COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 30.04.1997
COM(97) 180 final

INFORME DE LA COMISION

sobre el acceso a la formación continua en la Unión

(Recomendación del Consejo de 30 de junio de 1993)

ÍNDICE

Introducción 5

Capítulo 1
Progresos realizados en materia de acceso a la formación profesional continua 7

1.1.
El proceso comunitario basado en la Recomendación del Consejo 7

1.2.
Los informes nacionales ponen de manifiesto la existencia de iniciativas nacionales numerosas y variadas 9

1.3.
Posiciones divergentes de los interlocutores sociales 24

Capítulo 2
Hacia una problemática más ambiciosa para la Unión. el acceso a las competencias 29

2.1.
Deben reducirse las fuertes disparidades existentes en la Unión 29

2.2.
Hacia una nueva clasificación de las prioridades de las políticas de formación profesional 31

2.3.
Mayor importancia de la competitividad y el empleo 32

Capítulo 3
Conclusiones y orientaciones 36

3.1.
Conclusiones sobre el método 36

3.2.
Conclusiones en cuanto a los objetivos 37

3.3.
Orientaciones para el seguimiento 38

Introducción

Desde comienzos de los años 90, la Comisión Europea ha hecho hincapié en la importancia de la formación continua y de la promoción del acceso a la misma. Su Memorándum sobre la formación profesional en la Comunidad Europea en los años 90[1] subrayaba que la aceleración de los cambios tecnológicos y organizativos, asociada a los efectos de la evolución demográfica, conferiría un papel central a las políticas de formación continua. Esta posición fue ampliamente apoyada en los debates que se celebraron con los Estados miembros con base en dicho memorándum. Por otra parte, la Comisión preconizaba ya en este mismo memorándum un desarrollo de la formación en la que la formación continua, sustentada en una formación de base sólida, debería desarrollarse a lo largo de todo el ciclo vital.

Para conseguir este objetivo, la Comunidad se proveyó de una herramienta esencial cuando el Consejo adoptó, el 30 de junio de 1993, una Recomendación sobre el acceso a la formación profesional permanente[2]. El proceso de cooperación comunitaria emprendido tiempo atrás para promover el acceso a la formación continua pudo así desarrollarse en torno a un marco común de referencia.

Paralelamente, los debates sobre el empleo, vinculados a la situación económica y la globalización, pusieron en primer plano la cuestión de las competencias de los trabajadores por cuenta ajena y de su progresión. En diciembre de 1994 y con base en el Libro Blanco de la Comisión sobre el Crecimiento de la Competitividad y el Empleo, el Consejo Europeo reunido en Essen situó en primer plano la inversión en la formación como una de las cinco prioridades que debían respetarse.

La reforma de los fondos estructurales, y principalmente la del Fondo Social Europeo (FSE), que se aplica en el periodo 1994-1999, ha situado en primer plano el aumento de las competencias. En particular, el nuevo objetivo 4 cuya finalidad es "facilitar la adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción", ha subrayado la importancia del mantenimiento de los niveles de competencias y ha extendido por primera vez el beneficio del FSE, en todos los Estados miembros, a los trabajadores empleados.

Otros programas comunitarios como FORCE[3] (1991-1994) y, más recientemente, Leonardo da Vinci (1995-1999)[4] son también instrumentos comunitarios privilegiados para fomentar el acceso: su objetivo es estimular la innovación en la formación profesiona' y contribuir así, en particular, al desarrollo de nuevos enfoques e instrumentos de formación que faciliten el acceso a la formación y a las competencias.

El año 1996, declarado *"año europeo de la educación y de la formación permanentes", ha permitido abrir entre los ciudadanos europeos un debate de fondo sobre la necesidad de hacer progresar sus competencias a lo largo de toda su vida.*

Este debate ha puesto de manifiesto la fuerte expectativa que suscita el acceso a las actividades de formación, así como un importante desfase entre dicha aspiración a la formación a lo largo de toda la vida y las posibilidades reales ofrecidas a los trabajadores y a los ciudadanos europeos.

A este respecto, la Comisión ha abierto una nueva perspectiva que confiere un papel aún más determinante al desarrollo del acceso a la formación: la de la sociedad del conocimiento. En su Libro Blanco "Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento"[5], la Comisión propone:

"Otra idea de fuerza: el acceso a la formación se ha de desarrollar a lo largo de toda la vida. Si bien todos, autoridades públicas o empresas, subrayan esta necesidad, los progresos en ese sentido son escasos. Tanto más insuficientes cuanto que los cambios en la organización de un trabajo, en particular los provocados por las tecnologías de la información, hacen urgente la formación de estos nuevos instrumentos."

La renovación de las competencias disponibles ya no puede hacerse según el ciclo de sucesión de las

[1] COM (91) 397 final de 12/12/91
[2] DO n° L 181/37 de 23.07.93 anexo
[3] DO n° L 156/1 de 21.06.90
[4] DO n° L 340/1 de 29.12.94
[5] COM(95) 590 de 29.11.95

generaciones de trabajadores sino en función de un ciclo en constante aceleración bajo la presión conjugada de dos factores:

- el acercamiento del horizonte de los cambios tecnológicos y de las transformaciones de las organizaciones del trabajo en el contexto de un desarrollo sostenible;
- la deformación de la pirámide de edad de la población activa y la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, que generan un deslizamiento de las necesidades de formación hacia trabajadores de mayor edad.

El desarrollo de las políticas de formación profesional, y en especial la que compete a la Comunidad con arreglo al artículo 127 del Tratado CEE, debe inscribirse en estas evoluciones estructurales y hacer aún más hincapié en la formación continua de los trabajadores.

En el marco de las diferentes acciones relacionadas con el pacto de confianza para el empleo, presentado por la Comisión en abril de 1996, el Consejo Europeo, en sus conclusiones de Florencia (junio de 1996), confirmadas en el Consejo de Dublín (diciembre de 1996), dispuso que:

"El Consejo Europeo constata que los sistemas de educación y de formación de la Unión Europea deberán sufrir una profunda adaptación. Toma nota de la intención de la Comisión de presentar una propuesta sobre el acceso a la formación continua y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas de esta manera."

En su declaración común sobre el empleo presentada en el Consejo Europeo de Dublín, los interlocutores sociales hicieron del tema de la formación a lo largo de toda la vida una prioridad. Al respecto llegaron al acuerdo de que:

"Los cambios socioeconómicos, la situación del empleo y la aparición de nuevas tecnologías, en particular las de la información, provocan profundos cambios en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Estas evoluciones hacen necesario aplicar ***las competencias individuales,*** *lo que requiere un cambio de actitud frente a la formación permanente. Por otra parte,* ***debería mejorarse el acceso a la formación profesional permanente****....Para la competitividad de las empresas, revestirá una importancia cada vez mayor la formación permanente. Lo mismo ocurrirá para los trabajadores, en términos de movilidad geográfica y profesional."*

En el mismo sentido, la Decisión del Consejo relativa al tercer programa plurianual en favor de las pequeñas y medianas empresas (PYME) en la Unión (1997-2000)[6] da un impulso a la formación para mejorar la capacidad de gestión de los dirigentes y fortalecer así la competitividad de las PYME.

En el contexto de este proceso comunitario, el presente informe sobre "El acceso a la formación continua en la Unión" tiene por principal objetivo evaluar los progresos globales realizados en aplicación de la Recomendación del Consejo y proponer nuevas pistas de actuación para reforzar la acción comunitaria en el tema del acceso, habida cuenta de los retos actuales. Comisión ha optado, pues, por no elaborar un informe descriptivo basado en una simple descripción de la situación. La Comisión tiene la intención de hacer de este informe de evaluación un instrumento de posicionamiento de la problemática del acceso a la formación continua a nivel de la Unión: ¿dónde nos encontramos realmente? ¿cuáles son las grandes disparidades y los factores de progreso?

La Comisión desea asimismo, que el presente informe sea la base de un verdadero debate de fondo sobre las políticas que deben llevarse a cabo en materia de formación continua, en la perspectiva de una formación a lo largo de toda la vida. Debe permitir también abrir nuevos caminos para una acción más ambiciosa en relación con la ampliación y el aumento de las competencias de los individuos.

La Comisión quiere subrayar la importancia que concede al presente informe de evaluación y a su examen por las instancias comunitarias. Recuerda:

- el interés de la presentación - por primera vez - de un informe comunitario en el ámbito de la formación profesional.
- la importancia creciente que ocupa la cuestión de la formación en todos los debates que afectan al empleo, la competitividad y el modelo de sociedad, así como en los llevados a cabo con la perspectiva de construcción de la sociedad del conocimiento.

[6] DO nº L 6/25 de 10.01.97

Capítulo 1

Progresos realizados en materia de acceso a la formación profesional continua

1.1 El proceso comunitario basado en la Recomendación

Origen: la Carta Social

Los textos comunitarios aluden en diversas ocasiones a la cuestión del acceso a la formación profesional. No obstante, fue la **Carta de derechos sociales fundamentales de los trabajadores** adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo de 1989 por 11 Estados miembros, la que abrió verdaderamente el debate sobre el acceso a la formación. En efecto, en su artículo 15 establecía que:

"todo trabajador de la Comunidad Europea "debe" poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa (...) Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continuada y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionamiento y adquisición de nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica."

Posteriormente, el programa de acción relativo a la aplicación de la esta Carta confirmaba la creciente importancia del desarrollo de nuevas modalidades de acceso a la formación e invitaba a los Estados miembros, las empresas y los interlocutores sociales a adoptar medidas para que cada trabajador pueda proseguir su formación a lo largo de toda su vida profesional.

Este programa establecía también que la Comisión presentara al Consejo una propuesta de instrumento comunitario sobre el acceso a la formación profesional. Así pues, la Carta social de los derechos fundamentales de los trabajadores ha sido el origen del debate institucional comunitario que ha conducido a la adopción de la Recomendación sobre el acceso a la formación continua.

El Diálogo social

Los interlocutores sociales que participan en el Diálogo social europeo (UNICE, CEEP y CES[7]), reconociendo que para la competitividad de las empresas y para la cohesión social es cada vez más importante un mejor acceso a la formación profesional, abordaron este tema en el marco de los trabajos del Diálogo social sobre la educación y la formación y adoptaron, en diciembre de 1991, un dictamen común sobre **"Las modalidades que pueden hacer efectivo y lo más amplio posible el acceso a la formación profesional"**.

En su preámbulo, los interlocutores sociales constatan que:

"una parte importante de la población activa ha salido de la escuela sin una cualificación adaptada a la demanda actual o no ha participado nunca en una formación continua sistemática. Su nivel de conocimientos conduce a la paradoja de que muchas de las formaciones que se les proponen les resultan inaccesibles por falta de formación o de conocimientos de base".

Constatan también que: *"las empresas competitivas y prósperas son las que aplican, tras una consulta adecuada a los trabajadores y/o a sus representantes, los programas de formación mejor adaptados que correspondan a las mejores normas de calidad".*

Subrayan asimismo que *"los interlocutores sociales tienen un papel importante que desempeñar para establecer cooperaciones a nivel regional con vistas a favorecer una mejor sinergia entre los planes de formación de las empresas y los análisis de las necesidades prospectivas en cualificaciones y profesiones a nivel regional".*

Por otra parte, es importante observar que las orientaciones contenidas en este dictamen común se

[7] UNICE - Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores Europeos
CEEP - Centro Europeo de Empresas Públicas
CES - Confederación Europea de Sindicatos

incorporaron en gran medida al texto de la Recomendación del Consejo. A nivel sectorial, los interlocutores sociales reunidos en comités partitarios o en grupos de trabajo informales adoptaron diversos dictámenes comunes relativos al acceso a la formación profesional y la formación permanente. En particular:

*el dictamen común para un mejor acceso de las mujeres a la formación profesional en el sector textil y de la confección (16 de junio de 1994);

* el dictamen sobre la formación profesional de los ingenieros y del personal de mantenimiento (15 de septiembre de 1993);

* la negociación de un acuerdo marco para el empleo en la agricultura, que debería firmarse en junio de 1997, en el cual la formación profesional continua desempeña un papel central y los interlocutores sociales expresan su deseo de un futuro acuerdo específico al respecto.

La adopción de la Recomendación por el Consejo en junio de 1993, tras un profundo debate sobre suel contenido con las instancias comunitarias [Parlamento Europeo (PE) y Comité Económico y Social (CES)] y los interlocutores sociales (en especial dentro del Comité Consultivo de Formación Profesional (CCFP)], representó el comienzo de un proceso comunitario articulado en torno a tres ejes complementarios:

a) La definición de un objetivo general - extraído de la Carta social - según el cual: "todo trabajador debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa". (véase el artículo I).
b) La definición de quince objetivos específicos que permitirían alcanzar este objetivo general, recayendo en los Estados miembros y los interlocutores sociales la responsabilidad de la definición de las modalidades y medios para alcanzar dichos objetivos (véase el artículo II).
c) El establecimiento a nivel comunitario de un dispositivo de seguimiento de las tendencias y evoluciones de la problemática del acceso en los Estados miembros y a nivel comunitario (véanse los artículos III y IV).

Este dispositivo de seguimiento se basa en un triple proceso.

1. Establecimiento de informes nacionales sobre la aplicación de la Recomendación y de sus objetivos (apartado 1 del artículo IV)

Se invitó a los Estados miembros a elaborar, según una estructura común, sobre la que habían llegado a un acuerdo, informes nacionales en los que deben describirse las medidas adoptadas para promover el acceso a la formación continua, en particular desde 1993. Por otra parte, se invitó también a los Estados miembros a elaborar dichos informes en concertación con los interlocutores sociales, procedimiento éste que ha sido seguido por un número significativo de Estados miembros.

2. Establecimiento de un dispositivo de apoyo al diálogo social sobre la formación continua (apartado 3 del artículo III de la Recomendación).

En efecto, la Recomendación invitaba a la Comisión a apoyar el diálogo entre los interlocutores sociales sobre este tema. En este contexto, tomó la iniciativa de crear un "Dispositivo de apoyo al diálogo social sobre la formación continua" en estrecha colaboración con las organizaciones europeas que participan en el Diálogo social europeo, la UNICE, el CEEP y la CES. Esta iniciativa permitió recoger en los Estados miembros de la Unión iniciativas de los interlocutores sociales para el desarrollo de la formación continua que tienen con frecuencia un impacto directo sobre el acceso a la misma.

En este contexto, se publicaron en 1994 y 1996 dos "Compendia". Su objetivo es ilustrar diez temas federadores y de interés común para los interlocutores sociales, con iniciativas concretas emprendidas a nivel de empresas, ramas, sectores, regiones o Estados. Los dos seminarios organizados por los interlocutores sociales (en octubre de 1994 y mayo de 1996) para la apropiación de los resultados mostraron el interés y el valor añadido de este instrumento como herramienta de recogida, observación, análisis y difusión de iniciativas innovadoras y diversas con vistas a un mejor conocimiento de las dinámicas de terreno en los Estados miembros.

Los diez temas identificados por los interlocutores sociales recogen en gran medida los aspectos clave enunciados en los objetivos de la parte II de la Recomendación del Consejo.

Temas del dispositivo de apoyo al diálogo social

Tema 1: Planificación de la formación en la empresa
Tema 2: Pequeñas y medianas empresas
Tema 3: Desarrollo organizativo
Tema 4: Formas especiales de empleo
Tema 5: Inserción de los jóvenes
Tema 6: Nuevas formas de cooperación a escala regional
Tema 7: Validación / Reconocimiento
Tema 8: Medios y métodos
Tema 9: Asignación de los recursos
Tema 10: Nuevas respuestas a las necesidades individuales

3. Establecimiento de un informe europeo de evaluación sobre "El acceso a la formación continua en la Unión" (apartado 2 del artículo IV de la Recomendación)

Como se indica en la introducción, el objetivo principal de ese informe es evaluar los progresos globales realizados y poner de manifiesto las tendencias en curso teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Debe permitir asimismo valorizar los esfuerzos de los Estados miembros y las iniciativas tomadas por los agentes sociales en general y, en particular, por los interlocutores sociales.

Así pues, este informe de evaluación se ha elaborado con base en:

a) los informes nacionales elaborados por cada uno de los Estados miembros en el marco de la aplicación del apartado 1 del artículo IV[8] de la Recomendación, como se ha indicado anteriormente;

b) los informes elaborados por las organizaciones comunitarias de los interlocutores sociales- CES y UNICE/CEEP respectivamente en aplicación del apartado 2 del artículo IV.

La Comisión ha tenido también en cuenta:

1) los primeros datos cuantitativos comparables procedentes de la encuesta comunitaria sobre la formación continua (CVTS)[9] y de la encuesta sobre la fuerza de trabajo (LFS)[10];

2) los resultados del dispositivo de apoyo al diálogo social sobre la formación continua, que figuran en los dos compendios publicados en 1994 y 1996.

1.2 Los informes nacionales ponen de manifiesto la existencia de iniciativas nacionales numerosas y variadas

1.2.1 Introducción

Los informes elaborados por los Estados miembros constituyen una base muy interesante de información y de análisis sobre las evoluciones y progresos registrados en materia de acceso a la formación continua y sobre las modalidades de organización del acceso en los diferentes Estados miembros.

Un número significativo de informes presenta una descripción muy completa de los sistemas y dispositivos de formación continua.

Una apreciación global de los informes nacionales permite constatar lo siguiente:

1. En todos los países de la Unión existe la voluntad de aportar nuevas respuestas a los desafíos planteados a la formación continua y de fomentar de forma directa o indirecta el acceso a la formación. Casi todos los países han podido citar nuevas medidas adoptadas en los años 90 con repercusión en el acceso a la formación continua.

2. No obstante, la mayor parte de las iniciativas adoptadas para favorecer el acceso se integra por lo general en medidas globales de "reforma" de los sistemas de formación en los Estados miembros, lo cual limita a veces, las posibilidades de un análisis de impacto más detallado.

3. Por otra parte, bastantes iniciativas interesantes no dependen en sentido estricto de las instancias administrativas, pues han sido adoptadas a nivel de empresa o de rama. Sin embargo, los informes que han sido objeto de concertación con los interlocutores sociales han detectado bastantes iniciativas muy prometedoras. En algunos países se obtuvieron complementos de información a partir de los "Compendia" del Dispositivo de apoyo al Diálogo social.

Cumplimiento de los objetivos

Como se ha indicado antes, los informes nacionales describen con frecuencia las evoluciones de los sistemas y de las iniciativas que favorecen el acceso pero no son siempre muy precisos en relación con cada uno de los objetivos de la Recomendación del Consejo de 30 de junio de 1993.

Así pues, pareció más interesante analizar las evoluciones en cada Estado miembro respecto a diversos temas.

- Un primer tema es el del **acceso y las políticas de empresa**. Incluye, en lo esencial, los objetivos 1, 2, 6, 8 y 9 de la Recomendación.
- El segundo tratará en concreto del **acceso y la toma en consideración de las necesidades individuales** (objetivos 3 y 7) planteándose el acceso a la formación mediante iniciativas individuales.
- El tercero tratará de la **reconversión de los trabajadores** (objetivo 4).
- El cuarto tratará del **acceso a la formación para sectores específicos** como los trabajadores menos cualificados (objetivo 11), las mujeres (objetivo 12), los jóvenes (objetivo 13) y los desempleados de larga duración (objetivo 14).
- El quinto tratará del **acceso y las nuevas colaboraciones** (objetivos 5 y 15).

8 Asimismo los datos de estos informes se han aproximado y completado con los elementos de los programas multianuales elaborados en el marco del proceso de seguimiento de las conclusiones del Consejo Europeo de Essen sobre el empleo.

9 CVTS=Continuing Vocational Training Survey

10 LFS=Labour Force Survey

- El sexto tratará del **acceso gracias a las nuevas tecnologías** (objetivo 10). Para cada tema habrá de averiguarse las tendencias más importantes y se proporcionarán ilustraciones de acciones y de iniciativas.
- Finalmente, el último tema tratará de **la utilización de los fondos comunitarios para apoyar las iniciativas locales.**

1.2.2 El acceso y las políticas de empresa

El acceso y las políticas de empresa es un tema muy amplio que reúne iniciativas cuyo objetivo es el desarrollo de los planes de formación y la puesta de los trabajadores en situación de disponibilidad, la información y la consulta en la empresa, o también la anticipación de las necesidades en materia de formación.

Los informes nacionales confirman que compete a las empresas asumir su responsabilidad en materia de política de formación profesional continua de sus trabajadores. Son las empresas los principales actores de los que a menudo surgen las iniciativas y de los que procede fundamentalmente la financiación de esas iniciativas.

En algunos Estados miembros el ejercicio de esta responsabilidad por parte de las empresas está encuadrado en sistemas obligatorios respecto a las empresas: **Francia**, por ejemplo, se distingue por su sistema de obligación generalizada de gastos en formación, instaurado mediante la Ley de 16 de julio de 1971. **Francia** no es sin embargo la única que posee un dispositivo potencialmente obligatorio respecto a las empresas. Estas obligaciones proceden, por ejemplo: de una contribución obligatoria a un fondo de solidaridad como son los fondos con destino a grupos de riesgo en **Bélgica;** de un sistema de impuestos/subvenciones en algunos sectores de **Irlanda;** o de una legislación en materia de permisos de formación adoptada en **Finlandia**, en **Suecia** y en determinados estados federados **alemanes**. En **España**, en cambio, existe un sistema indirecto de cotización con vistas a la financiación de la formación profesional. Es la seguridad social la encargada de recoger los fondos que se calculan sobre la base del 0,7% de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales.

Por otro lado, algunos Estados miembros recuerdan oportunamente que el acceso a la formación profesional continua está repartido de forma desigual entre las empresas (dimensión, ámbito de actividad, etc.), y también entre los trabajadores dentro de las empresas (estatutos socioprofesionales), con independencia de que el sistema sea o no de carácter obligatorio.

El derecho a la información

Las prácticas en determinados Estados miembros están destinadas a fomentar la información y la concertación con los representantes de los trabajadores sobre la política de formación de las empresas.

Ningún Estado miembro proporciona un verdadero modelo de obligación de información. Parece evidente que la política de información se elabora sobre la marcha y varía en función de los protagonistas y los destinatarios. **Alemania** considera que, con frecuencia, los empleados y los obreros son informados de sus posibilidades de formación en sus entrevistas previas a la contratación. La información puede incluirse también en los contratos de trabajo o en los convenios colectivos o puede ser publicada por la Cámara de Representantes de Artesanos y Obreros o por las Cámaras de Industria y de Comercio. Más en concreto, los interlocutores sociales y las cámaras se esfuerzan por mejorar la infraestructura de información. Por ejemplo, en diciembre de 1996 estos agentes se pusieron de acuerdo en desarrollar un sistema de información en el Instituto Federal, en lo relativo a la formación continua para el perfeccionamiento y el progreso profesional, para los miembros de los comités de formación.

No obstante, puede constatarse que los Estados miembros han multiplicado los esfuerzos de sensibilización mediante campañas generales o específicas. Citemos, por ejemplo, la publicación, en junio de 1995, de la nota *"Kennis in beweging"* en los **Países Bajos**. En **Francia**, organismos importantes, como los FONGECIF, se encargan de la publicidad de sus disposiciones en materia de permisos individuales de formación mediante carteles o anuncios en la prensa, y también recurriendo a medios audiovisuales. A partir de 1994, **Finlandia** emprendió con éxito una amplia campaña de información a las empresas sobre las posibilidades ofrecidas por las formaciones mediante contrato de aprendizaje.

En el **Reino Unido**, las campañas de sensibilización se dirigen sobre todo a las empresas por medio de programas como "Investors in People" y "Small firms initiatives". Lo mismo sucede en Irlanda, para la que cabe citar la creación en 1995 del nuevo programa Excellence in People. Se trata de programas cuyo objetivo es llegar a altos niveles de calidad invirtiendo en los recursos humanos. El objetivo es vincular los objetivos estratégicos de la empresa a los objetivos de las políticas de formación profesional.

Con un espíritu similar, **Dinamarca** hace referencia a campañas públicas de información destinadas en concreto a las PYME. Cabe observar que el esfuerzo informativo no recae únicamente en los poderes públicos y las empresas sino también en los sindicatos. A este respecto, el informe **danés** preconiza que las

actividades de información se confíen en mayor medida a los interlocutores sociales, sobre todo a nivel regional y local.

Según otra tendencia, el esfuerzo de información y sensibilización respecto a las posibilidades ofrecidas en el mercado de la formación profesional corre con frecuencia a cargo de centros de orientación profesional, en relación también con actividades como la determinación de balances de competencias. En **Noruega** por ejemplo, se ha establecido un sistema de puntos de contacto entre quienes ofrecen actividades de formación y los consumidores, las empresas o los individuos. Numerosos Estados miembros aluden también a la creación de bancos de datos o de guías y/o de Puntos de Información. El **Reino Unido, Irlanda, Luxemburgo** y otros países consideran que ello garantiza una mejor información y, en consecuencia, un mejor acceso a la formación profesional.

Recientemente **Portugal** ha presentado el programa titulado "Formación" para micro y pequeñas empresas que pretende fomentar la información y sensibilizar a los empresarios y los trabajadores sobre la necesidad de desarrollar sus recursos humanos mediante la formación profesional.

La concertación en las empresas

Existe una fuerte tendencia hacia una mayor implicación y responsabilización del conjunto de los interlocutores sociales. En los **Países Bajos**, por ejemplo, esta mayor responsabilización de los interlocutores sociales se enmarca en el contexto de la revisión de la ley sobre la enseñanza y la formación profesional (WEB), que entró en vigor en enero de 1996. Las instituciones nacionales, incluyendo los representantes de organizaciones empresariales y sindicales, cooperan con los establecimientos de educación en el concepto de qualificaciones aplicables a todos los tipos de educación profesional secundaria, para cada sector industrial, grupo de sectores o categoria profesional. Además, también es papel de los interlocutores sociales en este ámbito funcionar como centros de recursos para la distribución de información, animar a las empresas a identificar sus propias necesidades de competencias y organizar las medidas necesarias. En **Finlandia**, en el marco del programa de empleo del Consejo de Ministros de 1997-1999, el papel y el desarrollo de la formación del personal están siendo actualmente examinados en el marco de negociaciones tripartitas. En **Italia y Portugal** se pone también de manifiesto la creciente importancia del diálogo social en la materia. Los interlocutores sociales, a través de sus organizaciones sectoriales, colaboran con las autoridades públicas en la definición, puesta en marcha y aplicación de las políticas de formación. Los convenios colectivos establecen cada vez con más frecuencia los principios generales aplicables a una buena gestión de la formación profesional dentro de los diferentes sectores y empresas.

En **España**, el papel de los interlocutores sociales se inscribe en los acuerdos nacionales y tripartitos sobre la formación profesional y se plasma en su implicación en la Fundación de Formación Continua (FORCEM), órgano paritario encargado de la organización, gestión y ejecución de las acciones previstas en dichos acuerdos con apoyo del Fondo Social Europeo.

En **Francia**, la información y la consulta de los representantes de los trabajadores sobre la elaboración y la aplicación de los planes y programas de formación constituyen obligaciones legales. Es obligatorio consultar al comité de empresa (o, en su defecto, en las empresas de menos de 50 trabajadores, a los delegados del personal) por lo menos una vez al año sobre las orientaciones y el plan de formación profesional. En **Alemania** existe también un derecho de información al comité de empresa.

En esta perspectiva empieza a perfilarse con fuerza otra tendencia. En efecto, parece que los convenios colectivos están pasando a ser el marco de la concertación en materia de formación profesional. La concertación y la cooperación tripartita forman parte del modelo **danés** y los convenios colectivos constituyen la principal forma de regulación (que abarca más del 90% del mercado de trabajo danés). **Alemania** opta por una solución que va en el mismo sentido al considerar que una legislación en esta materia no es ni juiciosa ni necesaria, ya que debe garantizarse una gran flexibilidad del mercado de la formación continua. Es tradicional en Alemania que, tanto en lo que respecta a la formación profesional inicial como en lo concerniente en la formación continua, exista un compromiso particular de las empresas, es decir, de los empresarios y los sindicatos, respecto a las cualificaciones de los empleados y los obreros. No obstante, existe también una responsabilidad del propio individuo y del Estado. La responsabilidad del Estado se ejerce a través de diversas leyes como por ejemplo *Berufsbildungsgesetz - Ley relativa a la formación profesional (1969)-, Berufsbildungsförderungsgesetz -Ley relativa a la promoción de la formación profesional (1994)-, Arbeitsförderungssgesetz -Ley relativa a la formación del empleo (1969-, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - Ley relativa a la promoción continua con vistas a la progresión profesional (...)-;* y en los Estados federados mediante la *Bildungsurlaubsgesetze -Ley relativa a los permisos de formación* (varias fechas) *y Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsgezetze- Leyes sobre la formación continua y de los adultos* (varias fechas)-.

Los **Países Bajos**, **Suecia** y **Noruega** vienen a confirmar la importancia cada vez mayor de los convenios colectivos. **Suecia** precisa que es este sector

el que se ocupa a menudo de regular las cuestiones relacionadas con la formación continua. Los convenios colectivos centrales proponen recomendaciones, pero el estudio propiamente dicho de esta cuestión se realiza cada vez con más frecuencia a escala regional.

Por su parte, **Finlandia** indica claramente que la tendencia general es la siguiente: las cuestiones relativas a la formación se negocian en la empresa.

No obstante, la formación sigue siendo un aspecto del diálogo a propósito del cual no siempre se alcanza la unanimidad, principalmente en lo relativo a la finalidad de la formación y a la responsabilidad de la financiación, como señala **Dinamarca**. Los debates siguen abiertos en numerosos Estados miembros. Por ejemplo en **Luxemburgo** están en el centro de las preocupaciones del Gobierno con vistas a la elaboración de su Ley marco sobre formación continua.

Alemania hace referencia también a la cuestión de la responsabilidad en materia de financiación y considera que la tendencia actual es hacia una mayor responsabilización de los individuos.

Esta tendencia también se ve en el **Reino Unido** donde un número creciente de trabajadores y de individuos se responsabiliza de su propia formación. El fomento hacia la pro-actividad de los individuos en la construcción de sus propias competencias es un elemento importante en la estrategia del gobierno británico para el desarrollo de las competencias.

Por su parte, **Bélgica** subraya que la concertación en materia de formación tiene lugar únicamente en el caso de los grupos de riesgo, pero que apenas se la toma en consideración en las negociaciones en el interior de las empresas.

Importancia estratégica de los planes de formación

El establecimiento de planes de formación constituye uno de los principales instrumentos de concreción de la formación en las empresas.

En **Francia**, el plan de formación constituye la modalidad más importante de aplicación de las obligaciones que recaen en el empresario tanto en términos de gastos reales como de trabajadores afectados. Los planes de formación también forman parte de la estrategia **finlandesa**. Según la ley relativa a la concertación en las empresas, las empresas de más de 30 empleados están obligadas a establecer anualmente un plan del personal y de la formación, que sea objeto de negociaciones con los representantes del personal.

En **Portugal**, la concesión de ayudas financieras y técnicas en el marco del segundo programa comunitario de apoyo (MCA), que, por otra parte tiene valor legal, obliga a las empresas a realizar y comunicar los planes de desarrollo de los recursos humanos que tienen intención de llevar a cabo. En España, en el marco de los acuerdos nacionales y tripartitos firmados en 1992, la financiación de la formación profesional abarca principalmente los planes de formación de las empresas, los permisos individuales de formación y las formaciones teóricas previstas en los contratos de aprendizaje.

Dinamarca llama la atención oportunamente sobre el hecho de que el factor "dimensión de las empresas" resulta a menudo determinante para la existencia o no de una verdadera planificación de la formación. A partir de esta observación, el Ministro de Trabajo ha creado dos fondos destinados a conceder subsidios para dichas actividades de planificación. Los ejes más importantes de este enfoque danés son globalmente las "medidas de ayuda a la financiación", la "proximidad" (mediante una delegación de responsabilidades en las regiones) y las "campañas de sensibilización".

Los **Países Bajos** han puesto en marcha recientemente el programa IMPULS en diferentes sectores. Consiste en un enfoque integrado de cada sector, que debe conducir, a través de un plan estratégico, a actividades destinadas a una mejora de la adecuación entre la formación profesional y el mercado de trabajo.

En relación con los planes de formación, la experiencia de **Francia** es innovadora, ya que vincula cada vez más dichos planes a las perspectivas de evolución de las tecnologías y los mercados. Para ello ha llevado a cabo una política contractual basada principalmente en un instrumento de prospectiva, el contrato de estudios prospectivos (CEP), destinado a observar y anticipar la evolución de los oficios. El CEP constituye, cada vez más a menudo, un paso previo a la conclusión de compromisos de desarrollo de la formación.

Francia: Los contratos de estudios prospectivos

Aunque su puesta en marcha data ya de los años 80, el contrato de estudios prospectivos (CEP) sigue constituyendo un dispositivo útil de análisis de las necesidades de formación y de ayuda a la acción cuya aplicación se basa en la concertación con los interlocutores sociales. El CEP se fundamenta en dos principios:

- Es un contrato que vincula a los interlocutores sociales, el Estado y uno o varios operadores, consultores privados o centros públicos, que realizan los estudios prospectivos. El Estado asume la mitad del presupuesto.
- De la elección de los operadores se encargan conjuntamente los interlocutores sociales y el Estado, en el marco de un procedimiento de licitación, sobre la base de un pliego de

condiciones. Un comité de orientación tripartito se encarga de velar por que se respete el pliego de condiciones y los plazos, de realizar el seguimiento de los trabajos y de validar los resultados.

En el **Reino-Unido**, el plan de formación de una empresa en relación con los objetivos económicos es un elemento clave del programa "*Investors in People*". Las empresas tienden a acogerse al "*Investors in People Standard*" como marco de trabajo para invertir en formación y en el desarrollo de una cultura de aprendizaje.

Sensibilizar a las empresas sobre el vínculo entre las competencias de los trabajadores y la capacidad competitiva de las empresas

Para favorecer esta concienciación, algunos Estados miembros han emprendido diversas iniciativas. **Alemania**, en el marco de su programa específico titulado "Protección del emplazamiento industrial mediante el desarrollo de las competencias profesionales", ha desarrollado, con el apoyo financiero del objetivo 4 del Fondo Social Europeo, medidas para favorecer la concienciación de las empresas sobre los vínculos entre las competencias de los trabajadores y su capacidad competitiva.

Además, debe citarse la aplicación de programas específicos como en el **Reino Unido** y en **Irlanda**, o como el de la investigación de la calidad en **Bélgica**.

El sistema del **Reino Unido** se caracteriza por la presencia y la aplicación de un gran número de iniciativas y programas destinados en general a mejorar el acceso de los individuos a las medidas de formación. Cabe mencionar al respecto programas como el *Investors in People,* que tiene por objeto la mejora del rendimiento económico de las empresas mediante el establecimiento de una relación entre la formación y el desarrollo de los trabajadores por un lado y los objetivos estratégicos de la empresa, por otro. Se trata de una norma emitida por los *Training and Enterprise Councils* (TEC[11]), o por las *Local Enterprise Companies* (LEC[12]) en **Escocia**, que proporciona un marco para el desarrollo de los recursos humanos de las empresas y la estructuración de las actividades de formación en forma de inversión económica. A partir de 1997 está previsto introducir en el marco del *Local Competitiveness Budget* disposiciones más flexibles con vistas a una mejor colaboración entre las asociaciones locales de apoyo a la formación y las empresas, con vistas a alcanzar los objetivos definidos en el programa *Investors in People* y a mejorar el rendimiento económico de las empresas. Una segunda iniciativa -la *National Training Award*- también apunta al mismo objetivo. Se trata de un premio de excelencia concedido a empresarios, organizadores de formación e individuos para recompensar medidas particularmente eficientes que tengan repercusiones inmediatas en el rendimiento económico de la empresa o en el desarrollo personal del individuo.

En **Bélgica**, la región valona ha apoyado sobre todo acciones concretas para sensibilizar a empresarios y trabajadores respecto de la calidad, mediante el etiquetado de los productos y la certificación de las empresas. En **Alemania** se registra también una tendencia hacia un número cada vez mayor de institutos de formación certificados. Parece cada vez más importante la cooperación de diversos actores de la formación profesional continua en la solución de tareas/temas cada vez más complejos. Otra tendencia importante: algunas grandes empresas empiezan a excluir la formación continua - también por razones financieras - y dan autonomía a los actores de la formación para mejorar la oferta externa del mercado de formación (outsourcing).

La importancia de las cualificaciones

Si hay una tendencia que destaca es la del acceso a las cualificaciones y el reconocimiento de las mismas. Para seguir siendo competitivo, uno de los objetivos primordiales ha pasado a ser la sensibilización de los trabajadores y de las empresas respecto a la importancia de una formación profesional continua que conduzca a cualificaciones pertinentes en el mercado del empleo.

Alemania observa que el trabajo moderno exige cada vez más multicualificaciones, cualificaciones clave, competencias lingüísticas y comunicativas, y capacidades de creación e innovación, es decir, competencias profesionales cada vez más amplias. Un reflejo de estas exigencias son los cambios en la formación profesional continua, principalmente la descentralización, la orientación hacia el cliente, la colaboración de empleados y obreros, la integración en la carrera profesional de los empleados, así como las relaciones más estrechas entre el trabajo y la formación/educación. En consecuencia, para conseguir una mejor calidad, son precisos nuevos métodos y nuevos centros de formación.

Es sintomático que la mayor parte de los Estados miembros reconozcan la importancia del debate sobre las cualificaciones. Los **Países Bajos** han creado, por ejemplo, en 1993, la comisión de reconocimiento de las cualificaciones adquiridas (EVK) El sistema de títulos de estudios profesionales para los adultos, vigente desde 1994, permite en **Finlandia** la obtención de títulos a partir de los conocimientos profesionales con independencia de la forma en que dichos conocimientos se hayan adquirido. Desde 1995 el

[11] Consejo de Formación y de Empresa
[12] Sociedad de Empresa Local

esfuerzo se centra en el proyecto ALVAR sobre el control de la calidad de los documentos utilizados en los exámenes de estudios profesionales.

Finlandia:
el diploma nacional de lenguas

El diploma nacional de lenguas se inscribe en la Ley de 1994 y divide la competencia lingüística en nueve niveles de competencia. La persona que desee obtener el diploma puede pedir que se le someta a un examen de conocimientos, con independencia de la manera en que los ha adquirido. Se trata de un diploma oficial sometido al control de las autoridades. Actualmente existe para nueve lenguas: finés, lapón, inglés, sueco, francés, alemán, ruso, italiano y español.

La legislación **francesa** ha hecho siempre hincapié en la necesidad de una formación profesional continua que conduzca a cualificaciones pertinentes en el mercado del empleo. Los contratos de estudios prospectivos (CEP) comparten la misma inquietud. Para **Dinamarca**, se trata también de conseguir que el resultado de los itinerarios de formación sea una mejora de cualificaciones.

Reino Unido:
Cualificaciones profesionales nacionales

Desde 1986, el Reino Unido ha introducido cambios de importancia destinados a racionalizar su variado sistema en el ámbito de las cualificaciones profesionales mediante el establecimiento de un marco global de Cualificaciones Profesionales Nacionales (NVQ). En Escocia existe un sistema paralelo de Cualificaciones Profesionales Escocesas (SVQ).

Las NVQ y las SVQ miden las competencias y las aptitudes que los empresarios definen como requisitos para efectuar trabajos modernos. Se basan en normas nacionales de rendimiento en el trabajo establecidas por los empresarios. Reflejan las necesidades reales del empleo, garantizando una mano de obra polivalente y flexible con una amplia base de conocimientos, según las exigencias del mercado global de nuestros días, altamente competitivo.

En la perspectiva de la evolución hacia un mayor reconocimiento de las cualificaciones la clave para los Estados miembros está en dotarse de instrumentos para intervenir positivamente en tal problemática. Así, por ejemplo, los **Países Bajos** acaban de constituir un fondo dedicado a la innovación en el ámbito de la tecnología y la formación profesional. Por su parte, **Bélgica** proyecta la creación de un observatorio del mercado de trabajo y de las cualificaciones.

Los esfuerzos en favor de las PYME

Las PYME y los trabajadores de las PYME tienen dificultades para acceder a la formación continua. Lógicamente los Estados miembros han multiplicado los programas de apoyo a las PYME, tanto en forma de ayuda a la asesoría en materia de formación como en forma de ayuda al análisis de las necesidades en materia de formación, etc.

El proyecto **finlandés**, oportunamente titulado "la Finlandia competente", ilustra a la vez las ambiciones y lo que está en juego.

Finlandia:
el proyecto "la Finlandia competente"

En 1996 se ha puesto en marcha el proyecto "la Finlandia competente". Se trata de un proyecto de cooperación entre los interlocutores sociales, los diferentes ministerios y la dirección general de enseñanza. El objetivo es desarrollar los conocimineto del personal de las PYME y de sus subcontratistas, estudiando la manera en que los títulos (conformes a la Ley de 1994) pueden servir como instrumentos específicos para las empresas que deseen mejorar la competencia de sus empleados. Los especialistas contratados para el proyecto ayudan a las empresas a evaluar el nivel actual de conocimientos del personal y las necesidades futuras en este ámbito y a encontrar los centros adecuados para organizar la formación.

De forma general, se tiende hacia la elaboración y la puesta a prueba de programas específicos, la realización de campañas de sensibilización y responsabilización, y la creación de instituciones *ad hoc*. Se tiende también hacia una oferta de formación más flexible, adaptable e individualizada.

En este sentido, el **Reino Unido** ha multiplicado los programas, como por ejemplo el *"Skills for Small Businesses"* y el *"Skills Challenge"*, previstos para ayudar las pequeñas empresas ante problemas de acceso a la formación. Por su parte, el *"Small Business Training Loans Scheme"* es un programa que tiene por objeto conceder a empresas financiación para la formación. Los **Países Bajos** pusieron en marcha en 1994 un programa específico en favor de las PYME: el programa VRIJMARKT. Además, se están probando varios tipos alternativos de formación, como la especialidad PYME destinada a los alumnos de la enseñanza profesional superior. Por otra parte, también para **España** constituyen una prioridad los esfuerzos en favor de las PYME.

Alemania subraya la necesidad de colaboraciones regionales para garantizar una oferta cualitativa y cuantitativa a la demanda de las PYME y para fomentar las cooperaciones entre el desarrollo

económico y el mercado de trabajo. Para responder a las necesidades de las PYME se proponen métodos destinados a conseguir una integración plena del trabajo, es decir, de las empresas, con la formación profesional continua.

Francia ha multiplicado también las medidas, si bien reconoce que algunas de ellas han tenido un éxito más bien limitado como, por ejemplo, el sistema de ayuda del Estado a la sustitución de determinados trabajadores que estén realizando actividades de formación. Las otras medidas son de orden estrictamente económico como el crédito de impuesto relativo a la formación, que representa una medida de bonificación fiscal a las empresas que incrementan sus gastos de formación respecto al año anterior. También **Austria** constata la importancia de las disposiciones fiscales.

Luxemburgo: Preparación de una nueva ley marco sobre la formación profesional continua

El Gobierno luxemburgués prepara actualmente la creación de estructuras nuevas relacionadas directamente con la formación profesional continua. El Gobierno opina que si bien es necesaria una reglamentación general en la materia, debe procurarse no ahogar la dinámica emergente de este mercado mediante medidas demasiado centralizadas y coercitivas. Por lo tanto, el Gobierno piensa centrarse en su papel de coordinación y definición de un marco en el que pueda desarrollarse el mercado.

Sobre la base de un dictamen elaborado por el Consejo Económico y Social, un grupo interministerial prepara actualmente un proyecto de ley que prevé una regulación global del mercado de la formación profesional continua en Luxemburgo. Los cuatro puntos fundamentales podrían ser los siguientes:

- la financiación de la formación profesional continua por la empresa, los trabajadores y el Estado;
- las condiciones de acceso a la formación profesional continua para todos;
- el modo de protección de la inversión en la formación profesional continua para evitar el despido de los trabajadores por parte de las empresas no formadoras;
- la certificación de los módulos de formación

Dinamarca considera que, para que las PYME puedan utilizar las posibilidades de formación puestas a su disposición por los poderes públicos, resulta indispensable adecuar de forma más eficaz, flexible e individualizada la oferta de formación mediante una mejor gestión del mercado y una mayor competencia entre aquellos que se ocupan de impartir la formación profesional.

Los proyectos de "rotación en el puesto" se inscriben en esta perspectiva. Dentro de la misma lógica hay que situar los "modelos de taller abierto" que se están desarrollando y que prefiguran la individualización de las actividades de formación. Las PYME pueden enviar a su personal a actividades de formación en plazos muy breves. Este enfoque contribuye a conseguir una óptima utilización de los equipamientos de los centros de formación, en la medida en que los itinerarios se desarrollan a la vez de forma continua y por niveles.

Finlandia ilustra muy oportunamente la importancia de la dimensión regional con sus oficinas regionales que dependen del ministerio de industria y comercio y que prodigan consejos y servicios sobre la base de un conjunto de programas como el *ProStart, Kunto*, etc.

Alemania: Implantación de una red de formación profesional continua en la región de Baviera "Lern-Netzwerk"

Baviera está implantando actualmente un "Lern-Netzwerk", es decir, una red de formación profesional continua con los instrumentos de tecnología y telecomunicación modernos, entre las medianas empresas de la industria metalúrgica y electrónica. Con este proyecto modelo, los alemanes preparan e incorporan las aplicaciones de la enseñanza a distancia en las empresas locales. Esta red tiene como objetivo descargar a las empresas de los gastos de desplazamiento a cursos de formación profesional continua. La atención del proyecto se centra en las regiones rurales que tienen dificultades de acceso a las ofertas de formación continua.

Mencionemos asimismo la iniciativa emprendida al respecto en la parte neerlandófona de **Bélgica**. Se basa en un acuerdo gubernamental para el quinquenio 1995-1999 y consiste en proporcionar estímulos financieros para alentar la inversión de fondos privados y comunitarios en medidas de formación profesional por parte de las empresas.

Finalmente, para hacer frente a las necesidades específicas de las PYME todos los países hacen referencia a las formas de enseñanza multimedial y, hasta cierto punto, a la enseñanza a distancia.

Italia: Una nueva perspectiva estratégica para la formación continua

La ley L 236/93 introdujo una contribución de 0,3% de la masa salarial de las empresas para el desarrollo de la formación profesional. El reciente acuerdo sobre el empleo firmado en 1996 entre el gobierno y los interlocutores sociales define la perspectiva de la formación continua de la siguiente manera:

"la formación continua constituye la nueva perspectiva estratégica de la formación y de la afirmación del derecho del ciudadano a la qualificación y al enriquecimiento de sus propias competencias profesionales".

El acuerdo se propone el objetivo más general de crear las condiciones para asegurar el acceso a la formación a lo largo de toda la vida.

El acuerdo preve:

- el desarrollo de la formación continua por la gradual e integral atribución de la contribución de las empresas (= 0,3% de la masa salarial) con la participación de los interlocutores sociales,
- la creación de nuevas posibilidades de reciclaje adoptando planes anuales tanto a nivel de empresa como a nivel nacional concluidos entre los interlocutores sociales,
- la reafirmación del derecho a la educación y a la formación de adultos, por la optimalización de los contratos en curso y el uso de los permisos por formación y de los periodos sabáticos.

También se preven medidas de orientación, de remotivación, de requalificación de los servicios de empleo y de formación dirigidas a parados y a personas amenazadas de exclusión.

Otra innovación muy interesante es el papel otorgado a los establecimientos de formación-trabajo en alternancia (contratos de formación y de trabajo, aprendizaje) integrados en una estrategia articulada y coherente de relanzamiento y de apoyo al empleo. La doble naturaleza de estos contratos mixtos se situa en una zona limítrofe entre la formación profesional inicial (en el trabajo) y la formación continua (en el lugar de trabajo).

Otra tendencia es la de la creación de instituciones, con gran frecuencia semipúblicas, de apoyo a dichas empresas, para favorecer soluciones más a la medida. Cabe mencionar al respecto el ejemplo de **Luxemburgo**, país en el que en 1992 se creó, con base legal, el Instituto Nacional de Desarrollo de la Formación Profesional Continua (INFPC), o **Irlanda** con la Autoridad Nacional de Formación y de Empleo - FAS - creada por la ley de 1987 relativa al sistema de trabajo y que tiene por objeto promover la formación de los trabajadores en **Irlanda** y proporcionar las formaciones necesarias a los desempleados. Es semejante el enfoque adoptado por **Portugal**, cuyas instituciones públicas de carácter tripartito como el Instituto de Empleo y Formación Profesional o el Observatorio del Empleo y la Formación Profesional, tienen por objeto apoyar a las empresas en la gestión de sus recursos humanos con una perspectiva de futuro y en la aplicación de una política de formación profesional.

Las estrategias nacionales sobre estos aspectos, principalmente en los países de cohesión, se han desarrollado en numerosas ocasiones con el apoyo del Fondo Social Europeo, en particular en relación con las repercusiones de las transformaciones industriales en las competencias de los trabajadores. El objetivo 4 de los Fondos Estructurales (incluida la iniciativa ADAPT) proporcionará alrededor de 4 millardos de ecus entre 1994 y 1999 para acciones de formación y de reconversión, para el desarrollo de sistemas de formación y para mecanismos de anticipación de las competencias y de las consecuencias de las relaciones industriales en términos de formación.

1.2.3 El acceso y la toma en consideración de las necesidades individuales; el acceso a la formación por iniciativa individual

La adecuación de la formación a las necesidades individuales de los trabajadores es otra baza importante. Se plantean varias preguntas al respecto: ¿cómo estimular la formación profesional continua por parte de las empresas teniendo en cuenta la situación particular de los trabajadores de dichas empresas (objetivo 3)? ¿Cómo permitir a los trabajadores evaluar sus necesidades de formación (objetivo 7)? Y finalmente, ¿cuáles son las posibilidades de que disponen los individuos para organizar su formación a partir de iniciativas individuales?

A primera vista, hay que señalar evidentemente que en todos los Estados miembros cualquier trabajador tiene la posibilidad de inscribirse en cualquier tipo de medidas de formación si corre con los gastos. A menudo este tipo de formación corresponde a actividades de ocio y es organizado por asociaciones culturales o autoridades locales de educación. A título de ejemplo podríamos citar los cursos de idiomas. Otros ejemplos típicos, de fuerte tradición, son las actividades organizadas por las *"Volkshochschulen"* en **Alemania** o las *"Open Universities"* en el **Reino Unido** o en los **Países Bajos**, la educación de adultos en **Luxemburgo** y en el **Reino-Unido**, la segunda vía de cualificación en **Austria** o también las universidades de la tercera edad en **Francia**. Pero estos casos sólo constituyen medidas parciales de formación profesional, ya que dichas medidas no tienen un vínculo directo con actividades profesionales y muy pocas veces tienen incidencia directa en la carrera profesional de la persona que asiste a ellas.

En el **Reino-Unido**, en el contexto del programa *"Employee Development Scheme"*, los empresarios (800 empresas más o menos) añaden financiación para los trabajadores que emprenden una formación. A menudo, los empresarios proponen estas actividades para atraer a los trabajadores que suelen recibir menos formación.

En este análisis, únicamente se toman en consideración las actividades de formación llamadas profesionales, que pueden situarse en el contexto profesional del individuo. Con esta perspectiva, debe señalarse que las posibilidades concretas de iniciativas personales destinadas a completar su formación son muy reducidas. La mayoría de las veces la decisión corresponde al empresario.

El permiso de formación, instrumento para favorecer el acceso a la formación continua

La concesión de permisos de formación se considera en general parte integrante de los principales dispositivos que favorecen el acceso a la formación continua. Así, algunos Estados miembros reconocen esta posibilidad de acogerse a permisos de formación, mediante textos legislativos (**Francia, Bélgica, Finlandia, Suecia**, algunos Estados federados de **Alemania**...), o por medio de convenios colectivos, como por ejemplo en **Dinamarca**.

Este tipo de comisión de servicios puede adoptar la modalidad de días para permiso de formación u otra más ambiciosa, como por ejemplo la de los sistemas de rotación de empleo vigentes en algunos Estados miembros escandinavos.

El modelo de los permisos de formación, o como mínimo algunas de sus modalidades, no se ha visto siempre coronado por el éxito. Así, **Bélgica** procura mejorar la eficiencia de su sistema de permiso de educación pagado, establecido mediante la ley de 22 de enero de 1985. En consecuencia, se ha procedido a modificar la reglamentación en el sentido de limitar las remuneraciones reembolsables y reducir el número de horas de permiso. Hay que señalar también que **Alemania** expresa muchas reservas al respecto.

En **Dinamarca**, y en el marco de los convenios de 1993 del mercado privado del empleo, se formuló un derecho al permiso de formación (no remunerado) durante un periodo que no podía sobrepasar las dos semanas al año. En el marco de los convenios con el Estado de 1993 y 1995 se creó un permiso de formación que llevaba aparejada la conservación del total de la remuneración. Cabe también citar las 150 horas de **Italia**. Esta medida, que se remonta ya a los años 70, prevé que cada trabajador disponga para su propia formación de un presupuesto en forma de horas. Se destina sobre todo a los menos cualificados. De manera análoga, el acuerdo nacional de 1992 establece en **España** un régimen remunerado de permisos de formación para responder a las necesidades individuales de formación.

Con amplia experiencia en algunos Estados miembros pero abiertamente criticado en otros, el instrumento del permiso de formación remunerado como medida para facilitar el acceso a la formación es objeto de debate en otros Estados miembros. En los **Países Bajos** se abrió en septiembre de 1995 un periodo de reflexión sobre el "permiso de utilidad: una inversión para la cualidad del trabajo y los servicios de atención cercana" La Fundación en favor del empleo debe emitir un dictamen sobre la interrupción de carrera. Sucede lo mismo en **Luxemburgo**. El Consejo Económico y Social ha emitido un dictamen y corresponde ahora al Gobierno decidir.

La evaluación de las competencias

Estamos ante una tendencia muy consistente que consiste en dirigirse hacia un reconocimiento de las competencias. Hemos aludido ya a las NVQ/SVQ del **Reino Unido**. Señalemos también que a partir de 1997 está prevista la fusión de las autoridades existentes para crear la "*Qualifications and Curriculum Authority*", que se ocupará de las cualificaciones universitarias y de las cualificaciones profesionales al objeto de promover un enfoque cualitativo y coherente en estos dos ámbitos.

Por su parte, **Noruega** acaba de establecer unos sistemas de evaluación de las competencias que atribuyen certificaciones con independencia del medio de adquisición de tales competencias. En tal caso, se hace hincapié en el desarrollo de modelos para la evaluación de las competencias como base de mejora del acceso a las actividades de formación profesional. **Italia** destaca el interés de un proyecto comunitario: "Cartera individual de competencias".

En **Bélgica**, se ha acudido a la enseñanza de promoción social para intentar desarrollar un sistema de pruebas que permitan valorizar las competencias adquiridas mediante la experiencia del trabajo, ayudando así a los trabajadores a hacer valer su nivel de cualificación real. En **Noruega**, y en el marco de la reforma del ciclo secundario superior, se ha concedido mayor importancia al certificado de maestría. En efecto, desde ahora cualquier trabajador puede hacer reconocer su nivel de competencias a partir de la experiencia profesional en un campo práctico o teórico.

Asimismo cabe citar el ejemplo de **Irlanda**, que ha creado una institución nacional, TEASTAS, cuyo objetivo es establecer una estructura nacional de certificación que abarque el conjunto de las formaciones superiores no universitarias y de las formaciones continuas.
Por lo que se refiere a la toma en consideración de las necesidades individuales y la evaluación de dichas necesidades, las tendencias se dirigen principalmente hacia la creación de centros de evaluación de las necesidades existentes en materia de formación individual. De esta tendencia se desprenden varias prácticas , la más conocida de las cuales es la de los balances de competencias.

En algunos Estados miembros, como **Bélgica** y **Luxemburgo**, algunos institutos de formación han empezado a proponer este tipo de servicio a las empresas y a los individuos. Parece también que los sindicatos apoyan cada vez más este enfoque principalmente en el caso de las personas que acaban de perder su empleo.

En **Francia**, y para facilitar la evaluación de las necesidades de los trabajadores en materia de formación profesional continua, la ley de 31 de diciembre de 1991 instauró el balance de competencias como instrumento al servicio de las empresas y de los trabajadores. Cuando están a punto de cumplirse cinco años de su aplicación, esta prestación va adquiriendo cada vez más importancia dentro del mundo de la formación profesional, principalmente porque abre para los trabajadores la posibilidad de recibir financiación para un balance de competencias a título individual y fuera del tiempo de trabajo.

Dinamarca se orienta en una dirección algo diferente: la AMU[13] propone desde 1995 un tipo de actividad completamente nuevo consistente en clarificar las competencias individuales, actividad que puede integrarse en el seguimiento de acciones de formación de larga duración encaminadas a la mejora de las cualificiones profesionales. Asimismo, como ya se ha señalado anteriormente, se han instaurado "cursos de taller abierto", que comienzan con una evaluación del nivel y prosiguen de forma individualizada.

Para permitir evaluar de forma regular las necesidades de formación, los TEC y los LEC del **Reino Unido** han puesto en marcha programas como el *Gateways to Learning* con el fin de crear una red de organismos de orientación y de favorecer la oferta y la demanda mediante medidas de orientación. Otro programa, el *Skill Choice*, aplica un sistema de reconocimiento y acreditación de cualificaciones y de medidas de orientación anteriores.

1.2.4 El acceso y la reconversión de los trabajadores

Con espíritu de anticipación, **Finlandia** prevé, en su ley sobre el contrato de trabajo, que los empresarios tienen la obligación de organizar actividades de formación cuando ello permite evitar el despido o el desempleo parcial de un empleado, reorientándolo en el interior de la empresa. En **Suecia**, la confederación patronal sueca y la confederación general del trabajo han reforzado sus disposiciones y creado un Fondo de seguridad que permite aumentar las actividades de formación destinadas a los trabajadores sobre los que pende la amenaza del desempleo.

A modo de ilustración, **Francia** apoya proyectos que se inscriben en una reflexión estratégica de desarrollo. En su mayoría, son proyectos negociados entre los interlocutores sociales a nivel de las ramas profesionales en que las cuestiones de modernización y de competitividad pueden plantearse de forma global y coherente. Abarcan varios años, de tal forma que las actividades de formación pueden inscribirse en un plan a medio plazo. Por otra parte, pueden concluirse a nivel territorial, principalmente con organizaciones interprofesionales, dentro de una lógica de desarrollo económico territorial. El sistema depende de las ayudas estatales.

Portugal ha puesto a punto varios programas y acciones destinados a la adaptación de la población activa a los cambios tecnológicos y organizativos y al desarrollo de la formación de reconversión de los empleados o de los trabajadores sobre los que pende la amenaza del desempleo. Normalmente, estas acciones son elaboradas conjuntamente por las empresas y el Instituto de Empleo y Formación Profesional y reciben la ayuda del segundo marco comunitario de apoyo y del programa plurianual en favor del empleo.

En el **Reino Unido**, son las *Industry Training Organisations (ITO)*, organizadas por las empresas del sector, las que se encargan de la promoción de la formación a nivel de los sectores. Tienen por objeto realizar el control de las necesidades en materia de futuras competencias y formación, desarrollar normas profesionales y dar aliento a los empresarios respecto a la formación.

El objetivo 4 del Fondo Social Europeo (FSE) para los **Países-Bajos** tiene como objetivo específico los trabajadores menos cualificados y las actividades que fomenten el acceso a la formación para este tipo de trabajadores.

1.2.5 El acceso a la formación para sectores específicos de la población.

De forma muy significativa, los Estados miembros parecen haber optado por programas específicos destinados a poblaciones precisas, como los trabajadores menos cualificados, las mujeres, los jóvenes y los desempleados de larga duración.

Los programas del objetivo 4 del FSE en siete Estados miembros están dirigidos a quienes corren más riesgos de exclusión de la formación continua. Pueden citarse, a modo de ejemplo: (i) el interés de **Francia** por quienes corren más riesgos a causa de su bajo nivel de cualificación o de la desaparición de las funciones de su empleo y por quienes están a la mitad de su carrera; (ii) el interés de los **Países Bajos** por los trabajadores no nacionales con dificultades lingüísticas, habida cuenta de la creciente importancia de las competencias de comunicación en nuestro complejo entorno

[13] AMU=Formación profesional de adultos

industrial; y (iii) el interés de **Finlandia** por las competencias obsoletas de las personas de más edad.

Medidas específicas en favor de los menos cualificados

Hay que señalar que en todos los Estados miembros se están poniendo en práctica medidas e instrumentos pedagógicos específicos destinados a numerosos grupos específicos, como, por ejemplo, los analfabetos funcionales, los adultos poco escolarizados o las personas con discapacidades. A través de las diferentes medidas adoptadas para favorecer el acceso a la formación profesional, se percibe una preocupación, tanto en los responsables políticos como en los representantes de los trabajadores, por conceder prioridad a la formación profesional de las personas menos cualificadas. Los sindicatos tienen también interés por privilegiar el acceso a la formación de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo o de los trabajadores con menos posibilidades de conseguir empleo. A modo de ejemplo, **Finlandia** creó en 1995 un comité tripartito para hallar soluciones que impliquen al conjunto de los actores.

El Gobierno del **Reino Unido** piensa que la adquisición del competencias de base constituye el fundamento de un desarrollo profesional ulterior satisfactorio. A este propósito, se conceden anualmente cantidades importantes para financiar iniciativas e infraestructuras bajo la tutela del Ministerio de Educación y Empleo *(Departement for Education and Employment)*. La finalidad es favorecer que las poblaciones que corren el riesgo de quedar excluidas del mercado de trabajo adquieran competencias de base. Citemos como ejemplo la iniciativa *Basic Skills Agency*. La idea es adoptar una estrategia nacional para afrontar con éxito este reto. En 1995, esta iniciativa se amplió a una formación de base en el lugar de trabajo para jóvenes y desempleados, con inclusión de otra iniciativa titulada *Family Literacy Initiative*.

Comparten el mismo espíritu diversas medidas, programas, iniciativas, reglamentaciones y legislaciones en los diferentes Estados miembros, como los planes de acompañamiento de los desempleados en **Bélgica** o los talleres pedagógicos personalizados en **Francia**. Su misión consiste en garantizar a cualquier persona procedente del sistema escolar un complemento de formación general o tecnológica de base o un permiso individual de formación destinado a aquéllos que desean adquirir una cualificación de base.

En **Dinamarca** se realizan intensos esfuerzos para promover en mayor medida la mejora de las condiciones de vida de las personas que tienen dificultades para leer. El Ministerio de Educación Nacional propone actualmente a tal efecto cursos gratuitos de lectura destinados a dichas personas.

Conviene también mencionar que numerosas medidas, ya sean a corto o a largo plazo o de actualización de los conocimientos o las cualificaciones de base, son cofinanciadas por los Fondos estructurales europeos. Tal es el caso principalmente en **Portugal**.

En los Países-bajos, la combinación de una formación y de una experiencia profesional está considerada como un medio muy eficaz de mejora de las cualificaciones. Por ejemplo, se creará un nivel de asistente para ayudar a los menos cualificados en la obteción de un nivel (sobre todo para que estas personas pueden tener un nivel de formación que ofrecer en el mercado de trabajo).

Medidas en favor de las mujeres

Por regla general las autoridades públicas, las agencias locales, y las instituciones sociales o pertenecientes al mundo asociativo organizan medidas específicas dirigidas a este grupo y destinadas a la creación de estructuras apropiadas para facilitar el acceso y la participación de las mujeres en las medidas de formación profesional. Se trata principalmente de medidas como la orientación profesional, los cursos de preparación para la vida activa y la creación de estructuras para el cuidado de los niños.

En la mayoría de Estados miembros, estas medidas sôn financiadas por las instancias públicas y/o cofinanciadas por los programas e iniciativas europeos en favor de las mujeres que corren el riesgo de quedar en paro, de las mujeres en paro y de las mujeres en fase de inserción profesional.

Para gestionar el conjunto de las acciones, coexisten diferentes modelos. **Bélgica**, por ejemplo, ha adoptado una legislación en esta materia (Reales Decretos de 14 de julio de 1987 para el sector privado y de 27 de febrero de 1990 para el público) y en **Francia**, el tema de la igualdad entre hombres y mujeres en materia de acceso a la formación profesional constituye uno de los puntos sobre los cuales los interlocutores sociales deben negociar por lo menos cada cinco años. De la misma forma, el **Reino Unido** e **Irlanda** destinan fondos especiales al desarrollo de programas para mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo, incluyendo medidas para cuidar a los niños de padres que quieren volver a trabajar y préstamos para aquellas mujeres que tengan que pagar los gastos de escolaridad y los de guardería de sus hijos. En **Noruega**, la igualdad de oportunidades es una de las premisas fundamentales de la ley de educación de adultos. Para hacer frente a los problemas específicos de las mujeres, **España** creó el Instituto de la Mujer.

Irlanda:
Programa de acción para las mujeres puesto en marcha por el FAS

La Autoridad Nacional de Formación y Empleo - FAS - puso en marcha por primera vez en 1990 su programa de acción destinado a poner remedio a la posición de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo.

Desde entonces, se ha adaptado cada año.
El programa tiene por objeto:

1. mejorar y ampliar el abanico de posibilidades de empleo ofrecidas a largo plazo a las mujeres en el mercado de trabajo
2. ayudar a las mujeres a resolver los problemas particulares con los que se enfrentan en el mercado de trabajo
3. minimizar cualquier práctica existente que haya provocado en el pasado una desigualdad entre hombres y mujeres.

Este programa de acción 1995 del FAS pone de manifiesto que la participación de las mujeres en programas de formación y empleo gestionados por el FAS ha aumentado en todas partes, situándose los progresos en los nuevos ámbitos de formación y en la participación en el empleo en las colectividades. En 1997, el FAS continuará adoptando medidas destinadas a incrementar la participación de las mujeres en aquellos ámbitos de formación en que están infrarrepresentadas y a aumentar el nivel de cualificación de las mujeres.

Algunos Estados miembros como Dinamarca, indican que están cambiando las características del debate sobre la igualdad de hombres y mujeres. El nivel general de formación acredita que las mujeres están ya mejor formadas que los hombres. No obstante, en Dinamarca se siguen organizando toda una serie de acciones dirigidas específicamente a las mujeres en el marco de la formación general de base de los adultos, por ejemplo, las grandes escuelas en horario diurno para las mujeres, las salas de consulta de datos de estructura abierta, etc. **Finlandia** comparte este análisis. La igualdad parece estar ya establecida y las medidas de apoyo entran dentro de la política social.

Señalemos también que los Estados miembros, cofinancian principalmente acciones que favorecen el acceso de las mujeres a las medidas de formación profesional mediante fondos estructurales cuya reglamentación prevé y refuerza el respeto y la promoción del principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De forma complementaria, el capítulo NOW de la iniciativa comunitaria EMPLOI aporta una notoria contribución.

Medidas en favor de los jóvenes

Se perfilan tres tendencias importantes: el desarrollo de formas de aprendizaje para favorecer la inserción profesional, el aumento de la responsabilización de las regiones y de la administración local y un enfoque basado en medidas en favor de las empresas que contratan a dichos jóvenes. Finalmente, hay que hacer referencia a los comienzos de las escuelas de la segunda oportunidad.

El estímulo del acceso y la participación de los jóvenes que disponen de una cualificación insuficiente o no adecuada sigue siendo una de las mayores preocupaciones del conjunto de los Estados miembros. A este respecto, cabe mencionar las reformas del aprendizaje que han tenido lugar en numerosos Estados miembros durante los últimos años y que han conducido a menudo a la introducción de nuevas especialidades de formación alternativa y también a un aumento de la edad de los aprendices. Una de las tendencias que deben observarse con atención es la progresiva extensión del sistema de aprendizaje a todos los niveles de titulación de la enseñanza técnica y, en particular, al de la formación postsecundaria. En la mayoría de los casos, el acceso de los jóvenes a la formación profesional es objeto de propuestas que emanan del mundo de la enseñanza pero que se llevan a la práctica cada vez más con el apoyo y la cooperación del mundo económico.

Alemania:
Programa de acción en favor de los jóvenes talentos/becarios

Alemania introdujo en 1991 el programa "Begabtenförderung berufliche Bildung" en favor de los jóvenes artesanos y empleados con excelentes capacidades en su oficio. Inmediatamente después de su formación profesional en el "Duales System", los jóvenes que se hacen acreedores de una beca de la "Begabtenförderung" pueden ampliar sus conocimientos profesionales en función de sus necesidades mediante medidas de formación profesional continua (por ejemplo cursos de idiomas, de informática, de profundización de conocimientos políticos y económicos, etc.).

Por su parte España fomenta la organización de periodos de prácticas en la empresa para favorecer la inserción profesional de los jóvenes.

Debe mencionarse también que las asociaciones desempeñan un papel determinante en favor de los jóvenes, pues contribuyen a la promoción de diversas soluciones que permiten combinar la formación por el trabajo con la inserción socioprofesional.

Así, en los diferentes Estados miembros abundan los proyectos destinados a poner en marcha un procedimiento de orientación profesional y de formación encaminada a la mejora de las cualificaciones de los jóvenes sin empleo, procedentes la mayoría de las veces de zonas urbanas de alto riesgo, o a desarrollar y mejorar itinerarios de formación e inserción para los jóvenes por medio de currícula profesionales específicos.

Hay que mencionar también a aquéllos Estados miembros que, como **Grecia**, han instaurado modos de educación y formación del tipo de la segunda oportunidad destinados a los jóvenes que han abandonado el sistema de educación sin ningún tipo de cualificación inicial.

En **Bélgica**, la región de Bruselas ha instaurado un sistema de prima de transición profesional. Su finalidad es estimular la contratación y formación de los solicitantes de empleo menores de 26 años que no poseen título de enseñanza secundaria superior o que han estado sin ocupación durante los últimos seis meses por lo menos.

Esta tendencia se ha manifestado también en **Francia**, a través de medidas específicas para los jóvenes de 16 a 25 años, por ejemplo el contrato de cualificación destinado a aquellos jóvenes cuya cualificación no les permite acceder a un empleo o que no han podido adquirir una cualificación durante su escolaridad.

En muchos Estados miembros, se han puesto en vigor medidas específicas para que los jóvenes que no han cursado ninguna formación encaminada a conseguir una competencia profesional asistir a actividades de formación. Hay que señalar también que en Dinamarca, al igual que en otros países, estas medidas específicas se integran en programas de empleo más amplios.

En el **Reino Unido** se han desarrollado también diversas medidas como, por ejemplo, la puesta en marcha en 1995 del "*Modern Apprenticeship*". Esta iniciativa se basa en una cooperación entre la industria y el Gobierno y tiene por objeto la mejora de las competencias profesionales, de gestión y técnicas de los jóvenes. Está previsto introducir en 1997 el programa "*Relaunch Strategy*" para fomentar la participación de los jóvenes a partir de los 14 años en los proyectos locales de cooperación, incitandoles a quedarse en un recorrido de aprentizaje o a volver al aprentizaje.

En los **Países-Bajos**, el "*Youth Work Guarantee Act*" permite a los jóvenes de menos de 23 años que han trabajado durante seis meses conseguir un trabajo temporal, una formación o una combinación de ambos. Para fomentar el atractivo del sistema de aprentizaje, que decrecia desde 1991, se introdujo una medida nueva en 1996. Esta medida preve una ayuda para las empresas por cada aprendiz que forman. Esta ayuda consiste en una reducción del importe de las cargas sociales.

En **Italia**, un proyecto de ley, en via de aprobación, sobre el aprendizaje establece una relación entre la formación externa que desemboca en una cualificación certificada y la formación interna, en la empresa, con la asitencia de un tutor. La ayuda del Estado está sujeta a la prueba de realización de la formación.

Medidas en favor de los desempleados de larga duración.

Finlandia subraya que la formación profesional de los jóvenes es un instrumento importante para una política activa del empleo financiada por la administración del empleo.

Se presta atención específica a los desempleados de larga duración o a los desempleados mayores de 50 años para los cuales numerosos programas intentan combinar, como en **Francia**, las medidas de formación con las medidas de inserción profesional, muy a menudo por medio de prácticas en las empresas. De esta manera, es posible adquirir nuevas cualificaciones, que en muchas ocasiones son cualificaciones de base, en combinación con alguna experiencia profesional. Desde hace poco tiempo también se aplican medidas específicas destinadas a los ejecutivos.

Finlandia puso en marcha hace dos años la formación *KEKO,* que permite a los desempleados cursar una actividad de formación de entre seis y nueve meses sin dejar de percibir las prestaciones de desempleo. Esta iniciativa se lleva a la práctica a escala regional. Los finlandeses pueden beneficiarse también de una prestación para efectuar estudios en el marco del fondo de formación y de despido.

Otra de las tendencias recientes consiste en alentar a los empresarios mediante ayudas financieras a contratar jóvenes o solicitantes de empleo incitándoles a contribuir a su formación, como sucede en **Bélgica** en **Francia** o en **los Países-Bajos**, país en el que los empresarios pueden beneficiarse de una bonificación sobre las cargas sociales en caso de contratación de desempleados.

En **Dinamarca** se presta una atención muy especial a las actividades de formación que proporcionan competencias a los desempleados. Los daneses insisten en la calidad de dichas actividades, en la coordinación de las acciones y en los planes de acción individualizados. Este punto de partida va acompañado de numerosos instrumentos de dinamización. Otra característica es que la lucha contra el desempleo se va regionalizando y está pasando a ser competencia de instituciones regionales y locales. Los consejos

regionales del mercado de trabajo deciden cuáles van a ser los instrumentos de dinamización utilizados. A este respecto, cabe mencionar el sistema de rotación en el puesto de trabajo o la sustitución del empleo que se utiliza a menudo en **Dinamarca** y en los Estados escandinavos, **Suecia** y **Noruega**.

En **Grecia** y **Luxemburgo** existen centros de formación profesional que, entre otras, tienen la tarea de proporcionar programas de formación de larga o corta duración, acciones de formación destinadas a la mejora de las cualificaciones, o de actualización, acciones escolares o periodos de práctica profesional. En muchos casos, las actividades emprendidas en este ámbito por las instancias públicas se complementan con medidas emprendidas por las asociaciones patronales, los sindicatos y las instituciones del ámbito asociativo. En la mayoría de los casos, están previstas medidas específicas para determinados tipos de desempleados. Sucede lo mismo en **Portugal**, país para el que el segundo marco comunitario de apoyo prevé medidas de ayuda para la reincorporación de los desempleados al mercado de trabajo, como el programa INTEGRAR que tiene por objeto la integración socioeconómica de los desempleados de larga duración mediante la aplicación de acciones específicas o complementarias de formación. Señalemos también que este segundo marco comunitario de apoyo prevé medidas específicas para otros públicos destinatarios con riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

En el **Reino Unido** se han puesto en marcha diversas iniciativas destinadas a aumentar las posibilidades de que los parados encuentren un nuevo empleo. Puede citarse al respecto al programa *"Training for work"* dirigido a los desempleados de larga duración y destinado a encontrarles un empleo, mejorar sus competencias profesionales y proporcionales una combinación de competencias entre las que cabe señalar las vinculadas a las cualificaciones nacionales y profesionales. En **Irlanda** se ha aplicado un enfoque similar, el *"Community employment"*, basado en trabajos de proximidad para desempleados que proporciona empleos a tiempo parcial sobre todo para los parados de larga duración, y que proporciona una oportunidad a los más desfavorecidos en el mercado de trabajo.

En los **Países-Bajos**, existen dos medidas que tienen por finalidad la mejora de la situación de los parados de larga duración ante el mercado de trabajo. El Servicio de Empleo ofrece la medida *"Sectoral Training for Unemployed Grants Scheme"* (BBSW) que consiste en ayudas de formación para empleos en sectores específicos para las personas que buscan trabajo El sector debe presentar un plan de formación al "Central Employment Service Board".

Existen también en numerosos Estados miembros programas que tienen por objeto proporcionar formación y ayuda a los desempleados que quieren crear su propia empresa.

1.2.6 El acceso y los nuevos tipos de cooperación

La descentralización, que se refleja principalmente en un incremento de las responsabilidades regionales y locales, ilustra esta tendencia. Se traduce en una adaptación de la oferta de formación profesional a las necesidades específicas de las empresas de la región o de la localidad y va acompañada del establecimiento de dispositivos e infraestructuras en la región. Este enfoque tiene también la ventaja de permitir una colaboración mucho más estrecha entre las autoridades locales, los organismos de formación, los centros de enseñanza y de investigación y las empresas, sobre todo las PYME. En muchos Estados miembros este enfoque conduce asimismo a la constitución de redes regionales de formación, una de cuyas funciones es proporcionar la información y los instrumentos necesarios para el buen desarrollo de las medidas de formación en las empresas.

En **Alemania**, la descentralización de la formación profesional continua se presenta como una tendencia importante.

Además, la movilización de la formación profesional continua en su condición de factor de desarrollo regional y local se inscribe en el marco de instrumentos generales, como los planes regionales de desarrollo de las formaciones profesionales. Por otra parte, en algunos Estados miembros como Francia y Grecia las funciones de análisis de las necesidades locales y de difusión de información corren a cargo de observatorios regionales del empleo cuya financiación y gestión compete conjuntamente al Estado y las regiones. Dichas estructuras funcionan como organismos de apoyo para las instituciones de formación, con vistas a lograr una adecuación entre la oferta de formación y las necesidades específicas de las regiones y localidades.

Igualmente, la política activa del mercado de trabajo en **Dinamarca, Finlandia, Suecia, Noruega, Italia, Bélgica y Países-Bajos** se caracteriza por una tendencia hacia la regionalización, con la constitución del Consejo regional del mercado de trabajo y la combinación de medidas de inserción profesional y medidas de formación. Con mucha frecuencia estos consejos están compuestos por representantes de los interlocutores sociales, de los ayuntamientos y de las diputaciones; estos representantes tienen la misión de organizar los esfuerzos dedicados al mercado de trabajo. Los Comités procuran que las empresas dispongan de la mano de obra que necesiten y contribuyen a la prevención y reducción del desempleo

de larga duración. Los instrumentos de activación disponibles son la formación, los itinerarios de orientación y la preparación para el empleo.

Dinamarca: iniciativas de los interlocutores sociales

Para incrementar el esfuerzo de formación continua las PYME, los interlocutores sociales han creado en Dinamarca, por medio de convenios colectivos, un conjunto de modelos de planificación de la formación, como por ejemplo, "AIDA", "VIRUM". "MEKHON" o "SUM".

De este modo, las organizaciones sindicales han desarrollado y financiado en común el concepto SUM (desarrollo estratégico de mano de obra), que es un instrumento de análisis de las cualificaciones y de planificación de la formación en las empresas. El método SUM se utiliza a menudo como instrumento de planificación en Dinamarca. Una secretaría se ocupa por un lado de vender los instrumentos y por otro de formar a los "asesores SUM", seleccionados entre los formadores de los centros de enseñanza profesional y de los centros AMU y posteriormente formados de forma específica y enviados a las empresas, donde proponen una planificación de la formación para armonizar de la forma más afinada posible la oferta y las necesidades.

El sistema SUM se basa en los principios fundamentales:

1. la cooperación entre la dirección y el personal de la empresa, así como la adopción común del método SUM,

2. los esfuerzos perseverantes para acercar al máximo las PYME a los encargados de impartir la formación por medio de los asesores SUM y para establecer estructuras de cooperación. Al mismo tiempo estos asesores tienen la misión de participar en la creación de redes de PYME para que estas puedan utilizar conjuntamente las diversas ofertas de formación.

En la misma línea, **Portugal** ha creado una red de asesores locales cuyo objetivo es promover el proceso de desarrollo industrial de las pequeñas y medianas empresas instaurando programas de formación para la mejora de la capacitación, adaptados a las necesidades reales de aquellas.

Éste es también el camino que sigue el **Reino Unido** con la implantación de los TEC/LEC que tienen la posibilidad de adaptar a la escala local los programas nacionales elaborados por el Gobierno y que pueden incluso llegar a aplicar medidas locales especialmente adaptadas a las necesidades locales. En la parte neerlandófona de **Bélgica**, se asiste a la aparición de la intermediación a cargo de nuevos actores. Se trata mayoritariamente de iniciativas privadas que actúan de interfaz entre el mundo del trabajo y los organismos de formación y los centros de enseñanza. Por lo general, la constitución de redes es muy significativa en la evolución del sistema de formación profesional en la **Bélgica neerlandófona,** ya que suponen la unión de las actividades de los organismos de formación, los centros de enseñanza y las empresas para aportar un valor añadido a través de la creación de proyectos conjuntos.

Bélgica neerlandófona: Un ejemplo de formación interempresarial

El programa de postgrado técnico de Alcatel se dirige en primer lugar a trabajadores muy cualificados que han obtenido su título algunos años atrás. Este programa intensivo y completo de estudios les da la posibilidad de actualizar sus conocimientos en función de lo que se enseña actualmente en las escuelas superiores y las universidades. Este tipo de formación se concibió de forma modular: son los propios participantes los que establecen su programa en función de la materia escogida. Estos ciclos son también accesibles a los trabajadores de otras empresas y pueden seguirse en clase o a distancia, por medio de videoconferencias.

1.2.7 El acceso por medio de las nuevas tecnologías

El principio de acciones abiertas, flexibles e individualizadas de formación se inscribe en el orden del día político de todos los Estados miembros como herramienta de un mejor acceso a las medidas de formación para un público cada vez más numeroso. Cada vez se concentran más esfuerzos en el desarrollo de métodos de autoformación en el lugar de trabajo y de aprendizaje abierto y a distancia, con una utilización cada vez más frecuente de nuevas tecnologías, tales como la enseñanza asistida por ordenador o los sistemas multimediales de aprendizaje. Es casi superfluo indicar que la posibilidad de utilizar Internet u otras medidas para el aprendizaje está siendo estudiada en todas partes, con el fin de integrar las nuevas tecnologías en el proceso de aprendizaje a distancia.

Noruega, el Reino Unido y Bélgica neerlandófona han situado la educación a distancia y la utilización de tecnologías de la información en un primer plano de sus preocupaciones. La Dirección General de Enseñanza llevó a cabo en **Finlandia** entre 1991 y 1995 un ambicioso proyecto (OPINNET) cuyo objetivo era crear, en beneficio de los adultos, entornos de formación para la mejora de las cualificaciones más abiertos, flexibles y adecuados para aprovechar las nuevas tecnologías.

Para garantizar el éxito de la introducción de las nuevas tecnologías en el proceso de formación, el desarrollo de métodos de enseñanza y de aprendizaje más adecuados está a cargo de las organizaciones de enseñanza y de formación a distancia existentes, como en **Francia**, donde debe mencionarse la actividad del Centro Nacional de Enseñanza a Distancia. Esta institución prevé la organización de cursos de formación inicial y de formación profesional continua. Por otra parte, muchos Estados miembros acaban de crear instituciones específicas a tal efecto. Así, casi puede decirse que todos los profesionales de la formación, tanto de los centros de investigación pedagógica como de las instituciones de transferencia tecnológica, de la enseñanza, de las universidades o de los sindicatos, se esfuerzan en concebir programas de cursos asistidos por ordenador o desarrollados en cualquier otro soporte multimedial. Desde el punto de vista de la organización técnica, hay que mencionar experiencias que consisten en poner a disposición de los interesados salas de libre acceso equipadas con ordenadores y con los programas adecuados para la autoformación, como sucede en **Bélgica** con el FORESPACE de Bruselas, que ofrece posibilidades de autoformación asistida por ordenador a los trabajadores y solicitantes de empleo de la región. Por otra parte, el Ministerio flamenco de Enseñanza tiene la intención de remodelar la enseñanza a distancia a través del apoyo al nuevo consorcio de la universidad abierta, que reunirá a los principales centros de enseñanza superior para desarrollar una nueva gestión y una nueva metodología en este ámbito.

En **Dinamarca**, el Centro para la Formación Asistida por las Tecnologías (CTU), creado en 1995, tiene la misión de apoyar la transición de los centros de formación, recoger y difundir conocimientos y experiencias y contribuir a la acumulación de experiencias descentralizadas. El sistema AMU ha desarrollado y puesto en práctica un importante sistema de formación basado en las tecnologías de la información. En numerosos casos, las autoridades públicas apoyan el desarrollo de instrumentos multimediales nuevos e innovadores y lo consideran de forma preferente a la hora de la atribución de fondos, como sucede en **Grecia**.

Numerosos sectores de actividad están desarrollando también instrumentos asistidos por las nuevas tecnologías. Un buen ejemplo de ello es el sector **servicios**, y sobre todo los **bancos**, como en **Luxemburgo** y **Portugal**.

Por lo general, **Portugal** intenta favorecer la introducción de las nuevas tecnologías como instrumentos de formación, principalmente en el marco del nuevo programa de formación para las PYME o por medio del Instituto de Empleo y Formación Profesional, creando nuevos programas didácticos y metodologías multimediales.

Desde los años 80, el **Reino Unido** dispone de una infraestructura de formación abierta y a distancia muy competitiva destinada a aumentar las posibilidades del acceso a la formación a distancia mediante la creación de una oferta más amplia para apoyar la inversión en formación, tanto por las empresas como por los individuos. Entre las más importantes cabe citar el *National Extension College, The Open College* y *The Open University*. Además, el Gobierno británico ha financiado estos últimos años un número considerable de iniciativas y programas de investigación con el fin de ampliar aún más las posibilidades de aprendizaje a distancia, sobre todo mediante la utilización de las nuevas tecnologías con fines educativos.

1.3 Posiciones divergentes de los interlocutores sociales

La Recomendación creó una innovación metodológica importante: a la vez que los Estados miembros, las organizaciones de los interlocutores sociales implicadas en el Diálogo social comunitario constituyen también parte integrante del proceso de elaboración de los informes preparatorios del informe de evaluación de la Comisión.

Procedimientos

La CES y la UNICE-CEEP definieron de forma autónoma el proceso y la metodología según los cuales realizaron su informe. Es muy interesante observar que tanto las organizaciones de empresarios como las de los trabajadores adoptaron un dispositivo de consulta de las organizaciones nacionales.

Esta consulta de las organizaciones nacionales ha sido muy positiva y puede considerarse que los informes elaborados a nivel comunitario proporcionan indicaciones útiles para apreciar los vínculos entre la acción comunitaria y el desarrollo de la acción de los interlocutores sociales en los Estados miembros o en las empresas.

Por otra parte, los dos informes han utilizado y explotado el instrumento común establecido a nivel comunitario: el Dispositivo de apoyo al diálogo social sobre la formación continua (véase el capítulo 1). Los resultados del Dispositivo se han utilizado a la vez para corroborar la apreciación de los interlocutores sociales sobre los puntos sensibles de la evolución de los dispositivos de formación continua, principalmente en relación con los temas de interés común definidos en el marco de dicho dispositivo, y para resaltar los casos innovadores interesantes.

No obstante, hay que señalar también que, en el marco de este primer ejercicio de elaboración de informes, la información sobre el análisis de las iniciativas de los interlocutores sociales a nivel de cada Estado miembro no se ha podido reunir de forma completa y

sistemática, aunque parece demostrado que se están produciendo innovaciones significativas a este nivel.

Informes de la CES

- Respecto a las repercusiones de la Recomendación, la CES concluye que *"en la mayoría de Estados miembros, la Recomendación del Consejo no se conoce suficientemente"*. La CES constata también que no ha observado acciones o actividades específicas de los Gobiernos para aplicar la Recomendación. Respecto a la naturaleza de los instrumentos comunitarios, la CES concluye *"no ha habido repercusiones directas de la Recomendación"*.

- Respecto a la apreciación general de los cambios, el informe de la CES presenta la siguiente conclusión: *"en la mayoría de Estados miembros, no parece que se haya producido ningún progreso real en relación con el acceso"*. La CES reconoce que hay una mayor sensibilidad en torno a esta cuestión pero afirma que el acceso aún no ha pasado a ser una cuestión política común y estratégica. El informe añade que en muchos Estados miembros *"las condiciones de acceso se han visto perjudicadas por la disminución de la atribución de fondos públicos"*.

- No obstante, la CES señala, como punto positivo, el hecho de que *"en algunos países se han producido importantes cambios para promover el acceso"*. El informe identifica así diez países (**S, UK, DK, Fin, È, F, A, D, P**) en los que puede considerarse que se han emprendido iniciativas importantes relativas a la promoción del acceso.

- El informe de la CES toma nota asimismo de que en algunos sectores o en algunas empresas ha aumentado la participación en las actividades de formación. El informe establece un vínculo directo con los cambios de la organización del trabajo en las empresas y la orientación general hacia la calidad. El informe cita varios acuerdos en este sentido celebrados en las empresas.

Casos de empresas (dispositivo de apoyo)

- **Unibon - Italia**
  Necesidades de formación continua relacionadas con la aplicación de las normas ISO9000 y con unas condiciones de competencia más duras. Aplicación de un principio multiplicador según el cual los jefes de grupo desarrollan ideas de calidad y transfieren sus experiencias a los grupos de trabajo diarios.

- **Länsförsäkringar Uppsala (Suecia)**: en el marco de una nueva organización del trabajo orientada hacia el cliente y la calidad, todos los empleados del departamento afectado participan en la formación continua informal y llegan incluso a organizar ellos mismos dicho proceso.

- **ABB-Motorenfabrik (Dinamarca)**: garantía de la competitividad mediante la introducción de grupos de trabajo que practican la autogestión, desarrollando competencias que se entrecruzan y convirtiendo la formación en una obligación para todos los trabajadores.

- El informe alude también a la insuficiencia, en la mayoría de los Estados miembros, de modalidades de evaluación de las necesidades de formación de los trabajadores. El informe recuerda también que la posibilidad de adquirir cualificaciones formales o una forma, siquiera parcial, de reconocimiento de las experiencias adquiridas constituye un factor esencial de motivación y de participación en la formación.

- El informe revisa punto por punto los resultados alcanzados en relación con los quince objetivos de la Recomendación. De este minucioso estudio destacaremos principalmente los siguientes puntos:

  - la apreciación según la cual únicamente una minoría de empresas aplica planes de formación formales, cuando existen numerosas experiencias que posibilitarían la elaboración de tales planes y la implicación de los trabajadores;
  - la existencia positiva de dispositivos de apoyo y de incitación para las PYME o las empresas que sufren cambios industriales;
  - la existencia, principalmente a nivel regional y local, de información sobre las necesidades de las empresas y de los trabajadores, aunque aún resulte insuficiente la cooperación para analizar las necesidades;
  - la necesidad de mejorar los dispositivos de información de los trabajadores, que existen pero no resultan suficientemente generales ni eficaces;
  - la insuficiencia, más acusada en el caso de los trabajadores, de dispositivos de evaluación de las necesidades individuales;
  - una visión un tanto miope de los vínculos entre la formación y los cambios de la organización del trabajo;
  - evoluciones favorables en lo relativo a los métodos de formación y de enseñanza;
  - una preocupación ampliamente compartida por la formación de los menos cualificados, aunque los cambios al respecto son todavía muy lentos;
  - esfuerzos considerables por promover la igualdad de oportunidades en la formación continua;
  - problemas de acceso que siguen siendo importantes para los jóvenes sin cualificación o sin empleo;

- tendencia a la reducción de los esfuerzos públicos de formación para los desempleados, con referencia explícita al ejemplo de buenas prácticas de la "job rotation";
- desarrollo de la cooperación transnacional en materia de formación continua, señalando las dificultades que subsisten para los trabajadores en el acceso individual a cursos transnacionales.

Dinamarca: Job rotation

En el modelo danés de rotación de los puestos de trabajo, los trabajadores que asisten a un curso de formación continua son sustituidos por solicitantes de empleo contratados por un tiempo determinado. Ese dispositivo se aplica tanto en el marco del plan de formación de la empresa como en el de las diferentes posibilidades de permiso de los trabajadores (permiso parental, permiso de formación y permiso sabático).

Se trata de una medida que consiste en poner a dis de un desempleado el puesto de trabajo de una pers esté cursando una actividad de formación mientra dicha actividad. El objetivo de esta media es doble: parte, facilitar la tarea de los trabajadores que participar en una formación y, por otra, ofrecer desempleados la posibilidad de efectuar una sus cuando el trabajador está en formación. La financia estas medidas se realiza por pago directo o m deducción de cargas. No obstante, hay que observar principalmente los organismos públicos los que rec dichos sustitutos, preferentemente los sectores asist de servicios. Las pequeñas empresas del sector deberían darse cuenta del interés que presenta para contratación de este tipo de sustitutos.

Como conclusión general, el informe de la CES señala cuatro puntos importantes para el futuro:

- el hecho de que los progresos registrados se inscriben en mayor media en los objetivos colectivos de las empresas que en las necesidades individuales de los trabajadores;
- la voluntad reafirmada de la CES de desarrollar el diálogo social europeo sobre el acceso a la formación continua;
- una petición dirigida a la Comisión, habida cuenta del reducido impacto de la Recomendación, de presentar una Directiva sobre el acceso. Esta petición se justifica por los cambios y desafíos a los que Europa debe hacer frente: sociedad de la información, nuevas organizaciones del trabajo, nuevas tecnologías, tasa de desempleo y evolución demográfica;
- una petición a los Estados miembros de que adopten iniciativas para apoyar a los interlocutores sociales nacionales con vistas a establecer los dispositivos y condiciones que permitan un "acceso libre" a la formación.

Informe de la UNICE/CEEP

- Las organizaciones empresariales formulan en primer lugar una apreciación general según la cual "en el último decenio se han realizado progresos considerables en materia de acceso, tanto a nivel nacional como a escala comunitaria".
- El informe de las organizaciones empresariales subraya el objetivo fijado en sus numerosas tomas de posesión y declaraciones para "obtener y mantener una mano de obra de alto nivel de cualificación y motivada". Recuerda también que los empresarios dedican "una importante cantidad de tiempo y de recursos económicos a la formación permanente de cada trabajador".
- El informe subraya asimismo que las consultas efectuadas para preparar el informe pusieron de manifiesto numerosos ejemplos de cooperación entre empresarios, trabajadores y autoridades públicas nacionales para promover el acceso y subraya el interés de una cooperación y de un trabajo conjunto en este ámbito.
- El informe recuerda que en este contexto resultan de gran importancia los dictámenes comunes y subraya el hecho de que el más significativo de dichos dictámenes haya abordado "las modalidades para facilitar el acceso más amplio posible a las posibilidades de formación". Los empresarios consideran que dicho dictamen común constituye un marco en el que podrían inscribirse los progresos actuales y futuros en materia de acceso a la formación.
- No obstante, el informe de las organizaciones de empresarios subraya también que el alcance de la Recomendación del Consejo ha sido muy limitado y que no ha influido en los esfuerzos considerables realizados por los empresarios. De todas formas, los empresarios recuerdan con satisfacción que algunos puntos del dictamen común fueron recogido en la Recomendación.

La consulta a la que se procedió entre las organizaciones nacionales aporta indicaciones preciosas:

- En general se considera que la formación es *"un componente esencial de la estrategia de las empresas para ser competitivas en su mercado"*. Esta tendencia es resultado de las presiones del mercado, de los cambios tecnológicos y de los nuevos modos de organización del trabajo.
- Existe un consenso sobre el hecho de que *"el acceso de la formación se ha incrementado de manera significativa en la Comunidad"*. **Es interesante constatar y subrayar que las apreciaciones generales contenidas en los informes de los empresarios y de los trabajadores son radicalmente opuestas sobre este punto fundamental de la medición de los progresos realizados.**

- El informe de los empresarios aporta otra dimensión fundamental: la sectorial. El informe concluye -a partir de las respuestas de las federaciones nacionales- que numerosos sectores han experimentado un aumento de la formación tanto en las empresas públicas como en las privadas. Además, el informe analiza el hecho de que las desregularizaciones intervenidas en el sector público han acarreado una mayor competencia y, en consecuencia, un aumento de la formación.
- Un punto importante de este análisis se refiere a la elaboración de planes y programas de formación. El informe señala que, para ser eficaz, la formación requiere unos objetivos claros dentro de los planes y programas de formación. Los empresarios aceptan la idea de que deben realizarse progresos para que dichos planes respondan a la vez a las necesidades de la empresas y a las necesidades a más largo plazo del desarrollo de los recursos humanos.
- Parecen haberse realizado progresos considerables en lo concerniente a la información, con diferentes modalidades como *"los comités de formación, los comités de cooperación, los acuerdos colectivos, los círculos de trabajo, o la publicidad interna y externa"*.
- Se hace referencia al problema de las PYME, recordando que sólo disponen de unos pocos recursos internos para desarrollar la formación y que dependen en gran medida de la asistencia externa para facilitarla. Las respuestas de las organizaciones nacionales indican que se han realizados progresos importantes a este nivel: numerosos Estados miembros han emprendido iniciativas para transferir la previsión, planificación y provisión de formación a las PYME. Otros Estados miembros han reservado una parte del presupuesto nacional para desarrollar la formación en las PYME, aunque a menudo éstas no están al corriente de las posibilidades a su disposición. El informe subraya los esfuerzos de comunicación necesarios en esta materia.
- El informe destaca los esfuerzos realizados en materia de respuesta a las reconversiones industriales.
- El informe considera poco satisfactorios los resultados obtenidos para aproximar la oferta y la demanda de formación a nivel regional y local. Se han adoptado iniciativas para trabajar conjuntamente entre empresas y organismos de formación, se han creado observatorios nacionales y regionales y se han llevado a cabo campañas informativas.
- Según el informe los trabajadores van convirtiéndose cada vez más en protagonistas de la evaluación de sus necesidades de formación. De esta forma pueden expresar sus propias necesidades, por ejemplo, mediante cursos de evaluación o círculos de trabajo o incluso por medio de encuestas o de una evaluación del rendimiento.
- El informe subraya que la formación, producción y organización del trabajo deben estar constantemente interrelacionadas. Constata que los métodos de formación representan un terreno de progresos privilegiados en las empresas, principalmente a través de la creación de acciones de formación en forma de módulos, de los instrumentos multimediales y de la aplicación de formaciones "on-the-job".
- Se reconoce la existencia del problema de los trabajadores de bajo nivel de cualificación. Los empresarios aceptan la idea de acciones específicas de motivación e información, pero reconocen que resulta necesario y un trabajo considerable por parte de quienes tienen responsabilidades respecto al desarrollo de los individuos en esta situación para ayudarlos a desarrollar plenamente su potencial.
- Los empresarios reconocen los progresos importantes realizados en los últimos años para facilitar a las mujeres un amplio acceso a la formación, tanto si ya trabajan como si se reincorporan al mercado laboral o están a la espera de una primera inserción en el mismo.
- Los empresarios trabajan en coordinación cada vez mayor con quienes ofrecen actividades de formación para desarrollar aquéllas que conducen a cualificaciones reconocidas para los jóvenes. Asimismo, el informe subraya que los empresarios participan activamente en la integración de los desempleados ofreciendo un amplio acceso a la formación. a tal efecto se utiliza una gran variedad de modalidades.
- El informe de los empresarios insiste en cinco grandes cuestiones que consideran clave para aumentar el acceso: el establecimiento de normas de calidad, las cualificaciones, la orientación profesional, la información y la motivación.

  El informe de las organizaciones de empresarios formula conclusiones y recomendaciones por las que invita a los empresarios, los Estados miembros o la Comisión a centrarse en los siguientes aspectos:
- **Empresarios**: seguir desarrollando el acceso a la formación continua como elemento estratégico de su política empresarial, proseguir la cooperación con los Estados miembros y las organizaciones apropiadas para desarrollar las políticas de formación, explorar y desarrollar las buenas prácticas con el apoyo de las organizaciones apropiadas tanto a escala nacional como comunitaria.

- **Estados miembros**: desarrollar las políticas de formación adecuadas en cooperación con los empresarios y apoyar la coordinación y difusión de las buenas prácticas a escala nacional y europea.
- **Comisión**: trabajar conjuntamente con los empresarios para facilitar el acceso a los programas comunitarios y reducir las cargas administrativas, desarrollar estudios para una mejor comprensión y difusión de las buenas prácticas, prolongar los trabajos emprendidos sobre la orientación profesional y las cualificaciones, y organizar seminarios sobre las buenas prácticas con apoyo de los empresarios.

Capítulo 2

Hacia una problemática más ambiciosa para la unión: el acceso a las competencias

2.1 Deben reducirse las fuertes disparidades existentes en la unión

1. Desde que el Consejo adoptó la Recomendación en 1993, toda una serie de datos ha enriquecido el conocimiento de la situación real de la formación continua en la Unión y en los Estados miembros. Estos datos permiten un nuevo desarrollo de los debates comunitarios sobre la cuestión. Proceden esencialmente de dos fuentes:

encuesta comunitaria sobre la formación continua (CVTS) enviada en 1994 a cerca de 50 000 empresas, que proporciona por primera vez estadísticas comparables sobre las políticas empresariales en este ámbito;

los informes nacionales realizados por los Estados miembros en el marco de la aplicación de la Recomendación, que, en su mayoría, contienen cifras procedentes tanto de encuestas nacionales específicas como del capítulo nacional de la encuesta comunitaria.

2. En el marco del presente informe, el análisis de las cifras se limitará a las cuestiones directamente relacionadas con las orientaciones y los objetivos contenidos en la Recomendación del Consejo: el acceso global de los trabajadores a la formación continua, la generalización de la formación continua en las empresas, las características y el tipo de las actividades de formación y las diferencias por dimensión de la empresa o por sector de actividad.

CVTS : principales características

La encuesta sobre la formación continua en Europa se llevó a cabo en 1994 y tuvo como referencia el año 1993. Se envió el cuestionario a cerca de 50 000 empresas, escogidas como muestra entre las de más de 10 empleados, quedando excluida la agricultura, la administración pública, la sanidad, la educación, los hogares que emplean material doméstico y los organismos extraterritoriales. La encuesta recogió información sobre los participantes y los cursos en las empresas que en 1993 organizaron una formación para los trabajadores.

Nivel medio del acceso

3. El primer resultado que debe señalarse es que el objetivo general establecido en la Recomendación, según el cual *"todos los trabajadores deben tener posibilidad de acceso a la formación profesional continua y disponer de ella durante toda su vida"* requiere que se realicen aún progresos muy importantes en materia de acceso a la formación continua. En efecto, debe señalarse que en 1993 -año de referencia de la encuesta europea- **un trabajador de cada cuatro (o algo más: el 28%) participó en una acción de formación continua.**

Fuertes disparidades entre Estados miembros

4. Debe señalarse también que esta media comunitaria enmascara fuertes disparidades en los índices de acceso nacionales, ya que dichos índices de participación por Estado miembro van del 13% (**P - GR**) al 43% (**IRL**).

Situación en materia de acceso	Estados miembros
Superior a la media EUR 12	IRL, UK, F, DK
Cerca de la media EUR 12	NL, B, D, L
Muy inferior a la media EUR 12	E, I, P, GR
Media EUR 12 = 28%	

5. La encuesta comunitaria, realizada en 1994, se realizó en los países EUR 12. Es, pues, difícil conocer de manera homogénea la situación en los tres nuevos países incorporados, **Suecia, Finlandia y Austria**. No obstante, los informes nacionales presentados por dichos países en el marco de la aplicación de la recomendación contienen datos procedentes de las estadísticas nacionales, datos que permiten concluir que:

- **Suecia** y **Finlandia** se sitúan en el primer grupo de países con índices de participación muy superiores al 40%[14].
- **Austria** se sitúa en un nivel cercano al de la media EUR12.

Por lo tanto, debe señalarse que la participación anual en la formación continua varía entre **1 trabajador de cada 8** para los Estados miembros (**P-GR**) en que el acceso está menos desarrollado y **1 trabajador de cada 2** en aquellos Estados miembros en que el acceso está más generalizados (**S-Fin**).

Políticas empresariales

6. Estos dos resultados generales en materia de acceso a la formación continua pueden ilustrarse con los elementos disponibles sobre las políticas empresariales. En efecto, la propia Recomendación, en el primer objetivo enunciado en su artículo II, hace del establecimiento de planes y programas de formación un elemento determinante de los resultados en materia de acceso.

En la Unión, considerada en su conjunto, el establecimiento de planes y programas de formación por las empresas o, dicho de otro modo, la existencia de una política empresarial de formación continua aún no se ha generalizado. En efecto, la encuesta comunitaria permite calcular que **únicamente el 58% de las empresas, es decir, bastante menos de dos empresas de cada tres, pueden considerarse "formadoras"**, cualquiera que sea el modo de formación utilizado.

Situación de las políticas empresariales	Estados miembros
Cerca de la generalización (3 empresas de cada 4)	DK, D, UK, IRL
Cerca de la media EUR 12 (alrededor de 2 empresas de cada 3)	F, L, NL, B
Muy inferior a la media EUR 12 (menos de una empresa de cada 3)	E, I, P, GR
Media EUR 12 : 58%	

7. Las políticas de formación continua de las empresas se desarrollan mediante una combinación de acciones de formación de diferente tipo: actividades de formación subcontratadas en el exterior, formaciones organizadas a nivel interno, formaciones on-the-job, conferencias, self-learning ...

Un análisis más minucioso por tipo de formación pone de manifiesto que las empresas recurren de forma equivalente (aproximadamente 2 de cada 4 empresas formadoras) a la contratación de prestaciones externas de formación y a las formaciones on-the-job, que constituyen las dos modalidades más utilizadas.

Dimensión de la empresa: un efecto determinante

8. **En la mayoría de los Estados miembros el índice de acceso a la formación continua guarda relación directa con la dimensión de la empresa.** En efecto, según los datos EUR 12, este índice varía progresivamente ente el 13%, para las empresas de 10 a 49 trabajadores, y el 43% para las empresas de 1 000 trabajadores. Es decir, **un trabajador de una empresa de más de 1 000 trabajadores tiene una probabilidad tres veces mayor de acceder a una acción de formación que un trabajador de una empresa de entre 10 y 49 trabajadores.**

Esta diferencia tan importante se acentúa en países como **Italia** (del 2% al 31%), **España** (del 7% al 45%), **Portugal** (del 5% al 32%) o también **Francia** (del 11% al 54%). Esta correlación positiva observada en el conjunto de la Unión (EUR 12) tiene una notable excepción en **Dinamarca,** donde la tendencia se invierte (un índice de acceso del 37% para las empresas de 10 a 49 trabajadores, del 34% para las de 250 a 999 y del 28% para las de más de 1 000) No parece que en **Dinamarca** la dimensión de la empresa influya en la probabilidad de participación en una formación.[15]

Políticas sectoriales diferenciadas

9. El análisis del índice de acceso a la formación continua pone de manifiesto también disparidades sectoriales importantes. Las actividades de servicios - banca y seguros, correos y telecomunicaciones, y agua, gas y electricidad- presentan los porcentajes más altos de trabajadores que cursan actividades de formación: un 57, 53 y 49%, respectivamente. Esta situación contrasta con el índice muy bajo de participación en actividades terciarias como la hostelería (únicamente 1 trabajador de cada 5 participó en una acción de formacion). Por lo que se refiere al sector industrial, el índice de participación no sobrepasa el 35% y en las ramas de la construcción y el textil es únicamente del 15% y el 8%, respectivamente.

[14] En datos EUR 15 la horquilla superior del acceso debería situarse, pues, por encima del 50%

[15] El informe danés contiene consideraciones muy interesantes sobre la cuestión de las PYME

2.2 Hacia un cambio de las prioridades de las políticas de formación profesional

9. Apenas cuatro años después de que fuera adoptada la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la formación permanente, su problemática ha evolucionado ya de forma considerable. Los cambios económicos, demográficos y sociales actuales y previsibles en Europa le confieren, en efecto, mucha más importancia.

Envejecimiento de la población activa

10. En este contexto, el efecto de las tendencias demográficas y del acusado envejecimiento de la población activa en la mayor parte de las economías europeas conduce a nuevas preocupaciones. Hay que insistir en la importancia de estos efectos y en la necesidad de modificar radicalmente los esquemas de razonamiento que prevalecen todavía en la actualidad en cuanto a las modalidades de renovación del capital de competencias disponibles.

En efecto, si bien la incorporación al mercado de trabajo y la inserción de jóvenes cada vez mejor formados sigue y seguirá siendo un factor importante, ya no podrá considerarse como la aportación principal de nuevas competencias para las empresas. Por el contrario, es previsible una modificación radical de las necesidades de formación con un desplazamiento progresivo hacia trabajadores más mayores.

Señalemos tres indicadores que ilustran estos desplazamientos:

a) La edad media[16] que sólo había aumentado en menos de 5 años entre 1960 y 1995 (de 31.4 a 35.4) va aumentar en cerca de 10 años en los treinta y cinco años comprendidos entre 1995 y 2030 (de 35.4 a 44.3)[17].

b) La proporción de quienes tienen entre 20-29 años en la población activa, proporción que se mantuvo estable (alrededor del 27%) entre 1960 y 1995, se reducirá al 23% en 2030.

c) La proporción de quienes tienen entre 50-59 años, que representa a un trabajador de cada cinco hoy en día (20,8%) pasará a ser en 2030 de más de un trabajador de cada cuatro (27,2%) en 2030.

La probabilidad de acceso a la formación está muy relacionada con la edad

3. Esta deformación de la pirámide de edades de la población activa plantea directamente la cuestión del desarrollo de la formación continua. Actualmente, la probabilidad de poder acceder a una formación disminuye mucho conforme avanza la edad de la persona. En la primavera de 1994, sólo 5,8% de las personas de entre 35 a 44 años declaraban haber seguido en las cuatro semanas anteriores a la encuesta una formación en relación con su trabajo. Sólo en Dinamarca, en los Países Bajos y en el Reino Unido esta proporción era significativamente superior a la media comunitaria, mientras que en el resto de los países, con excepción de Alemania, que está muy cerca de la media comunitaria, la probabilidad para los trabajadores situados entre estas edades de realizar estudios o asistir a una actividad de formación es únicamente del 1 ó 2 %[18].

Evolución del trabajo

4. El carácter inmaterial del trabajo progresa de forma irreversible. Todos los empleos se caracterizan por una parte cada vez más importante y creciente de tareas de concepción, creación, gestión de signos o de señales y utilización de instrumentos intelectuales. Esta tendencia constituye un elemento central del debate sobre la evolución de las competencias. La transformación del trabajo hace que éste pueda definirse cada vez menos con referencia a funciones u oficios concretos.

Hacia organizaciones del trabajo que proporcionan formación

5. Un número cada vez mayor de empresas da prioridad al desarrollo de "situaciones de aprendizaje" como modalidades privilegiadas de promoción de las competencias que complementan las secuencias formalizadas de formación. El desarrollo continuo de las competencias se inscribe de esta manera en las propias modificaciones de la organización del trabajo, de los contenidos de las situaciones de trabajo y de las relaciones jerárquicas.

Recursos

6. En estos debates sobre la promoción de la formación continua, es evidentemente central la cuestión de los recursos, y resulta de gran interés que los interlocutores sociales la hayan escogido como tema de interés común en el marco de los trabajos del diálogo social. Está claro que para responder a las necesidades de evolución de las competencias no se puede apostar por un modelo de "escolarización" repetida o reproducida durante la vida activa. Como ya indicaba el Libro Blanco "Enseñar y Aprender: hacia la sociedad cognitiva" la evolución de nuestras sociedades representa una oportunidad que hay que aprovechar: las situaciones "formadoras" y consiguientemente los recursos de formación se

[16] Edad que divide a la población en dos partes iguales
[17] Fuente: Eurostat
[18] encuesta sobre la Fuerza de trabajo (LFS)

diversifican y multiplican. Por lo tanto hay que favorecer el acceso de todos a estas fuentes diversificadas.

Esta evolución de nuestras sociedades es determinante para la progresión del acceso de los individuos a la formación continua. Plantea directamente la cuestión de su responsabilidad en la definición de las necesidades e itinerarios y también en la elección de las modalidades más apropiadas. Debe permitir también profundizar en una cuestión que algunos consideran sensible: la de la contribución de los individuos (en tiempo y/o en medios económicos) al desarrollo del acceso.

Austria :
la cuenta de ahorro de la formación (Bildungskonto)

El sistema de cuenta de ahorro de formación presentado en 1994 es un sistema de cuenta personal en materia de educación y formación. Forma parte de un programa de promoción de los trabajadores en el estado federado de Alta Austria adoptado por iniciativa del Gobierno del estado federado en cooperación con los interlocutores sociales. Los trabajadores tienen derecho a solicitar el reembolso del 50% de los gastos ocasionados por una actividad de formación profesional (hasta un máximo de 20 000 ATS).

Hacia nuevas distribuciones del tiempo de trabajo

7. La cuestión del tiempo -y del reparto entre tiempo de trabajo y tiempo dedicado al incremento de las competencias y a la formación- es más delicada a la vista de los debates poco esclarecedores en torno a la reducción y organización del tiempo de trabajo. No obstante, se observa un acusado interés de algunas políticas empresariales o de algunos acuerdos entre interlocutores sociales por una interrelación entre la redistribución-reducción del tiempo de trabajo y el desarrollo del tiempo de formación. Indudablemente existe en esta relación un "depósito", tanto de flexibilidad como de recursos, que merecería ser estudiado. El aumento del tiempo de formación, según modalidades que tendrían que definirse, principalmente por parte de los interlocutores sociales, puede considerarse como una contrapartida flexible a la adaptación del tiempo de trabajo y puede abrir la puerta a los cambios. Es importante que las modalidades a definir contribuyan a una mejor toma en consideración de la conciliación entre la vida profesional y la familiar, aspecto que afecta esencialmente a las mujeres.

La acreditación de las competencias en el centro de la dinámica

8. Desde este punto de vista resulta esencial la cuestión de la validación de las competencias adquiridas por medio de diferentes modalidades. En su Libro Blanco la Comisión Europea propuso establecer nuevas modalidades de acreditación de las competencias, con acceso y utilización directa por parte de los individuos. Es una orientación nueva que merece que se le dediquen trabajos tanto para la concepción de los instrumentos como para su aplicación, pero que es en todo caso esencial. Se trata de proporcionar a los individuos los medios de progresar en la adquisición de conocimientos, midiendo de forma simple y objetiva el nivel adquirido.

Impacto del Año europeo de la formación permanente

9. Las diferentes actividades llevadas a cabo en el marco del Año europeo de la educación y de la formación permanentes han confirmado la importancia cada vez mayor que los ciudadanos europeos atribuyen a este tema y han enriquecido de forma considerable su alcance. Deben señalarse varios elementos significativos:

a) ***la adhesión de los ciudadanos europeos***
El sondeo realizado por Eurobarómetro en el marco del año europeo demuestra explícitamente el interés de los ciudadanos europeos por la problemática de la formación permanente. **Siete europeos de cada diez desean proseguir su formación.** Más del 80% de los hombres y el 70% de las mujeres piensan que la educación y la formación continua pueden mejorar su vida profesional. No obstante, el sondeo pone de manifiesto también el aspecto negativo: apenas un europeo de cada cinco declara haber seguido una actividad de formación durante los doce meses anteriores.

b) ***Una fuerte capacidad de movilización de los actores sobre el terreno***
Sobre el tema de la formación permanente: más de 5 000 proyectos llevados a cabo, 2 500 actividades organizadas, 3 500 artículos de prensa y 80 000 consultas del sitio Internet. El año europeo ha suscitado una dinámica real en torno a la problemática de la formación permanente.

c) ***Iniciativas numerosas y originales***
Algunos ejemplos de iniciativas desarrollados dentro del año europeo son testimonio de la búsqueda de soluciones innovadoras y originales, por ejemplo, las *"Learning boutiques"* en **Dinamarca**, el *"Adult learners' week"* en el **Reino Unido** y el Tren del conocimiento en **Finlandia.**

2.3 Mayor importancia de la competitividad y el empleo

1. En el plano económico, la inversión de la tendencia observada a principios de los años 90 conduce a una búsqueda de las maneras de incrementar las bazas de que disponen las economías europeas en

un contexto de globalización de las economías y de competencia cada vez mayor. Tanto a nivel de las empresas como a nivel macroecónomico, se ha pasado a reconocer la calidad de los recursos humanos en Europea, las competencias de los trabajadores y la evolución continua de dichas competencias como otros tantos factores determinantes para alcanzar los objetivos de productividad y competitividad que Europa necesita para mantener sus posiciones en el mercado mundial y en el marco de un desarrollo sostenible.

Elemento clave de la competitividad

2. En su reciente Comunicación sobre la competitividad[19], la Comisión considera que entre los factores determinantes del rendimiento y la competitividad:
"el uso efectivo de los recursos humanos sigue siendo un elemento clave de productividad y de flexibilidad interna. Una mayor volatilidad del empleo implica el riesgo de comprometer la inversión en capital humano, sobre todo a través de la formación, necesaria para la competitividad y el crecimiento a largo plazo. La formación y la constante actualización de las competencias profesionales es (en el futuro será aún más) una inversión inmaterial con unos beneficios reales y cada vez mayores tanto para la industria como para los trabajadores. Una estrategia industrial de un elevado nivel de calidad, productividad y competencia favorecerá la competitividad de la industria y las posibilidades de empleo de los trabajadores."

Una relación más estrecha con el empleo

3. Los análisis del funcionamiento del mercado de trabajo europeo demuestran también una relación estrecha del nivel de cualificación y competencias con el riesgo de desempleo[20], aunque no encontremos esta relación en todos los Estados miembros. Por otra parte, los resultados disponibles ponen de manifiesto un efecto de umbral en relación con los niveles de educación/formación, ya que quienes poseen un nivel superior de educación/formación sólo tienen una ventaja marginal en materia de protección contra el riesgo de desemplo sobre quienes poseen un nivel de estudios secundarios. Finalmente, esta relación tiende a degradarse para los jóvenes de menos de 25 años. Si para el grupo de 25-34 años, la posesión de una cualificación profesional les permite reducir el riesgo de desempleo a la mitad en relación con quienes no han acabado los estudios obligatorios, para los menores de 25 años el riesgo de desempleo sólo se reduce en un tercio entre quienes no tienen más que el nivel de estudios obligatorios y quienes han completado el nivel de educación/formacion secundario o superior. Los análisis sobre el desempleo de larga duración de los trabajadores de más edad, confirman, en cambio, que existe una relación muy fuerte entre el reducido nivel o la ausencia de cualificación y las posibilidades de reincorporación al mercado del trabajo.

El análisis de los programas plurianuales adoptados por los Estados miembros en aplicación de las conclusiones del Consejo Europeo de Essen (diciembre de 1994) pone de manifiesto los esfuerzos realizados por los Estados miembros para mejorar la calidad y la pertinencia de la formación tanto de los trabajadores como de las personas desempleadas. Pone de manifiesto también que, si bien el aumento y la ampliación de las competencias de los trabajadores, principalmente de los menos cualificados, puede considerarse como la inversión más rentable para prevenir el desempleo, no es seguro que las empresas y los gobiernos desarrollen esfuerzos suficientes para reconvertir a quienes ya trabajan, para responder a la creciente demanda de mano de obra cualificada. Asimismo, el informe conjunto sobre el empleo subraya los importante esfuerzos que quedan por hacer para la empleabilidad de los desempleados de larga duración, de los que únicamente un 7% en la Unión Europea participa en actividades de formación.

4. Los debates actuales sobre la competitividad y el empleo otorgan un lugar cada vez más importante a la cuestión de las competencias, junto a la continuación de los esfuerzos de reducción de los costes de trabajo, en particular de los costes indirectos del trabajo no cualificado. Después de que el Consejo Europeo de Florencia estableciera los términos de una estrategia de aumento continuo de las competencias como elemento central de una estrategia integrada de crecimiento y empleo, el Consejo Europeo de Dublín hizo de la inversión en los recursos humanos una de sus recomendaciones para la prosecución de la estrategia. La elección de este tipo de planteamiento es fundamental para Europa. Los mercados de trabajo siguen caracterizándose en Europa por una movilidad relativamente reducida y por un estancamiento de las contrataciones de jóvenes. El desarrollo de las competencias de los trabajadores de la empresa, que son los principales protagonistas de los cambios socioorganizativos que conocen las empresas, es pues un factor vital para la competitividad.

---

[19] "Comparación de resultados (benchmarking) de la industria europea en materia de competitividad" COM(96)463

[20] Fuente : Informe sobre el empleo en Europa, edición 1995

La competencia: ¿hacia una nueva flexi-seguridad?

5. Hay que destacar el debate abierto en tono a la noción de "flexiseguridad" para intentar combinar dos elementos determinantes de funcionamiento del mercado de trabajo: la flexibilidad del mercado de trabajo y la valorización de las competencias y los recursos humanos. Ante esta perspectiva, la formación continua puede contemplarse como factor decisivo para incrementar las posibilidades de encontrar empleo. En este sentido, se van desarrollando bastantes acuerdos y políticas empresariales que hacen del acceso a la formación continua un factor de aumento de las posibilidades de encontrar un nuevo empleo que las empresas pueden proporcionar a sus trabajadores, puesto que ya no pueden garantizarles un empleo vitalicio.

Hacia una economía de servicios

6. Las transformaciones estructurales de las economías europeas relacionadas con la preponderancia de una economía de servicios, en el contexto de un desarrollo sostenible, constituyen también un factor de ampliación de las necesidades en materia de formación continua. Como la Comisión indicaba en su Comunicación al Consejo Europeo "Cómo extraer del sector servicios todo su potencial de empleo"[21], el desarrollo de una economía de servicios exige mayor calidad y profesionalismo. El futuro del sector europeo de los servicios depende en gran medida de la calidad de las prestaciones que se ofrezcan y de su permanencia. En esta comunicación, la Comisión insiste en el hecho de que lo que distingue ante todo los servicios del resto de la economía es que el trabajo constituye generalmente el factor principal de producción:

"Para explotar al máximo el potencial de creación de empleo que ofrecen los servicios, son esenciales la valorización y la renovación de los recursos humanos. En el éxito de una empresa desempeña un papel fundamental la capacidad para gestionar y extraer el potencial de su mano de obra. El 80% de las empresas que mayor crecimiento registran en Europa opina que la capacitación del personal ha sido pieza clave del éxito. La formación adquirirá aun mayor importancia en el futuro, sobre todo desde el punto de vista de las innovaciones tecnológicas en el sector."

La perspectiva de la sociedad cognitiva

7. El Libro Verde de la Comisión, adoptado en julio de 1996, **Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas** (COM(96)389) tiene por objeto llamar la atención y estimular el debate sobre las cuestiones sociales y del mercado de trabajo resultantes de la sociedad de la información. Subraya que existe un acuerdo unánime en considerar que el recurso humano es fundamental en la sociedad de la información pero que siguen existiendo diferencias importantes en términos de competencias y de conocimientos, tanto para mantener la competitividad como para promover al igualdad y la solidadaridad. Entre los ámbitos clave de actuación identificados, cabe citar:

- la evolución hacia la promoción de las competencias de aprendizaje (principalmente mediante formas estrechas de cooperación con la vida económica)
- el objetivo del "empleo enseñante", relativo a todos aquellos que tienen un trabajo, y en especial los que quedan fuera del empleo tradicional de jornada completa;
- un esfuerzo especial para integrar a los desempleados mediante políticas activas sobre las competencias;
- sobre todo, el establecimiento de una nueva arquitectura para la formación a lo largo de toda la vida, que integre la vida durante y fuera del trabajo (sin olvidar el periodo de vida posterior a la jubilación), y con un esfuerzo especial para mantener la empleabilidad.

Suecia: Comisión para el aumento de conocimientos

En 1995, el Gobierno sueco creó la comisión para el aumento de los conocimientos, encargada de presentar los objetivos de un aumento de conocimientos a nivel nacional en el marco de una estrategia destinada a la formación a lo largo de toda la vida. Esta comisión presentó un informe preliminar en el que expone los tres pilares en los que se fundamenta esta estrategia: la formación de los jóvenes, la profundización de los conocimientos de los adultos y la formación a lo largo de toda la vida. Por lo que se refiere al aumento de los conocimientos de los adultos, el objetivo es proporcionarles una formación de base suficiente para participar en la formación a lo largo de toda la vida. Ello implica una formación equivalente al nivel de la enseñanza primaria y secundaria. Con respecto al tercer pilar, la Comisión considera que cada individuo debe tener la posibilidad de participar en la formación a lo largo de toda la vida y que, para ello, los interlocutores sociales, el Estado y los municipios deben reforzar su colaboración, con el fin de intensificar los esfuerzos dirigidos a la formación profesional.

[21] Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo. CSE(96) 6 final de 27/11/96

Países Bajos: debate nacional sobre los conocimientos

En la pasada primavera, los Países Bajos acometieron un debate nacional sobre los conocimientos. El objetivo consiste en identificar el papel que los conocimientos podrán y deberán desempeñar en los años venideros de forma que los ciudadanos neerlandeses puedan hacerse una idea de lo que va a ser el mundo en el año 2010 y de lo que deberán saber y podrían hacer para ser capaces de integrarse en dicha sociedad.

A más largo plazo debe tenerse en cuenta la perspectiva de la sociedad cognitiva, que constituye el objetivo político fundamental que debe presidir los análisis llevados a cabo sobre el acceso a la formación continua. Con su Libro Blanco sobre la educación y la formación, publicado en noviembre de 1995, *"Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento"*, la Comisión ha querido proponer a los ciudadanos europeos un reflexión sobre el modo de sociedad que debe construirse en Europa y sobre el lugar que ocupan la educación y la formación en esta construcción. Se trata de construir un verdadero proyecto de sociedad que corresponda a opciones y acciones voluntarias.

Con este punto de vista, el Libro Blanco planteó la hipótesis de una evolución de nuestras sociedades dominada por el acceso al saber y al conocimiento. Las relaciones sociales, las relaciones laborales y las relaciones del individuo con los factores y redes de información se determinarán cada vez más en función del acceso al saber y al conocimiento. Por esta razón, es la concepción misma de la relación entre el individuo y el conocimiento la que debe replantearse. La formación permanente no es únicamente un elemento de acompañamiento de las evoluciones sociales, sino que constituye el elemento motor de las transformaciones y la garantía de su dominio por parte de los ciudadanos.

Capítulo 3
Conclusiones y orientaciones

Los análisis del presente informe sobre la aplicación de la Recomendación proporcionan a todos los actores nuevos argumentos de reflexión y de debate y elementos de referencia comparativos para precisar sus objetivos y mejorar sus políticas.

Por su parte, al final de su informe, la Comisión presenta las principales conclusiones y constataciones que extrae del conjunto del procesos de aplicación de la Recomendación del Consejo de junio de 1993.

Las conclusiones del presente informe se formulan principalmente en torno a los objetivos que parece útil intentar alcanzar a nivel comunitario para consolidar la acción emprendida y hacer frente a los nuevos desafíos que debe afrontar la formación continua y que el informe ha permitido identificar.

No obstante, para abrir el debate, la Comisión propone también para cada uno de estos objetivos una orientación hacia la identificación de los instrumentos que permitirían su consecución.

3.1 Conclusiones sobre el método

- La Comisión juzga muy positivo el proceso de elaboración de informes nacionales sobre el acceso a la formación continua. Considera, en efecto, que el proceso de elaboración de informes nacionales y su examen conjunto constituyen una primera etapa útil para los actores nacionales, tanto para hacer un balance de sus sistemas como para efectuar un primer posicionamiento entre los diversos sistemas.

- La Comisión se congratula de que, en varios Estados miembros, la elaboración del informe haya permitido un examen concertado y un debate con todas las partes implicadas, en particular los interlocutores sociales, y de que, gracias a ello, el informe haya podido ser de mayor calidad. Considera que este proceso de concertación nacional debe proseguirse y mejorarse.

- La Comisión valora muy positivamente el doble proceso de informes elaborados por los Estados miembros y por las organizaciones de los interlocutores sociales a nivel comunitario. Piensa que este doble proceso permite una visión más completa de las evoluciones en curso y una expresión útil de las posiciones de los diferentes actores. Asimismo, desde este punto de vista, podrían realizarse progresos si se mejorara la concertación a nivel nacional y si se procediera a un enriquecimiento recíproco de los informes de los Estados miembros y de los interlocutores sociales.

- La Comisión toma nota con satisfacción de que los informes ponen de manifiesto la riqueza de iniciativas y de nuevas modalidades de promoción del acceso a la formación continua, tanto por lo que se refiere a las políticas públicas de los Estados miembros, como en lo concerniente a los interlocutores sociales o a las empresas. Toma nota también del impulso considerable dado a la innovación en la formación continua mediante las intervenciones, por una parte, de los fondos estructurales, principalmente a título del objetivo 4 y de las iniciativas comunitarias afectadas por las transformaciones industriales, y, por otra, de los programas comunitarios como FORCE y Leonardo da Vinci.

- La Comisión considera que la disponibilidad de elementos cuantitativos, principalmente los recogidos de forma homogénea mediante encuestas comunitarias de tipo CVTS[22], permite mejorar de forma muy significativa el conocimiento de la realidad del acceso a nivel de la Unión y en los Estados miembros. Este proceso debe proseguirse y mejorarse en lo relativo a la formación continua, y ampliarse a los datos equivalentes sobre la formación inicial que pronto estarán disponibles. La Comisión publicará en 1997 las primeras cifras clave de la formación profesional. Estos dos grupos de datos deberán permitir apreciar mejor las

[22] Encuesta comunitaria sobre la formación continua realizada en 1994.

evoluciones de los sistemas y prácticas de formación con una perspectiva de formación a lo largo de toda la vida.

- La Comisión confirma el interés de un trabajo y una reflexión común con los Estados miembros para establecer una serie de indicadores utilizando los primeros resultados obtenidos en el marco de la parte dedicada a la formación de los tableros de mandos en relación con el empleo. Realizará propuestas en este sentido para valorizar el programa de encuestas comunitarias sobre la formación que tiene intención de proseguir.

- La Comisión considera que los resultados de los informes de los Estados miembros, los interlocutores sociales y la Comisión, representan un capital común. Deberán utilizarse, de acuerdo con modalidades que deberán definirse conjuntamente, para mejorar los debates de quienes interviene en la formación continua y para prefigurar las modalidades que pueden mejorar el acceso a todos los niveles apropiados. Por su parte, la Comisión realizará los esfuerzos necesarios para publicar los análisis y los resultados, y presentar las propuestas adecuadas para mejorar su utilización.

- La Comisión considera, al término del proceso de informes sobre la aplicación, que la Recomendación del Consejo ha constituido una base válida para poner en marcha el proceso comunitario sobre la formación continua. Habida cuenta de la naturaleza jurídica no obligatoria del instrumento, la Comisión considera que el proceso emprendido ha permitido alcanzar unos primeros resultados interesantes.

- La Comisión considera que esta primera etapa debe posibilitar debates más centrados sobre la naturaleza de los instrumentos necesarios para proseguir la acción comunitaria y proporcionarles los instrumentos adecuados a los objetivos de un mejor acceso a la formación continua. En lo que a ella concierne, la Comisión presentará sus propuestas con este espíritu.

3.2 Conclusiones en cuanto a los objetivos

- La Comisión se adhiere a la idea según la cual el acceso a la formación continua y, de forma más amplia, a la formación a lo largo de toda la vida para los trabajadores de la Unión constituye un factor que determina en gran manera las posibilidades de evolución de las competencias de los trabajadores y, en consecuencia, el rendimiento de las empresas en términos de competitividad en el marco de un desarrollo sostenible y el nivel de empleabilidad de los trabajadores.

- A este respecto, la Comisión considera que los resultados alcanzados en términos de nivel de acceso a la formación continua para los trabajadores constituyen una base esperanzadora pero marcada aún por profundas desigualdades. Considera asimismo que deben realizarse esfuerzos importantes para promover de forma muy significativa el nivel de acceso con el fin de hacer frente a los retos planteados por las evoluciones técnicas, económicas, sociológicas y, quizá sobre todo, demográficas, así como por las exigencias medioambientales.

- La Comisión estima que las grandes diferencias, por no decir fuertes disparidades, observadas entre las situaciones nacionales y también dentro de los Estados miembros entre categorías de empresas y de trabajadores, introducen desigualdades perjudiciales entre trabajadores europeos. En efecto, estas desigualdades afectan a las posibilidades que se ofrecen a los trabajadores de hacer progresar sus competencias y, consecuentemente, de protegerse contra el riesgo del desempleo.

- La Comisión, en línea con su propuesta sobre el año europeo de la educación y de la formación permanentes, considera que el acceso a la formación continua constituye un elemento determinante del objetivo más general de la educación y la formación a lo largo de toda la vida. Al respecto constata con satisfacción que varios Estados miembros se han comprometido decididamente en esta dirección.

- La Comisión observa que las iniciativas más significativas y la ampliación de la formación continua al concepto de formación a lo largo de toda la vida se desarrollan en los Estados miembros que ya estaban adelantados en términos de acceso. Llama la atención sobre el riesgo de que se produzcan cada vez más diferencias entre las situaciones nacionales y sobre la necesidad de tomar en consideración esta situación en la programación de los fondos estructurales, principalmente en relación con los países de cohesión.

- La Comisión estima que es tendencia general el hecho de que la progresión del acceso a la formación continua en vez de seguir una vía única, se efectúe según una diversificación y valorización de diferentes oportunidades y modalidades de acceso.

- La Comisión constata que esta tendencia dominante hace más difícil la identificación y medición de los progresos realizados. Habida cuenta de esta dificultad, la Comisión no está de acuerdo con la hipótesis de falta de progresos en el acceso a la

formación continua formulada por la CES, ni con la evolución muy favorable apuntada por la UNICE. Considera que se han realizado progresos reales en términos de acceso pero que, dada la diversificación de modalidades, son difícilmente visibles.

- La Comisión considera que esta tendencia a la diversificación constituye una interesante oportunidad para mejorar el acceso para todos los trabajadores, pero que exige un esfuerzo particular y significativo desde el punto de vista de la información de los trabajadores para permitirles utilizar en las mejores condiciones las diferentes modalidades de acceso. Desde esta perspectiva, la Comisión considera muy positivas las diferentes iniciativas tomadas para permitir a los trabajadores evaluar sus competencias.

- La Comisión considera que todos los actores implicados, y en particular, los interlocutores sociales, deben desempeñar un nuevo papel en la regulación y en el encuadramiento de estas modalidades para garantizar, a través de diversos tipos de cooperación, una verdadera igualdad de acceso a la formación a lo largo de toda la vida y a las nuevas competencias.

3.3 Orientaciones para el seguimiento

Al final del presente informe y al objeto de enriquecer los debates con las instancias comunitarias implicadas, la Comisión define un número limitado de orientaciones que le parecen pertinentes para garantizar la continuación y progresión de la acción comunitaria en el ámbito de la formación continua cuya necesidad hacen evidente tanto el análisis llevado a cabo como la importancia de lo que está en juego.

Una vez examinados los resultados de los debates que se hayan mantenido al respecto, la Comisión presentará, según las condiciones y calendario apropiados, sus propuestas para la aplicación de estas orientaciones y el establecimiento de los instrumentos jurídicos y operativos necesarios. A tal efecto, la Comisión tendrá en cuenta las propuestas que se le puedan presentar en relación con el seguimiento del Libro Blanco "Enseñar y aprender: hacia la sociedad cognitiva", así como los procedimientos de revisión de los programas de acción, en especial el Leonardo da Vinci.

Tomará también en consideración los resultados del inventario y de la evaluación de las posibilidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida llevados a cabo en el marco del programa de investigación socioeconómica finalizada (TSER) del cuarto programa marco de investigación y desarrollo.

Orientación de acción n° 1 :

Constatación:

- los progresos realizados en términos de acceso a la formación continua son reales, pero sin duda insuficientes a la vista de los cambios tecnológicos, medioambientales y socioeconómicos. Además, van acompañados de desigualdades muy acusadas que parecen aumentar entre las categorías de trabajadores según la situación nacional o el tipo de empresa.

Objetivo comunitario:

- Continuar la progresión del acceso a la formación continua y reducir las desigualdades de acceso para los trabajadores para promover en toda la Unión una estrategia de acceso a las competencias.

Hipótesis de acción:

- Establecer a escala comunitaria condiciones comunes con objeto de promover el acceso, incluido el nivel sectorial. Estas condiciones se establecerán en el marco de una concertación con los interlocutores sociales a nivel comunitario, concertación que abordará también la cuestión de la naturaleza del acto jurídico que permitirá establecerlas.

  Esta concertación tendrá como principal objetivo garantizar la ampliación del objetivo comunitario al acceso a las competencias, tal y como se decidió en el marco del pacto de confianza para el empleo.

Orientación de acción n°2 :

Constatación:

- A pesar de los progresos realizados y del desarrollo de innovaciones fructíferas en el ámbito de la formación continua, los diferentes actores implicados -empresas, autoridades públicas e interlocutores sociales- tienen dificultades para formular y aplicar una verdadera estrategia en el ámbito, estrategia que resulta necesaria a la vista de los cambios, en especial los demográficos.

Objetivo comunitario:

- Poner a disposición de los diferentes actores, autoridades públicas e interlocutores sociales, un marco de referencia permanente de la situación existente y de los progresos realizados en materia de acceso a la formación continua que les permita una mejor definición de su diagnóstico y sus objetivos.

Hipótesis de acción:

- Perpetuar y mejorar el proceso de elaboración de informes sobre el acceso a la formación continua con el fin de conseguir un dispositivo regular de informes nacionales y de los interlocutores sociales sobre una base homogénea y criterios comunes.

- Apoyar el perfeccionamiento de este sistema de informes mediante la reproducción periódica de la encuesta sobre la formación continua (CVTS) y de los programas de encuestas comunitarias sobre los aspectos cualitativos y las necesidades de los nuevos sectores, y mediante la producción de datos estadísticos comparables sobre las políticas activas de empleo que abarquen la formacion proporcionada a los desempleados.

- Más adelante, se podrá contar con el Observatorio de las relaciones laborales establecido en la Fundación de Dublín, para completar la información disponible sobre los convenios colectivos celebrados a nivel de los Estados miembros.

- Periodicidad: se considera que la elaboración de un informe por los Estados miembros cada 3 ó 4 años y la publicación de un informe europeo de síntesis un año más tarde constituyen la periodicidad apropiada a la vista del ejercicio llevado a cabo sobre la base de la Recomendación de 1993.

- Este dispositivo permitiría un proceso de evaluación comparativa de resultados ("benchmarking") de los progresos sobre el acceso a la formación continua basado en un conjunto de indicadores comunes: índice de participación, políticas empresariales, innovaciones, peticiones de los nuevos sectores, etc. De este modo, los resultados nacionales y comunitarios podrían ser puestos a disposición de los actores en sus debates para ayudarles a definir nuevas vías de promoción del acceso y a valorizar las referencias comunitarias: escala de evaluación comparativa de rendimiento ("benchmarking"), ejemplos de buenas prácticas nacionales e iniciativas de los interlocutores sociales. Este proceso de "benchmarking" debería realizarse en sinergia con las iniciativas similares emprendidas por la Comisión y los Estados miembros en el ámbito de la competitividad y del empleo.

Orientación de acción n°3 :

Constataciones:

- El ámbito de la formación continua está marcado por numerosas innovaciones que, en potencia, pueden apoyar una ampliación muy importante del acceso. Esta tendencia va a verse acentuada por la puesta a punto de nuevos instrumentos de formación o de evaluación de las competencias que recurrirán a las nuevas tecnologías de la información.

- Asimismo, la evolución de la organización del trabajo y de las diferentes modalidades de organización del tiempo de trabajo hacen aparecer nuevas posibilidades muy importantes de desarrollo de acceso a la formación continua que adoptan formas originales. En este contexto, la Comisión está acabando el Libro Verde "Partenariado para una nueva organización del trabajo" que aborda igualmente las cuestiones relativas a la formación. La adopción de este Libro Verde dará pie a debates e iniciativas que permitirán tomar en consideración la dimensión de formación contenida en estas cuestiones.

- No obstante, las transferencias de innovación se realizan a un ritmo y a una escala insuficiente a nivel del mercado europeo.

Objetivos comunitarios:

- Favorecer el desarrollo de una industria europea de instrumentos multimediales de formación continua y de evaluación individual de las competencias.

- Garantizar el desarrollo de las innovaciones y su transferencia en materia de nuevas modalidades de acceso a la formación continua vinculadas con las transformaciones de las relaciones de trabajo.

Hipótesis de acción:

- Presentación en 1997 del capitulo sobre formación profesional del plan de acción "*Aprender en la sociedad de la información*"

- Extensión del enfoque de los proyectos experimentales de acreditación autónoma de las competencias a ámbitos profesionales que abarcan a la vez las competencias técnicas y las competencias transversales.

- Favorecer experimentaciones piloto transnacionales sobre los nuevos parámetros del acceso, principalmente la redistribución de los horarios de trabajo y las nuevas organizaciones del trabajo, intercambiar los enfoques y experimentar a nivel transnacional nuevas iniciativas en relación con los factores que puedan contribuir de manera significativa al desarrollo del acceso:

1. proyectos que vinculen el desarrollo del acceso a la redistribución/reducción del tiempo de trabajo, llevados a cabo preferentemente con ramas profesionales,

2. proyectos que vinculen, principalmente mediante contratos individuales de formación-trabajo, las nuevas organizaciones del trabajo al desarrollo del acceso, llevados a cabo preferentemente con empresas innovadoras.

Desde el punto de vista de la Comisión, el conjunto de análisis y orientaciones desarrolladas en este informe apoya la prioridad de la Comision al fomento de la formación continua y del acceso a las competencias. Tanto en cuanto a competitividad como a empleo y a cohesión social, importantes avances deben realizarse para construir la sociedad del conocimiento y avanzar hacia una unión del conocimiento.

II

(Actos cuya publicación no es una condición para su aplicabilidad)

CONSEJO

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

de 30 de junio de 1993

sobre el acceso de la formación profesional permanente

(93/404/CEE)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 128,

Vista la propuesta de la Comisión [1],

Visto el dictamen del Parlamento Europeo [2],

Visto el dictamen del Comité Económico y Social [3],

Considerando que el primer principio enunciado en la Decisión 63/266/CEE del Consejo, de 2 de abril de 1963, por la que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común sobre formación profesional [4], establece que todas las personas deben recibir una formación adecuada, en relación principalmente con la necesidad de promover la formación básica y la formación profesional avanzada y, en caso necesario, la reorientación adaptada a las diferentes etapas de la vida profesional, y atender a la necesidad de ofrecer a cada persona, con la ayuda de medios permanentes de evolución profesional, la oportunidad de la promoción o la formación necesarias para realizar una nueva actividad de nivel más elevado;

Considerando que, de conformidad con lo dispuesto en la Decisión 63/266/CEE, la aplicación de los principios generales incumbe a los Estados miembros y a las Instituciones competentes de la Comunidad en el marco del Tratado;

Considerando que el desarrollo de los recursos humanos a través de la formación profesional constituye uno de los elementos esenciales para aumentar la competitividad de la economía europea; que, como afirmó el Consejo Europeo de Hannover de los días 27 y 28 de junio de 1988, la realización del mercado único debe ir acompañada de un mayor acceso a la formación *continua*;

Considerando que la evolución tecnológica, sus repercusiones en las cualificaciones de los trabajadores y el aumento del desempleo hacen necesario desarrollar el acceso a la formación profesional *continua*;

Considerando que la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada el 9 de diciembre de 1989 en el Consejo Europeo de Estrasburgo por los Jefes de Estado y de Gobierno de once Estados miembros, declara en particular en su punto 15 que:

> «Todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la formación profesional y seguir beneficiándose de ella a lo largo de toda su vida activa. En las condiciones de acceso a esta formación profesional no puede existir discriminación fundada en la nacionalidad.
>
> Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en la esfera de sus competencias, deberían establecer dispositivos de formación continua *y permanente* que permitan a toda persona reciclarse, especialmente beneficiándose de permisos por formación, perfeccionarse y adquirir nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, sobre todo, la evolución técnica»;

(1) DO nº C 23 de 27. 1. 1993, p. 8.
(2) DO nº C 150 de 31. 5. 1993.
(3) DO nº C 129 de 10. 5. 1993, p. 57.
(4) DO nº 63 de 20. 4. 1993, p. 1338/63.

Considerando que la formación profesional *continua* ha sido objeto de la constante preocupación de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social (1);

Considerando que el Comité Económico y Social aprobó, el 22 de octubre de 1992, un informe sobre «La formación profesional: la promoción de las cualificaciones profesionales como instrumento estratégico del desarrollo económico y social de la Comunidad Europea»;

Considerando que el 21 de abril de 1993 el Parlamento Europeo adoptó un informe de iniciativa sobre la formación profesional en la Comunidad Europea para los años 90, en el que se aborda el problema del acceso a la formación *continua*;

Considerando que se han emprendido acciones de cooperación internacional a nivel comunitario (2);

Considerando que las tendencias demográficas van a reducir de manera considerable el número de jóvenes que entra en el mercado de trabajo en la Comunidad, lo cual, ligado a los cambios del medido de trabajo, deberá tener como consecuencia la mayor actualización y adaptación de los conocimientos de la población activa;

Considerando que se ha comprobado a nivel comunitario que las dificultades que encuentran las mujeres en lo relativo al acceso al empleo se deben en gran parte a un menor acceso a la formación profesional; que debe prestarse particular atención a la necesidad de que tengan un acceso efectivo a la formación profesional *continua*; que es preciso asimismo tener en cuenta el aumento del número de mujeres activas (3);

Considerando que la colaboración en materia de formación profesional *continua* debe basarse en las disposiciones que ya se aplican en los Estados miembros, dentro del respeto de la diversidad de los sistemas jurídicos nacionales y de las prácticas nacionales, de las competencias de Derecho interno de las partes interesadas y de la autonomía contractual; que, dado que las iniciativas emprendidas a nivel nacional por los Estados miembros y los interlocutores sociales son numerosas y variadas, se estima que, en la perspectiva de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores y habida cuenta de la dimensión internacional de la acción, dichas iniciativas deben ser apoyadas a escala comunitaria; que, finalmente, es esencial favorecer la sinergia de los medios y la cooperación entre el sector público y privado;

Considerando que se ha consultado al Comité consultivo para la formación profesional, que éste ha reconocido la importancia estratégica de la cuestión de la formación profesional *continua* en las empresas tanto para los Estados miembros como para la Comunidad, así como la necesidad de que la Comunidad desempeñe un papel activo en este ámbito,

I. RECOMIENDA, que los Estados miembros, teniendo en cuenta los recursos disponibles y las responsabilidades respectivas de las autoridades públicas competentes, de las empresas y de los interlocutores sociales (dentro del respeto de la diversidad de las legislaciones o prácticas nacionales) orienten su política de formación profesional en el sentido de que todos los trabajadores de la Comunidad deben tener posibilidad de acceso a la formación profesional *continua* sin ninguna forma de discriminación y disponer de ella durante toda su vida activa;

II. RECOMIENDA, para que este acceso se facilite y sea lo más amplio posible, que los Estados miembros:

1. favorezcan que las empresas tomen conciencia de la coherencia entre las competencias de los trabajadores y la capacidad competitiva de las empresas para alentar a las empresas a conceder prioridad al desarrollo de la calidad y de los

(1) Véanse los textos siguientes:
- dictamen común de 6 de marzo de 1987 sobre la formación, la motivación, la información y la consulta,
- dictamen común de 13 de febrero de 1990 relativo a la creación de un espacio europeo de movilidad profesional y geográfica, y a la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo en Europa,
- dictamen común de 19 de junio de 1990 sobre la educación básica y la formación inicial, y sobre la formación profesional y de los adultos,
- dictamen común de 21 de septiembre de 1991 sobre las modalidades que pueden facilitar el acceso efectivo más amplio posible a la formación,
- acuerdo de 31 de octubre de 1991 entre los interlocutores sociales a nivel europeo,
- acuerdo marco europeo de 6 de septiembre de 1990 entre la Confederación europea de sindicatos (CES) y el Centro europeo de la empresa pública (CEEP) sobre la formación en las empresas públicas.

(2) Véanse los textos siguientes:
- Decisión 90/267/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, por la que se crea un programa de acción para el desarrollo de la formación profesional continuada en la Comunidad Europea FORCE (DO nº L 156 de 21. 6. 1990, p. 1),
- Decisión 89/657/CEE del Consejo, de 18 de diciembre de 1989, por la que se establece un programa de acción destinado a fomentar la innovación en el sector de la formación profesional como resultado de los cambios tecnológicos en la Comunidad Europea EUROTECNET (DO nº L 393 de 30. 12 1989, p. 29),modificadas por la Decisión 92/170/CEE (DO nº L 75 de 21. 3. 1992, p. 51);
- Decisión 89/27/CEE del Consejo, de 16 de diciembre de 1988, por la que se aprueba la segunda fase del Programa de cooperación entre la universidad y la empresa en materia de formación en el campo de las tecnologías COMETT II (DO nº L 13 de 17. 1. 1989, p. 28);
- Decisión 91/387/CEE del Consejo, de 22 de julio de 1991, por la que se modifica la Decisión 87/569/CEE sobre un programa de acción para la formación y la preparación de los jóvenes para la vida adulta y profesional PETRA (DO nº L 214 de 2. 8. 1991, p. 69);
- Reglamento (CEE) nº 4255/88 del Consejo, de 19 de diciembre de 1988, por el que se aprueban las disposiciones de aplicación del Reglamento (CEE) nº 2052/88, en lo relativo al Fondo Social Europeo (DO nº L 374 de 31. 12. 1988, p. 21);

(3) Comisión de las Comunidades Europeas: «El empleo en Europa» (1992).

42

conocimientos de sus trabajadores y a establecer planes y programas de formación adecuados a su dimensión y a sus objectivos, sensibilizando e informando consiguientemente a sus dirigentes.

Dichos planes y programas podrán establecerse en función de los recursos humanos y financieros disponibles, la organización del trabajo, las necesidades futuras de *competencias* y la necesidad de prever la evolución industrial y tecnológica, y la dimensión transnacional de la formación profesional *continua*;

2) prevean medidas específicas de estímulo y asistencia técnica en beneficio de las pequeñas y medianas empresas.

Estas medidas podrían comprender, por ejemplo, ayudas al asesoramiento en materia de formación y ayudas para el análisis de la necesidades de formación;

3) fomenten que las empresas impulsen la formación profesional *continua* necesaria para su desarrollo, teniendo en cuenta la situación específica de los trabajadores de dichas empresas, en particular para promover, cuando sea preciso, las medidas definidas en los puntos siguientes;

4) prevean medidas de estímulo y de asistencia técnica específicas que sean apropiadas, necesarias y adecuadas en favor de las empresas que se enfrentan a un proceso de mutación industrial para favorecer la formación y la reconversión profesional de sus trabajadores;

5) desarrollen la formación profesional *continua* para convertirla en factor esencial del desarrollo regional y local, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las empresas y de los trabajadores;

apoyen la realización de colaboraciones, especialmente a nivel regional o local, para analizar las necesidades de las empresas y de los trabajadores y proporcionar información acutalizada sobre las posibilidades de formación, con vistas a conseguir la mejor adecuación posible entre la oferta y la demanda;

6) recomienden a los empresarios que informen a sus trabajadores, lo antes posible y, en su caso, en el momento de su contratación, sobre la política y las actividades emprendidas por la empresas en el ámbito de la formación profesional permanente y del desarrollo personal, así como sobre las condiciones de acceso a la formación profesional *continua*, incluida la posibilidad de disfrutar de un *permiso* para seguir una formación profesional *continua*;

7) apoyen las iniciativas que permitan a los trabajadores que lo deseen, evaluar sus necesidades en materia de formación profesional *continua*.

Esta evaluación debería realizarse en la empresa o fuera de la empresa, o en asociación con las instituciones especializadas.

La explotación de los resultados tendrá carácter confidencial;

8) favorezcan la información y la consulta de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de los proprios trabajadores sobre la elaboración y la aplicación de los planes y programas de formación de la empresa de que se trate;

9) sensibilicen a los trabajadores y a las empresas sobre la importancia de una formación profesional *continua* que conduzca a la obtención de las cualificaciones que demanda el mercado de trabajo.

A este respecto, convendría velar por que la formación no se limite sólo a la adaptación específica al puesto de trabajo, sino que proporcione los medios de anticipar y dominar la evolución de los sistemas de producción y de la organización del trabajo, para reforzar la competitividad de las empresas y para mejorar las perspectivas profesionales de los trabajadores;

10) favorezcan el desarrollo de los métodos más adecuados de eseñanza y aprendizaje en la formación profesional *continua*, que permitan facilitar el acceso a la formación profesional permanente para los trabajadores, por ejemplo, formas de autoformación en el lugar de trabajo, aprendizaje a distancia, aprendizaje asistido por los medidos de comunicación y otros;

11) contribuyan a que los trabajadores menos cualificados, cualquiera que sea su estatuto profesional, se beneficien de las acciones de formación profesional *continua* que les permitan alcanzar el primer nivel de cualificación y les proporcionen las bases necesarias para dominar las nuevas tecnologías.

Debería prestarse especial atención al acceso a la formación permanente de los trabajadores o grupos de trabajadores que durante algún tiempo no hayan podido beneficiarse de formación, o cuyas posibilidades de empleo y perspectivas profesionales sean escasas;

12) fomenten el acceso de las mujeres a la formación profesional *continua*, así como su participación efectiva en la misma.

Esto puede contribuir, en particular, a abrir a las mujeres nuevas áreas profesionales y a favorecer la reanudación de la actividad profesional después de una interrupción de la misma.

13) fomenten el acceso y la participación de los jóvenes que dispongan de una cualificación profesional o de experiencia profesional, cualquiera que sea su nivel de competencia, a la formación profesional *continua*, con el fin de que puedan desarrollar plenamente sus potencialidades y adquirir competencias para el presente y el futuro;

14) fomenten el acceso de los desempleados a la formación profesional *continua* y su participación en la misma.

Debería prestarse especial atención a los desempleados de larga duración, cuya cualificación sea insuficiente o inadaptada, para mejorar su inserción y su reinserción profesional.

La formación profesional *continua* de los parados, que implica la acción de las empresas, se presta particularmente a fomentar la reinserción en el mercado de trabajo.

15) favorezcan, en las políticas relativas al acceso a la formación profesional *continua*, una dimensión transnacional con vistas, en particular, a facilitar la libre circulación de los trabajadores;

III. 1) INVITA a la Comisión a intensificar la cooperación con los Estados miembros y los interlocutores sociales, en particular en el senso del Comité consultivo para la formación profesional, para apoyar la aplicación del punto II.

2) A tal efecto, INVITA a al Comisión a que, en concertación con los Estados miembros y utilizando el potencial de los programas de acción y de las iniciativas comunitarias en materia de formación, incluido, llegado el caso, el Fondo Social Europeo, y los organismos especializados de la Comunidad como el Centro europeo para el desarrollo y la formación profesional (CEDEFOP), proceda a:

a) difundir y enriquecer la información comparativa pertinente sobre los sistemas de formación profesional *continua*, incluidos los métodos y disposiciones en vigor para la integración de los jóvenes demandantes de empleo y de los parados de larga duración;

b) facilitar los intercambios de experiencias adecuados y de métodos sobre las experiencias más significativas de formación *continua*;

c) apoyar las transferencias de conocimientos prácticos entre Estados miembros, que sean importantes para la aplicación del punto II, mediante acciones de cooperación transnacional y de redes, principalmente en beneficio de las regiones, los sectores, los tipos de empresa y las categorías de trabajadores para los que está menos derarrollado el acceso a la formación *continua*.

3) INVITA también a la Comisión a apoyar las gestiones de los interlocutores sociales a nivel comunitarios en el marco del diálogo social, para profundizar su reflexión sobre el acceso a la formación profesional *continua* pudiéndose llegar a través de dicho diálogo, si éstos lo consideran conveniente, a relaciones convencionales;

IV. 1) INVITA a los Estados miembros a proporcionar a la Comisión, tres años después de la fecha de adopción de la presente Recomendación, un informe en el que se describan las medidas adoptadas en aplicación de los puntos I y II;

2) INVITA a la Comisión a que:

a) elabore, sobre la base de los informes de los Estados miembros y de los resultados del diálogo social, un informe de evaluación sobre los avances realizados a partir de las recomendaciones de los puntos I y II en materia de acceso a la formación profesional *continua* en la Comunidad;

b) presente dicho informe de evaluación, a más tardar un año después de la fecha contemplada en el punto IV 1, al Comité consultivo para la formación profesional;

3) INVITA a la Comisión a que presente dicho informe de evaluación al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social, y a que lo transmita a los interlocutores sociales a escala comunitaria.

Hecho en Luxemburgo, el 30 de junio de 1993.

Por el Consejo

El Presidente

S. BERGSTEIN

ISSN 0257-9545

COM(97) 180 final

DOCUMENTOS

ES

16 15 04

N° de catálogo : CB-CO-97-191-ES-C

ISBN 92-78-19450-6

Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

L-2985 Luxemburgo

45