cualificaciones (tal y como se ha definido en la actualidad) estará compuesto en el año 2010 por sólo un 10% o incluso menos de la población activa. No obstante, el número de sectores en las respectivas economías dentro de los cuales las personas escasamente cualificadas pueden encontrar un empleo se está reduciendo, con la excepción de Portugal. Las ocupaciones para bajas cualificaciones presentan posibilidades de empleo en disminución, incluso en sectores prósperos como por ejemplo el comercio minorista, la hostelería, los servicios públicos y sociales. Alemania y los Países Bajos presentan una fuerte concentración de personas con escasas cualificaciones en un pequeño número de sectores, mientras que por ejemplo en Portugal y Suecia los escasamente cualificados pueden encontrar trabajo en una gama más amplia de sectores.

3.1.2. Resultados por el lado de la demanda

Nuestro análisis de la demanda de trabajadores partía de un diseño teórico de la producción. Los resultados sugieren que existe una cierta motivación "intraindustrial" en el descenso de la demanda de niveles bajos de cualificaciones en Suecia. Los salarios relativos constituyen asimismo un factor explicativo de primer orden. Los costes de la mano de obra para trabajadores con enseñanza terciaria han disminuido, en comparación

con los costes de aquellos obreros dotados sólo de enseñanza obligatoria. Aun cuando las características demográficas parecen ser importantes para explicar las diferencias entre las diversas industrias, no constituyen en general factores explicativos de gran importancia. Hasta la fecha, debido a las limitaciones de los datos, este análisis sólo se ha efectuado para el caso sueco, pero el objetivo sigue siendo llevar a cabo una comparación internacional. En ésta incluiremos cuanto menos el caso de Francia. En un contexto comparativo, será importante tomar en cuenta las diferencias institucionales entre los países analizados por el proyecto. Se ha elaborado ya un documento que evalúa las diferencias institucionales que presentan los respectivos países.

3.1.3. Resultados por el lado de la oferta

Dentro de este campo se han llevado a cabo numerosos estudios. La recogida de datos ha constituido una labor dificultosa, aunque los datos sobre la oferta son más fáciles de reunir que los datos sobre la demanda.

Para explicar las diferencias internacionales en la desigualdad de salarios masculinos a través de las diferencias en la demanda y la oferta de cualificaciones, observamos que interfiere el factor de las diferencias entre los sistemas educativos. La conclusión política en este contexto es la de reducir la oferta neta de cualificaciones de bajo nivel.

Un análisis de la calidad de la contratación o de un nuevo empleo para aquéllos que ya tienen empleo sugiere que la calidad en los nuevos empleos no disminuye en ningún grupo particular de cualificaciones, en comparación con otros, en el caso de los Países Bajos, Portugal y Suecia. Por contra, en el UK y para el periodo de 1985-1995, las personas con escasas cualificaciones aparecen relativamente desfavorecidas en cuanto a salarios reales y empleo involuntario a jornada parcial.

La demanda observada de enseñanza postobligatoria en Alemania, Países Bajos, Suecia y el UK sugiere que el éxito previo en la escuela obligatoria constituye para los alumnos un fuerte estímulo para matricularse en la secundaria superior. Es digno de mención que el índice de desempleo juvenil desempeñe un papel menor en cuanto a la decisión de seguir o no formándose.

En lo relativo a la formación en el trabajo, observamos que las empresas contribuyen claramente a los costes de formación general. Por contra, la bibliografía suele argumentar muy frecuentemente que las empresas fomentarán principalmente formaciones específicas para la compañía, debido a los costes perdidos si la persona formada abandona una empresa. Por añadidura, las personas escasamente cualificadas parecen más reticentes a participar en una formación proporcionada por el empresario que aquéllas con un nivel superior de formación inicial. Las diferencias en los tipos de formación también han sido objeto de nuestro estudio. Se aprecia que la formación práctica (informal) y la formación normalizada o reglamentada pueden utilizarse indistintamente, orientadas a satisfacer diversas necesidades de las empresas, en función del tipo de proceso productivo que la empresa opere. Este es el resultado que arroja un estudio efectuado en Portugal. Así pues, el capital humano puede desarrollarse tanto como formación formal o informal.

3.1.4. Definición de una plataforma formativa mínima

El tercer campo investigado por nuestro proyecto es la definición de una “plataforma” o base formativa y de un perfil educativo mínimos. Es importante investigar por qué las personas y las empresas emprenden una formación. Por ejemplo, cómo explicar la matriculación en la enseñanza superior o el tipo de formación que imparten las empresas. ¿Cuáles son los criterios para el empleo de hoy? Nuestro proyecto ha iniciado el tercer año, el definitivo. Ha obtenido en esta fase toda una serie de conclusiones políticas, tal y como hemos indicado. A partir de ahora pasaremos a examinar las implicaciones políticas de estos resultados en un contexto auténtico, mediante una serie de estudios de caso. Estamos reuniendo informaciones procedentes de todos los países sobre la evolución de los conceptos políticos respectivos en cada país. Por ejemplo, la reunión organizada por el Cedefop los días 29 y 30 de octubre con agentes sociales y expertos educativos tuvo como fin debatir nuestras conclusiones y extraer posibles interpretaciones de las mismas. ¿Qué es un nivel mínimo para los profesionales del sector? La reunión demostró ser de gran utilidad.

El elemento empírico final para nuestras conclusiones políticas consistirá en aprender de las experiencias de campo y decidir si nuestros resultados iniciales coinciden con la práctica del sector. Se han organizado visitas concretas a cada país a fin de recabar la opinión de los empresarios con respecto al nivel formativo mínimo y para corroborar nuestros resultados a escala de la empresa. Hemos utilizado en cada país un cuestionario común para dirigirnos a las compañías. Se elaborarán un total de 30 estudios de caso, por lo que el proyecto total dispondrá de abundante información. Se ha previsto también investigar las perspectivas futuras de las personas con bajas cualificaciones.

3.2. Observación final

Resumiendo nuestros resultados hasta el momento, resulta evidente que las condiciones para las personas de escasas cualificaciones son (quizá con la posible excepción de Portugal) menos favorables que las vigentes hace diez años, pues cada vez se concede mayor importancia al capital humano encarnado en una persona. El número de sectores donde las personas escasamente cualificadas pueden encontrar un empleo se está reduciendo. La probabilidad de caer en el paro o la inactividad es grande para los niveles bajos de cualificaciones, y la evolución industrial marcada por las competencias consolida esta tendencia. Un problema generalizado en esta fase es que los índices de empleo más bajos para personas escasamente cualificadas son los de aquellos países que presentan a la vez las cifras más altas de éstas.

Podemos concluir que es necesario enriquecer los niveles educativos conseguidos durante el periodo de la enseñanza obligatoria. Una recomendación política podría ser la de reducir la oferta neta de bajas cualificaciones. La formación que proporcionan los empresarios mejora sin duda las cualificaciones, pero no puede compensar el déficit que crea una formación inicial inadecuada.

4. La evolución de la tecnología y la producción industriales: requisitos de competencias y la teoría de una plataforma para la formación en el trabajo

Gunnar Eliasson

Síntesis

La situación del mercado de trabajo en el mundo industrializado refleja cada vez más discrepancias entre las características de la demanda y de la oferta. Por un lado, la emergente economía cognitiva de la información (Eliasson 1990b, OCDE 1996) proporciona una oferta creciente de actividades de trabajo abstractas y bien remuneradas que se traducen en contratos de empleo flexibles, para las que se requieren niveles considerables de enseñanza o formación. Simultáneamente, otros estudios (entre ellos, varios efectuados por la OCDE) indican que cerca del 25% de la mano de obra podría estar sufriendo un analfabetismo funcional y ser capaz tan sólo de efectuar trabajos escasamente intelectuales, trabajos cuya oferta está disminuyendo con rapidez.

Analizaré esta discrepancia dentro de los mercados de competencias (Eliasson 1994a), que no puede explicarse mediante mecanismos regulares de precios (fijación de salarios), desde el punto de vista de dos teorías. Estas son:

1. la teoría de la Economía Organizada Experimentalmente (EOE), y
2. la teoría de la Plataforma para una Formación Permanente Acumulable en el Trabajo (FPAT).

La EOE modeliza los mecanismos evolutivos de una economía dinámica, reflejando las características particulares necesarias para afrontar el cambio en términos de FPAT. En este texto diseñaré una tipología del cambio industrial, pues ya podemos observar el proceso evolutivo que está teniendo lugar en algunos de los países industrializados avanzados. Mi conclusión definitiva será que el cambio actual hacia estructuras económicas más dependientes del conocimiento (cognitivas) se debe a la competición tecnológica y global, y que la única estrategia viable para las economías industriales será la de aceptar este nuevo orden económico y utilizar sus ventajas comparativas existentes en cuanto a conocimientos industriales y riquezas, reconociendo que *dicha estrategia estará abocada a un rápido fracaso si los decisores políticos no consiguen implantar las políticas educativa, de empleo y de seguridad social adecuadas*. Este texto debatirá también la naturaleza de dichas políticas.¹

¹ Este análisis reúne las conclusiones de diversos estudios elaborados recientemente para un proyecto sobre „Nuevas industrias emergentes, nuevos empleos y nuevas demandas de competencias“, financiado por el Consejo Sueco para Investigaciones sobre el Trabajo (RALF). Pido disculpas por las frecuentes referencias a mi propia obra.

4.1. ¿En qué consiste la competencia para el empleo?

La competencia o competencias constituyen un capital productivo muy particular. Por este motivo, antes de analizar este tema me explayaré sobre la naturaleza del capital de competencias.

El capital de competencias se halla incorporado en los seres humanos, o en grupos de seres humanos. Es el capital productivo predominante y determina las características de productividad de todas las restantes formas del capital. Pero aparte de este predominio, sólo se distingue de las restantes formas de capital en el grado que adopta. Las competencias incorporadas a los seres humanos son extremadamente *heterogéneas* y *redundantes* (véase el Cuadro 1) en todas sus aplicaciones. Esta característica se define como *flexibilidad* en el empleo, una calidad individual cada vez más requerida por el mercado, mientras se reduce por contra la pretendida importancia de las cualificaciones muy específicas. Puede deducirse de esto que el valor económico de la dotación individual de competencias depende del empleo que un individuo ejerza (*asignación*), lo que pone de relieve la importancia de un mercado de trabajo flexible y de la flexibilidad individual para el empleo. Por último, el valor económico de las competencias también depende de la oferta competitiva de competencias relacionadas o sustituibles entre sí en el mercado de trabajo, lo que resalta su *relatividad*.

La tecnología, o los conocimientos sobre cuestiones técnicas, son ya accesibles internacionalmente. Pero su valor para una persona concreta dependerá también de la competencia local de ésta para acceder y aplicar dichos conocimientos con algún fin práctico industrial. Esta *competencia de receptor* (Eliasson 1990a) o de acceso a la tecnología puede ejercerse ya sea reuniendo e interpretando informaciones o bien contratando y dando trabajo a personas con competencias.

4.2. La Economía Organizada Experimentalmente

La moderna economía industrial, y más aún la futura economía industrial, se caracterizan por su inmensa diversidad, muy superior a la capacidad de comprensión global de una persona. Cualquier integrante del proceso económico, ya sea una persona individual, un organismo empresarial o político, debe reconocer sus graves limitaciones para comprender este proceso, al estar bastante poco informado en conjunto y con frecuencia muy desinformado y susceptible de efectuar continuamente decisiones erróneas. Esta es la naturaleza de la *economía organizada experimentalmente* (EOE, Eliasson 1991, 1996a), en la cual un gran número de integrantes lleva a cabo actos económicos experimentales partiendo de mejores o peores informaciones. Entre éstos, los ganadores recibirán probablemente el reconocimiento del mercado, mientras que los numerosos perdedores suelen traducirse como factor de coste normal en el desarrollo educativo y económico. La *selección* experimental se convierte en una actividad económica predominante.

Las nuevas tecnologías con las que se crean nuevas industrias y las posibilidades de modularizar y repartir la producción en el mercado en unidades menores

(externalización/subcontratación) resalta el carácter experimental de la moderna economía industrial. Cuanto más se agudiza la competición, menos pueden absorberse los errores dentro de los mercados (de trabajo) internos „protegidos“ en las grandes empresas o en los puestos de trabajo públicos. La adaptación se efectúa mediante el surgimiento competitivo de nuevas empresas de mejor calidad, y la salida forzosa de los productores competitivamente inferiores (véase el Cuadro 2), y dicha adaptación provoca repercusiones en las naves de producción y el mercado de trabajo.²

Esta adaptación interna de las respectivas empresas supervivientes dentro de la producción tradicional no implica que el destino para las personas individuales sea menos duro. El eje de la producción en las economías industriales prósperas -la industria mecánica- está sometándose en la actualidad a una reorganización radical (punto 2, Cuadro 2) con el fin de sobrevivir, adaptación que puede darse en buena parte por finalizada en los EEUU, pero desde luego no en Europa (Andersson et al. 1993).

Si no se entiende bien la naturaleza de este cambio obligatorio provocado por la tecnología y la competición global, y las correspondientes repercusiones en cuanto a reforma *educativa y del empleo* y la oferta adecuada de una *seguridad social* (Eliasson 1992, 1994a, b), las consecuencias sociales -que ya se observan- serán inaceptables y la evolución industrial tan necesaria podrá no tener lugar o desviarse del buen camino, en detrimento del crecimiento económico y de la supervivencia de empresas y empleos. Un elemento crítico en el éxito de esta evolución es la naturaleza del capital humano que se requerirá en el futuro y la forma en que éste se construye, o más bien, se acumula.

4.3. La Teoría de una Plataforma para la Formación Acumulable

Cuando un joven accede al mercado de trabajo, es raro que produzca un valor superior a los costes que implica para su empresario. Este hecho se halla por ejemplo perfectamente reconocido dentro del sistema dual alemán, que ofrece a los aprendices una remuneración muy baja, con frecuencia inferior al coste normal de la vida, lo que indica que el aprendiz como persona en formación obtiene personalmente más beneficio con su trabajo que su empresario.

Muy pronto, el asalariado se dará cuenta de que las competencias que utiliza para desempeñar su empleo las ha obtenido en buena parte en el curso del mismo trabajo, y que estas competencias se incrementan rápidamente si el trabajador es intelectualmente capaz de iniciar una carrera profesional positiva. Para el asalariado y para el empresario, la capacidad personal de aprender en el trabajo, por tanto, resulta crítica para garantizar a largo plazo el rendimiento económico en el mismo, y la formación (Eliasson 1998a) debe acompañar a toda una vida laboral.

² Se ha analizado separadamente la dimensión de estas repercusiones para personas desfavorecidas y las que abandonan la escuela, dentro del mencionado proyecto RALF. Los resultados preliminares de dicho estudio han ejercido una influencia evidente sobre el presente texto.

La capacidad intelectual para aprender y formarse comienza a construirse desde edades muy tempranas y el fomento de esta capacidad formativa constituye el objetivo principal de la escuela: construir una *plataforma para la formación suplementaria* en el trabajo que sea efectiva. En la escuela, la responsabilidad de impartir dicha plataforma está compartida conjuntamente entre estudiantes y padres, por un lado, y la escuela por otro. En el empleo, la responsabilidad reposa unilateralmente en el asalariado. El empresario tiene otras responsabilidades frente a la empresa, que siempre ocuparán la atención predominante de los directivos. Así pues, una estrategia fundamental y cualificadora de cada persona será perseguir empleos que le ofrezcan oportunidades formativas buenas y le sitúen ante posibilidades de formación permanente acumulable en el trabajo (FPAT). Abandonar una vía de formación por otra inferior nunca será beneficioso para una persona concreta. Debemos admitir sin embargo que la elección de una posibilidad de FPAT siempre será algo individual, como lo es la decisión de salir de la escuela y continuar la formación en el trabajo (Eliasson 1998a).

Dado que los contenidos de un trabajo y los requisitos de competencias para empleos individuales están evolucionando rápida y continuamente, toda persona que se dé por satisfecha con los conocimientos que ya haya obtenido con una formación anterior comenzará a quedar retrasada. La estrategia de empleo de las personas debiera por tanto consistir en detectar su vía de FPAT óptima y el tipo de empresarios que pueden apoyar ésta. La escuela debe cumplir el papel fundamental de ayudar a tomar estas opciones individuales.

4.4. ¿Qué sucede en la producción? – una tipología de la evolución estructural

En la actualidad son diversas las nuevas tecnologías que se hallan en curso de industrializarse y dar lugar a la creación de nuevas industrias productivas. Algunas de ellas (Eliasson 1998b), como la biotecnología y los servicios financieros, tienen un origen científico, mientras que otras (sobre todo la informática y las tecnologías de la comunicación) son endógenas a la producción. Una serie, entre las que destacan precisamente estas tecnologías de la informática y la comunicación, son de carácter general, se utilizan en la mayor parte de los procesos productivos y sobre todo se integran con las industrias existentes, lo que provoca un cambio radical en la naturaleza de las mismas. Otras industrias, en particular la mecánica, piedra de toque de la prosperidad industrial durante unos 200 años, están experimentando una reorganización radical a fin de afrontar la evolución competitiva, viéndose forzadas a abandonar el mercado las compañías que no consiguen adaptarse.

Por ello, resulta de interés plantear el actual proceso de transformación industrial en los términos que sugiere nuestro Cuadro 2: esto es, en términos de *entrada, reorganización, racionalización y salida* competitivas.

La razón de la aceleración en el proceso de cambio es que el estable monopolio de competencias sobre tecnologías industriales que el mundo avanzado ha disfrutado

durante unos 200 años está desmoronándose, sometiendo por primera vez a la mayoría de las empresas habituales de las antiguas economías industriales superiores – y a sus asalariados – a serios desafíos competitivos. El mundo exterior, y en particular la Europa del Este, aprende con rapidez y va ganando puestos por el extremo inferior de la gama tecnológica. Aun cuando el mundo industrializado se halle aún muy por encima en cuanto a la productividad y la calidad que es capaz de generar, el valor añadido que consigue no basta para mantener un rendimiento satisfactorio del capital³ y pagar los salarios reales del mundo industrial, relativamente elevados. Por ello, el incremento rápido y continuo de estos salarios reales sólo podrá soportarse reorganizando rápidamente la correspondiente industria mecánica y creando una nueva industria de alto valor añadido basada en nuevas tecnologías, y por otro lado abandonando rápidamente las producciones comercialmente no viables a fin de no malgastar recursos – y sobre todo competencias- en producciones de bajo valor añadido. Debemos observar que los EEUU se hallan muy por delante de Europa en la mayoría de los índices de nuevas creaciones industriales y de destrucción de estructuras obsoletas, y que ésta es probablemente la razón principal que explica los nueve años sin parangón de crecimiento estable y rápido registrados en la economía americana. La capacidad de la economía estadounidense para desplazar recursos, y en particular mano de obra, fuera de sectores productivos inferiores y hacia las estructuras industriales del futuro, y de capear ajustes inesperados y negativos a escala local, deberá imitarse al menos en una parte de Europa, si ésta no quiere quedarse relegada a una colección de economías industriales ancladas en el pasado. Ello incumbe sobre todo a la reorganización e innovación del sistema educativo y de las instituciones del mercado de trabajo, y a una oferta renovadora de servicios de seguridad social flexibles y eficaces.

Un elemento importante para que la transición económica tenga éxito, por tanto, será el incremento rápido y continuo en la *oferta de mano de obra formada, y un mercado de trabajo que facilite la reasignación de trabajadores competentes a los nuevos empleos de alto valor añadido*. Una transformación de este tipo, llevada a cabo con éxito, situará inevitablemente a la mano de obra no formada y sin cualificaciones en una posición relativamente (no absolutamente) desfavorecida, entendiéndose por ello que las diferencias salariales se irán incrementando, aun cuando el crecimiento macroeconómico más rápido permita que incluso la mano de obra de bajas cualificaciones se aproveche de incrementos en los salarios reales. El crecimiento positivo a largo plazo a escala industrial se genera en un caso típico a través de las vías de entradas y salidas que muestra el Cuadro 2.

Así pues, el nuevo contexto laboral en surgimiento se caracteriza particularmente por unidades empresariales menores que las de épocas anteriores, sometidas a una competición mayor y a una velocidad de recambio más rápida, lo que requiere una mayor flexibilidad intelectual (es decir, formación) por parte de los asalariados y una

³ La forma en la que operan actualmente los mercados financieros internacionales y locales (= nacionales) permite a cada unidad productora (empresa) poder aspirar con éxito a obtener unos beneficios netos de un nivel determinado internacionalmente. Todos los factores restantes, como el empleo y los salarios, deberán ajustarse y adaptarse a dicho objetivo.

considerable experiencia en cuanto a movilidad en el empleo. Las actividades laborales que se ofrecen suelen ser con frecuencia más variadas que antes, pero también mucho más exigentes intelectualmente, requiriendo una formación, unas cualificaciones y una experiencia con órdenes de magnitud insólitos para la generación de nuestros padres. No obstante, más característico aún es el hecho de que las descripciones de un empleo sean cada vez más difusas en cuanto a sus contenidos y a las cualificaciones requeridas. Cuanto más difusas sean las descripciones de un empleo y de las correspondientes cualificaciones, más deberán modificarse y adaptarse al caso concreto un conjunto de cualificaciones. Ello requerirá formación/educación, capacidades cognitivas y talento. Ha pasado a mejor vida la vieja época en que el mercado de trabajo hacía llegar a las vacantes de empleo, perfectamente definidas, unos solicitantes de empleo también perfectamente definidos.

4.5. Las nuevas industrias emergentes

Las nuevas industrias emergentes surgen en la intersección de los servicios con la producción fabril. Nos encontramos aquí con empresas de informática y comunicaciones, productores de software, compañías biotecnológicas, una gran parte de la industria de consultorías técnicas y de gestión y con la industria de servicios financieros, de características fuertemente dinámicas. Este nuevo paisaje industrial engloba también a la industria sanitaria. Unas cuantas de estas industrias tienen una base científica, pero no es el caso de la mayoría, que resaltan el papel de la formación escolar en casi todos los tipos de empleo como base para crear una capacidad individual de aprendizaje y una flexibilidad intelectual en el trabajo, y no para proporcionar cualificaciones que duren toda una vida; un hecho que la mayoría de los empresarios están admitiendo en sus prácticas reales de contratación.

En un estudio separado (Eliasson 1998b) he analizado de conformidad con lo indicado en el Cuadro 2 las industrias enumeradas a continuación:

4.5.1. Nuevas producciones emergentes

- (1) *Informática y comunicaciones (I+C)* – Industrias nuevas y ya bien implantadas, si bien en plena expansión y con un ritmo de innovación muy rápido, y unas tecnologías que han modificado radicalmente el paisaje industrial durante las últimas dos décadas.
- (2) *Industrias biotecnológicas y sanitarias* – Industrias nuevas, que en su forma actual cuentan con unos veinte años de experiencia, con un gran potencial, fundamentadas esencialmente en la ciencia
- (3) *Servicios financieros* – Una antigua industria de infraestructura que se ha reestructurado completamente gracias a las tecnologías I+D

4.5.2. Producción tradicional, en crisis potencial (reorganización, racionalización o abandono)

- (4) *Educación e investigación* – Una antigua industria de base académica que precisa un desarrollo de productos y una reorganización innovadores
- (5) *Industria mecánica* – Una industria tradicional con raíces tecnológicas procedentes aún de la revolución industrial. Columna vertebral del mundo industrial, particularmente en Europa y Japón.

La economía estadounidense domina el mundo industrial, si aceptamos como síntoma de ello la fuerte representación de las nuevas industrias emergentes en su estructura industrial. Nos referimos a la producción de servicios a pequeña escala⁴, que requieren numerosas competencias. La evolución tecnológica y la velocidad de recambio de las empresas son rápidas, el contenido del empleo cambia continuamente y los requisitos educativos, de cualificaciones y de experiencias son difusos y vienen determinados normalmente por mecanismos de prueba y error en el propio trabajo, a través de nuevas contrataciones y de eliminación de empleos. Los modelos de contrato de trabajo se alejan del contrato tradicional y van adoptando la forma de un autoempleo de diversas características.

Debemos observar que las categorías emergentes incluyen a una parte significativa de la producción del sector público en Europa (educación, sanidad, etc.), y que la demanda de estos productos está incrementándose sobreproporcionalmente con respecto al incremento en el PIB. La enseñanza y la sanidad son ambas categorías importantes de inversión para el desarrollo económico y constituyen una forma de consumo de lujo en las economías prósperas. También debiera incluirse en las mismas categorías el sistema de seguridad (social), aun cuando el estudio mencionado no la analiza. Se precisan buenos productos como seguros o garantías sociales a fin de facilitar los cambios estructurales precisos para que las industrias europeas puedan afrontar la competición global y la evolución tecnológica, y no es en absoluto evidente que la producción educativa, sanitaria y de la seguridad social esté óptimamente situada en el campo público, protegida de la competición y de sus efectos innovadores por los particulares mecanismos de financiación de la producción pública.

La industria mecánica es la industria real predominante en las naciones industriales prósperas, y constituye en la mayoría de estos países la columna vertebral de su producción. Esta industria está sometida actualmente en sus tramos inferiores a una competición sumamente agudizada, procedente de los nuevos países recientemente industrializados y de las economías de antigua planificación central. Simultáneamente, nuevas tecnologías que facilitan una producción a menor escala y más distribuida (integrada, Eliasson 1996b) están obligando a la reestructuración radical y al abandono

⁴ Aun cuando se observan también diversas actividades a gran escala en las tres categorías referidas.

por lógica competitiva de algunas industrias, forzando a las supervivientes a emprender producciones con mayor valor añadido y mayores requisitos de competencias, lo que a su vez obliga a los trabajadores a mejorar sus cualificaciones⁵. La consecuencia global es que las empresas y los trabajadores incapaces de perfeccionarse no consiguen generar el valor añadido necesario para mantener la tasa de rendimientos o beneficios del capital al nivel que los mercados internacionales de capital requieren y pagar a la vez los salarios reales del pasado. Se reduce la producción, aumenta el paro y se incrementan las diferencias en los ingresos.

Existen otros sectores e industrias orientadas a una producción de mayor volumen, por ejemplo la producción de materias primas, acerías, papeleras, petroleras, sector energético, etc., sometidas a cambios similares pero donde los beneficios de las materias primas y las economías de escala (aún positivas) amortiguan el impacto de esta evolución sobre las empresas productoras y sus trabajadores. Estas industrias tienen menos interés en nuestro contexto. En conjunto, con todo, la experiencia reciente de las naciones industriales occidentales prósperas es que prácticamente toda su estructura productiva está sufriendo grandes retos competitivos procedentes del mundo exterior, que se encuentra en rápido proceso de aprendizaje.

4.6. Observaciones finales

Las nuevas tecnologías facilitan una producción a menor escala pero con mayor uso de competencias, y están incrementando la intensidad de la competición global y obligando a efectuar adaptaciones con efectos que se dejan sentir hasta en las naves de producción y el mercado de trabajo con una fuerza desconocida anteriormente entre los países industrializados. Si bien las nuevas tecnologías ofrecen enormes oportunidades de empleos y de remuneración para el grupo de jóvenes bien formados y flexibles que acceden al trabajo en los mercados de empleo, o como autoempleados, el grupo de las personas menos cualificadas, los menos preparados y los trabajadores de mediana edad con experiencia escasa o nula de movilidad en el empleo se ven sometidos cada vez más a la presión de ser rentables o de pasar al mercado de empleos menos remunerados. Esta evolución puede resultar repentina y masiva si la política impide que vaya ocurriendo gradualmente. Dado que los riesgos empresariales van repercutiendo cada vez más sobre los niveles productivos inferiores de la empresa, el sistema de seguridad (social) cobra una importancia mayor. El desafío para las instancias decisoras en la política educativa, de empleo y de seguridad social consistirá en apoyar esta transición a través de nuevos productos o servicios innovadores, y no en intentar oponerse a ella.

⁵ El proyecto al que nos referimos incluye un estudio sobre las posibilidades de facilitar esta adaptación y la consiguiente reconversión intelectual del trabajador; está financiado por el organismo sueco Rådet för - Arbetslivsforskning (Consejo Sueco de Investigaciones Laborales).

Cuadro 1. Las características del capital de competencias

1. Heterogeneidad
2. Redundante en cada una de sus aplicaciones
3. Su valor depende de la asignación, y también es
4. Relativo

Fuente: Eliasson (1994a).

Cuadro 2. Los cuatro mecanismos de incremento de inversiones

1. Entrada
2. Reorganización
3. Racionalización
4. Abandono

Fuente: Eliasson (1996a, p. 45).

Bibliografía

- Andersson, T., P. Braunerhjelm, B. Carlsson, S., L. Jagrén, E. Kazamaki Ottersten y K. R. Sjöholm, 1993. *Den Långa Vägen – Om den ekonomiska politikens begränsningar och möjligheter att föra Sverige ur 1990-talets kris* (La larga marcha: sobre limitaciones y posibilidades de los decisores políticos para sacar a la economía sueca de la crisis de los 90). Estocolmo: IUI.
- Eliasson, G., 1990a. The Firm as a Competent Team, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 13 (3), Junio, 275-298.
- Eliasson, G., 1990b. *The Knowledge Based Information Economy*, IUI – Telekom, Estocolmo.
- Eliasson, G., 1991. Modeling the Experimentally Organized Economy: Complex Dynamics in an Empirical Micro-Macro Model of Endogenous Economic Growth, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 16 (1-2), 153-182.
- Eliasson, G., 1992. *Arbetet – dess betydelse, dess innehåll, dess kvalitet och dess ersättning* (El trabajo: su significado, contenidos, calidad y remuneración) Estocolmo: IUI.
- Eliasson, G., 1994a. La eficacia educativa y el mercado de competencias, *Revista Europea de la Formación Profesional*, nº2, 1994.
- Eliasson, G., 1994b. *Markets for Learning and Educational Services: a micro explanation of the rôle of education and development of competence*. París: OCDE, DEELSA/ED/CERI/CD, (94) 9 (04-Nov.).
- Eliasson, G., 1996a. *Firm Objectives, Controls and Organization – the use of information and the transfer of knowledge within the firm*. Boston/Dordrecht/Londres: Kluwer Academic Publishers.
- Eliasson, G., 1996b. Spillovers, Integrated Production and the Theory of the Firm, *Journal of Evolutionary Economics*, 6, 125-140.
- Eliasson, G., 1998a. Las premisas de la formación permanente (Editorial), *Revista Europea de la Formación Profesional*, nº 8/9
- Eliasson, G., 1998b. Industrial Policy, Competence Blocs and the Role of Science in Economic Development, TRITA-IEO R 1998-08, KTH, Estocolmo
- OCDE, 1996. *El empleo y el crecimiento en las economías cognitivas*. París: OCDE

5. La idea de una plataforma formativa mínima

Hilary Steedman

El proyecto NEWSKILLS se encuentra ya en su último año de trabajo; en éste se había previsto inicialmente que los integrantes del grupo pasaran de los estudios académicos „teóricos“, basados en la recogida de datos, a un conjunto de políticas diseñadas para apoyar a las personas de bajas cualificaciones a recualificarse, eliminando por último el problema de las cualificaciones escasas. Habíamos planificado comprobar algunas de nuestras conclusiones dentro del „mundo real“. Planificamos también efectuar un periodo de consultas con empresarios, trabajadores y representantes estatales, y estudios de caso en los cinco países analizados, sobre la forma en que diferentes organizaciones han recualificado/reconvertido a su mano de obra en los últimos años. Pretendíamos asimismo evaluar el posible potencial de los países europeos para definir lo que inicialmente decidimos llamar „plataforma formativa mínima“, cuyo principio esencial podría finalmente adoptarse en Europa como objetivo global para todos los ciudadanos.

Bajo esta idea de „plataforma formativa mínima“ entendemos un conjunto de cualificaciones/competencias que cada persona sea capaz de utilizar y aplicar con eficacia. Esta serie de competencias incluyen primeramente lo que ha pasado frecuentemente a denominarse „empleabilidad“, contratabilidad o potencialidad de empleo. Esto es, las calidades que se requieren para que una persona desempeñe un puesto de trabajo con eficacia. Pero no sólo esto; una „plataforma formativa mínima“ incluirá también todas las cualificaciones adicionales necesarias para *aprender* en el puesto de trabajo u otros lugares, a fin de desarrollarse dentro del trabajo y como ciudadano de la sociedad.

Fundamentaremos inicialmente nuestra exploración de la noción de „plataforma formativa mínima“ con un amplio repaso a lo publicado por los estados, los empresarios y los sindicatos en los cinco países analizados por nuestro proyecto e incluso en otros, allí donde esto se revele práctico. Pero efectuaremos además consultas a través de entrevistas con los protagonistas clave de dichas organizaciones, a fin de recoger sus ideas sobre esta „plataforma formativa mínima“. La reunión ÁGORA IV de Salónica, organizada y acogida por cortesía del Cedefop, fue ideada desde el comienzo de nuestro proyecto como una fase inicial y esencial en la labor de consulta a los agentes sociales. Esta reunión nos ha permitido consultar a representantes de los agentes sociales actuantes en un conjunto de países de la UE superior en número al representado en nuestro proyecto. Es nuestra esperanza poder asistir en esta reunión a una manifestación de opiniones, un análisis del contexto y un debate sobre las diversas visiones.

Nuestra labor de revisión de publicaciones e informes para intentar definir la susodicha „plataforma formativa mínima“ se halla aún dando los primeros pasos. Voy a intentar hoy resumir los principales temas que han surgido hasta la fecha en nuestro estudio como común denominador de una serie de países de la UE, y que por tanto podrían

considerarse posibles componentes fundamentales de esta „plataforma formativa mínima“.

Pero antes de exponer estos resultados, quisiera enumerar brevemente los puntos principales que han surgido en nuestros dos primeros años de trabajo, revelándose de interés particular en lo relativo a un nivel mínimo de formación.

Nuestro estudio encontró en la Encuesta Internacional de Alfabetización de Adultos (International Adult Literacy Survey – IALS) datos que confirmaban claramente la opinión relativa a que los países con fuertes porcentajes de personas de altas cualificaciones también presentan una distribución de ingresos más igualitaria (una diferencia menor entre los salarios mayores y los inferiores): Ello pone de relieve la importancia de reducir las diferencias de cualificaciones a fin de poder reducir también las diferencias de ingresos.

Partiendo de nuestro estudio sobre los cambios en la reserva de personas escasamente cualificadas en edad laboral, concluimos también que a medio plazo el acceso de jóvenes de mejores cualificaciones a la población en edad laboral no eliminará el problema de las bajas cualificaciones: seguirá siendo necesario intervenir específicamente. Únicamente dos países de nuestro estudio, Alemania y Suecia, presentan actualmente menos de una tercera parte de su población en edad activa con un nivel CINE 3 o superior (esto es, con uno o más años de enseñanza o formación además de la escuela obligatoria). En otros países se observa de un 40 a un 80% de la población aún por debajo de este nivel.

Como definición para nuestro proyecto sobre „escasas cualificaciones“ adoptamos la de aquellas personas que poseen exclusivamente cualificaciones de la escuela secundaria obligatoria (CINE 2). No todas las personas pertenecientes a este grupo son escasamente cualificadas. Pero cuando cotejamos esta categoría con los datos de la IALS, encontramos que entre la mitad y dos terceras partes del grupo CINE 2 corresponden también a los niveles IALS 1 y 2. Y el grupo CINE 2 comprende prácticamente a todos los del nivel 1 de la IALS, el nivel más bajo de alfabetización o capacidades lectonuméricas.

Por último, deseo mencionar de nuevo la conclusión de nuestros colegas suecos: los cambios en la producción durante el último decenio coinciden con la interpretación de que la evolución tecnológica constituye el motivo principal de cambio en cuanto a la demanda de cualificaciones.

Pienso que los resultados de nuestro proyecto nos ayudan a comprender porqué los países europeos se están preocupando claramente por definir y explicar la noción de un nivel mínimo de cualificaciones. Me remito ahora a nuestra revisión de lo publicado en diferentes países europeos sobre las estrategias para dotar a todos sus ciudadanos de la gama más amplia de cualificaciones requeridas ahora para el empleo, la formación permanente y la ciudadanía activa.

Mi breve exposición de hoy no será exhaustiva, pero me gustaría sin embargo señalar que una serie de países manifiestan ya un fuerte interés por la definición de un „nivel mínimo“. Naturalmente, no utilizan siempre este mismo término, pero sí existen similitudes sorprendentes entre dichos países: en los Países Bajos ha surgido en los últimos cinco años un debate político sobre el tema de la denominada „cualificación inicial mínima“. La idea original era que cada ciudadano neerlandés dispusiera de las competencias asociadas a esta cualificación inicial. Estas consistirían en el nivel mínimo de cualificaciones necesarias para iniciar una carrera laboral. La cualificación se definía concretamente en términos educativos: el título de aprendizaje (primario). Una parte del debate se centró en si debiera sustituirse la obligación actual de años de escolarización obligatoria por una obligación de escolarización centrada en cualificaciones. Este debate político no se ha llevado aún plenamente a la práctica, aunque se está aplicando entre determinados grupos, por ejemplo para jóvenes parados. En conjunto, los agentes sociales de los Países Bajos coinciden en términos generales en que la cualificación inicial mínima constituye un objetivo justo, si bien mantienen ideas divergentes en cuanto a su realización y la división de responsabilidades económicas.

En Suecia existe la tradición de que el currículo de la escuela obligatoria debe aspirar a proporcionar las competencias necesarias para la vida diaria, y no tanto para la vida laboral. Casi todos los jóvenes pasan a continuación a la escuela secundaria superior, y las propuestas empresariales para modificar los currículos se han centrado en los estudiantes salidos de los programas profesionales de dos años, criticados por los empresarios en razón de su contenido demasiado estrecho. Las propuestas formuladas consensualmente por las organizaciones empresariales y sindicales consistían en una educación de carácter más general para todos los estudiantes, con mejor nivel en sueco, matemáticas e inglés, una mejor comprensión del mundo del trabajo, competencias sociales y de presentación personal, y una mayor capacidad para el pensamiento y la acción independientes. Se insistió en que casi todos los estudiantes deben dominar el idioma inglés: los empresarios de industrias mecánicas mencionaron la necesidad de que los operarios de máquinas consulten y comprendan manuales escritos en inglés.

El compromiso definitivo negociado con el Ministerio de Educación se tradujo en la prolongación del periodo de la secundaria superior en un tercio de su duración, esto es, en un año entero. Dos terceras partes de este periodo adicional se asignarán completamente a materias de enseñanza general en los temas antes mencionados. En el tercio restante (diez semanas), los empresarios proporcionarán colocaciones prácticas sin remuneración a todos los estudiantes, para que éstos desarrollen durante dicho tiempo las denominadas competencias „blandas“. Aún no se ha reconocido oficialmente este programa como un nivel mínimo, pero puede concluirse de los datos suecos que cerca del 80% de los jóvenes han finalizado la escuela secundaria superior, si bien la mayoría de estos han asistido a los antiguos cursos profesionales, de dos años de duración.

Con relación a Suecia, acabo de mencionar las „competencias blandas“. El reconocimiento de la importancia de las competencias personales y sociales o „competencias blandas“ para ser eficiente en el puesto de trabajo ha sido en los últimos

diez años un elemento característico dentro del debate sobre una plataforma formativa mínima. Los niveles adecuados de capacidades lectonuméricas se consideran actualmente necesarios para la empleabilidad, pero sólo son realmente eficaces si van acompañados de una serie de „competencias blandas“. En el UK, las organizaciones empresariales se han puesto a la cabeza en la reivindicación de la importancia de estas cualificaciones, y el debate ha culminado con la incorporación de una serie de competencias personales y sociales a las nuevas cualificaciones profesionales impartidas a los jóvenes por primera vez a comienzos de los años 90. Numerosos países han debatido estos mismos temas y elaborado sus propias definiciones de cualificaciones para este nuevo campo, pero quizás sea útil iniciar nuestro debate de hoy enumerando las cualificaciones/competencias personales y sociales reconocidas dentro de estos nuevos programas del UK. Las competencias que han de desarrollarse como parte de un curso profesional son:

- Mejorar la propia capacidad de Aprendizaje y rendimiento
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas

En Portugal, algunos investigadores que colaboran con el Ministerio de Educación han definido el perfil deseable en un joven al término de 12 años de enseñanza. Este perfil pone de relieve las competencias ciudadanas y sociales tanto como los logros académicos, y se ha utilizado como guía para elaborar el currículo. Los agentes sociales han concentrado sus comentarios en el sistema educativo de quienes terminan la enseñanza obligatoria. La propuesta no se fija en términos de cualificaciones mínimas especificadas, limitándose más bien a señalar que todo alumno que salga de la enseñanza obligatoria debiera recibir cuanto menos uno, o mejor aún, dos años de formación profesional impartidos en parte por la escuela y en parte por un puesto de trabajo.

En Francia se publicó durante 1996 un informe sumamente crítico sobre la enseñanza y la formación impartidas en la escuela y en la fase postescolar. La Comisión Fauroux, designada por el Primer Ministro y presidida por un empresario célebre, reclamó prioridad para los denominados „*savoirs primordiaux*“, lo que puede traducirse por „cualificaciones clave“ o „elementos formativos básicos“. En segundo término, coincidiendo con los empresarios suecos, el informe reclama la integración en la educación inicial de una formación y una experiencia básicas en un puesto de trabajo, lo que puede interpretarse como demanda de unas competencias más amplias „sociales y personales“ para quienes deben acceder al mundo del trabajo.

Más recientemente, se ha producido en Francia un debate fundamental sobre las siete „propuestas“ formuladas por la principal organización empresarial francesa (CNPF). Eje central de las propuestas era acentuar la prioridad de las „competencias“ -definidas éstas como la capacidad de hacer operativa una cualificación o un conocimiento en un contexto dado- como ingrediente fundamental de la empleabilidad. Este debate recoge una vez

más lo observado por Fauroux, en el sentido de que el sistema educativo por sí mismo no puede producir trabajadores „operativos“: se limita a proporcionar la base para ello.

Para resumir, se observan ya en los países considerados por nuestro estudio algunos puntos de convergencia.

La comunicación en todas sus formas, incluyendo las capacidades cuantitativas de lectoescritura (alfabetización) y de autopresentación, está considerada ahora como requisito para la empleabilidad, y en consecuencia se hace obligatorio un sólido fundamento de competencias lingüísticas y conocimientos básicos de matemáticas.

En los países no anglófonos se requiere cada vez más -y se consigue- de la mayoría de los asalariados una cierta capacidad para trabajar con un idioma extranjero, normalmente el inglés.

En todos los países se presta una atención considerable a estar familiarizado y comprender básicamente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Las competencias personales y sociales cobran un valor creciente; entre ellas se cuentan:

- La capacidad para aprender/formarse independientemente
- La capacidad para reaccionar y actuar con eficiencia frente a incertidumbres e imponderables en el entorno de trabajo
- La capacidad para gestionar con éxito las relaciones interpersonales
- La capacidad para gestionar el tiempo y el propio trabajo de manera autónoma

He intentado reflejar en esta breve introducción la forma en que diversos países reaccionan ante las situaciones generadas por las nuevas presiones que están configurando a nuestras economías y sociedades. Los sistemas adoptados para intentar definir una „plataforma mínima“ difieren claramente entre los diversos países. El proceso de debate e intensas consultas efectuado en Francia durante un periodo de 18 meses constituye un ejemplo interesante de consenso fuerte. También se observan diferencias en cuanto al papel que debe desempeñar el sistema educativo. Por último, también se detectan divergencias en cuanto al papel respectivo del estado, las empresas y la industria en la impartición de esta plataforma mínima.

Pero con todo, he señalado que se observan algunos puntos de convergencia. El examen de estos temas por el equipo NEWSKILLS apenas acaba de comenzar, y espero que el debate de hoy complemente y mejore nuestra comprensión y apoye la labor de nuestro proyecto. La sesión final – mañana por la mañana – se ocupará de los temas políticos generales que implica la labor de intentar incrementar los niveles de competencias de las personas escasamente cualificadas -incluyendo el desafío de instaurar un nivel mínimo para todos los jóvenes y adultos en edad laboral. En la presente sesión espero que podamos concentrarnos en temas relacionados estrechamente con los siguientes puntos:

- la conveniencia de definir una plataforma formativa mínima como medio para reducir los niveles bajos de cualificaciones entre la población
- el proceso de definición de esta plataforma formativa mínima
- los elementos que podrían considerarse esenciales para dicha plataforma formativa mínima

Hilary Steedman
Centre for Economic Performance
London School of Economics and Political Science

6. La noción de una plataforma formativa mínima. Contenidos y métodos educativos para mejorar los niveles bajos de cualificaciones

Arthur Schneeberger

En los países de alto nivel industrial, son numerosos los datos que demuestran un empeoramiento de la posición que ocupan en el mercado de trabajo las personas escasamente cualificadas. En el contexto del proyecto NEWSKILLS se han reflejado los principales indicadores estadísticos al respecto: diferencias salariales crecientes entre las personas de escasa cualificación y las de alta, y un índice creciente de paro entre las personas de bajas cualificaciones⁶. ¿Qué podemos hacer para frenar este proceso de segregación y mejorar la posición de los marginados de la tendencia educativa general?

Una de las estrategias básicas para corregir esta situación puede ser la reducción de la oferta neta al mercado de trabajo de trabajadores escasamente cualificados, tal y como los expertos del NEWSKILLS han sugerido. Cuantas más personas accedan al mercado de trabajo con altos niveles de formación inicial por el lado de la oferta, mayor será la proporción restante de empleos para las de escasas cualificaciones. Pero, dado que en la mayoría de los países de alta industrialización la demanda de trabajadores escasamente cualificados ha disminuido más rápidamente que la oferta de estos, la situación ha empeorado a pesar de los intensos esfuerzos que han destinado los decisores educativos a incrementar los índices de participación en la enseñanza postobligatoria.

Si definimos en términos aproximados a las personas „escasamente cualificadas“ como aquéllas que no han efectuado o acabado ningún tipo de formación postobligatoria, parece obvio utilizar los niveles CINE 1 y 2. El mecanismo inicial para reducir el porcentaje de éstos dentro de la población sería „persuadir a más jóvenes para continuar con la secundaria superior y/o la formación profesional“ (NEWSKILLS, nota explicativa, p.2). Un resultado del proyecto antes mencionado: la variable fundamental que explica la participación en la enseñanza o formación postobligatoria es el éxito anterior que un alumno haya obtenido dentro de la enseñanza obligatoria; también, para los trabajadores varones, el índice de rentabilidad económica y los ingresos reales que pueden invertirse en un periodo de formación postobligatorio. Quienes no participen en una formación postobligatoria ni consigan finalmente un determinado nivel formativo se verán perjudicados a largo plazo. Una de las consecuencias será la falta de motivación entre las personas de bajas cualificaciones para emprender formaciones continuas o complementarias. Los trabajadores con niveles bajos de formación inicial „reciben menos formación en el trabajo debido en parte a su menor interés por ésta, y no porque las

⁶ Hilary Steedman: Low Skills – How the Supply is Changing Across Europe. Cedefop, Contribución a la publicación de referencia del Cedefop sobre „Tendencias europeas en las profesiones y cualificaciones“, 1998, en preparación, p.1.

empresas sean más reticentes a ofrecérsela". (NEWSKILLS, nota explicativa, p.2). Estos presupuestos de base empírica permiten plantear ante todo la siguiente cuestión inicial:

¿Qué podemos hacer para garantizar que el mayor número posible de jóvenes salga del sistema educativo con los conocimientos y competencias mínimas que les permitan participar en formaciones suplementarias y les hagan potencialmente contratables?

Si examinamos los niveles educativos de los jóvenes en términos de las categorías CINE y en perspectiva internacional, observaremos por un lado los cambios que han sucedido en el periodo de postguerra, y por otro las diferencias aún notorias entre los diversos sistemas educativos nacionales (véase el Cuadro 1). En los países estudiados por nuestro proyecto NEWSKILLS, se ha señalado que „los sistemas educativos se han modificado durante la postguerra a fin de hacer accesible la enseñanza secundaria superior como una opción realista para grupos cada vez mayores de jóvenes“⁷. Lo mismo puede decirse de los países de América del Norte, Asia y la Europa del Este. El cambio societal va en la dirección de una matriculación cada vez mayor en las vías de enseñanza y formación secundarias superiores.

Los países con una proporción aún elevada de mano de obra dentro del sector primario se encuentran en una situación bastante distinta. Las personas con un nivel educativo inferior a la secundaria superior componen aún la vasta mayoría, y no una minoría que pudiera coexistir con los estudiantes de la tendencia general. Así pues, la situación educativa y de empleo de esta parte de la mano de obra no puede compararse en realidad con las personas sin enseñanza postobligatoria en los países donde una continuación de estudios tras la escuela obligatoria corresponde a la presión social o puede incluso considerarse prácticamente ya como norma de obligado cumplimiento. En 1995, casi el 90% de los jóvenes de los países escandinavos, Alemania y los Estados Unidos disponía como mínimo de un nivel educativo secundario superior (véase el Cuadro 1); un cierto porcentaje había además iniciado -pero no completado- el periodo formativo correspondiente.

¿Significa esto que en dichos países van a desaparecer los problemas que plantean los trabajadores escasamente cualificados, o es esta situación más bien un indicio de un nivel superior de integración y heterogeneidad educativa en el primer nivel postobligatorio de la formación?

En los Estados Unidos, país con mayor experiencia que Europa de una escuela secundaria superior prácticamente integral⁸, el problema de las crecientes discrepancias entre los titulados de la secundaria superior y los universitarios se está debatiendo en términos generales. En los países donde casi el 100% de un grupo de edades inicia al menos la enseñanza secundaria superior, puede presuponerse un porcentaje de alumnos

⁷ Steedman, op. Cit. , p. 11.

⁸ Martin Trow: The Exceptionalism of American Higher Education. En: Martin Trow, Thorsten Nybom (ed.): University and Society. Essays on the Social Role of Research and Higher Education. Jessica Kingsley Publishers. Londres y Filadelfia, 1991, Segunda Edición 1997, p. 160.

con bajo rendimiento dentro de todos los estudiantes de la secundaria superior. Si dedujéramos que los niveles bajos de cualificaciones constituyen exclusivamente un problema de los estados que no matriculan a sus estudiantes en formaciones postobligatorias, se nos escaparía este hecho de los jóvenes que presentan problemas en aquellos países donde casi toda la juventud inicia al menos o efectúa algún tipo de formación postobligatoria.

Cuadro 1

**Porcentaje de personas que han aprobado
como mínimo la enseñanza secundaria superior, 1995**

	25 a 34 años	25 a 64 años	Incremento
<i>Países europeos</i>			
Austria	81	69	12
Bélgica	70	53	17
Dinamarca	69	62	7
Finlandia	83	65	18
Francia	86	68	18
Alemania	89	84	5
Grecia	64	43	21
Irlanda	64	47	17
Italia	49	35	14
Luxemburgo	32	29	3
Países Bajos	70	61	9
Portugal	31	20	11
España	47	28	19
Suecia	88	75	13
Reino Unido	86	76	10
Suiza	88	82	6
Noruega	88	81	7
República Checa	91	83	8
Polonia	88	74	14
Turquía	26	23	3
<i>Países no europeos</i>			
Estados Unidos	87	86	1
Canadá	84	75	9
Australia	57	53	4
Corea	86	60	26
Nueva Zelanda	64	59	5
<i>Valor medio</i>	71	60	11

Fuente: OCDE, La enseñanza de un vistazo 1997, París 1997, p. 39.

La respuesta educativa a los problemas de los jóvenes escasamente cualificados no puede ser de carácter formal: hemos de encontrar los *componentes esenciales* de una plataforma formativa mínima y los *métodos formativos y didácticos* para impartirla, al menos gradualmente. Sería útil examinar aquellos países con una economía de servicios fuertemente desarrollada y una estructura ocupacional basada en conocimientos, ya sean europeos o de otras partes del mundo. Las evoluciones tecnológica y organizativa están provocando cambios semejantes dentro de la estructura ocupacional y las cualificaciones requeridas.

A la empresa siempre le ha interesado la fiabilidad, la actitud positiva y la voluntad para trabajar duro. Pero los empresarios de hoy en día resaltan además una serie de competencias complementarias técnicas y humanas que los solicitantes de un empleo no hubieran precisado hace veinte años. En la economía de servicios no se trata simplemente de dominar determinadas competencias „técnicas“ o cognitivas, si bien éstas no deben despreciarse; pero cobran también cada vez más importancia las competencias de carácter social y comunicativo. La evolución tecnológica y organizativa es uno de los motivos principales del cambio en los requisitos para el trabajo y del empeoramiento de la posición de empleo de las personas escasamente cualificadas. Así pues, la experiencia de los países con las industrias más tecnológicas y desarrolladas tanto en la producción como en los servicios resulta crucial para encontrar esta plataforma formativa mínima de la futura sociedad cognitiva. El cambio en los porcentajes de empleo de las diferentes categorías de cualificaciones se debe en mucho mayor grado a cambios „intraindustriales“ que a cambios „interindustriales“: „esto sugiere que los cambios técnicos constituyen una importante fuerza motora responsable de la caída en la demanda de escasas cualificaciones.“⁹

A finales de los años ochenta, por ejemplo, numerosos jóvenes austríacos que no habían finalizado con título la secundaria inferior podían integrarse sin mayores problemas en el sistema de aprendizaje y conseguir la oportunidad de formarse en materias tanto profesionales como personales a través del sistema dual. Pero en los últimos años, los empresarios han comenzado a exigir cada vez más determinadas cualificaciones de acceso para los aprendices, particularmente competencias cognitivas y sociales. Los requisitos ocupacionales y las tendencias educativas han cambiado y han generado una nueva situación tras la escolaridad obligatoria y para la transición de la escuela a la vida activa, reflejada en diferentes vías de enseñanza o formación iniciales.¹⁰

Murnane (Harvard) y *Levy* (MIT) han elaborado una contribución muy interesante sobre el problema de los estudiantes de bajo rendimiento y la evolución en los requisitos de cualificaciones. Su punto de partida son los datos sobre las cualificaciones/competencias necesarias hoy para conseguir un empleo, p.ej. en una fábrica moderna de automóviles:

⁹ Steedman, op. Cit., p. 2.

¹⁰ Estos cambios se han analizado en: Lorenz Lassnigg, Arthur Schneeberger: Transition from Initial Education to Working Life. Informe Nacional de la OCDE: Austria, Investigación encargada por el Ministerio Federal de Educación y Asuntos Culturales, Viena, julio 1997, pp. 10 y sig, 18 y sig.

en éstas, los tests muestran que casi la mitad de los jóvenes de 17 años no están lo suficientemente formados para este tipo de empleo de categoría media.

Estos científicos educativos americanos no se limitaron a efectuar un análisis de los déficit de cualificaciones, sino que exploraron también las futuras necesidades fundamentales de competencias, definiendo las denominadas “nuevas cualificaciones básicas”¹¹ a partir de estudios de caso efectuados en las empresas. Su labor permite extraer conclusiones sobre las cualificaciones básicas necesarias hoy y en el futuro, y ejercerá también efectos importantes dentro del debate europeo sobre una plataforma formativa mínima.

Partiendo de sus estudios de caso, *Murnane* y *Levy* sugieren que las personas precisan las siguientes capacidades para obtener un empleo de categoría media, y denominan a éstas „*nuevas cualificaciones básicas*“:

- „La capacidad de lectura al nivel del noveno curso americano, o superior
- capacidades matemáticas al nivel del noveno año americano, o superior
- capacidad de resolver problemas semiestructurados que precisen la formulación y comprobación de hipótesis
- capacidad para trabajar en equipo con personas de diversos contextos
- capacidad para comunicarse eficientemente, tanto oralmente como por escrito
- capacidad para utilizar ordenadores personales y efectuar con ellos tareas simples, como el procesamiento de textos.“

No parece difícil establecer similitudes claras entre los problemas básicos en los Estados Unidos (y las citadas sugerencias de los autores sobre la forma de resolver éstos) y las ideas debatidas por los investigadores educativos europeos en este seminario. Así pues, los resultados de *Murnane* y *Levy* a partir de consultas específicas a las empresas presentan una relevancia considerable para el problema de definir la plataforma formativa común. Además, bajo el aspecto de la sociología del conocimiento, puede considerarse probable que estructuras sociales similares ocasionen problemas similares en los sistemas educativos, y por consiguiente en el campo de investigación que se ocupa de éstos.

Para los países no anglófonos podría añadirse otra cualificación mínima, necesaria para la preparación profesional de los jóvenes en nuestras economías de servicios tecnológicos con sus múltiples requisitos:

- La capacidad de comprender y leer un cierto nivel básico de inglés

Un dominio básico del idioma inglés puede ser necesario para leer manuales técnicos, viajar a un país extranjero con la misión de erigir una instalación o construcción, o para el

¹¹ Richard J. Murnane / Frank Levy: *Teaching The New Basis Skills*. Nueva York, The Free Press, 1996, pp. 31 y sig.

trabajo dentro de la industria turística o el comercio minorista. Es importante señalar que estos requisitos se aprecian en muchos campos ocupacionales ya dentro del nivel de trabajadores cualificados, no sólo para niveles superiores. Por estos motivos, los programas de estudio de las escuelas austríacas de jornada parcial para aprendices han incorporado ya en la década del 90 clases de „idioma inglés específico“.

Podría opinarse que todos los puntos mencionados se hallan aún lejos de constituir una plataforma formativa mínima, y que algunos de ellos son demasiado ambiciosos, pero se aprecia en todo caso la necesidad de disponer de competencias tanto „técnicas“ (como matemáticas o escritura) como „blandas“ (la capacidad de comunicación, el comportamiento social). Pero no estoy afirmando en absoluto que estas competencias/cualificaciones mínimas investigadas por Murnane/Levy sean demasiado bajas: quizás son demasiado ambiciosas para poder lograrse dentro de la enseñanza obligatoria, o en general, en una escuela. Ello implica que será necesario efectuar en ellas algunas adaptaciones para garantizar un índice alto de consecución de competencias básicas y una matriculación masiva de jóvenes en alguna vía de la enseñanza o la formación secundaria superiores.

En primer lugar, debiera estructurarse y dividirse la escolarización postobligatoria en función de cualificaciones definidas cognitivas y sociales, que incluyeran la susodicha plataforma formativa mínima. Debiera concederse más tiempo y una instrucción complementaria/especial a los jóvenes desfavorecidos para que éstos lograsen obtener la plataforma formativa mínima como nivel básico para su formación y trabajo posteriores. En segundo lugar, sería necesario utilizar las posibilidades formativas de los modelos de formación dual o alterna, como mecanismo de motivación, y sería también vital aprender de las experiencias concretas. Algunos de estos jóvenes podrían aprender lo mismo que lo que ya hace la mayoría en las vías convencionales de formación profesional, si se les diera algo más de tiempo para el mismo currículo.

Tomemos el ejemplo de Austria, extraído de las numerosas medidas implantadas en este país en el contexto del Plan Nacional de Acción por el Empleo, que se apoya en las directrices para el empleo de la Comisión Europea:

Desde este último año, es posible acordar contratos especiales de „preaprendizaje“¹² con estudiantes de bajo rendimiento que no consiguen encontrar un puesto regular de formación. Se da a éstos la oportunidad de aprender lo mismo que aprenden los aprendices regulares en su primer año formativo, pero concediéndoseles dos años para aprobar los contenidos que un aprendiz regular debe dominar en un solo año. No

¹² La creación de esta „Vorlehre“ es uno de los resultados del Plan Nacional de Acción por el Empleo, basado en las directrices sobre el empleo de la Comisión Europea. El objetivo de esta medida era evitar todo tipo de „estigmatización“ de los jóvenes participantes en el programa. Así pues, se halla directamente vinculado al programa normal de aprendizaje: los que consigan la cualificación suficiente tras dos años tienen la oportunidad de continuar con el programa normal, y para los restantes se expide un certificado que reconoce las cualificaciones obtenidas; véase: Georg Piskaty: Die Vorlehre – ein Bildungsangebot für „low achievers“, en: Mitteilungen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, 10/1998, p. 9

debemos subestimar el factor tiempo. Precisamos niveles formativos claramente definidos, pero más flexibilidad en cuanto a los periodos individuales de tiempo para alcanzar los diversos niveles.

No basta con garantizar que las vías educativas postobligatorias sean de amplio acceso y tengan un alto grado de permeabilidad formal (¡no temática!). Necesitamos mecanismos especiales para los jóvenes con problemas y los que necesitan más tiempo, más ayuda y sistemas formativos especiales a fin de alcanzar el nivel descrito de cualificaciones mínimas. Será fundamental configurar una oferta educativa con una gran variedad de oportunidades de formación, que permitan integrar diferentes ritmos formativos y lugares de instrucción.

Conclusiones

Al menos tres aspectos esenciales deben tomarse en cuenta si queremos mejorar las condiciones de las personas escasamente cualificadas, dar a todos la oportunidad de obtener una plataforma formativa mínima y apoyarles de manera conveniente en un contexto de integración social amplia, mediante posibilidades variadas de enseñanza secundaria superior:

- Necesitamos incluir de manera muy modesta y muy gradual competencias técnicas como componentes en la plataforma formativa mínima que pretendemos configurar. De otra manera transformaríamos esta posibilidad educativa en un mecanismo de exclusión de los jóvenes con riesgo en la transición de la escuela obligatoria a la vida activa, y no en un mecanismo de integración social y perfeccionamiento personal.
- Debemos utilizar las ventajas que puedan suponer todas las formas existentes e innovadoras de experiencia en el puesto de trabajo, formación y la motivación para aprender,
 - a) no sólo para formar competencias técnicas, aun cuando éstas sean extremadamente importantes,
 - b) sino también para mejorar las „competencias blandas“.
- En nuestra sociedad de servicios, estas „competencias blandas“ constituyen ya cualificaciones decisivas y muy técnicas en numerosas sectores de la vida profesional y privada. (Permítaseme mencionar de paso que las competencias blandas pueden perfeccionarse bajo condiciones favorables, pero no podrán nunca enseñarse como las matemáticas o la geografía; sólo pueden fomentarse). Este punto deberá tomarse en cuenta al diseñar programas ideados para que los jóvenes escasamente cualificados obtengan una plataforma formativa mínima antes o durante un programa de formación profesional inicial.
- Hemos de aceptar, extrayendo las consecuencias pedagógicas correspondientes, el hecho de los diferentes ritmos de aprendizaje. Algunos jóvenes precisan más tiempo para alcanzar un determinado nivel de cualificaciones que otros.

Así por ejemplo, en Austria hay numerosos artesanos muy experimentados que han formado durante mucho tiempo a aprendices en su profesión y saben que los diferentes ritmos formativos no implican peores resultados finales de una formación profesional. En muchos casos, significa simplemente tratar a jóvenes que precisan algo más de tiempo, de paciencia y de comprensión para aprender una cualificación hasta el mismo nivel que otros. Por tanto, será necesario definir niveles claros de competencias requeridas que puedan conseguirse paso a paso. El nivel más elemental, que incluya las cualificaciones transversales, debe adoptarse como plataforma formativa mínima. Para aclarar este punto aún más: diferentes ritmos formativos y un apoyo especial no implican en absoluto niveles educativos o de cualificaciones “descafeinados”. Un nivel de requisitos claro es una premisa esencial para nuestros esfuerzos por integrar a los escasamente cualificados, los jóvenes con riesgo, en su transición de la escuela obligatoria a la vida activa.

No estoy afirmando que cualquiera pueda aprenderlo todo si se le concede más tiempo. Tomando en cuenta la psicología del desarrollo personal, sería sin duda alguna una opinión absurda. Por supuesto que existirán siempre barreras y límites para la formación, pero en este seminario nos ocupamos de cómo implantar una plataforma formativa mínima para el máximo número posible de personas. Estoy profundamente convencido de que resultaría factible superar diversos obstáculos (a escala social, emocional y cognitiva) permitiendo que algunos jóvenes se formen durante más tiempo y concediéndoles un apoyo especial.

7. Implantar una plataforma formativa mínima para todos: cuestiones críticas sobre estrategias y opciones políticas

Roberto Carneiro

Síntesis

Si consideramos la gradual extensión de la economía del conocimiento en comparación con la rémora persistente de las personas con escasas cualificaciones, Europa afronta un desafío particularmente difícil. La definición de una plataforma formativa mínima para todos constituirá un paso necesario pero en absoluto suficiente. Nuestro tejido institucional deberá someter a prueba su capacidad para lanzar estrategias y políticas eficaces que resuelvan este tema. Además, debemos recuestionar también nuestra adhesión tradicional a un legado de valores y compromisos sociales. Esta ponencia intentará exponer algunas líneas generales para tal empresa. Para comenzar hemos procedido a investigar a los cuatro grupos destinatarios interesados, a lo que siguió un análisis de los efectos de esta posible intervención sobre las prioridades generales educativas. El documento entra a continuación en el campo de determinados principios filosóficos que permitirían orientar un nuevo consenso formativo y definir un perfil de los valores europeos irrenunciables. Consideraremos también el concepto-guía de la Formación Permanente y su relación con un sistema caracterizado por otra noción, la del Conocimiento Global. Por último, la ponencia estudiará el desafío que supone construir un nuevo contrato social para Europa, como equilibrio esencial entre derechos y deberes, y la manera de organizar la enseñanza y el aprendizaje dentro una Unión Europea sin fracturas y fundamentada en el conocimiento.

7.1. Discernir los diferentes destinatarios

Al hablar de temas relacionados con los niveles bajos de cualificación, resulta importante diferenciar entre los diversos grupos destinatarios potenciales.

Cada grupo demográfico manifiesta necesidades específicas, de acuerdo con su origen o situación particular. Por ello, las propuestas políticas deberán sufrir presiones crecientes de adaptación a las demandas que expongan los diversos grupos destinatarios.

Adoptaremos una tipología que define cuatro poblaciones destinatarias, divididas en dos sectores fundamentales. La necesidad de medidas de tratamiento irá disminuyendo gradualmente conforme aumente la importancia política de las medidas preventivas. Cada grupo de necesidades conlleva su correspondiente contexto político, como ejemplificaremos en el cuadro siguiente:

Cuadro 1 – Una tipología sencilla de grupos destinatarios

	PREVENCIÓN		TRATAMIENTO	
DESTINATARIOS	Niños de alto riesgo	Trabajadores de escasas cualificaciones	Fracasos escolares	Parados de escasas cualificaciones
POLÍTICAS (ejemplos)	Educación temprana. Intervenciones de discriminación positiva	Formación en el trabajo. Formación práctica asistida	Educación de segunda oportunidad. Formación profesional	Cursos de recualificación. Titulaciones formativas de reconversión

Para establecer la mejor mezcla de políticas que puede aplicarse en una situación particular será necesario evaluar cuidadosamente las condiciones del contexto social. De hecho, las posibilidades de intervención se hallan influidas a menudo por límites institucionales u obstáculos sociales que requieren diferentes estrategias adaptadas a los contextos particulares.

Ilustraré con algunos ejemplos estas condiciones. Las estrategias basadas en la intervención escolar pueden encontrarse lastradas o incluso imposibilitadas por una calidad desigual de la oferta formativa, en particular en cuanto a los niveles de la enseñanza básica u obligatoria. Probablemente, para idear medidas de tratamiento será necesario tomar en cuenta las incertidumbres que rodean a las inversiones en general de las empresas en cuanto a formación o la retención de las personas escasamente cualificadas para participar en actividades formativas. Desde un punto de vista diverso, el elevado riesgo de las transiciones -dentro del sistema escolar, de la escuela a la vida activa, o entre diversos ciclos de trabajo- constituye también un factor muy serio que afecta a la eficacia de las políticas públicas.

En resumidas cuentas, para definir en general el problema que suponen los niveles bajos de cualificaciones se requiere resolver un complejísimo conjunto de puntos importantes. La cuestión clave, por tanto, es si las políticas públicas son capaces o no de afrontar un abanico tan amplio de situaciones concretas, abandonando la idea de sistemas y mecanismos normalizados y uniformes para todo un país.

7.2. Centrar la enseñanza en las materias realmente importantes

Comenzar el nuevo milenio con una enumeración sincera de los defectos humanos es una idea generosa. Una nueva era del calendario siempre invita a utopías metafísicas. Una estrategia educativa orientada al futuro -con la visión suficiente para superar la herencia de un pasado cargado de frustraciones y defectos- deberá analizar

obligatoriamente la compleja cuestión de la educación básica bajo una manera distinta a la actual.

Las políticas educativas aplicadas actualmente en los países industriales, particularmente tras la reivindicación de *Educación para todos* lanzada por Jomtien en 1990, no tienen armas para afrontar el problema de la integración de los situados en el extremo inferior de la escala social. En la mayoría de nuestros países europeos nos jactamos de las virtudes de la enseñanza básica y universal; cualquier declaración que cuestionase ésta se consideraría poco menos que una herejía. Y sin embargo, nuestros propios sistemas están luchando con una subclase de estudiantes -compuesta por un 20 a 25% de la cifra total- que simplemente fracasan, ya sea por abandonar tempranamente el sistema educativo o porque no consiguen aprobar los niveles formativos prescritos.

Mediante resultados expuestos detalladamente, nuestra investigación sobre las personas escasamente cualificadas confirma una intuición fundamental: un programa político destinado primordialmente a resolver el problema de las personas menos cualificadas en nuestras economías requerirá inevitablemente reducir la oferta neta de bajas cualificaciones.

Esta simple conclusión conlleva una presión correspondiente sobre nuestras políticas educativas nacionales. Un esfuerzo esencial para resolver el problema requerirá una inversión mayor en los ciclos superiores de la enseñanza obligatoria, lo que plantea la necesidad de incrementar los correspondientes recursos asignados. De hecho, constituye una situación crítica el que la oferta de la “educación adecuada” sea inferior a la demanda: esto testimonia un grave fallo del mercado y expone la necesidad de implantar políticas públicas correctoras. Además, las inversiones en una enseñanza básica de calidad producen rendimientos económicos más altos y mejores ingresos entre un gran número de ciudadanos. Por último, puede esperarse también un buen rendimiento social, gracias a la reducción de obligaciones y subsidios sociales y la minimización de los costes sociales correspondientes.

Las mejoras cualitativas en la formación básica fomentarán los niveles educativos alcanzados por la población destinataria y proporcionarán la base necesaria para la recualificación permanente. Además, la investigación demuestra asimismo que cuando las personas pertenecientes a grupos sociales desfavorecidos finalizan satisfactoriamente el ciclo de la enseñanza básica pueden surgir entre ellas preferencias individuales de educación complementaria e incrementarse la demanda de estudios secundarios superiores o, alternativamente, de una formación profesional postobligatoria.

7.3. Un mismo ser humano, pero diferentes evoluciones humanas

La consecución de una plataforma formativa mínima para todos los grupos sociales supone un desafío formidable para nuestras instituciones europeas.

Las implicaciones de este desafío resultar ser mucho más cruciales si tomamos en cuenta el legado de siglos que constituye el denominado Modelo Social Europeo y el *corpus* de valores humanísticos que fundamentan sus aplicaciones en la práctica.

Europa es el lugar de nacimiento de distintas filosofías sobre el lugar y el papel que ocupa el ser humano dentro de la sociedad. Invariablemente, estas filosofías orbitan en torno a diferentes definiciones sucesivas de cada *homo* particular y de su relación crítica con el ambiente. La capacidad para reflexionar sobre esta situación general es *generativa*: es decir, produce un estado perceptivo que caracteriza a las sociedades de orden superior.

Una plataforma formativa mínima no constituye un simple objetivo de carácter técnico. Tampoco puede considerarse como resultado de un simple algoritmo educativo. Afecta a todos los aspectos de la condición humana y requiere el compromiso pleno de aquellos aspectos de nuestra humanidad común que aspiran a la elevación y la realización. Será conveniente recordar la unidad de la condición humana que subyace bajo la infinita variedad de la especie. Podemos al respecto enumerar diversos tipos de *homo* - conflictivos o complementarios entre sí-, de acuerdo con el progreso de las sociedades y el correspondiente surgimiento de las culturas.¹³

El *homo faber*, especializado en la cultura de la herramienta

El *homo socialis*, que desarrolló culturas de relación grupal

El *homo mediaticus*, difusor de las culturas de la comunicación y la interacción.

El *homo ludens*, que ha preferido las culturas del ocio

El *homo economicus*, concentrado en la cultura de la apropiación y la acumulación

El *homo conectus* -el último mutante-, experto en las culturas de la conexión a través de redes.

Podríamos ampliar este análisis *ad nauseam*. Pero a fin de cuentas la imagen final estará compuesta de híbridos más que de purasangres; en otras palabras, cada ser humano constituye una intrincada combinación de los diferentes tipos que puedan aislarse en todo intento taxonómico.

La cuestión fundamental es si estas evoluciones, sea cual sea su interés, contribuyen al progreso real del *homo sapiens*, el escalón más sabio de una especie destinada a contemplar el universo y extraer de él las *culturas de la interpretación*.

Una plataforma formativa mínima será entonces el umbral -traducido en conocimientos y comprensión básica de los seres humanos- que permita una búsqueda personal de significado. Tanto las cualificaciones para el empleo (empleabilidad) como la capacidad para cuestionar el sentido de la propia existencia y extraer todas las consecuencias radicales derivadas de la conciencia aparentemente simple de que nadie vive aislado (Aprender a Vivir Juntos, Aprender a Educarse Juntos y Aprender a Crecer Juntos) se

¹³ Esta sección resume las ideas presentadas durante una conferencia de la UNESCO en 1998 (R. Carneiro, „The New Frontiers in Education“, UNESCO, 21st century dialogues, París: 1998)

hallan estrechamente imbricadas en una vía que parte de los valores básicos de la solidaridad y la tolerancia mutua para llegar al firme compromiso en favor de la libertad y la perfección.

La educación es la vía para lograr facultades personales, especialmente cuando se halla adaptada a un horizonte incierto y cambiante. Una idea general sobre las necesidades humanas de progreso requiere superar la noción lineal y unidimensional de la mejora de cualificaciones. Es cierto que, desde un punto de vista económico, la sociedad exige un perfeccionamiento del desarrollo profesional y el fomento de unas cualificaciones para el empleo sostenibles en todo momento. Pero otras dos categorías reclaman también una oferta educativa adecuada: el desarrollo personal y cultural, y el desarrollo social y comunitario.

Mientras que los elementos personales y culturales contribuyen a consolidar la significación individual, el desarrollo social y comunitario da la respuesta a la aspiración fundamental de una ciudadanía activa en nuestras complejas sociedades modernas. La formación de un capital social no es un reto menor. Antes al contrario, pone los fundamentos de la cohesión y la confianza sociales -ingredientes necesarios de las sociedades estables- y proporciona con ello el marco que hace posible un desarrollo sostenible y el florecimiento de comunidades maduras.

7.4. Un perfil de los valores europeos

Las reflexiones precedentes nos permiten pasar ahora a ocuparnos de la conservación de nuestro patrimonio europeo común.

Para preparar a los ciudadanos actuales o futuros a la labor de participar en la consolidación y el progreso de nuestra casa común -Europa- resulta cada vez más evidente que el tema de las cualificaciones para el empleo/empleabilidad corre paralelo al perfil de los valores que compartimos en tanto que comunidad.

Para aprender a vivir juntos se requiere compartir una visión y un sentido de pertenencia comunes. A lo largo de los siglos, una generación tras otra de europeos han sido capaces de afirmar y de proponer a la comunidad mundial un conjunto de valores que han dado lugar gradualmente a lo que en el discurso político se conoce como „mundo occidental“. Algunos elementos fundamentales de dichos valores son:

Los derechos humanos y el valor superlativo de la dignidad humana

La responsabilidad personal, las libertades fundamentales y las normas democráticas

La paz y el rechazo de la violencia como medio

El respeto por los demás y el espíritu solidario

El desarrollo igualitario

La igualdad de oportunidades

Los principios del pensamiento racional

La ética de la razón y la demostración como base del pensamiento científico

La conservación del ecosistema

Europa debe apoyarse firmemente en este conjunto de valores para adaptarse y actuar conforme a sus deberes históricos internacionales. Durante muchos siglos, Europa ha sido una fuente principal de riqueza espiritual para la humanidad. La transición de un modo industrial de producción a una sociedad basada en el conocimiento implica todo un conjunto de transformaciones tanto en cuanto a modelos de desarrollo como a las estrategias educativas adecuadas: reflejaré en el siguiente cuadro las cuatro columnas del desarrollo de la enseñanza moderna:

Cuadro 2 – Las cuatro columnas del desarrollo y las cuatro de la educación

LAS CUATRO COLUMNAS DEL DESARROLLO¹⁴	LAS CUATRO COLUMNAS DE LA EDUCACIÓN¹⁵
Personas calificadas	Educarse para ser
Instituciones del conocimiento	Educarse para saber
Redes de conocimiento	Educarse para hacer
Estructuras informativas	Educarse para vivir en sociedad

Educarse para Ser constituye una prioridad atemporal. Esta columna está relacionada con la construcción permanente de una identidad -personal o colectiva- y la formación de la personalidad. El proceso educativo implicado comprende un permanente viaje interior que da lugar a la madurez y la capacidad de autodeterminación.

Educarse para Saber aparece como actividad plenamente integrada en el ámbito del progreso científico y del avance tecnológico. Además, este principio responde a la urgente necesidad de adaptarse a las nuevas fuentes de información, la diversidad en un contexto multimedial, los nuevos modos de aprendizaje en una sociedad interconectada y la creciente importancia de los trabajadores del conocimiento. Para decirlo con otras palabras, aprovechar al máximo el pensamiento multisectorial, que aboga por el placer de formarse en todas las fases de la vida.

Educarse para Hacer pone los fundamentos para interconectar el conocimiento y las cualificaciones, la educación y las competencias, los conocimientos activos y los pasivos, los codificados y los tácitos, la psicología y la sociología de la educación. Esta propuesta plantea ante educadores y políticos la necesidad de continuar experimentando con

¹⁴ Merece la pena consultar el Informe de Desarrollo Mundial 1998/99, *Knowledge for Development*, Banco Mundial, Oxford University Press, Washington, D.C. (1998), número dedicado monográficamente a las economías basadas en el conocimiento.

¹⁵ Utilizamos la nomenclatura presentada en el Informe de la Comisión Internacional para la Educación en el siglo XXI: *Learning, The Treasure Within*, UNESCO, París: 1996.

modelos alternativos que incluyan tanto periodos de enseñanza formal en un aula como experiencia profesional. Aprender haciendo y hacer aprendiendo resultan elementos clave para construir las tan buscadas cualificaciones resolutorias, necesarias para afrontar la incertidumbre y la cambiante naturaleza del trabajo moderno.

Por último, Educarse para Vivir en Sociedad recoge un desafío extraordinario de la época actual; esta columna designa la construcción de umbrales de cohesión, sin los cuales las comunidades no son viables y el desarrollo deja de existir. Contempla la implantación de valores ciudadanos esenciales dentro de contextos interculturales. En último término, constituye la premisa necesaria para una cultura de la paz.

7.5. La formación permanente y la vía hacia el Conocimiento Global

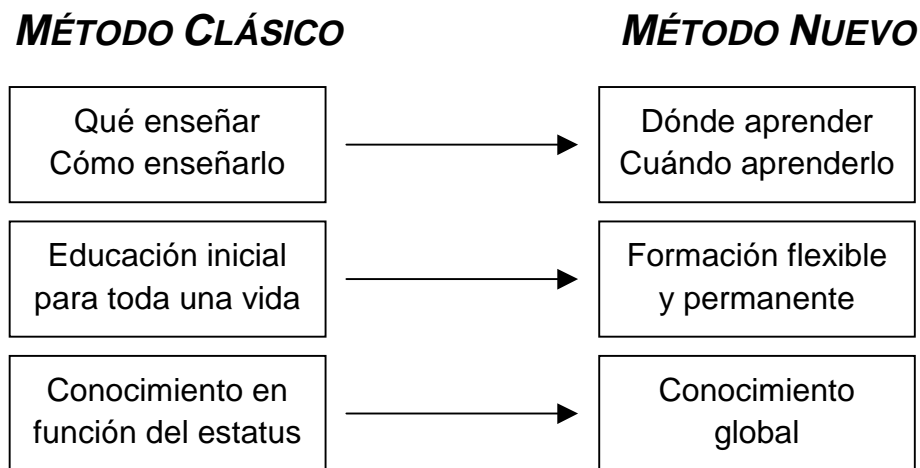
Una plataforma formativa mínima accesible para todos presupone un sistema de conocimientos de carácter global. Esa definición se contrapone a las ideas tradicionales de la enseñanza y la formación, fuente de múltiples exclusiones y de los correspondientes procesos selectivos en relación con la actividad económica.

La sociedad de la información dispone del potencial para superar el modelo de exclusión típico de la organización industrial. Pero también alberga el peligro de acentuar las disparidades que provoca la desigualdad en la distribución del conocimiento dentro de cualquier sociedad.

La vía hacia el conocimiento global es de fino trazado. Muchos intentos han fracasado a pesar de las buenas intenciones proclamadas. Hay que tomar en cuenta las posibilidades motrices que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tanto para invertir la tradición de estratificación social como para aprender a contrarrestar eficazmente las fuerzas que producen un empobrecimiento intergeneracional. Por tanto, para implantar una sociedad autoformativa deberán afrontarse también las señales convencionales de exclusión social que surgen en nuestras comunidades: minorías étnicas, zonas suburbanas y de ocupación de pisos, contextos sociales de pobreza, familias monoparentales, fracasos escolares múltiples y otros muchos problemas conocidos.

Puede ilustrarse de manera esquemática el contraste entre las estrategias educativas clásicas y las nuevas con el diagrama siguiente:

Cuadro 3 – La vía hacia el conocimiento global



Ni que decir tiene que una estrategia innovadora inspirada en la noción del conocimiento global fomenta el desarrollo de una comunidad de personas-alumno. Una sociedad impulsada por el deseo de aprender permanentemente durante toda la vida configurará su política formativa en torno a seis orientaciones generales:

- Garantizar una diversidad de itinerarios formativos
- Ofrecer oportunidades de formación continua a todos los miembros de la comunidad
- Fomentar la participación comunitaria en el diseño de la oferta y la impartición de la formación
- Aplicar antídotos contra la falta de formación y de cualificaciones
- Complementar con dimensiones sociales la producción y difusión de conocimientos.
- Encontrar remedios para superar la distribución desigual de inteligencia

Estas líneas generales testimonian una perspectiva totalmente distinta del sistema educativo y de los papeles que en él corresponden a sus protagonistas. Tres ejemplos simples pueden ayudar a comprender el objetivo de estos cambios institucionales. En primer lugar, la creación de un programa que diera derecho a un periodo de estudios tras el periodo de escolaridad obligatoria podría ayudar decisivamente a trasladar el modelo de oferta educativa hacia un modelo de demanda de formación. En segundo término, situar a maestros y formadores en el centro de las nuevas oportunidades formativas podría permitir invertir la tradicional inercia de las instituciones educativas y liberar nuevas energías que permitiesen construir una política de formación permanente. Tercero y último, un sistema dual que combinase las virtudes complementarias de las empresas y las escuelas podría ayudar a minimizar la falta de confianza entre empresarios y centros formativos y permitiría aprovechar al máximo las posibilidades de cooperación y los currículos integrados.

Estas colaboraciones de carácter social para fomentar la formación albergan todo un núcleo de ventajas potenciales. De hecho, la responsabilidad de crear oportunidades amplias para acceder al conocimiento y avanzar en la formación no depende ya de un único estamento social. Un campo evidente de cooperación es el que examina el complejo problema de las cualificaciones no convencionales y los modos correspondientes de obtención de las mismas. De hecho, el abanico de “activos intangibles” en que se fundamentan nuestras economías se está ampliando continuamente como consecuencia de los múltiples canales que permiten acceder al conocimiento moderno, tales como aprender en la práctica, la simple acumulación de experiencia, la formación de conocimientos tácitos, la navegación por Internet, las prácticas de transmisión oblicua, la autoformación, la formación gracias a la movilidad, los aprendizajes no formales, etc.

En nuestras sociedades altamente competitivas no pueden pasar desapercibidos los efectos de la formación no convencional, ni puede subestimarse la contribución de ésta a la sostenibilidad de nuestras economías. Encontrar formas innovadoras para detectar, medir, acreditar y certificar estos conocimientos y competencias constituye un tema urgente, incluso vital. Además, se trata de una tarea que deberá llevarse a cabo en colaboración entre las empresas, las instituciones educativas y las asociaciones empresariales y sindicales, siempre que pensemos que nuestra sociedad dual – consecuencia en buena parte de graves discrepancias educativas entre las generaciones– merece una reactualización urgente.

Los cambios en la sociedad generan una correspondiente evolución en los modelos globales de enseñanza y formación.

Ilustro a continuación en la Figura 1 esta transición de las formas tradicionales de impartición educativa, inspiradas en las necesidades de mercados estáticos, hacia un entorno con mercados de geometría variable, liberados ya definitivamente del modelo industrial con instituciones de peso pesado.

MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

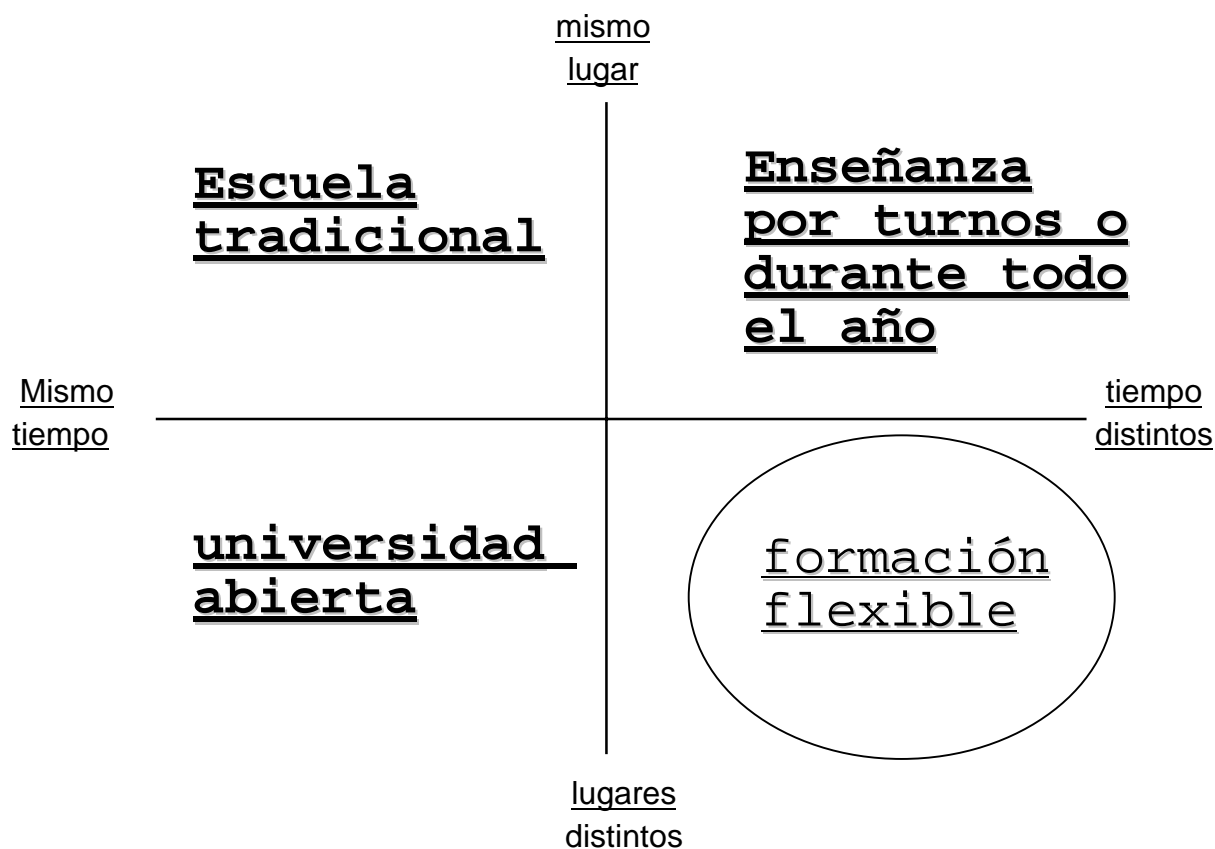


Figura 1: Los dos sistemas de impartición, tradicional y flexible, de enseñanza y formación

Los sistemas flexibles de formación irán sustituyendo gradualmente a la educación formal pasada de moda y a los diseños formativos que se apoyan en estructuras de impartición en un mismo lugar o un mismo periodo de tiempo. De hecho, los sistemas flexibles de acceso al conocimiento aprovecharán plenamente las nuevas posibilidades de las TICs, que conceden a los alumnos libertad para elegir el momento o el lugar más conveniente de recibir formación, y ello de manera permanente¹⁶.

Los conocimientos ya no constituyen una prerrogativa conferida tan sólo por instituciones formales. El propio Platón, hace 2500 años, tuvo la premonición perfecta de la importancia que tendría acceder al conocimiento por vías múltiples. Su *epistheme* consistía en la vía científica hacia el conocimiento, mientras que la *techne* designaba la obtención de conocimientos técnicos. Los procesos cognitivos en su conjunto se reunían en la llamada *dianoai*. No obstante, la riqueza de los conocimientos prácticos derivados de la formación por la experiencia ocupaba un puesto igualmente importante dentro de la filosofía cognitiva platónica: la *metis* fue el nombre que atribuyó a esta base de

¹⁶ Carneiro, op. Cit. (1998)

conocimientos, anticipando en buena medida lo que hoy en día son nuestras elaboradas teorías en torno a los conceptos de *conocimientos tácitos y/o inteligencia sagaz*.

Las políticas que abogan por una formación natural de conocimientos extraídos de la vida práctica requerirán cada vez más instituciones que favorezcan esta *metis*, esto es, instituciones que extraigan sus ventajas de la formación de competencias reales en el trabajo y en el mundo real. Una experiencia múltiple y sólida, que haya demostrado su efectividad bajo las condiciones más severas, sigue siendo algo relativamente escaso. Es dramático hasta cierto punto que los conocimientos escolares desprecien frecuentemente las construcciones sociales desapercibidas que se transfieren entre las diversas generaciones por simple observación, acompañamiento, por la práctica y por los consejos informales.

7.6. Un nuevo contrato social para Europa

Nuestro continente ha reflejado invariablemente el desarrollo y la riqueza de una comunidad en algún tipo de contrato social. Las cuestiones más candentes sobre la vía europea hacia el futuro, o -en otras palabras- sobre nuestro modelo social predominante son otra forma de formular un mismo tema: la base contractual de nuestra sociedad y las normas estipuladas para armonizar entre sí los legítimos intereses del Estado, la Sociedad y los Ciudadanos¹⁷.

El contrato social consiste casi siempre en un convenio implícito aceptado por todas las partes interesadas. El contrato social de la posguerra, que ha durado convincentemente durante unos cincuenta años, se encuentra en nuestros días ya bastante inadaptado. Esta fase terminal resulta evidente considerando la serie de presupuestos que han perdido hoy ya su validez: empleo estable y pleno; los beneficios de un estado del bienestar; una maquinaria de crecimiento económico sin límites; la fe absoluta en el gobierno democrático; y una estricta separación entre los poderes constitucionales.

Apenas caben dudas sobre el hecho de que si no se lleva a la práctica un nuevo esfuerzo de concertación para producir un contrato social distinto, adaptado a la nueva y compleja sociedad de la información y que afronte la mayoría de los retos formativos, nuestras sociedades toparán con dificultades cada vez mayores. En este nuevo modelo contractual, la economía continuará desempeñando un papel importante; con todo, no será el factor único ni el primordial. Los requisitos de una ciudadanía plena, situados en correcto equilibrio entre deberes y derechos, irán exigiendo más y más valores como la justicia, la corrección, la igualdad y la solidaridad, tanto a escala nacional como internacional.

Ya Adam Smith, padre fundador de la economía moderna, lo afirmó con claridad: „las diferencias fundamentales entre los seres humanos más dispares no son producto de la

¹⁷ Puede consultarse un ensayo resumido pero muy elocuente sobre las tradiciones de la ciudad libre y los orígenes de nuestro contrato social en Q. Skinner, *Liberty before Liberalism*, Cambridge University Press, Cambridge: 1998

naturaleza sino de las costumbres, los hábitos y la educación". Estas palabras nos sugieren un nuevo contrato social inspirado en la reunión de los dos extremos: por un lado, la plena implantación de la educación como un derecho, de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos; por otra, el reconocimiento de que aprender y formarse constituye una obligación moral, independientemente de que dicha obligación recaiga sobre personas individuales, organizaciones o sociedades en su conjunto.

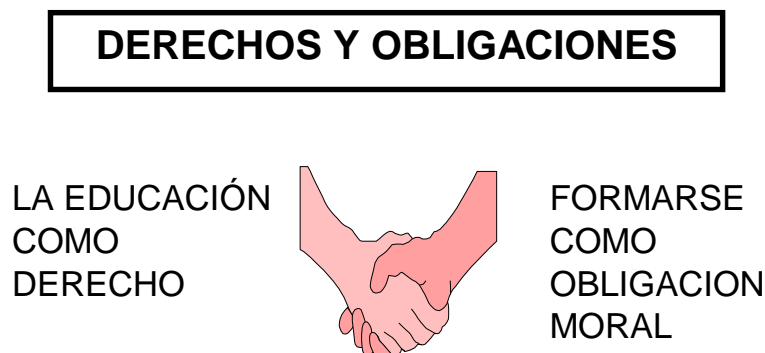


Figura 2: La educación y el formarse como base de un nuevo contrato social

De esta manera, las políticas y las estrategias que aspiren a implantar una aceptación a escala europea de una plataforma formativa mínima debieran repensarse desde un ángulo completamente distinto. El desarrollo de múltiples oportunidades en la oferta educativa constituirá con certeza una parte integral del contrato. Pero también parece decisivo estimular la demanda de formación como elemento imprescindible de una nueva visión, tanto de las obligaciones sociales como de los deberes morales. Una dimensión europea para la formación continua y permanente procederá de esta combinación de derechos y deberes surgida del caldo de cultivo en donde está naciendo la sociedad del conocimiento.

La moderna teoría de la complejidad, tal y como ha sido expuesta por los autores de mayor renombre, nos señala que la naturaleza interna de los sistemas complejos se caracteriza por la autoorganización de éstos.¹⁸ Otra doctrina actual que describe los sistemas complejos es que esta autoorganización resulta de un grupo limitado de *propiedades emergentes*.

Nuestro presupuesto es que la sociedad de la información tiende a autoorganizarse en torno a modelos de conocimiento. Por tanto, la propiedad emergente central que condiciona el propio futuro de estas sociedades polifacéticas será *la formación*. Los ganadores saldrán de entre aquellas personas, sociedades y sistemas que afronten directamente este desafío y se transformen antes que las otras en *sociedades autoformativas, que alimenten estructuras basadas en el conocimiento*.

En esta carrera hacia un nuevo milenio, Europa puede y debe ocupar uno de los puestos centrales.

¹⁸ Véase por ejemplo Paul R. Krugman, *The Self-Organising Economy*, Blackwell Publishers, Cambridge, Massachusetts: 1996

8. Cómo construir una plataforma formativa mínima para todos: estrategias y opciones políticas. ¿Qué tipo de escuela obligatoria? ¿Con qué currículo?

Jordi Planas

¿Cuáles son las estrategias y opciones políticas que permitirían construir una plataforma formativa mínima para todos? Para responder a esta cuestión es necesario debatir el modelo actual de escuela obligatoria que, si bien ha permitido incrementar considerablemente el nivel educativo para una mayoría de la población, no ha sido capaz de hacerlo para todas las personas.

Este texto no es tanto fruto de convicciones sólidas e inamovibles, sino más bien de reflexiones en estado de desarrollo. Con estas reflexiones es mi deseo compartir datos y plantear las cuestiones que de ellos se derivan en torno a un problema que probablemente afectará decisivamente al segmento de los jóvenes y adultos que no han logrado adquirir un nivel formativo mínimo, y también a los sistemas escolares que, a pesar de los progresos logrados en las últimas décadas, se hallan ante un umbral difícilmente superable y muy desmotivador.

8.1. El marco de referencia: los efectos sobre el nivel de formación de la población de las políticas educativa, formativa y de inserción profesional aplicadas en Europa durante los últimos veinte o treinta años.

1. El resultado de los grandes esfuerzos que han realizado tanto nuestros sistemas educativos como los ciudadanos y sus familias ha sido un incremento extraordinario de los niveles de cualificación entre las generaciones jóvenes (Planas Ed. 1998 ÁGORA I). Este ascenso en el nivel de cualificaciones se debe por un lado al incremento en el número de titulados de los niveles medios y superiores, y por otro a la disminución de los índices de fracaso escolar, en un contexto en el que la duración de la escuela obligatoria se ha prolongado generalmente (Casal, García, Planas 1998).
2. A la vez, nos hallamos también ante un aumento de las oportunidades de formación no escolar, en particular debido al desarrollo de la formación continua explícita.
3. En contraposición con estas tendencias principales evidentemente positivas, algunos segmentos de nuestra población -no por minoritarios menos importantes- siguen hallándose excluidos del proceso de ascenso generalizado en el nivel de cualificación. Quedan excluidos en primer término los que abandonan nuestros sistemas escolares sin haber obtenido la formación considerada mínima, es decir, los

catalogados como fracasos escolares (Casal, García, Planas 1998). En segundo lugar, el acceso a la formación continua resulta muy condicionado por el nivel de cualificación/ formación previa de los trabajadores. Los trabajadores de escasas cualificaciones tienen, ya sea por falta de interés (Steedman 1998) o por falta de capacidad, un acceso menor a la formación permanente tal y como ésta se encuentra organizada hoy.

4. Puede observarse una polarización en los itinerarios formativos que producen la experiencia laboral y la formación continua explícita, dependiendo de las diferencias de formación escolar inicial. Los datos disponibles nos indican que la formación continua no constituye un factor de compensación sino que incrementa las diferencias de formación inicial, amplificándolas debido a la menor propensión de las personas con titulaciones más bajas a acceder a la formación continua y a su menor capacidad para seguir ésta. De esta manera, la formación continua -en fase de plena expansión- desempeña en realidad un papel complementario al de la formación escolar inicial, en la medida en que, en lugar de servir como vía alternativa de formación para las personas con un bajo nivel de formación inicial, se destina preferentemente a los que ya se encuentran bien formados.
5. El bajo nivel formativo es un fenómeno relativo cuyos efectos deben analizarse situándolo con respecto a la evolución del contexto histórico. Las personas que no disponen hoy en día de una formación mínima sí tienen en general más formación que sus padres, pero **hoy en día la carencia de dicha formación se convierte progresivamente en un elemento de exclusión del mercado de trabajo**, lo que no era el caso en la época de sus padres. Los mercados de trabajo de nuestros países, como resalta el informe introductorio a este seminario (Steedman 1998), tienden a reducir progresivamente tanto las remuneraciones como las oportunidades de empleo para los trabajadores de escaso nivel de cualificación.
6. Además del incremento de las demandas de cualificación derivado de las transformaciones de los sistemas productivos, **el aumento del número de títulos de nivel medio y superior tiene el efecto de reforzar su valor de signo en el mercado de trabajo** y su empleo como criterio de acceso a las oportunidades de trabajo y de formación. A la inversa, la ausencia de un título o la posesión de certificados equivalentes a un fracaso escolar desempeñan un papel de signo negativo en este mercado de trabajo (Dupray 1998)
7. En consecuencia, las personas con un nivel formativo bajo tienen simultáneamente menos oportunidades para encontrar un empleo y seguir una formación que el resto de la población. Ello implica que hoy en día las personas que no adquieren un nivel mínimo de formación/cualificación corren el doble riesgo de la exclusión profesional y social.
8. Las evoluciones científicas, tecnológicas y productivas que han transformado la formación en una actividad de carácter permanente nos obligan también a definir que la plataforma mínima de formación será algo dinámico que requerirá actividades de

formación continua no destinadas exclusivamente al perfeccionamiento y la actualización de competencias profesionales sino también a “realizarse” a lo largo de toda una vida (DGXII Doc. El Dialogo Social en Europa 1997).

9. La educación general básica, que debe impartirse en la escuela obligatoria, se convierte pues en la piedra de toque para acceder a otras formaciones; será la premisa necesaria para acceder a la plataforma mínima de formación y a la renovación de ésta.
10. En términos educativos, los jóvenes que no han obtenido un nivel educativo mínimo han pasado de todas formas por un largo periodo de escolaridad. Ello modifica tanto objetiva como subjetivamente el significado del déficit de formación. Mientras que para las generaciones anteriores el déficit de educación inicial de base se debía a la ausencia de oportunidades educativas, hoy en día el fracaso escolar se produce tras un largo periodo de escolaridad obligatoria; se trata, en general, de un déficit vinculado al rechazo del sistema escolar por una persona.
11. La reacción de los sistemas educativos a esta situación (Casa, García, Planas 1998) puede resumirse con dos hechos observables: en primer término, **el abandono de la lucha** por eliminar el persistente fracaso escolar, y en segundo lugar la externalización de la recuperación escolar, **buscando la solución en intervenciones posteriores y externas a la escuela obligatoria**, de conformidad con la filosofía de “la escuela de la segunda oportunidad”, con marcadas diferencias formales entre las diversas modalidades nacionales.
12. Simultáneamente, **los sistemas de formación continua**, actualmente en expansión, ya sea dentro de la formación continua que ofrece el sector público o de la que ofrecen las empresas, **se han mostrado poco interesados por atraer y englobar en sus actuaciones formativas a los trabajadores de bajo nivel de cualificaciones**, contribuyendo así a incrementar las diferencias existentes en cuanto a formación inicial.
13. Entre los motivos que explican por qué los sistemas de formación continua tienen dificultades en atraer a los trabajadores de escasas cualificaciones, debemos resaltar sus problemas para llevar a cabo actuaciones de “realizarse”; y sin embargo éstas constituyen la premisa necesaria para conseguir hacer participar en la formación continua a los trabajadores de escaso nivel de cualificaciones, que han abandonado hace mucho la formación de base (Documentos del Diálogo Social – DGXXII 1997).

8.2. Qué puede hacerse en términos educativos: de la obligación presencial a la obligación del éxito.

14. Las reflexiones anteriores corroboran la opción estratégica de concentrarse en la enseñanza inicial de carácter obligatorio para “alcanzar una base mínima de formación para todos”. Indirectamente, a condición de implantar sistemas que

garanticen una educación inicial destinada realmente a todas las personas, se llegaría así a una nueva definición de objetivos, contenidos y metodologías que serían sin duda útiles también para la “realfabetización” de los adultos con escasas cualificaciones. Y viceversa, las iniciativas efectuadas en el campo de la formación de adultos escasamente cualificados son sin duda una fuente de enseñanzas e inspiración para definir mejor los objetivos, los contenidos y los métodos de la educación inicial obligatoria para todos.

15. Nos hallamos ante una crisis del modelo de la enseñanza obligatoria. El modelo que nos ha permitido llegar al floreciente estado actual de la educación se demuestra incapaz de garantizar una formación mínima a los que abandonan como fracasados el periodo sumamente largo de escolarización obligatoria. Como hemos indicado anteriormente, el modelo actual busca una solución a los déficit de formación inicial fuera del sistema escolar y una vez acabada la escuela obligatoria, dentro de lo que se denomina “la escuela de la segunda oportunidad”; se trata de una respuesta terapéutica, en absoluto preventiva y recargada de efectos secundarios.
16. El objetivo de la escuela obligatoria que ha permitido un incremento en el nivel formativo ha sido el de ofrecer una escolarización prolongada y homogénea (“global”) para todos. Es este modelo el que hoy se ve cuestionado por el escollo de los fracasos que no es capaz de superar.
17. Algunas investigaciones recientes (Hannan et al. 1995; Mueller, Shavit & Ucen 1996) demuestran que, en comparación con los sistemas de enseñanza inicial más diversificados, los sistemas más homogéneos (de estructuras y procesos educativos unificados) pueden provocar efectos más graves en cuanto a la exclusión social de quienes fracasan en la escuela obligatoria.
18. Nuestros sistemas escolares se revelan impotentes para garantizar la consecución del objetivo que se pretende con la enseñanza obligatoria: conseguir la formación de todas las personas. La obligación se reduce pues más bien a una obligación de presencia y no de resultados.
19. **Por tanto, el problema ya no es el de ofrecer y hacer obligatoria una escolarización para todos, sino más bien el de determinar qué tipo de escolarización debe instaurarse, con qué finalidad y qué contenidos.** El modelo basado en la homogeneidad de la escuela choca contra este escollo y se muestra ineficaz para reducir el número de fracasos escolares, aunque éste sea muy bajo en comparación con algunas situaciones anteriores.
20. **El actual modelo de escuela obligatoria**, fundamentado en la obligación de presencia y no en la obligación de aprobar, **se basa más bien en la homogeneidad del proceso y no en la de los resultados.** Esta concepción de la escuela obligatoria pone el énfasis en la oferta de una igualdad de oportunidades escolares, y por tanto en el proceso. Este modelo, compartido a grandes rasgos por el conjunto de los países europeos, parece haber topado con sus límites en un momento en el que un

fracaso escolar afecta gravemente a la vida social y profesional de una persona y lleva a ésta progresivamente a la exclusión.

21. Para los responsables de las ofertas de “segunda oportunidad” es evidente que la recuperación de la educación básica debe llevarse a cabo dentro de un modelo educativo más vinculado con la práctica “real”, más diversificado y adaptado “a medida”. También es cierto que las experiencias de “segunda oportunidad” obtienen resultados pobres debido a todos los factores negativos acumulados por sus “clientes” en el curso del largo periodo escolar que ha conducido al fracaso de su “primera oportunidad”.
22. Una alternativa a este modelo ideada para evitar el fracaso de segmentos enteros de la población juvenil debiera partir de la **redefinición de los objetivos o de los procedimientos de la obligación escolar**. Muy resumidamente, se trataría de un sistema que pusiera el énfasis en los resultados, capaz de definir verdaderamente esta base o plataforma mínima de formación que otros denominan mínimo común denominador o “salario mínimo” cultural, y de implantarlo **como objetivo imprescindible para todos al término de la educación inicial, si bien manteniéndose flexible y pragmática en cuanto a la selección de los procesos**.
23. Este tipo de filosofía predomina sobre todo en las experiencias que pueden vincularse a la noción de “escuela de la segunda oportunidad”, **pero no parece lógico esperar a que estos estudiantes ya se encuentren en situación de fracaso de larga duración para intervenir, para proponerles métodos más racionales y adaptados a sus características**. En definitiva, no hay motivo para no utilizar métodos más adaptados y eficaces a partir del momento donde se visualiza una inadaptación que llevará al fracaso.
24. Está claro que los objetivos de esta plataforma formativa mínima no pueden ser los mismos que los de la escuela obligatoria, sino que corresponderán probablemente a los elementos esenciales de la misma o al nivel formativo más bajo socialmente aceptable.
25. ¿Cómo definir el contenido de esta base o plataforma mínima de formación y quién debe hacer esto? En general, nuestros sistemas escolares han reaccionado al incremento de los conocimientos por simple adición, sin efectuar auténticos esfuerzos de selección y por tanto sin fijar prioridades. De esta manera, nuestros sistemas escolares han incorporado nuevos conocimientos, han integrado más idiomas u otros idiomas, han diversificado sus métodos para permitir la obtención de competencias transversales, etc., sin priorizar ninguno de ellos, sin definir **los elementos imprescindibles de las necesidades culturales del ciudadano y del trabajador**. Los efectos de esta acumulación sobre los currículos escolares han sido diferentes en función del país, pero han llevado en términos generales a no seleccionar lo esencial, y a **incrementar las duraciones “oficiales” de los periodos de escolaridad obligatorias, sin garantizar los elementos esenciales**. Por el contrario, para definir el contenido de una plataforma formativa mínima será necesario garantizar los

elementos esenciales y reducir por tanto las expectativas, haciendo que la educación inicial garantice el acceso de todos a la formación permanente.

26. Parece pues razonable pensar que el sistema escolar no sea el único que defina el contenido de esta plataforma mínima de formación, que también debiera servir como referencia dentro de la formación continua de “realfabetización”. **Toda una serie de instituciones sociales deberían contribuir a definir dicha plataforma mínima, cuya finalidad no será únicamente profesional, sino también social y cultural.**
27. Las reformas escolares de estos últimos años se han ceñido en buena parte a los procedimientos. Pero con esta nueva filosofía de la escuela obligatoria, la escuela debe **abrirse a una variedad muy amplia de procedimientos y de posibilidades, a condición de que estos sean eficaces y adaptados por tanto a los destinatarios concretos.**
28. Estos nuevos procedimientos debieran en buena lógica **utilizar con más frecuencia espacios aún poco utilizados por la escuela, como las instituciones y ámbitos habituales de la vida social y productiva externos a la escuela.** Las experiencias recogidas por las “escuelas de segunda oportunidad” serán sin duda un buen yacimiento de ideas utilizables en las nuevas posibilidades formativas ideadas para evitar que se despilfarre la “primera oportunidad”.
29. Una última cuestión se plantea en cuanto a esta reforma del modelo actual: ¿no sería necesario implantar esta base formativa mínima, necesaria para la formación de aquel sector de la población hoy en día en situación de fracaso, también para la educación de todos? En efecto, será importante evitar que los sistemas innovadores se reserven exclusivamente a las personas en situación “de fracaso” separándolas de aquéllas en situación “de éxito”, a fin de no contribuir a la creación de guetos.
30. Por último, algunas cuestiones en cuanto a la estrategia que debe seguirse para reformar el sistema: **¿no podría lograrse el resultado deseado ahorrando grandes cambios institucionales y jurídicos, a través de una intervención inteligente que haga participar a los docentes de la escuela obligatoria en un proyecto reactivo frente al modelo actual y que sienta las plataformas de las nuevas estrategias favorables a una escuela para todos? ¿La participación masiva de instituciones sociales como las empresas, las administraciones, etc., no facilitaría dichos cambios? Cuestiones todas ellas que pueden plantearse a los decisores y responsables de los sistemas educativos.**

Referencias bibliográficas:

Casal J., M. Garcia et J. Planas 1998. « Les réformes dans les dispositifs de formation pour combattre l'échec scolaire et social en Europe. Paradoxes d'un succès » Formation-Emploi n° 62 abril-junio 1998

DG XXII 1997. « L'orientation professionnelle des jeunes et des adultes » Documentos del Diálogo Social (versión disponible en inglés).

Dupray A. 1998. « Investissement en capital humain, information et mobilité sur le marché du travail : contribution à l'analyse de la mobilité professionnelle en France » Tesis doctoral, Aix-en-Provence, noviembre 1998.

Hannan, D ; B. Hovels, S. Van den Berg, M. White. 1995. « Early Leavers from Education and Training in Ireland, The Netherlands and the United Kingdom ». European Journal of Education, Vol. 30, No. 3, 1995.

Müller W., J. Shavit & P. Ucen 1996. « The Institutional Imbeddedness of the Stratification Process : a Comparative Study of Qualifications and Occupations in 13 Countries ». En Werquin P. ; R. Breen & J. Planas. « Linking theory with empirical analysis in the in the study of Transitions in Youth » CEREQ. Marsella.

Planas J. (Ed) :1998. «El aumento en el nivel de titulaciones y su difusión en el mercado de trabajo: enseñanzas del pasado y cuestiones de perspectiva», Seminario ÁGORA I (disponible en alemán, inglés, español y francés), Cedefop: Panorama, Salónica.

Steedman 1998. « L'évolution de la demande de faibles qualifications en Europe ». Contribución a la publicación «Tendencias europeas en las profesiones y las cualificaciones», Cedefop, Salónica.

9. Balance de los debates del seminario

Presentamos a continuación un informe sobre los debates que tuvieron lugar en esta reunión. Este balance no se presenta de manera cronológica, esto es, por el orden en que surgieron los debates en la reunión, sino ordenando los diversos temas planteados en ellos.

9.1. Nuevas necesidades de cualificaciones y problemas que afrontan las personas escasamente cualificadas

9.1.1. La naturaleza evolutiva del empleo

Una serie de participantes (por ejemplo, **Johan van Rens** y **Eugenia Kazamaki Ottersten**) expusieron el deterioro en la posición de las personas escasamente cualificadas, reflejado en su menor empleo y en los índices de participación en la población activa para las personas de nivel equivalente o inferior al CINE 2.

Pudo observarse un consenso general en cuanto al motivo principal de este empeoramiento en la fortuna económica de las personas de baja cualificación: la naturaleza evolutiva de los empleos que deben desempeñarse en una economía europea moderna. Como resultado de los avances tecnológicos y la mayor competición, tanto dentro de las economías nacionales como en el mercado globalizado, se han producido incrementos en la demanda de trabajadores de altas cualificaciones, y un descenso en la demanda de trabajadores escasamente cualificados. **Philippe Mehaut** aportó ejemplos de los problemas que afrontan los trabajadores escasamente cualificados en esta nueva situación, describiendo el destino de los obreros textiles cuando sus fábricas cierran y que encuentran un empleo alternativo en el sector de servicios. Recalcó que la labor repetitiva de los empleos del sector manufacturero, cuando queda restringida a una o dos operaciones sencillas, puede provocar realmente una pérdida de cualificación. Cuando estos mismos trabajadores pasan a un empleo en el sector de servicios, se requiere de ellos que dispongan automáticamente tanto de competencias sociales para comunicarse con otras personas como de conocimientos sobre productos y servicios. Aun cuando permanezcan dentro del sector productivo, muy probablemente deberán desempeñar empleos que solicitan más conocimientos técnicos, capacidad de gestionar las herramientas y equipos asignados, e incluso la de gestionar su propio tiempo, si trabajan en jornada flexible.

Heikki Suomalainen señaló que una vez que se pierde un empleo de baja cualificación como resultado de una crisis económica concreta, es raro volver a encontrar un empleo de este tipo. Las empresas se ven forzadas a adoptar nuevas formas para reorganizar su oferta de servicios y productos.

9.1.2. Las nuevas cualificaciones

Dos participantes repasaron las cualificaciones requeridas actualmente por los modernos mercados de trabajo. **Alfons De Vadder** sugirió que las nuevas cualificaciones/competencias precisadas en el sector del comercio son: la informática y los conocimientos tecnológicos, la logística (por ejemplo la planificación de entrega inmediata), conocimientos de ventas y marketing (esto es, un conocimiento de los productos), nociones sobre la calidad y competencias sociales. Señaló asimismo que algunas ocupaciones para las que no se exigen elevados requisitos formales de entrada, por ejemplo conserjes y cuidados personales, continúan aumentando en número pero también exigiendo a menudo una formación adicional en competencias sociales y personales. En términos más generales, **Heikki Suomalainen** mencionó un estudio efectuado por la Unión Europea de Empresarios que intentaba definir los elementos de las cualificaciones claves para Europa. Sugirió las siguientes cualificaciones claves como elementos imprescindibles para competir con éxito en un mercado de trabajo: comunicación, capacidad lectionumérica, tecnología de la información, resolución de problemas, competencias personales e interpersonales, adaptación y la capacidad para aprender autónomamente.

Gunnar Eliasson describió la forma en que la nueva tecnología hace posible la modularización y la subcontratación de pedidos, los productos individualizados, tamaños de partidas menores, la internacionalización y la nueva formación de industrias. Ello ha dado lugar a empresas con un mayor grado de exposición, una velocidad más rápida en el recambio de compañías, mercados de trabajo internos menos seguros, y por tanto un índice de recambio de empleo más rápido. Así pues, es muy importante que cada persona continúe desarrollando sus cualificaciones durante toda su vida laboral, y no quede atrasada cuando la práctica y la tecnología de las empresas cambien. Las personas que no mejoren sus cualificaciones invirtiendo en formación permanente tendrán cada vez mayores dificultades para encontrar un nuevo empleo, si pierden el actual. Señaló que en el futuro un abandono de la formación permanente, ya sea en la escuela o en cualquier momento de una vida, perjudicará gravemente las perspectivas vitales de una persona.

Con respecto a la importancia relativa de las cualificaciones, muchos participantes desarrollaron los puntos expuestos por **Alfons de Vadder**, **Philippe Mehaut** y **Heikki Suomalainen**, incidiendo en que la evolución hacia una „economía de servicios“ incrementará la importancia de las denominadas „cualificaciones blandas“, esto es, las competencias personales y sociales requeridas para la interacción cara a cara con los clientes, el trabajo en equipo, las respuestas flexibles a los problemas y el aprendizaje autodirigido. **Jose Fernando Assis Pacheco** añadió otra cualificación importante al conjunto: la capacidad de gestionar la propia carrera personal. **Eva Kuda** se refirió a la situación en el sector metalúrgico alemán, que está contratando a trabajadores cualificados para empleos que anteriormente se consideraban como semicualificados (*Leistungsgruppe 2*). Las personas sin cualificaciones son las primeras en perder el empleo y se observan también problemas para los trabajadores de mayor edad con cualificaciones obsoletas. La cifra de trabajadores contratados sin cualificaciones

disminuye. Se describe ya a uno de los grupos presentes en el mercado de trabajo como „*neue Ungelernte*“ (los „nuevos trabajadores sin cualificación“): su problema no es tanto la falta de conocimientos como una carencia de competencias generales, capacidad de trabajo en equipo, etc. Este grupo presenta el riesgo más elevado de paro.

Eva Kuda puso de relieve además que no son sólo los trabajadores quienes precisan aprender nuevas competencias y obtener nuevas cualificaciones: tanta importancia o más tiene la necesidad de reconvertirse y cualificarse para los directivos responsables de las estrategias de personal y de recursos humanos en una empresa, quienes deberán ser muy conscientes de las nuevas demandas de cualificación exigibles a sus asalariados.

9.1.3. Sobrecualificación

Continuando con la descripción del sector metalúrgico alemán efectuada por **Eva Kuda**, se planteó la posible existencia de un fenómeno de sobrecualificación, situación en la que los trabajadores tendrían más competencias de las necesarias para el trabajo que llevan a cabo. **Eva Kuda** afirmó que el 30% de los que ocupan empleos descritos como trabajo de escasa o nula cualificación disponen de hecho de certificados formales como operarios cualificados. El problema es que el incremento en la cifra de trabajadores cualificados es muy superior al aumento de los puestos de trabajo cualificados. Por tanto, la obtención de mejores cualificaciones no siempre consigue reducir los riesgos de caer en el paro o de perder categoría de empleo. Algunas repercusiones de este fenómeno pueden ser la falta de motivación de estas personas para emprender una formación si ya se consideran a sí mismos sobrecualificados, y el peligro de perder las cualificaciones que ya tienen si no utilizan plenamente éstas. Por supuesto, la respuesta no puede ser reducir el número de cualificaciones adquiridas. El valor de las cualificaciones sólo podrá realizarse plenamente en un sistema laboral correctamente organizado, y de ahí la necesidad para estos „nuevos trabajadores sin cualificación“ de familiarizarse con competencias generales y de trabajo en equipo, como hemos mencionado anteriormente. Precisamos concentrarnos en la calidad del trabajo que se ofrece y poner en pie una organización del trabajo cualificada que no excluya a ningún grupo de trabajadores, sino que ofrezca la oportunidad para cualificarse dentro del propio trabajo.

Es improbable que una sobrecualificación resultante de implantar de una plataforma formativa mínima llegue a constituir un problema muy grave, pues esta plataforma no fijará un nivel muy elevado de cualificaciones. Con todo, esta cuestión plantea sin duda un tema interesante con respecto a la existencia de los empleos correspondientes. Si pretendemos fijar una plataforma formativa mínima, será importante crear empleos que utilicen plenamente las cualificaciones que hemos creado.

9.2. ¿Qué puede hacerse para mejorar la posición de las personas escasamente cualificadas?

En todos los debates se propusieron diversas medidas políticas para mejorar la posición que ocupan en el mercado de trabajo las personas de escasa cualificación. Algunos participantes sugirieron la creación de empleo para los niveles bajos de cualificaciones, y

por ejemplo **Alfons De Vadder** citó el caso de los supermercados estadounidenses, que contratan a personas de escasa cualificación como empaquetadoras de bolsas para sus clientes, mientras **Philippe Mehaut** instó también a que los trabajadores de baja cualificación ayuden también a mejorar los niveles del servicio en el comercio minorista y otros sectores de servicios, dotándoles de la formación adecuada. Se observó que el aumento en el número de hogares con dos trabajadores está produciendo una mayor demanda de servicios domésticos. **Eva Kuda** resaltó la necesidad de mejorar la calidad del trabajo en el sector de la manufactura, aplicando diferentes métodos de organización del mismo. Sugirió que podría diseñarse el trabajo en equipo para perfeccionar las capacidades de las personas escasamente cualificadas, quienes también podrían beneficiarse de una rotación en el empleo a fin de aprender una variedad de competencias. En su opinión, la forma de lograr esto pasa por convenios colectivos diseñados para aumentar las cualificaciones de las personas peor cualificadas. Buena parte de este plan depende de la calidad de los directivos que deban decidir los planes formativos de las empresas: éstos deberán tomar conciencia de este problema. **Heikki Suomalainen** mencionó que conforme vaya retirándose del mercado de trabajo -a menudo de industrias tradicionales- la generación responsable de la explosión demográfica de los años 50, podrían abrirse nuevas oportunidades para los jóvenes de baja cualificación.

Eugenia Kazamaki Ottersten sugirió que el apoyo y el aliento familiar puede constituir un instrumento importante para impedir que los más jóvenes terminen su periodo de educación formal sin lograr competencias o cualificaciones formales, si bien **Jordi Planas** señaló por otro lado que -en buena parte- las personas de escasa cualificación proceden de familias disfuncionales, en las que falla la asistencia parental. **Jose Fernando Assis Pacheco** comentó que las familias desfavorecidas precisan de un apoyo para garantizar que sus hijos logren acceder a la enseñanza o formación adecuadas.

Roberto Carneiro explicó cómo los diferentes grupos de personas escasamente cualificadas necesitan diversas políticas diseñadas para ellos, tema en el que reincidió **Eleni Spachis**. **Roberto Carneiro** detecta cuatro grupos: para dos de ellos, en concreto los niños de elevado riesgo con dificultades escolares y los trabajadores de baja cualificación con fuerte riesgo de caer en el paro, es importante establecer medidas preventivas; para los otros dos grupos (los abandonos escolares y las personas de escasa cualificación ya en el paro) las medidas requeridas tienen ya un mayor carácter de tratamiento. **Jose Fernando Assis Pacheco** expuso como medida que podría ayudar a los escasamente cualificados la consistente en dar un permiso de estudios a las personas con trabajo para que éstas puedan recualificarse, y ceder temporalmente su puesto durante dicha formación a un parado. Planes de este tipo se han llevado ya a la práctica en los países escandinavos.

9.3. La plataforma formativa mínima

9.3.1. El contenido de la plataforma

El objetivo de una plataforma formativa mínima es que todos los miembros de la sociedad obtengan las cualificaciones necesarias para acceder funcionalmente al mercado de trabajo, y -en términos más generales- para participar de una ciudadanía plena dentro de la sociedad y tener plena competencia en lugar de quedar excluidos (**Roberto Carneiro**). El debate en torno a la creación de esta plataforma o base educativa mínima no llegó hasta el punto de especificar el contenido de la misma, limitándose más bien a exponer las formas que permitirían definirla. **David Forrester** afirmó que la plataforma debiera definirse fijando las cualificaciones/competencias que debe incluir, y no en términos de años de escolarización, ya que éstos no son necesariamente comparables entre los diversos países, y no indican las competencias aprendidas durante dichos años en la escuela. **David Forrester** explicó también que el gobierno británico ha fijado dos tipos de competencias/cualificaciones personales y sociales: se trata en primer lugar de las cualificaciones clave o “key” (comunicación, capacidad numérica y TI) y en segundo lugar de las cualificaciones “core” o esenciales, que designan las competencias personales y sociales de carácter más intangible. Se pretende que todos los jóvenes que asisten a cursos de formación profesional tengan la obligación de aprobar estas cualificaciones. Las propuestas gubernamentales para afrontar la esencia del problema del fracaso escolar consisten en crear un programa de „acceso profesional“ en un contexto relajado y no educativo, para asegurar que todas las personas puedan subir cuanto menos al escalón inferior de la escala de oportunidades que ofrece el sistema de formación en el trabajo. El coste de estos programas especiales y la escasa motivación de los jóvenes pertenecientes a este grupo constituyen sus problemas fundamentales. **Jordi Planas** comentó que el contenido de la plataforma debiera ser un mínimo común denominador entre las diversas personas, y por tanto algo que cualquiera pueda alcanzar. No obstante, continuó añadiendo que no debe considerarse esta plataforma como algo fijo, sino con posibilidades de cambio y evolución a lo largo del tiempo. **Philippe Mehaut** reiteró dicho punto, señalando que una persona que no sepa manejar un ordenador no está hoy en día por debajo de la plataforma formativa mínima, si bien en el futuro bien podría estarlo.

9.3.2. Los procesos implicados

También se indicó que no basta con definir simplemente el contenido de una base formativa mínima, sino que debemos tomar en cuenta asimismo su aplicación, esto es, los procesos necesarios para integrar a las personas en la plataforma, y su contexto, o sea, el lugar en donde tenga lugar la formación (**David Forrester, Jose Fernando Assis Pacheco**). Se observa entonces claramente que, dado que las personas comienzan con diferentes capacidades innatas, los procesos necesarios hasta situarlos a todos en un nivel formativo particular serán obligatoriamente distintos. Algunos requerirán invertir mucho más tiempo y esfuerzos que otros hasta alcanzar este nivel básico de cualificaciones. El discurso se desplaza por tanto desde un principio igualitario global - todas las personas deben recibir la misma educación y atravesar los mismos procesos formativos- hacia un sistema en el que diferentes personas pasan por diferentes procesos

en función de sus necesidades, de suerte que todos puedan finalizar en el mismo punto (**Jose Fernando Assis Pacheco, Jordi Planas**). Obviamente, se reconoce que esta plataforma constituye sin embargo simplemente un mínimo, y que las personas divergirán una vez más -por encima de dicho mínimo- en función de sus capacidades y sus deseos, yendo algunas mucho más allá del nivel mínimo que otras.

9.3.3. ¿Una única plataforma para Europa?

Otros temas debatidos fueron el de si puede llegar a definirse una única base formativa mínima para toda Europa. **Jose Fernando Assis Pacheco** señaló que si se fija esta plataforma en términos de los requisitos empresariales, deberemos reconocer las diferencias existentes en los mercados nacionales de trabajo europeos y admitir que estos requisitos diferirán entre los diversos países. Por ejemplo, las cualificaciones que se consideran esenciales en los países más desarrollados de Europa pueden resultar superiores al mínimo requerido para ser funcional en el mercado de trabajo de algún país no tan desarrollado, lo que obligaría por tanto a una definición diferente de la plataforma formativa mínima en cada país. Por otro lado, no sólo debieran tomarse en cuenta los requisitos de los empresarios, sino también las necesidades ciudadanas, como señaló **Patricia O'Donovan**. Si la plataforma debe dar competencia a las personas como ciudadanos, ¿no debiera por tanto ésta ser idéntica para todos? **Patricia O'Donovan** planteó también la preocupación de que una plataforma formativa mínima pudiera constituir una nueva barrera para el empleo si no se asegura el acceso a la formación para todas las personas activas en el mercado de trabajo. Si el objetivo es capacitar a los adultos para que realicen plenamente su potencial, será necesario utilizar un método flexible en lo que respecta a los contenidos de la misma. Señaló las consabidas dificultades de impartir tal formación en las empresas pequeñas, donde trabajan numerosas personas de baja cualificación. Para afrontar este problema se requerirá un nuevo espíritu de colaboración entre empresarios y sindicatos.

9.3.4. El coste de la plataforma

Los costes que implicaría llevar a todas las personas cuanto menos al nivel de una plataforma formativa mínima fue un tema tratado entre otros por **Gunnar Eliasson**, quien afirmó que sería demasiado caro proporcionar la enseñanza y formación necesarias a todo aquél que las necesite. Por otro lado, **Roberto Carneiro** señaló que los costes de oportunidad de no llevar a todas las personas hasta un nivel educativo mínimo y de excluir a algunos de la sociedad también son muy elevados.

9.3.5. Cómo certificar competencias

Jens Bjornavold describió el proyecto que coordina dentro del Cedefop y que resalta la importancia del reconocimiento y la certificación de las competencias obtenidas por experiencia en el puesto de trabajo. Un número reciente de la Revista Europea de la Formación Profesional recibió el título de „¿Cuánto sabemos?“ y comprende artículos sobre la medición de conocimientos, cualificaciones y competencias en el mercado de trabajo. **Heikki Suomalainen** planteó también el problema de que un certificado educativo no proporciona información sobre las cualificaciones de una persona, salvo a

un nivel muy general. En Finlandia se ha creado un sistema de cualificación que parte de las competencias, pero se requerirá algún tiempo para comprenderlo bien y para que los empresarios lleguen a fiarse del mismo. **Elena Spachis** resaltó que el tema de los niveles bajos de cualificaciones tiene una dimensión europea. Todos los países de la Unión Europea han de plantearse la cuestión de cómo afrontar las necesidades de los ciudadanos de baja cualificación, a quién corresponde efectuar esta labor y a quién financiarla. Puso de relieve, al igual que otros oradores, que el “grupo denominado de bajas cualificaciones” es de hecho sumamente heterogéneo, y que será importante encontrar una forma para acreditar las cualificaciones no formales. La Comisión está trabajando actualmente en este campo.

9.4. La impartición de la plataforma educativa mínima

9.4.1. La educación como un fin en sí misma

Roberto Carneiro se manifestó a favor de considerar a la educación no sólo como un medio, sino como un fin en sí misma. La educación debe comprenderse como un viaje interior hacia la sabiduría, con efectos externos con respecto al mercado de trabajo. No obstante, el producto de la educación debe adaptarse a las necesidades de la sociedad. En estos momentos, estamos viviendo conforme a un contrato social según el cual los ciudadanos obedecen y el estado entonces puede protegerlos. Pero los ciudadanos ya no desean obedecer pasivamente y el estado está perdiendo su capacidad para protegerlos. Un nuevo contrato social debería equilibrar derechos y obligaciones. Con respecto a nuestra polémica, la educación debe ser un derecho, pero aprender debe ser responsabilidad de toda persona.

Estas ideas se reflejaron también en otras intervenciones, por ejemplo en la de **Lise Skanting**, quien comentó que la educación debe „liberar a las personas, dándoles la capacidad para trabajar y vivir su vida“. Observó que los jóvenes permanecen demasiado tiempo en el sistema educativo y que éste proceso es demasiado uniforme y no toma en cuenta suficientemente ni las necesidades de los menos capacitados ni las de los más brillantes. Estos alumnos rechazan a continuación la posibilidad de seguirse formando permanentemente, debido a su mala experiencia escolar. Las escuelas están demasiado apartadas de la vida real y enseñan resultados que no son relevantes. En lugar de ello, debieran intentar en mayor grado preparar a los estudiantes para el mercado de trabajo y „enseñar el placer de aprender“, de suerte que los jóvenes deseen continuar aprendiendo como adultos.

9.4.2. El tipo de formación que debe ofrecerse

Un tema común recogido en las intervenciones de muchos participantes fue que las cualificaciones „blandas“, esto es, las competencias personales y sociales, no pueden enseñarse dentro de la escuela (**Arthur Schneeberger, Jens Bjornavold, Jurgen Thiele**). Esta opinión fue sintetizada por **Alberto Melo**, quien afirmó que resulta muy difícil para la enseñanza formal satisfacer las necesidades de cualificaciones de todos los

empresarios en todos los sectores. Por tanto, las escuelas debieran continuar enseñando un currículum básico que prepare a los alumnos para trabajar en términos generales, y los convierta en buenos ciudadanos, mientras que las cualificaciones específicas y las „competencias blandas“ necesarias para determinados empleos debieran aprenderse en el trabajo.

Otro punto debatido fueron las diferentes necesidades de formación/recualificación de los jóvenes escasamente cualificados y de las personas de edad con bajos niveles de cualificaciones formales (**Jordi Planas, Philippe Mehaut, Gunnar Eliasson**). Las diferencias en la formación ofrecida deben reflejar el hecho de que los trabajadores de edad con bajas cualificaciones ya han obtenido competencias „blandas“ y experiencia laboral durante sus periodos de empleo, mientras que los jóvenes escasamente cualificados y recién salidos de la escuela tienen aún que aprender estas competencias, junto a otras cualificaciones relacionadas específicamente con el empleo pretendido. Además, **Lise Skanting, Jose Fernando Assis Pacheco y Philippe Mehaut** observaron que el contenido y los métodos formativos utilizados para trabajadores adultos diferirán también de los empleados para jóvenes. En particular, las personas que ya hayan trabajado durante mucho tiempo podrán considerar aburridos los métodos de recualificación similares a los de la educación formal. Podrían resentirse si se les trata otra vez como niños, y en caso de que hayan abandonado la escuela sin títulos podrán haber sufrido malas experiencias con la enseñanza formal y no desear repetir éstas (**Lise Skanting** afirmó que éste es sobre todo el caso de los trabajadores varones en Dinamarca, no siendo tan frecuente entre mujeres).

La formación requerida es la que imparta algunas de las cualificaciones que hemos descrito, deficitarias entre las personas de bajo nivel formativo. También debe enseñarse la capacidad para aprender, de suerte que las personas puedan en el futuro participar en su propia formación permanente (**Heikki Suomalainen, Jose Fernando Assis Pacheco**). Muchos de los nuevos empleos ofertados utilizan tecnologías que irán cambiando y desarrollándose a lo largo del tiempo, por lo que las personas necesitarán la capacidad para cambiar y evolucionar de la forma correspondiente.

9.4.3. La oferta formativa

Aun sin entrar en detalles específicos de programas formativos particulares, se produjo un cierto debate en torno al tipo de formación y los correspondientes procesos que pudieran llevarse a la práctica. **Roberto Carneiro** puso de relieve que la formación debe hacerse más flexible si se pretende colmar con ella las necesidades de las personas, por lo que no debiera asociársela a periodos y lugares determinados, sino ofrecerse en puntos diversos y en todo momento a lo largo de un año. Por ejemplo, Internet podría convertirse en un soporte formativo muy útil. **Roberto Carneiro** mencionó también otros mecanismos formativos como los nuevos aprendizajes, la obtención de conocimientos tácitos y la formación por la práctica. **Lise Skanting** señaló asimismo que la mayoría de los hogares en Dinamarca disponen ya de un ordenador con acceso a Internet, y que estos soportes debieran utilizarse más frecuentemente con fines educativos y formativos.

9.4.4. Las consideraciones socioeconómicas de Patricia O'Donovan

plantearon una serie de puntos relativos al estatus socioeconómico de las personas objeto de la discusión, que no se habían tomado en cuenta en el curso del debate. Por ejemplo, la oradora criticó que nadie había presentado información sobre la composición socioeconómica del grupo de personas de baja cualificación. Y esta información es sin embargo importante, ya que podría ayudar a explicarnos cómo surgen personas de escasa cualificación. Por ejemplo, en épocas pasadas había que pagar por la enseñanza postobligatoria, y por tanto algunos trabajadores de mayor edad podrían estar sin cualificaciones por no haber dispuesto en su momento del capital necesario para pagar la educación cuando eran jóvenes. De forma similar, personas jóvenes de baja cualificación pueden haber abandonado su educación formal debido a problemas familiares. De hecho, muchos jóvenes calificados como de escasa cualificación proceden de contextos sociales desfavorecidos. También debemos tomar en cuenta el contexto económico y político general en el que viven las personas. La ideología básica del gobierno conservador británico durante los años 80 y 90 fue la desregulación económica, con la consecuencia de bajos niveles salariales para personas de escasa cualificación. En un contexto de este tipo, resulta lógicamente difícil para la persona realizar una potencial carrera de formación permanente.

10. Resumen de las conclusiones del seminario sobre la plataforma formativa mínima

El objetivo de la reunión Ágora IV celebrada en Salónica los días 29 y 30 de octubre de 1998 era calibrar las reacciones de los representantes empresariales, sindicales, de los gobiernos nacionales y de la Comisión Europea en torno a la idea de una plataforma formativa mínima, y extraer sus opiniones sobre la forma en que ésta podría definirse y hacerse operativa. El Cedefop organizó la reunión en colaboración con investigadores del grupo de investigación NEWSKILLS, financiado por la DGXXII de la Comisión Europea como parte de su programa de Investigaciones Socioeconómicas con fines propios (TSER). El proyecto NEWSKILLS (resumido en la Sección 2 precedente) examina las perspectivas de empleo de los ciudadanos europeos con bajo nivel de cualificaciones y aspira a incrementar la conciencia sobre la importancia de una plataforma educativa mínima, consensuada con los agentes sociales.

Las intervenciones expuestas en la Sección 9 resumen el debate que tuvo lugar durante la reunión, y las ponencias de Hilary Steedman (Sección 5) y Arthur Schneeberger (Sección 6) plantean algunos de sus temas principales. En esta última sección enumeraremos los puntos esenciales debatidos en la reunión, que el grupo NEWSKILLS analizará en el curso de su labor en este año.

Los participantes de todas las organizaciones representadas en la reunión manifestaron su acuerdo con la idea de una plataforma formativa mínima, sin que se escuchasen opiniones divergentes en cuanto a la conveniencia de que todos los países europeos vayan definiendo los contenidos y la forma de impartición que consideren apropiados. Un motivo importante que explica la aceptación generalizada de la idea de una base educativa mínima es la insatisfacción con ciertos resultados que produce el sistema educativo formal, en forma de una minoría de alumnos de bajo rendimiento o de jóvenes salidos de la escuela y „marginados“.

Esta insatisfacción se tradujo en el Ágora en dos críticas principales: la primera fue la dificultad de incluir en el currículo de las escuelas las competencias esenciales de carácter personal y social que muchos consideran indispensables para el empleo y la capacidad de formarse permanentemente.

Se resaltó la necesidad de lograr un nuevo equilibrio entre los conocimientos formalizados y las competencias personales y sociales. El propio concepto de “cualificaciones básicas” requiere ser revisado para incorporar determinadas cualificaciones básicas “de alto nivel”, como son la resolución de problemas y el aprendizaje autodirigido, cada vez más necesarias para todos los ciudadanos europeos.

La segunda línea de crítica al sistema educativo actual fue que los resultados educativos conseguidos tras nueve o más años de escolarización obligatoria continúan siendo enormemente variables, y generando una minoría que no logra llegar hasta un nivel

formativo viable. Fue opinión mayoritaria que una definición de objetivos educativos cifrada no en años sino en resultados podría constituir una forma de garantizar la consecución de un umbral formativo mínimo por una cifra de personas muy superior a la actual. No obstante, el modelo por resultados plantea problemas de evaluación y medición de los logros educativos, problemas que tendrán que afrontarse. La dificultad es particularmente grande para el caso de las más recientes competencias personales y sociales de carácter „blando“, que no pueden evaluarse fácilmente por métodos convencionales, o para resultados definidos en términos de competencias prácticas.

Se resaltó asimismo la necesidad de idear formas alternativas para impartir esta base educativa mínima. Esto es, los procesos que permitirían a los alumnos individuales, sean jóvenes o adultos, alcanzar el nivel de esta plataforma formativa mínima requieren una concepción y una intervención innovadoras.

Una opinión muy difundida es que el puesto de trabajo debe desempeñar un papel mucho más importante que en el pasado para impartir algunos de los elementos de esta base mínima. Ello a su vez requeriría la creación de un nuevo espíritu de colaboración social para desarrollar y utilizar los recursos del puesto de trabajo en aras de la formación y el desarrollo individual.

Esta evolución hace plantear asimismo la cuestión de si deben compartirse los costes de un sistema que permita a jóvenes y adultos alcanzar esta plataforma formativa mínima. Será inevitable que se produzcan consecuencias en cuanto a recursos, dado que los costes para la minoría de alumnos que tienen dificultades para obtener competencias básicas serán muy elevados. También puede ser necesario repensar el sistema actual de distribución de recursos educativos, que hace que quienes precisan un mayor nivel de educación sean quienes más frecuentemente reciben una formación inferior a la media de los recursos existentes.

Una corriente mayoritaria de pensamiento expresada fue que sería deseable abandonar el modelo europeo actual -derecho universal al mismo número de años de educación-, ya que éste no genera un resultado mínimo aceptable. En su lugar, este derecho debiera cifrarse en los años de educación *más* la consecución de una plataforma formativa mínima, aun cuando la mayoría de los alumnos fueran más allá de la misma.

También se sometió a debate la idea de implantar la misma base formativa mínima para todos los países europeos. Si bien se admitió que las necesidades de los ciudadanos deben formar parte del contenido de ésta plataforma, las necesidades de los empresarios son muy importantes, y dado que éstas difieren en función de las diferentes condiciones del mercado de trabajo en los diversos países europeos, dicha plataforma podría verse obligada a presentar diferentes características en los distintos países.

Debemos aceptar asimismo que los contenidos de esta plataforma no pueden ser inamovibles, sino que irán evolucionando a lo largo del tiempo. Cualificaciones que hoy en día no son esenciales para el mercado de trabajo pueden resultar indispensables en un futuro, y pasar a formar parte por esta razón de cualquier plataforma formativa mínima.

11. Relación de participantes

ASSIS PACHECO José Fernando	UGT-União Geral de Trabalhadores Lisboa, Portugal
CARNEIRO Roberto	Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa – Universidade Católica Portuguesa, Lisboa
COLOME MONTSERRAT Francesc	<i>Ex Director General de Formación Profesional del Gobierno Español</i> Universitat Autònoma de Barcelona – Sabadell, España
De VADDER Alfons	Directeur Général de la Fédération Belge des Entreprises de Distribution (F.E.D.I.S.), Bruselas, Bélgica
ELIASSON Gunnar	Real Instituto de Tecnología, Departamento de Economía y Organización Industrial KTH – INDEK, Estocolmo, Suecia
FORRESTER David Londres, UK	Department for Education and Employment
ISAAKIDOU Suzana	Federación de la Industria de Grecia Septentrional Salónica, Grecia
KAZAKI Sophie	Ministerio de Trabajo Secretaría General para la Gestión de los Fondos Europeos Atenas, Grecia
KAZAMAKI OTTERSTEN Eugenia	Industriens Utredningsinstitut Estocolmo, Suecia
KUDA Eva	Vorstandsmitglied IG Metall Frankfurt del Main, Alemania
McINTOSH Steve	London School of Economics & Political Science Centre for Economic Performance, Londres, UK
MEHAUT Philippe	CEREQ Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications Marsella, Francia
MELO Alberto	Grupo de Missão para a Educação e Formação de Adultos Ministério da Educação, Lisboa, Portugal

O'DONOVAN Patricia	ICTU-Irish Congress of Trade Unions Dublín, Irlanda
O'GRADY Padraig	Irish Business & Employers Confederation Dublín, Irlanda
PLANAS Jordi	Institut de Ciències de l'Educació Grup de Recerca en Educació i Treball Bellaterra (Barcelona), España
SCHNEEBERGER Arthur	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft Viena, Austria
SKANTING Lise	Confederación Danesa de Empresarios Copenhague V, Dinamarca
SLAWIK Wolfgang	Ministerio Federal de Educación y Artes Viena, Austria
SPACHIS Eleni	Comisión Europea, DGXXII – B7 Bruselas, Bélgica
STEEDMAN Hilary	London School of Economics & Political Science Centre for Economic Performance, Londres, UK
SUOMALAINEN Heikki	Confederación de la Industria y los Empresarios Finlandeses – TT Helsinki, Finlandia
THIELE Jürgen	Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg, Alemania

CEDEFOP

BJØRNÅVOLD Jens
 FRIES GUGGENHEIM Éric
 MAURAGE Marie-Jeanne
 VAN RENS Johan

12. Documentos elaborados como parte del proyecto NEWSKILLS

Kazamaki Ottersten E (1998) 'Labour Demand: An Institutional Approach' Multicopiado, Industriens Utredningsinstitut, Estocolmo

Kirsch (1998) 'Devenir des bas niveaux de qualification: comparaison des situations nationales' multicopiado CEREQ, Marsella

Lages M (1998) 'Some Questions on the Differential Success of Portuguese Students' Multicopiado, CEPCEP, Universidade Catolica Portuguesa, Lisboa

Lages M (1997) 'The Output of the School System in Portugal: Facts, Figures and Issues' Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

Leuven E and Oosterbeek H (1998) 'The Quality of New Jobs for the Low-Skilled in Europe', multicopiado, Facultad de Economía, Universidad de Amsterdam

Leuven E, Oosterbeek H, and van Ophem H (1998) 'Explaining International Differences in Male Wage Inequality by Differences in Demand and Supply of Skill'. Documento de debate nº 392 del Centre for Economic Performance, mayo

Leuven E and Oosterbeek H (1997) 'Demand and supply of work-related training: Evidence from four countries', Tinbergen Institute, Documentos de debate 97-013/3.

McIntosh S (1998b) 'The Demand for Post-Compulsory Education in Four European Countries'. Documento de debate nº 393 del Centre for Economic Performance, mayo

McIntosh S (1998a) 'Job quality in the United Kingdom, 1985-1995' Documento de trabajo nº 981, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

McIntosh S (1999) 'The Determinants of Vocational Training across Europe' Multicopiado, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

Mellander (1998) 'Technology and the Derived Demand for Labour by Education' Multicopiado, Industriens Utredningsinstitut, Estocolmo

Murray A and Steedman H (1998) 'Growing Skills in Europe: the Changing Skill Profiles of France, Germany, the Netherlands, Portugal, Sweden and the UK' Documento de debate nº 399 del Centre for Economic Performance., julio

Steedman H (1999) 'Looking into the Qualifications Black Box: What can International Surveys tell us about Basic Competence?' Multicopiado, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

Pueden consultarse más informaciones en <http://cep.lse.ac.uk/homepage/tser/>

CEDEFOP – Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

ÁGORA - IV

**Las personas de escasa cualificación en el mercado de trabajo:
perspectivas y opciones políticas
Hacia una plataforma formativa mínima
Salónica, 29 y 30 de octubre de 1998**

Éric Fries Guggenheim
Responsable del proyecto CEDEFOP

CEDEFOP panorama

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

1999 – 84 p. – 21,0 x 29,7 cm

ISBN 92-828-8369-8

Nº de cat.: HX-26-99-279-ES-C

gratuito – 5097 ES –

ÁGORA - IV

Las personas de escasa cualificación en el mercado de trabajo: perspectivas y opciones políticas

Hacia una plataforma formativa mínima

El objetivo de la labor de promoción de la formación profesional que efectúa el Cedefop es el de construir una Europa distinta, donde la eficacia y la cordialidad, la diversidad y la convivencia corran paralelas. Para lograr dicho objetivo son esenciales el diálogo y los contactos entre las personas. Por esta razón, la organización de foros donde puedan surgir éstos constituye una de las tareas fundamentales del Cedefop. El proyecto del **Ágora de Salónica** es uno de estos foros. Su finalidad es crear un punto de encuentros y una vía de comunicación para quienes participan en la formación profesional, ya sean profesionales de la enseñanza, empresarios y asociaciones industriales, trabajadores y asociaciones sindicales, administraciones públicas o investigadores. El **Ágora** supone una oportunidad para establecer debates multilaterales que reúnan ideas enfrentadas y promuevan la comprensión mutua. Se han celebrado ya cuatro Ágoras:

- I. Títulos y mercado de trabajo
- II. El papel de la empresa en la formación permanente
- III. Movilidad y formación profesional
- IV. Las personas escasamente cualificadas en el mercado de trabajo

Este folleto describe los resultados del **Ágora IV**. El punto de partida para el debate de este Ágora fue la investigación "**Nuevas necesidades de competencias profesionales y personas de baja cualificación**" [Newskills], coordinada por Hilary Steedman, de la *London School of Economics and Political Science*, y financiada bajo el programa TSER de la DG XII. El proyecto *Newskills* examina las perspectivas de empleo de quienes sólo disponen de un nivel bajo de enseñanza formal en Europa y aspira a incrementar la conciencia sobre la importancia que cobra **una plataforma formativa mínima**, aplicable tras consultar con los agentes sociales.

El objetivo del Ágora IV consistía en calibrar las reacciones de los representantes de empresarios y trabajadores, de las administraciones públicas y de la Comisión Europea ante esta nueva idea, y determinar cómo podría definirse y llevarse a la práctica. El resultado principal del Ágora fue que los participantes de todos estos estamentos presentes en la reunión manifestaron su apoyo a la idea de una plataforma formativa mínima, y se declararon unánimemente de acuerdo para incitar a los diversos países europeos a definir el contenido y el modo de aplicación de dicha plataforma.

gratuito – 5097 ES –

HX-26-99-279-ES-C

ÁGORA – IV**Las personas de escasa cualificación en el mercado de trabajo: perspectivas y opciones políticas****Hacia una plataforma formativa mínima**

El objetivo de la labor de promoción de la formación profesional que efectúa el CEDEFOP es el de construir una Europa distinta, donde la eficacia y la cordialidad, la diversidad y la convivencia corran paralelas. Para lograr dicho objetivo son esenciales el diálogo y los contactos entre las personas. Por esta razón, la organización de foros donde puedan surgir éstos constituye una de las tareas fundamentales del CEDEFOP.

El proyecto del **Ágora de Salónica** es uno de estos foros. Su finalidad es crear un punto de encuentro y una vía de comunicación para quienes participan en la formación profesional, ya sean profesionales de la enseñanza, empresarios, asociaciones industriales, trabajadores, sindicatos, administraciones públicas o investigadores. El **Ágora** supone una oportunidad para establecer debates multilaterales que reúnan ideas diferentes y promuevan la comprensión mutua. Se han celebrado ya cuatro Ágoras:

- I. Titulos y mercado de trabajo
- II. El papel de la empresa en la formación permanente
- III. Movilidad y formación profesional
- IV. Las personas escasamente cualificadas en el mercado de trabajo

Este folleto describe los resultados del **Ágora IV**. El punto de partida para el debate de este Ágora fue la investigación «**Nuevas necesidades de competencias profesionales y personas de baja cualificación**» [Newskills], coordinada por Hilary Steedman, de la **London School of Economics and Political Science**, y financiada por el programa TSER de la DG XII. El proyecto **Newskills** examina las perspectivas de empleo de quienes sólo disponen de un nivel bajo de enseñanza formal en Europa y aspira a incrementar la conciencia sobre la importancia que tiene una **plataforma formativa mínima**, aplicable tras consultar con los agentes sociales.

El objetivo del **Ágora IV** consistía en calibrar las reacciones de los representantes de empresarios y trabajadores, de las administraciones públicas y de la Comisión Europea ante esta nueva idea, y determinar cómo podría definirse y llevarse a la práctica. El resultado principal del Ágora fue que los participantes de todos estos estamentos presentes en la reunión manifestaron su apoyo a la idea de una plataforma formativa mínima, y se declararon unánimemente de acuerdo para incitar a los diversos países europeos a definir el contenido y el modo de aplicación de dicha plataforma.

Gratuito – 5097 ES –



CEDEFOP

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Europe 123, GR-57001 THESSALONIKI (Pylea)

Dirección postal:

PO Box 22427, GR-55102 THESSALONIKI

Tel. (30-31) 490 111 Fax (30-31) 490 020 E-mail: info@cedefop.gr

Espacio internet de información: www.cedefop.gr Espacio internet interactivo: www.trainingvillage.gr



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-8369-8



9 789282 883693 >