



«MARCO DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO PERMANENTE DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES»

Informe de evaluación

2006

Confederación Europea de Sindicatos*

**Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones
Empresariales de Europa – UNICE/UEAPME****

**Centro Europeo de Empresas de Participación Pública
y de Empresas de Interés Económico General (CEEP)**

**«MARCO DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO PERMANENTE DE
COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES»**

Informe de evaluación

25 de enero de 2006

* La delegación de la CES incluye representantes del Comité de enlace Eurocadres/CEC.

** UEAPME – Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa.

Índice

Página

Prefacio.....	4
I. Principales Tendencias	5
II. Informes de evaluación nacionales:	13
• Austria	14
• Bélgica	20
• Chipre	27
• República Checa	33
• Dinamarca.....	38
• Finlandia	44
• Francia.....	49
• Alemania	54
• Grecia	58
• Irlanda	62
• Italia	66
• Lituania	69
• Luxemburgo	72
• Países Bajos	75
• Noruega	82
• Polonia.....	86
• Portugal	91
• Eslovenia.....	97
• España.....	99
• Suecia.....	104
• Reino Unido.....	106
• A nivel europeo.....	112
Anexo	115
• Lista de interlocutores	115
• Marco de Acciones, marzo de 2002	131

Prefacio

En marzo de 2002, los interlocutores sociales europeos adoptaron un marco de acciones para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones como contribución a la aplicación de la estrategia de Lisboa¹.

En él señalaron cuatro áreas de actuación prioritarias que tienen como objeto:

- definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones;
- reconocer y validar competencias y cualificaciones;
- informar, apoyar y ofrecer orientación;
- movilizar recursos.

Las organizaciones miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y CES decidieron fomentar este marco de acciones en los Estados miembros a todos los niveles adecuados, teniendo en cuenta las prácticas nacionales, y transmitir el texto a todas las partes interesadas a escala europea y nacional.

Asimismo, decidieron elaborar informes anuales sobre las medidas nacionales llevadas a cabo con arreglo a las cuatro prioridades. Se publicaron tres informes anuales, en 2003, 2004 y 2005, respectivamente².

En 2002, los interlocutores sociales decidieron, asimismo, evaluar el impacto de sus acciones, tanto sobre las empresas como sobre los trabajadores, una vez presentados los tres informes anuales. Este es el objetivo del presente informe.

El informe de evaluación engloba los informes de evaluación nacionales elaborados en común por los interlocutores sociales en los diferentes Estados miembros, en los que se destacan los aspectos clave de las medidas adoptadas por los interlocutores sociales entre 2003 y 2005 con el objeto de promover las cuatro prioridades. De igual modo, los interlocutores sociales europeos informan de acciones emprendidas de manera independiente a nivel europeo.

Asimismo, en una sección titulada «principales tendencias» se resume la información disponible sobre las iniciativas tomadas entre 2003 y 2005 y se evalúa el impacto de las acciones en los mercados laborales de toda Europa.

El texto del marco de acciones tal y como se adoptó en 2002, así como una lista de las personas de contacto de organizaciones nacionales y europeas, se incluyen en el anexo.

¹ Podrá encontrar el marco de acciones adoptado en marzo de 2002 en el anexo II.

² Estos informes se pueden consultar en los sitios web de cada organización, así como en el *European Trade Union resource Center* (www.resourceetuc.com) y en el *European Employers Resource Center* (www.unice.org/erc).

Capítulo I – Principales Tendencias

INTRODUCCIÓN

Esta sección tiene como objeto poner de relieve los aspectos clave del seguimiento realizado por parte de los interlocutores sociales de las cuatro áreas de actuación prioritarias del marco de acciones europeo (I) y evaluar el impacto de sus medidas en los mercados laborales de toda Europa (II).

De los informes nacionales se desprende que los interlocutores sociales de todos los Estados miembros han debatido intensamente sobre el desarrollo de competencias. No obstante, resulta más difícil evaluar las acciones de seguimiento en los nuevos Estados miembros, dado que no se sumaron al proceso hasta mayo de 2004.

A tenor de su compromiso expresado en 2002, los interlocutores sociales han emprendido acciones para promover las cuatro prioridades, centrándose en las áreas con mayores necesidades. De acuerdo con sus necesidades y prácticas a escala nacional, las organizaciones patronales y de trabajadores han empleado diferentes herramientas con vistas a potenciar el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones en el ámbito nacional, sectorial y empresarial.

Los tres informes anuales elaborados en común y publicados en 2003, 2004 y marzo de 2005 daban parte de las medidas tomadas. Para el presente informe se solicitó a dichas organizaciones que evaluaran su labor y que seleccionaran ejemplos de iniciativas para ilustrar así los progresos logrados a escala nacional, sectorial y empresarial.

I./ ANÁLISIS DE LAS ACCIONES TOMADAS EN 2002-2005

El presente capítulo tiene por objeto brindar una panorámica de las acciones destacadas como las más relevantes en los informes de los interlocutores sociales nacionales. No se pretende ofrecer una lista exhaustiva de las medidas, sino poner de relieve algunos ejemplos de iniciativas/herramientas útiles desarrolladas por los interlocutores sociales.

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

Definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones es una tarea compleja. Con el objetivo de ayudar a las empresas a adaptar sus políticas en materia de recursos humanos a las necesidades cambiantes, las organizaciones de empresarios y trabajadores han desarrollado diferentes herramientas para identificar mejor las necesidades individuales. Cabe citar los siguientes ejemplos:

- estudios/encuestas sobre las necesidades de las empresas y servicios de consultoría con el fin de ayudar a cumplir las necesidades identificadas en empresas (Chipre, Luxemburgo, Noruega, Suecia);
- convenios colectivos en el sector privado y/o público, incluidas disposiciones con respecto a las herramientas para definir y prever las necesidades de competencias en el seno de la empresa, así como entrevistas individuales de evaluación, (Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, Austria, Finlandia, Dinamarca, Polonia);

- planes de acción en el ámbito sectorial para guiar a las empresas del sector (Dinamarca, Irlanda);
- galardones a las empresas para difundir las buenas prácticas (Austria, Alemania, Reino Unido);
- acciones para sensibilizar a las empresas con respecto a la importancia de definir y prever las necesidades de competencias para que puedan anticipar el cambio industrial (República Checa, Polonia);
- directrices sindicales para negociaciones (Portugal, Bélgica);
- proyectos piloto para desarrollar estrategias con el fin de definir y prever las necesidades de competencias en empresas (Finlandia, Alemania, Lituania, Irlanda);
- desarrollo de proveedores de formación sectorial y organismos sectoriales dirigidos por empresas para fomentar las competencias (República Checa, Reino Unido).

Los interlocutores sociales también han participado en el análisis colectivo de las necesidades de competencias y el desarrollo de cualificaciones de ámbito nacional o sectorial. Estas acciones se han llevado a cabo partiendo de una estructura bipartita o tripartita. Entre los ejemplos se incluyen:

- la supervisión de las tendencias del mercado laboral y las medidas de sensibilización, con el fin de darlas a conocer a la opinión pública (Austria, Chipre, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Portugal, España, Reino Unido, Bélgica, Eslovenia, Grecia);
- la evaluación de las necesidades con vistas a reformar los sistemas de educación y formación existentes, con especial énfasis en el sistema de formación profesional continua (Dinamarca, España), o en el sistema de aprendizaje (Chipre, Austria);
- las recomendaciones a los agentes sectoriales en base a estudios desarrollados por observatorios, consejos o comités (Francia, Reino Unido, España);
- los convenios colectivos de ámbito nacional y sectorial (Francia, Bélgica);
- los proyectos de ámbito nacional, regional y/o sectorial (Finlandia, Alemania, Polonia).

En algunos países, el énfasis ha recaído en las capacidades específicas o en las necesidades de grupos específicos. Este ha sido, por ejemplo, el caso del Reino Unido, donde se prestó especial atención a los trabajadores poco cualificados, de Finlandia, donde la atención se dirigió a los trabajadores de mayor edad, o de Luxemburgo o Grecia, donde los esfuerzos se centraron en las necesidades de competencias con respecto al área de TIC.

Los interlocutores sociales consideran relevante la colaboración con instituciones educativas y formativas y las autoridades públicas en general. En la mayoría de los países los interlocutores sociales participan en agencias/consejos tripartitos a los que se les ha encomendado el desarrollo de los recursos humanos y los sistemas de cualificación. A este respecto, los interlocutores brindan asesoramiento sobre las políticas nacionales. Asimismo, emprenden una serie de medidas específicas destinadas a lograr una mejor adaptación de los sistemas educativos y formativos a las necesidades del mercado laboral, entre las que se encuentran:

- la reforma de las cualificaciones existentes y el desarrollo de perfiles profesionales con el fin de que el sistema educativo se adecúe a las necesidades del mercado laboral (República Checa, Alemania, Italia, España);
- la reforma de los sistemas de aprendizaje con vistas a promover de manera precoz el desarrollo de competencias en situaciones de trabajo reales e incrementar la empleabilidad de aprendices (Chipre, Austria, Finlandia, Alemania, Reino Unido);
- la planificación estratégica de la oferta educativa y formativa a fin de satisfacer las necesidades del mercado laboral (Dinamarca, Noruega, Eslovenia, Grecia, Polonia);
- el análisis de la repercusión práctica de la formación impartida para incrementar la eficiencia de los sistemas (Chipre)

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

El reconocimiento y la validación de competencias resultan esenciales para la empleabilidad de los trabajadores y para las políticas de desarrollo de competencias en las empresas. Los interlocutores sociales han informado de numerosas actividades destinadas a fomentar el establecimiento de procedimientos para el reconocimiento y la validación en sus países.

Cabe mencionar las iniciativas siguientes:

- mejorar los sistemas de cualificación basados en las competencias (Finlandia, Francia, Lituania, España, Noruega);
- desarrollo de sistemas para validar los conocimientos/competencias previos (no formal, informal) con vistas a obtener una cualificación (inicial) (Países Bajos, Austria, Alemania, Eslovenia);
- convenios colectivos, incluidas ofertas de herramientas concretas para promover la validación en las empresas (Francia, Bélgica);
- balance de los procedimientos de validación existentes (Alemania);
- certificación para responder a las necesidades del mercado laboral (Chipre, Alemania, Polonia);
- iniciativas sectoriales, por ejemplo para desarrollar normas laborales, (Suecia, Reino Unido, Polonia);
- influencia en la adopción de disposiciones y normas legislativas (la gran mayoría de los países).

Los interlocutores sociales utilizan su participación en las autoridades/los consejos nacionales responsables de las cualificaciones, a menudo de naturaleza tripartita, para ejercer su influencia en las políticas nacionales en materia de validación de competencias. Es importante que dichas políticas tengan en cuenta las realidades de las empresas, por ser este el marco donde se desarrollan las competencias. Los interlocutores sociales de varios Estados miembros han informado, asimismo, de iniciativas cuyo fin es permitir el acceso al sistema de cualificaciones a los adultos que no dispongan de un nivel de cualificación básico, a inmigrantes, a trabajadores de mayor edad y a desempleados (Noruega, Portugal, Dinamarca, Francia).

En el desarrollo de los procedimientos para la validación y reconocimiento, los interlocutores sociales deberían garantizar que se mantiene la transparencia de estos sistemas, a fin de permitir la movilidad geográfica y profesional. De ahí que los interlocutores sociales se impliquen de manera intensiva en los debates sobre los marcos nacionales de cualificaciones y sobre las posibilidades de garantizar la transparencia/permeabilidad entre los sistemas educativos, de formación profesional y universitarios (Austria, Chipre, Alemania, Italia, Lituania, Reino Unido). También están sobre la mesa de debate herramientas europeas, como es el caso de Europass, el Marco Europeo de Cualificaciones y el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos en la Educación y Formación Profesionales (ECVET) (Alemania, Austria, República Checa).

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

Con el fin de garantizar que los trabajadores y las empresas puedan seguir una estrategia en el desarrollo de competencias, los trabajadores y empresarios han de poder acceder a toda la información y medidas de asesoramiento necesarias, siendo asimismo necesario adaptar la

información y las recomendaciones a sus necesidades. Con este objetivo en mente, los interlocutores sociales llevaron a cabo una revisión de los sistemas de información y asesoramiento existentes para adaptarlos a las necesidades del mercado laboral.

En particular, mencionaron las siguientes actividades:

- influencia en la concepción de la estrategia nacional de asesoramiento, por ejemplo desarrollando un sistema de medidas de orientación para trabajadores en activo, (Austria, Alemania, Finlandia, Países Bajos, Noruega, Polonia);
- acciones de sensibilización con respecto a las oportunidades de formación y las necesidades del mercado laboral, con el objetivo de que la oferta de las capacidades se adapte mejor a la demanda (Chipre, Finlandia, Francia, República Checa, Bélgica, Grecia, Polonia);
- acciones de sensibilización con respecto a las oportunidades de aprendizaje y los planes de desarrollo personal, con el fin de atraer a personal de alto rendimiento (Dinamarca);
- acciones para incrementar la motivación de los trabajadores hacia el aprendizaje; dirigidas a grupos objetivo específicos, como trabajadores poco cualificados, jóvenes, mayores y desempleados o destinadas a fomentar habilidades concretas, como por ejemplo las competencias informáticas (Dinamarca, Finlandia, Francia, Luxemburgo, Lituania, Noruega);
- facilitar servicios de consultoría a empresas, por ejemplo ayudar a las empresas a sacar partido de programas de financiación en el área del desarrollo de competencias, (Luxemburgo, Portugal, Suecia);
- premiar a las empresas por sus esfuerzos por alcanzar la excelencia y difundir las buenas prácticas (Reino Unido);
- desarrollar y/o financiar medidas de información, orientación y apoyo, por ejemplo consultores que brinden asesoramiento a empresas y trabajadores, delegados de aprendizaje de los sindicatos, sistemas de ventanilla única, información electrónica, etc. (Italia, Francia, Países Bajos, Reino Unido);
- convenios colectivos y/o directrices de buenas prácticas, incluidas herramientas prácticas para informar sobre las oportunidades de aprendizaje e incrementar la motivación de los trabajadores, por ejemplo, mediante entrevistas para fomentar el desarrollo personal en las empresas, tutores o tests de competencia para los trabajadores de mayor edad, (Alemania, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido, Bélgica);
- adaptar las acciones a las necesidades de las PYME (Alemania, Reino Unido)
- acciones que acerquen el mundo de la educación al mundo laboral, mediante cursos de formación en empresas destinados a los profesores (Austria).

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

La movilización de recursos para el desarrollo permanente de competencias es una cuestión clave que no puede considerarse dependiente exclusivamente de los interlocutores sociales. En todos los países, los interlocutores sociales debaten con las autoridades públicas sobre cómo movilizar recursos de manera más eficiente y cómo desarrollar fuentes de inversión nuevas y diversificadas (financiación, tiempo, recursos humanos). Asimismo, se han emprendido una serie de acciones específicas aplicadas mediante convenios colectivos u otros medios, en función de las prácticas empleadas en cada país.

En varios países, los interlocutores sociales han desarrollado estrategias "win-win" ("todos

ganan”) que implican la responsabilidad compartida y la coinversión en el desarrollo de competencias de los trabajadores, empresas y autoridades públicas. Entre las iniciativas se incluyen:

- el desarrollo de cuentas de aprendizaje personal (Austria, Países Bajos, Reino Unido);
- incentivos y deducciones fiscales para empresas y particulares que participen en acciones de desarrollo de competencias (Austria, República Checa, Países Bajos, España, Grecia);
- concentración de recursos para maximizar la eficiencia en un único centro de desarrollo de competencias a nivel regional que colabore estrechamente con los distintos sectores (Bélgica);
- reducir la cuantía de las remuneraciones de aprendices con vistas a incrementar el número de aprendices en empresas (Alemania);
- desarrollo de un sistema de aprendizaje destinado a estudiantes universitarios para maximizar el intercambio de conocimiento y de pericia (Países Bajos).

La financiación del desarrollo permanente de competencias es una preocupación constante de los interlocutores sociales. En este campo se han llevado a cabo numerosas y diversas iniciativas, entre las que se incluyen:

- influir en el diseño/la reforma del sistema de financiación de la educación y la formación profesional (República Checa, Finlandia, España);
- desarrollo de herramientas que faciliten el acceso al aprendizaje, tales como bonos de formación, permisos de formación, becas de formación, formación electrónica, (Austria, Dinamarca, Alemania, Finlandia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Suecia, Reino Unido);
- supervisar y promover la inversión de las empresas en el desarrollo de competencias, por ejemplo acordando niveles mínimos de inversión en convenios colectivos, (Francia, Chipre, Suecia, Bélgica, Irlanda);
- actividades de sensibilización con respecto a los recursos de financiación disponibles para empresas y/o trabajadores (Reino Unido, Luxemburgo, Suecia);
- cooperación con instituciones educativas de ámbito sectorial/regional (Suecia);
- desarrollo de fondos de formación bipartitos o tripartitos para financiar los planes de formación de las empresas (España, Italia, República Checa, Chipre, Países Bajos, Bélgica, Grecia, Polonia);
- uso de los Fondos Estructurales de la UE (Chipre, Lituania, Países Bajos, Irlanda, Polonia);
- desarrollo de un fondo de formación sindical (Reino Unido).

II. / IMPACTO DEL MARCO DE ACCIONES

El marco de acciones para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones es el primer instrumento de este tipo adoptado por los interlocutores sociales europeos. Las negociaciones de los interlocutores sociales europeos arrojaron como resultado la definición de cuatro áreas de actuación prioritarias comunes a los interlocutores sociales de todos los países y un plan de trabajo para el seguimiento futuro. El marco de las acciones difundió un mensaje claro y en la mayoría de los países los interlocutores sociales pasaron a ocupar el primer plano de la atención pública. De esta forma se impulsó el cambio, se brindó apoyo a las acciones de los interlocutores sociales preexistentes para el desarrollo de competencias, y se ayudó a emprender acciones concretas para promover el desarrollo permanente de competencias en todos los Estados miembros.

Los interlocutores sociales europeos apoyan el proceso de cooperación relativo a la formación profesional iniciado en Copenhague y Maastricht. Gracias a su labor en relación con el marco de acciones, fue posible, por ejemplo, influir en el contenido del Comunicado de Maastricht adoptado en diciembre de 2004, que marca un programa de trabajo para las políticas de educación y formación profesional en Europa. En su opinión, el proceso de coordinación de políticas llevado a cabo a escala europea podría ganar en claridad, efectividad y atractivo para las partes implicadas si se pusiera mayor énfasis en unas pocas prioridades, como es el caso del marco de acciones de los interlocutores sociales europeos. Los interlocutores sociales europeos instaron a la Comisión y al Consejo a considerar plenamente sus debates, propuestas y prioridades de cara a su futura labor.

En lo que respecta al seguimiento, los informes anuales no pretenden ser exhaustivos pero sí destacar las acciones más significativas llevadas a cabo por los interlocutores sociales en el ámbito nacional, sectorial y empresarial. Con el fin de ilustrar los progresos obtenidos, los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo sobre una selección de ejemplos, que son representativos de las prioridades establecidas en el marco de su labor. Se puede observar una evolución clara en las acciones desde el primer informe (2003) hasta el último (2005). El primer año, se emprendió un número significativo de acciones destinadas a difundir y dar a conocer el texto europeo y sus correspondientes prioridades a escala nacional, sectorial y empresarial (conferencias, debates, sitios web, folletos, medios de comunicación, etc.). Con el paso de los años, cada vez se llevaron a cabo más acciones para promocionar las prioridades.

Para el período 2002-2005, los interlocutores sociales informaron de 350 ejemplos de iniciativas relevantes, que se distribuyen de la siguiente manera:

Prioridad 1: definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones	108
Prioridad 2: reconocer y validar las competencias y cualificaciones	89
Prioridad 3: información, apoyo y orientación	53
Prioridad 4: movilizar recursos	100

Entre las iniciativas de las que se ha informado, más de 70 correspondían a ejemplos de buenas prácticas empresariales. Además, los debates sobre el seguimiento a escala nacional del marco europeo de acciones propiciaron decisiones importantes en relación con las acciones conjuntas de los interlocutores sociales nacionales, como son:

- crear o reformar foros para debatir sobre las políticas nacionales en materia de mercado laboral y de educación con las autoridades públicas (siete iniciativas);
- lanzamiento o relanzamiento del diálogo social nacional sobre el aprendizaje permanente (cinco iniciativas);
- organizar eventos europeos para compartir las buenas prácticas con los interlocutores sociales de otros Estados miembros (cuatro iniciativas);
- traducir y difundir en común el texto europeo (casi todos los países).

Al estudiar el contenido de las iniciativas reseñadas, se observa que la principal preocupación de los interlocutores sociales ha sido adaptar mejor la educación y la formación profesional a las necesidades del mercado laboral de cara a potenciar tanto la empleabilidad de los trabajadores como la competitividad de las empresas, así como garantizar la sostenibilidad de los sistemas de educación y formación profesional. Estas acciones corresponden a las prioridades 1 y 4. En lo concerniente a la movilización de recursos, lamentablemente el número de soluciones innovadoras para promover la coinversión en forma de financiación, tiempo y recursos humanos ha sido relativamente limitado. La segunda preocupación de los

interlocutores sociales ha sido la apertura de los sistemas existentes, haciéndoles adoptar una perspectiva de aprendizaje permanente e integrar plenamente resultados de aprendizaje en la empresa. Estas acciones corresponden a la prioridad 2. En el marco de la prioridad 3 se han llevado a cabo menos acciones, y varios países reconocen que tanto las empresas como los trabajadores han de poner más de su parte para divulgar la información a medida e incrementar la motivación para el desarrollo de competencias.

Si bien originariamente estaba previsto que el seguimiento se realizase fundamentalmente en los Estados miembros, los interlocutores sociales europeos informan también de una serie de acciones. Éstos difundieron ampliamente el texto y dieron a conocer sus elementos principales a las autoridades públicas de la UE y a los sectores europeos. Asimismo, en mayo de 2004 los interlocutores sociales europeos organizaron un seminario específico para fomentar la implicación de los interlocutores sociales de los nuevos Estados miembros. Este mismo objetivo fue el que se persiguió mediante la sensibilización con respecto a las prioridades y mediante el mecanismo de seguimiento de su programa integrado común de asistencia técnica a los nuevos Estados miembros iniciado en 2002. Finalmente, se recopilaron ejemplos de buenas prácticas de los diferentes sectores de los interlocutores sociales europeos y se potenció su grado de conocimiento (se informó de 11 iniciativas)³.

Para concluir, el considerable volumen de trabajo realizado por los interlocutores sociales a escala nacional y europea para mantener su compromiso inicial ha permitido aumentar la sensibilización sobre las acciones llevadas a cabo en el ámbito nacional, sectorial y empresarial, intercambiar experiencias y lograr una mayor comprensión de las soluciones prácticas desarrolladas por los interlocutores sociales. La compilación de buenas prácticas comunes, realizada anualmente, permite aprender de las experiencias de los demás.

El proceso europeo impulsó a los interlocutores sociales a emprender nuevas acciones, a la vez que les brindó a escala nacional un marco de debate, ya sea sobre una base bipartita o tripartita. En algunos países, en particular en los nuevos Estados miembros, alentó a los interlocutores sociales a involucrarse en debates de ámbito nacional sobre el aprendizaje permanente y a hacerse escuchar en debates dominados en la mayoría de las ocasiones por las autoridades públicas.

Incluso aunque las acciones de los interlocutores sociales sigan estando determinadas por las políticas nacionales y el contexto político general, y por ese motivo reflejen la difícil situación actual en Europa, los informes sobre las iniciativas ponen de manifiesto que los interlocutores sociales perciben cada vez más de forma similar los retos que plantean el envejecimiento de la población, la globalización de los mercados y el vertiginoso cambio tecnológico y que se están desarrollando con éxito soluciones comparables en todos y cada uno de los países de Europa.

Gracias a la labor de seguimiento ha salido reforzada la percepción de que empresas y trabajadores han de tener un interés común en el desarrollo de competencias y se han encontrado soluciones concretas para modernizar los sistemas de educación y formación profesional. En la mayoría de los países, esto ha contribuido a incrementar ostensiblemente el entendimiento y a mejorar la cooperación entre los interlocutores sociales, así como a desarrollar un sentido de responsabilidad compartida.

En el futuro, el marco de acciones seguirá repercutiendo en las actividades de los

³ Para más detalles, consúltese la ficha europea.

interlocutores sociales. Este hecho dependerá asimismo de la capacidad de los interlocutores sociales a todos los niveles para divulgar y mejorar el grado de conocimiento de los resultados de este ejercicio de evaluación.

PERSPECTIVAS DE FUTURO

Tres años después de la adopción del marco de acciones, se registra un empeoramiento de la situación económica y de empleo en Europa. Con casi 20 millones de desempleados, un crecimiento débil e incrementos de productividad insuficientes, resulta difícil evaluar el impacto general del marco de acciones sobre el funcionamiento de los mercados laborales.

Si bien las políticas para potenciar el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones pueden contribuir a resolver los problemas del mercado laboral, sigue siendo de vital importancia la puesta en práctica efectiva de todos los aspectos de la estrategia europea para el crecimiento y el empleo. Por consiguiente, el desarrollo del aprendizaje permanente sigue siendo un asunto altamente prioritario si se desea convertir Europa en la economía basada en el conocimiento más competitiva del mundo.

Los interlocutores sociales europeos consideran que las cuatro prioridades identificadas en 2002 siguen siendo válidas y que representan las piedras angulares para mejorar el funcionamiento de los mercados laborales europeos. Reafirman la necesidad de continuar con el diálogo y de profundizar en los debates sobre el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones. Además, su deseo es que el aprendizaje permanente tenga cabida en una perspectiva ampliada del funcionamiento de los mercados laborales en Europa.

Capítulo II – Informes de evaluación nacionales

Austria

Fuentes de información

- Sindicatos: ÖGB (Federación Sindical Austriaca) y AK (Cámara de Trabajo de Austria), miembros de la CES
- Organizaciones patronales: IV (Federación de la Industria Austriaca), miembro de UNICE; WKÖ (Cámara Económica Federal de Austria), miembro de UEAPME; sección austriaca del CEEP/VÖWG (Federación de Empresas de Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General de Austria), miembro del CEEP

Los interlocutores sociales han desarrollado un nutrido número de actividades para promover el aprendizaje permanente en Austria. Además de desempeñar una importante labor en torno a la oferta de formación profesional continua, cabe agradecer principalmente a los interlocutores sociales el desarrollo de modelos para promover el aprendizaje permanente. Asimismo, un interlocutor social, concretamente la Federación de la Industria, desarrolló un amplio enfoque para establecer una estrategia de aprendizaje permanente en Austria. Este Libro blanco del aprendizaje permanente es el resultado de un proceso intenso en el que se incluyen varios encuentros y una mesa redonda de expertos, así como una conferencia sobre aprendizaje permanente en la que participaron empresas, interlocutores sociales, expertos y los principales agentes implicados en este campo. El Libro blanco del aprendizaje permanente (véase también www.iv-net.at), publicado en noviembre de 2004, define los objetivos y pilares de la política de aprendizaje permanente hasta 2010.

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

El Servicio del Mercado Laboral Austriaco (AMS) ha organizado una serie de conferencias sobre las necesidades de cualificaciones en el futuro y la evolución en este ámbito. Los temas de la conferencia han sido desarrollados en colaboración con las organizaciones de interlocutores sociales y sus institutos de investigación ibw y öibf. Las organizaciones de interlocutores sociales ofrecieron la participación de expertos y se implicaron en la financiación de la conferencia. Fruto de estas conferencias ha nacido el «*Qualifikationsbarometer*» (barómetro de cualificaciones), un instrumento en línea que permite supervisar las tendencias y desarrollos del mercado laboral en relación con la demanda de cualificaciones, y presentarlos a un amplio público (www.ams.or.at/qualifikationsbarometer).

La Cámara de Trabajo organizó en total siete conferencias en las que se abordaba el nuevo reto del aprendizaje permanente, por ejemplo «La financiación del aprendizaje permanente», «Las consecuencias de PISA para el aprendizaje permanente», «Aprendizaje permanente: el modelo sueco», etc. Esta serie de conferencias bautizadas con el nombre de «LLL» se seguirá celebrando en el futuro.

Las organizaciones de interlocutores sociales WKÖ y AK/ÖGB desempeñan un papel importante en relación con la oferta de formación profesional continua a través de sus institutos de formación Wifi y bfi. El instituto Wifi ofrece alrededor de 25 000 cursos anuales en los que participan 300 000 alumnos, mientras que el instituto bfi ofrece alrededor de

15 000 cursos anuales a los que asiste un total de 160 000 alumnos. Los sindicatos austriacos gestionan asimismo una serie de centros de formación orientados a una o varias profesiones del ramo correspondiente, donde los afiliados pueden recibir formación, y ampliar o mejorar sus capacidades profesionales. Este enlace directo entre los interlocutores sociales y las medidas de formación ofrecidas garantiza que éstas se adecúen en gran medida a la demanda de cualificaciones en el mercado laboral. El instituto Wifo cuenta con comités consultivos compuestos por representantes de empresas y lleva a cabo regularmente encuestas sobre las necesidades de formación de las empresas afiliadas a la WKÖ. La Cámara de Trabajo del Tirol ha creado el llamado *Kompetenzzentrum* (centro de competencia), que, aparte de cualificaciones formales, identifica habilidades y competencias adquiridas de manera no formal e informal. Otras cámaras de trabajo se han adherido a esta idea: en Viena el bfi introdujo el *Kompetenz-Check* (cheque de competencia) en 2005.

Además, las organizaciones de interlocutores sociales están intensamente involucradas en la modernización del sistema de aprendizaje dual, tanto en lo que respecta al contenido (actualización de planes de estudios y el desarrollo de nuevos modelos de profesiones reglamentadas) como a la estructura (por ejemplo propuestas actuales de modularización).

Con el fin de brindar soporte a las empresas en sus esfuerzos por mejorar la calidad y la efectividad de las inversiones en el desarrollo de recursos humanos, la Federación de la Industria ha introducido en Austria la norma «Investors in People» (IIP), de reconocido prestigio a escala internacional. La norma constituye una de las herramientas más desarrolladas, más acreditadas y más efectivas de ayuda a las empresas de cara al desarrollo de recursos humanos. IIP es un marco certificado, cuya finalidad es mejorar el rendimiento, explotar mejor el capital humano de una empresa y seguir desarrollando los recursos humanos. En el proyecto piloto, que arrancó en marzo de 2004 con ayuda financiera del Fondo Social Europeo, participaron doce empresas de industria y biotecnología, del sector público y privado, que actualmente reciben asistencia para obtener la etiqueta IIP hasta 2006. El proyecto fue seleccionado como ejemplo de buenas prácticas para FSE en acción (consúltese también www.investorsinpeople.at).

Todas las organizaciones de interlocutores sociales ordenan y financian de manera constante estudios sobre el aprendizaje permanente, por ejemplo «*Company-based Vocational Training in Austria*» [Formación profesional en la empresa en Austria], «*Providers of Lifelong Learning in Vienna*» [Proveedores de aprendizaje permanente en Viena], «*Educational Leave Schemes in Austria*» [Regímenes de permisos de formación en Austria], «*The Costs of Second Chance Programmes*» [Los costes de los programas de segunda oportunidad], etc.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

Con el fin de apoyar la aplicación del marco de acciones de manera proactiva a escala nacional, la Federación de la Industria, en el marco del diálogo social, participó en el proyecto de la conferencia de Berlín sobre desarrollo permanente de competencias y cualificaciones coordinada por la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) y subvencionada por la Comisión Europea. Los informes nacionales sobre el aprendizaje permanente presentados por los interlocutores sociales ofrecieron una panorámica actual de los últimos avances. Los talleres que se llevaron a cabo seguidamente versaron sobre la demanda de cualificaciones, el reconocimiento y la validación de aptitudes y competencias, los sistemas de información, orientación y apoyo y la financiación del

aprendizaje permanente.

Los interlocutores sociales han aunado esfuerzos con vistas a incrementar la permeabilidad dentro del sistema educativo y formativo. Ahora, las cualificaciones obtenidas mediante el sistema de aprendizaje dual se computan para la obtención del «Berufsreifeprüfung», un certificado de acceso a la Universidad. Esta nueva vía de acceso a la universidad dentro del sistema educativo austriaco goza de una gran aceptación: actualmente 8 000 candidatos se preparan por su cuenta para los cuatro exámenes adicionales (2005), y 5 500 ya han superado el *Berufsreifeprüfung*. Este, sin duda alguna, es uno de los ejemplos más impresionantes de la política educativa instaurada y delineada por los interlocutores sociales austriacos.

En las oficinas de aprendizaje de la Cámara de Economía, que administran la formación de aprendices y el examen de aptitud profesional, se ha registrado un aumento significativo del número de personas que se presentan a exámenes excepcionales para obtener el título de trabajador cualificado. Mediante este examen, las personas que hayan adquirido competencias de manera informal obtienen la misma cualificación que aquellas personas que hayan asistido a un aprendizaje regular.

En el marco de una iniciativa de la Cámara de Trabajo, se ha creado un grupo de trabajo especial bajo la dirección del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura (bm:bwk) en el que están representados los interlocutores sociales y cuya labor será desarrollar un sello de calidad austriaco que distinga la formación profesional de adultos (*Österreichisches Gütesiegel für Weiterbildung*).

Los institutos Wfi y bfi han fundado instituciones donde, mediante la aplicación de normas internacionales, se validarán aptitudes principalmente en el área de soldadura y gestión de calidad.

Los interlocutores sociales han seguido muy de cerca el desarrollo de ECVET. Aparte de los encuentros regulares organizados por el Ministerio, un experto del ibw (Instituto de investigación en el ámbito educativo de la industria) participó en el grupo de trabajo de la Comisión Europea y contribuyó al desarrollo del sistema. Los interlocutores sociales son muy optimistas con respecto a los resultados de este grupo de trabajo; no obstante, es recomendable probar el sistema en empresas piloto antes de promoverlo a gran escala.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

La profesionalización de las medidas de orientación y asesoramiento (con respecto a los itinerarios educativos y profesionales) mediante la creación de centros de asesoramiento de carácter independiente y el desarrollo de medidas formativas especiales para asesores y profesorado es una de las diez medidas clave contempladas en el Libro blanco del aprendizaje permanente de la Federación de la Industria (véase más adelante). Este concepto cuenta también con el apoyo de la Cámara de Trabajo. Recientemente, los interlocutores sociales han sido incluidos en el grupo de orientación profesional creado por el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura con el fin de desarrollar una estrategia nacional de asesoramiento.

La Cámara de Economía desempeña un papel importante en relación con la oferta de orientación y asesoramiento. Las cámaras regionales dirigen centros de asesoramiento a los

que acuden anualmente miles de personas. Tradicionalmente este tipo de servicios han tenido como objetivo sobre todo a los jóvenes. En los últimos años la población en activo ha ido ganando en importancia, de manera que se ha concebido una serie de servicios adaptados especialmente a las necesidades de este grupo objetivo.

Asimismo, las cámaras ofrecen una herramienta informativa exhaustiva a la que se puede acceder en línea (www.bic.at) y que es utilizada por 160 000 personas al año. Además, suministran a los maestros y profesores de centros escolares material didáctico de apoyo para la enseñanza de temas relacionados con la actividad empresarial. A fin de promover los contactos y los proyectos entre los centros de enseñanza y las empresas, la Cámara de Economía ha creado una unidad especial (*Bildungsclusterbüro*) en colaboración con el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura como socio principal.

Las Cámaras de Trabajo austriacas brindan orientación profesional en todos los *länder* austriacos. Entre ellas, la Cámara de Trabajo de Viena es el mayor centro, con más de 20 000 contactos anuales. Asimismo organiza eventos como *L14* (¿Qué itinerario educativo seguir con 14 años?) y *Beruf-Baby-Bildung* (orientada principalmente a la formación continua de afiliados en baja parental). La Federación Sindical Austriaca y las asociaciones artesanales participaron en un nutrido número de ferias en las que se ofrecían asesoramiento y servicios relativos a todos los niveles educativos, incluido el aprendizaje permanente. Entre las ferias se cuentan desde BeSt, la mayor feria austriaca de educación, hasta ferias regionales, de menor tamaño. En el marco de un proyecto especial denominado *Arbeitswelt & Schule* (mundo laboral y escuela) se forma al profesorado sobre cómo abordar con sus alumnos los temas relacionados con el mundo laboral.

Véase la sección «Investors in People» más arriba.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

Atendiendo a la prioridad de movilizar recursos, a propuesta de la Federación de la Industria el Gobierno introdujo nuevos incentivos fiscales para las empresas que inviertan en educación y formación: estas empresas pueden beneficiarse de deducciones fiscales de hasta un 20 %, tanto por formación interna como externa. Además, las empresas que no obtengan suficientes beneficios como para salir favorecidas de las deducciones fiscales, pero que hayan invertido en educación y formación, podrán reclamar una ayuda para formación. Esta ayuda para formación asciende a un 6 % del gasto actual. La aceptación de estos instrumentos es confirmada por una encuesta realizada entre las empresas afiliadas de la Federación de la Industria, que muestra que el 81 % de las mismas se benefician de los incentivos. Además, el 57 % de estas empresas respondió que habían aumentado las actividades formativas en los últimos tres años (2001-2004).

Asimismo, los gastos de formación en los que incurran los empleados se consideran gastos deducibles en la declaración de renta personal. Este instrumento se ha ampliado: los gastos en medidas de formación a largo plazo que desemboquen en una recualificación profesional (es decir, que otorguen cualificaciones completamente nuevas) ahora también pueden derivar en deducciones fiscales. Esta fue una propuesta de la Cámara de Trabajo.

Los instrumentos destinados a promover el aprendizaje permanente seguirán ampliándose: se ha propuesto un nuevo modelo (mencionado en el Libro blanco del aprendizaje permanente y desarrollado por la Cámara de Economía) para las cuentas de aprendizaje

personal. Esta propuesta sugiere que el Estado debería fomentar los ahorros personales destinados a medidas de formación mediante una prima especial de al menos el 30 %. La Cámara de Economía opina que un sistema de este tipo movilizaría recursos privados adicionales y que esto tendría un importante efecto de apalancamiento en cuanto a la provisión de recursos públicos.

La Cámara de Trabajo ha desarrollado un modelo nacional que fomenta, en función del salario, las medidas acometidas en relación con el aprendizaje permanente (Staatliche Bildungsprämie). La fórmula es simple: 750 EUR menos el 2 % del salario bruto anual. Este modelo está dirigido a grupos de bajos ingresos que no se pueden beneficiar de las deducciones fiscales para trabajadores ni pueden hacerse cargo de altas tasas de participación.

Ya en 2002, la Cámara de Trabajo lanzó la iniciativa *AK Bildungsgutschein* (bono de formación de la Cámara de Trabajo), un nuevo instrumento de cofinanciación orientado a la demanda. Los tres millones de miembros de la cámara tienen derecho a un bono por valor de 100 EUR al año (con un bono extra para aquellos en baja parental). El bono puede ser canjeado por determinados cursos impartidos por institutos de formación seleccionados. Este nuevo instrumento ha demostrado ser muy eficaz en la motivación hacia el aprendizaje permanente: por ejemplo, el 24 % de todos los participantes de Viena asistieron a un curso por primera vez. Hasta finales de 2004 se utilizaron en Austria 200 000 bonos.

Desde 2003, la Cámara de Trabajo es miembro de la ELAP (*European Learning Account Partners Network*) [red europea de socios de cuentas de aprendizaje], que se ocupa del aspecto económico del aprendizaje permanente.

Todos los sindicatos austriacos ofrecen cursos y seminarios subvencionados destinados a ampliar la formación continua personal y profesional de los representantes y afiliados del sindicato. Las modalidades difieren de un sindicato a otro. Algunos sindicatos han establecido una cantidad máxima para las subvenciones de formación por persona y año, otros ofrecen un porcentaje fijo de devolución y otros mantienen las tasas de los cursos estables gracias a un importante nivel de subvenciones.

Las iniciativas de movilización de recursos fueron acompañadas por varias conferencias, como por ejemplo «La financiación del aprendizaje permanente».

EJEMPLOS EN EMPRESAS:

- voestalpine: Proyecto LIFE

Con vistas a aumentar las capacidades en la sede central de Linz, voestalpine ha estimado que se necesitan unos 1 000 nuevos trabajadores. Dado que cada vez resulta más difícil reclutar nuevos trabajadores en el mercado laboral, debido al envejecimiento continuo de la sociedad, voestalpine ha dado prioridad a los trabajadores de mayor edad y planea mantenerlos en activo durante más tiempo.

En 2002, el Consejo de Dirección de voestalpine acordó la aplicación del programa LIFE, concebido por un instituto externo durante una fase de análisis de seis meses y desarrollado en colaboración con seis equipos de expertos. El programa contó asimismo con el apoyo de la Comisión Europea en el marco del programa Leonardo da Vinci.

El principio básico sobre el que se fundamenta LIFE es la llamada «Fórmula 33»: todos los

trabajadores tienen derecho a destinar 33 horas al año a actividades de educación y formación profesional (los detalles se definirán en el acuerdo de empresa). Asimismo, «Fórmula 33» significa «tres pilares para tres generaciones», es decir, también estarán integrados los trabajadores jóvenes con vistas a promover el trabajo en equipo. El programa LIFE se implantará en las diferentes empresas del grupo voestalpine mediante acuerdos de empresa. Para los 4 500 trabajadores por turnos se desarrollarán modelos específicos.

- Wiener Stadtwerke:
- definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones:
 - Métodos informáticos para definir las habilidades, los talentos y el potencial de los trabajadores
 - Centros de evaluación (*assessment center*) customizados, *development center* y audiencias
- reconocer y validar competencias y cualificaciones:
 - Métodos informáticos para describir y evaluar requisitos, rendimiento y valoraciones sobre la base de MbO (Management by Objectives – dirección empresarial mediante establecimiento de objetivos).
- informar, apoyar y ofrecer orientación:
 - Directrices de dirección de orientación básica
 - Intranet: Los trabajadores reciben información sobre todos los asuntos de interés, incluidas las conferencias organizadas por el departamento de desarrollo de recursos humanos
 - Talleres y proyectos de desarrollo personal customizados adaptados a objetivos particulares
 - Cursos para aprendices adicionales a las clases obligatorias de los centros de formación profesional
 - Medidas especiales a nivel de empresa filial para apoyar el aprendizaje «en el entorno laboral»
- movilizar recursos:
 - Incentivos por un rendimiento y logros extraordinarios (actualmente en aplicación)

Bélgica

Fuentes de información

- Sindicatos: FGTB-ABVV (Federación General del Trabajo de Bélgica), ACV-CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos) y CGSLB (Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica), miembros de la CES
- Organizaciones patronales: VBO-FEB (Federación de Empresas Belgas), miembro de UNICE; UNIZO (Unión de Empresarios Autónomos) y UCM (Unión de Pequeñas y Medianas Empresas), miembros de UEAPME

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Esta cuestión fue debatida en profundidad en la Conferencia nacional sobre empleo celebrada en octubre de 2003. En esta ocasión, entre los interlocutores sociales y el Gobierno federal se alcanzaron acuerdos relativos al fomento de profesiones caracterizadas por escasez de recursos humanos. Se espera que el refuerzo de las actividades formativas brinde una formación adecuada a 10 000 personas en 2004 y sirva de motivación económica para que los jóvenes se decidan a participar en los cursos.

2. En el ámbito sectorial

En la Conferencia nacional sobre empleo se solicitó a los sectores que, en colaboración con los servicios de colocación y teniendo en cuenta la situación de cada mercado laboral, sigan regularmente y de manera proactiva, el desarrollo de profesiones y habilidades, y que aumenten las medidas de formación específicas para puestos sensibles en empresas. En concreto, se cree que mediante la identificación y anticipación de necesidades a menudo se logra la convergencia de fondos y/o centros de formación sectoriales, así como de entidades públicas en el ámbito de la formación profesional continua, logrando así adaptar la oferta de formación profesional a las necesidades específicas del sector. Los centros de cualificaciones que cuentan con la implicación de los interlocutores sociales también juegan un papel importante.

Los sectores están negociando actualmente los convenios colectivos para que respondan a estas prioridades lo antes posible. Cabe recordar que durante el período del informe ya se han emprendido iniciativas. De los informes presentados por los sectores en marzo de 2004 se desprende que, en 2003, 44 946 cursos de formación sectorial versaban sobre una función fundamental de la empresa. Actualmente, se están actualizando estos datos.

A modo de ejemplo, entre las iniciativas cuyo fin era definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones, cabe mencionar las siguientes iniciativas llevadas a cabo por sectores:

- En 2003, los interlocutores sociales del sector de la banca impulsaron la iniciativa Compas (cualificaciones en el área de los seguros). Este instrumento ofrece orientación a los trabajadores del sector para determinar a qué cualificaciones se

- debería otorgar prioridad;
- En el sector textil, CEFRET, el centro bipartito del sector, realiza encuestas telefónicas y por escrito y visita empresas del sector, con el objetivo de brindar una orientación óptima sobre el contenido de los cursos de formación que se ofrecen en el sector.
 - En 2003, Cefora (Centro de formación de la Comisión paritaria nacional auxiliar para trabajadores) examinó la estructura de las profesiones en el sector mayorista. Para las empresas se trata de un instrumento práctico que permite describir de forma más precisa las vacantes y perfeccionar la política de formación interna.
3. En el ámbito empresarial

En algunos casos, el sector y las empresas colaboran estrechamente con el fin de definir los objetivos y los recursos necesarios para la formación de los trabajadores. Por ejemplo, en algunos convenios colectivos se contempla la obligación de las empresas de diseñar un plan de formación continua.

No obstante, por lo general estos planes se debaten y se trazan en el marco de un acuerdo entre la empresa y la delegación sindical (a menudo en el comité de empresa).

En algunas ocasiones se requiere que los interlocutores sociales del nivel sectorial aprueben el plan de formación continua. La formación puede ser impartida por fondos de formación o el centro de formación sectorial. El vínculo existente entre las empresas y el sector, principalmente a la hora de diseñar los planes de formación continua, permite a las empresas dar a conocer sus necesidades en materia formativa e influir sobre la oferta de servicios de formación continua, de forma que sean tenidas en cuenta sus necesidades reales.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

El acuerdo de cooperación firmado el 24 de julio de 2003, relativo a la validación de competencias en el área de la formación profesional continua, adoptado entre la Comunidad francesa, la Región de Valonia y la Comisión de la Comunidad francesa, así como el Decreto flamenco de 20 de abril de 2004, han creado el marco jurídico necesario para la puesta en práctica del proceso de validación.

2. En el ámbito sectorial

Se ha alentado a los sectores a validar los cursos de formación mediante el uso de sistemas de certificación sectoriales o «pasaportes de formación continua». Los interlocutores sociales participan en los trabajos, a partir de los cuales en breve se elaborarán las primeras listas de profesiones prioritarias, tanto en el norte como en el sur del país.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

En este campo, los procedimientos varían de un sector a otro. La información se puede suministrar en forma de folletos e informes o a través de un sitio web o mediante campañas informativas selectivas. Por lo general, están implicados sectores, centros y fondos de

formación, centros de cualificaciones o servicios de colocación regionales.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

1. En el ámbito nacional

Las obligaciones contraídas en virtud de los últimos acuerdos intersectoriales, ratificadas en la Conferencia nacional sobre empleo de octubre de 2003, deberían permitir incrementar el gasto total de las empresas en medidas de formación continua hasta finales de 2004 hasta alcanzar el 1,9 % de la masa salarial. Además de atenerse a esta obligación, se ha de mantener de manera paralela el gasto específico del 0,10 % destinado al empleo y/o la formación continua de los grupos vulnerables.

La evaluación de los recursos destinados a medidas de formación continua se verá optimizada mediante la creación de un nuevo indicador bajo el cual se agruparán principalmente el balance social, la encuesta sobre población activa y el informe sobre las actividades específicas en los sectores (seguimiento de la recomendación nº 16 del Consejo Nacional del Trabajo, CNT)⁴.

La Conferencia nacional sobre empleo estableció los nuevos objetivos en términos cuantitativos: los interlocutores sociales se comprometieron a garantizar que, hasta 2010, uno de cada dos trabajadores reciba formación profesional, y que todas las personas implicadas intensifiquen sus esfuerzos para lograr que anualmente se beneficien de las medidas de formación continua 60 000 trabajadores. Actualmente, todos los esfuerzos están dirigidos a la consecución de estos objetivos.

Por último, el servicio de colocación valón lleva desarrollando una red de centros de cualificaciones desde 1998. Estos centros están orientados a las actividades de un sector específico y por ese motivo se suelen ubicar en las proximidades de las empresas de dicho sector. Las medidas de formación continua ofrecidas responden a los últimos avances tecnológicos, y dichos centros colaboran con todos los agentes implicados: servicio de colocación, organizaciones sectoriales y comunidad educativa. En una serie de sectores también participan las universidades y los centros de investigación. Los centros de cualificaciones no solo ofrecen formación continua a los directivos del sector, sino también a personas que buscan empleo y a centros de enseñanza. En este sentido, logran conjugar con éxito la oferta de formación continua con las necesidades del mercado laboral. Estos centros también desempeñan un papel importante en el área de funciones críticas. Pueden suministrar información específica del sector y promocionar entre su grupo objetivo actividades profesionales en el área de las nuevas tecnologías. Los centros están interconectados gracias al servicio de colocación. Además, en Flandes la organización de los centros de cualificaciones corre a cuenta de la Oficina flamenca de colocación y formación (VDAB), que colabora estrechamente con los interlocutores sociales de cada sector.

En general, estos centros permiten a los diferentes agentes concentrar los recursos con vistas a la anticipación, supervisión y satisfacción de las necesidades en materia de

⁴ En junio de 2004, los interlocutores sociales y el Gobierno realizaron una primera evaluación del seguimiento de esta recomendación. De esta manera, se elaboraron unos sesenta informes que cubrían cerca del 75 % de los trabajadores, e ilustraban la implicación de los interlocutores sociales en los nuevos avances. En los próximos meses se espera la publicación de un nuevo informe, puesto que las negociaciones siguen actualmente en curso a nivel sectorial.

formación continua de las empresas de los diferentes sectores.

Estas entidades pueden hacer uso, por ejemplo, de los siguientes instrumentos: la recaudación de contribuciones adicionales en el ámbito sectorial (o el incremento de las existentes), previstas para la financiación de nuevas iniciativas en materia de formación continua a través del Fondo social belga o fondos de formación sectoriales, la reserva de un determinado porcentaje del horario laboral para planes de formación continua, o la aplicación de programas concretos de colocación y formación continua dirigidos a grupos objetivos en particular.

De los 60 sectores mencionados en el informe de marzo de 2004, 43 han desarrollado una oferta de formación continua para los trabajadores, 31 en el marco de la educación, 30 para personas en busca de empleo y veintisiete para empresas.

Sobre esta base, en 2003 participaron en medidas formativas de los diferentes sectores 254 208 trabajadores (con un promedio de 19 horas de formación), 11 314 personas en busca de empleo (con un promedio de 381 horas), 6 022 estudiantes registrados en un sistema de formación en alternancia y 32 947 alumnos de la educación secundaria a tiempo completo. Cabe anotar que en 44 946 cursos de formación se abordaba una función crítica dentro de la empresa.

Entre las numerosas actividades desarrolladas por sectores, cabe mencionar, a modo de ejemplo, las siguientes iniciativas:

- **Sector de la banca:** en el convenio colectivo se contempla el derecho de todos los trabajadores a recibir formación continua. En bancos de tamaño medio y pequeño, los trabajadores tienen derecho a dos días al año para tal fin. En grandes instituciones, este derecho se ve incrementado a tres días. Con el fin de fomentar y apoyar este plan, se ha creado la iniciativa elanplus (www.elanplus.be). Entre otras actividades, esta iniciativa permite participar gratuitamente en seminarios sobre diferentes temas relacionados con el sector de la banca.
- **Sector de limpieza:** en colaboración con asociaciones y centros alfabetizantes (lectura y escritura), los interlocutores sociales del sector han acordado la realización de cursos de formación gratuitos para trabajadores durante el horario laboral y sin que dichas horas se descuenten de la nómina. El objetivo es enseñar a leer y escribir a los trabajadores del sector sin que se sientan avergonzados por sus dificultades.
- **Para trabajadores a los efectos de la Comisión paritaria nacional auxiliar para trabajadores (CPNAE o CP 218):** en el convenio colectivo sectorial de 15 de mayo de 2003 se contempla el derecho a un mínimo de cuatro días para formación durante el período 2004-2005. La formación puede recibirse internamente en la empresa o externamente. Según lo convenido con la delegación sindical, la empresa puede implantar su propio plan de formación continua o adherirse al plan estándar del sector. Si la formación continua se realiza fuera del horario laboral, la empresa debe compensar al trabajador con el equivalente en horas libres. Si hasta que finalice el período cubierto por el convenio colectivo la empresa no ha concedido al trabajador los días de formación previstos en el mismo, le compensará con un día adicional de vacaciones remuneradas por cada día libre para formación que no haya disfrutado.

Cefora (Centro de formación de la Comisión paritaria nacional auxiliar para trabajadores) organiza el «check-up 45+». Se trata de una iniciativa voluntaria en la que pueden participar uno o varios trabajadores mayores de 45 años conjuntamente con el empresario y, en el marco de la cual, un asesor externo analiza las necesidades específicas del trabajador o trabajadores en materia de formación continua. En esta medida de formación continua el énfasis se deposita en la identificación de las cualificaciones y aptitudes de los trabajadores, con el fin de ofrecerles una formación continua que cubra las necesidades previsibles.

Cefora ha formado a 3 717 personas en busca de empleo, incluidas 714 personas del sector mayorista, en el que las vacantes son especialmente difíciles de cubrir. Casi cuatro de cada cinco participantes encontraron un empleo en seis meses y alrededor de la mitad ha firmado un contrato indefinido. En tres años, 312 estudiantes han firmado un contrato de aprendizaje en el sector industrial. En 2003, concluyeron su formación 55 aprendices y el 70 % de los mismos encontró un puesto de trabajo, por ejemplo, como encargado de almacén, empaquetador o vendedor en mostrador.

- **Sector de peluquería y belleza (CP 314):** establecimiento de un sistema de formación continua muy estructurado dentro del sector que pueda influir en la retribución pero no en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo. Esta formación continua sustituye a los cursos ofrecidos generalmente por las marcas de los productos específicos del sector. Creación de un pasaporte de cualificaciones para cada trabajador que no solo permita grabar los créditos de formación sino hacer un seguimiento de la evolución del trabajador. El sistema es administrado por el Fondo de seguridad del sector, que garantiza a los trabajadores una gratificación adicional de fin de año en base a las horas dedicadas a la formación continua. Los cursos de formación continua guardan una vinculación muy estrecha con las tareas que desempeñan los trabajadores (peluquería, cuidados de belleza o técnicas de comunicación) y pueden ser impartidos por formadores de reconocido prestigio. Los interesados pueden consultar los nombres del profesorado en un sitio web, tras introducir una contraseña (<http://www.coiffure.org/>). El sistema integra instituciones educativas y tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores del sector interesados en la formación.
- **Industria papelera:** casi el 95 % de las empresas ha ejercido sus derechos de giro sobre el fondo que se alimenta de las contribuciones de las empresas del sector. De esta manera, se han beneficiado de medidas de formación continua más de 2 500 trabajadores. El gasto de este sector en materia de formación continua ascendió al 2,62 % de la masa salarial en 2003.
- **Sector de la construcción:** en este sector el énfasis se deposita en el hecho de asistir a los nuevos trabajadores con escasa experiencia mediante tutores cualificados.

La duración de esta tutoría en términos de formación oscila entre un mes y seis meses. Tres mil tutores han empleado un promedio de dos horas diarias para asistir a los jóvenes que se inician en el sector. Paralelamente, los recursos del fondo de formación se han utilizado en diferentes tipos de medidas formativas.

1) Entre el fondo de formación sectorial y las empresas afiliadas se han firmado 350 contratos de tutoría; la asistencia en la empresa se completa con cursos de una o dos semanas de duración en un centro de formación.

- 2) Organización y financiación de formación en alternancia retribuida (dos años) para jóvenes de entre 16 y 25 años (1 400 contratos anuales); aquí se da una cofinanciación de la empresa en cuestión y el fondo de formación sectorial.
- 3) Medidas de alta cualificación organizadas por el fondo de formación sectorial en un centro aprobado de común acuerdo por el fondo y por las empresas (17 000 beneficiarios en el año 2003).
- 4) Colaboración intensa con centros de formación profesional y técnica mediante acuerdos de asociación.
- 5) Pago de subvenciones a las personas en busca de empleo y a los centros de formación en los casos de reciclaje profesional para ejercer dentro del sector de la construcción.

Todas estas acciones representan alrededor del 2,2 % de la masa salarial del ramo; este porcentaje no incluye todas las acciones llevadas a cabo por las distintas empresas.

- **Sector de seguros**: más de 3 400 personas empleadas en cuarenta empresas del sector participaron en medidas de formación continua, cuyos costes corrieron a cuenta del fondo de formación sectorial. Además, durante muchos años el sector se ha esforzado en desarrollar la contratación y la formación de los jóvenes en busca de empleo. En el marco del convenio de 2003-2004, el sector de seguros se comprometió a reclutar, durante un período de un año, a 150 jóvenes en busca de empleo y a ofrecerles formación adicional durante el horario laboral durante tres meses para, a continuación, ofrecerles un puesto en el sector. La comisión paritaria evalúa regularmente la ejecución de este plan. Por último, en virtud del convenio colectivo sectorial de 2003-2004, se garantiza un bono de formación de cuatro días al año (interna o externa) en el ámbito empresarial en los años 2003 y 2004. Este crédito se incrementó de tres a cuatro días cuando se selló el último convenio sectorial. Se trata de una «olla común», de modo que el reparto se efectúa en función de las necesidades reales de los trabajadores. En los comités de empresa se presenta anualmente un informe sobre este respecto.
- **Sector textil**: El fondo de formación sectorial, alimentado de las contribuciones de las empresas, reembolsa parcialmente los gastos en que han incurrido las empresas en materia de formación para sus empleados (los derechos de giro) dentro de los límites de sus contribuciones y sobre la base de un plan de formación.

En 2003, establecieron un plan de formación 368 empresas.

Asimismo, el fondo de formación del sector textil organizó y financió cursos de formación continua; en 2003, participaron en esta acción 142 empresas para formar a sus obreros (de las cuales, el 41 % era PYME) y 137 empresas para formar a sus técnicos y administrativos (de las cuales, el 39 % era PYME).

Se firmaron acuerdos de colaboración con la Oficina flamenca de colocación y formación (VDAB) y con empresas independientes, con vistas a ofrecer medidas de formación continua a los trabajadores del sector.

La federación patronal «Febeltex» dedicó un esfuerzo particular a divulgar información sobre la existencia de los diferentes instrumentos a través de diversos canales (circulares, mensajes de correo electrónico, prensa especializada), dirigiéndose especialmente a

empresas y también a otras organizaciones que pudiesen estar interesadas en estos cursos de formación continua.

- **Sector del acero:** la encuesta anual realizada en empresas, cuyos resultados son evaluados de forma paritaria por los interlocutores sociales del sector, revela que los obreros del sector dedicaron 588 790 horas a la formación continua, lo que representa el 2,7 % del total de horas trabajadas por esta categoría de trabajadores. El coste de los cursos de formación continua representa el 3 % de la masa salarial de estos trabajadores.

2. En el ámbito empresarial

Las empresas intervienen directamente en la movilización de recursos (pago de contribuciones, distribución de la jornada laboral, etc.). Cabe recordar que los convenios colectivos acordados en el ámbito empresarial pueden orientarse en un convenio sectorial y que, en caso de no existir un convenio colectivo sectorial, se aplicarían directamente las disposiciones especificadas de ámbito intersectorial (teniendo especialmente en cuenta las obligaciones con respecto a los grupos vulnerables).

Entre las iniciativas de empresas, destacamos:

- Una organización sindical ha desarrollado un kit de herramientas que incluye fichas prácticas para la negociación de planes de formación continua en empresas. Esta acción se basa en el principio de que debe garantizarse el derecho de todos los trabajadores a la formación permanente, tanto internamente en la empresa como externamente, mediante un plan de formación continua que debe ser concertado con los interlocutores sociales. A través de esta acción se materializan las medidas formativas para las que se prevé la contribución de las empresas del 0,10 % para grupos vulnerables, así como el compromiso de las empresas de emplear el 1,9 % de la masa salarial en fines de formación empresarial. Tres fichas se ciñen a los objetivos (0,10 %, formación en alternancia y plan de formación destinado a la recualificación profesional y la formación continua) y dos fichas abordan específicamente el plan de formación de la empresa.
- Una organización sindical ha desarrollado para su uso en el sector metalúrgico un código de formación continua interna basado en los siguientes derechos: derecho a formación profesional continua para acceder al empleo, mantener el puesto de trabajo, así como seguir evolucionando y formándose, derecho de todos los trabajadores (jóvenes o mayores, con escasa cualificación, mujeres, inmigrantes, temporeros, trabajadores precarios, etc.) a una formación continua justa, es decir, dentro del marco de las negociaciones colectivas, sin que implique una reducción de las retribuciones y apropiada en términos de contenido y metodología.
- De acuerdo con la Oficina flamenca de colocación y formación, UNIZO ha iniciado la ejecución del proyecto «Aprender neerlandés en el trabajo» en PYME. En el marco de este proyecto, las PYME pueden ofrecer dentro de la empresa cursos de neerlandés a los trabajadores que no hablen el idioma, con frecuencia extranjeros.

Chipre

Fuentes informativas

- Sindicatos: SEK (Confederación de Trabajadores de Chipre), miembro de la CES
- Organizaciones patronales: OEB (Federación de Empresas y Empresarios de Chipre), miembro de UNICE; CCCI (Cámara de Comercio e Industria de Chipre), miembro de UEAPME

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Como se mencionaba en el informe sobre Chipre del año pasado, las acciones para definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones en Chipre, siempre y cuando conciernen a la formación de adultos, es decir, el grupo objetivo de interés para las organizaciones patronales y de trabajadores, son llevadas a cabo principalmente por la Autoridad de Desarrollo de Recursos Humanos (HRDA). Asimismo, también interviene, si bien la incidencia es significativamente menor, el Centro de Productividad de Chipre (CPC).

La misión de la HRDA consiste en crear los requisitos necesarios para la formación y el desarrollo de recursos humanos planeados y sistemáticos en Chipre. Entre los principales objetivos estratégicos de la HRDA para el período 2004-2006 figuran:

- participación en la formulación de una estrategia nacional para promover el aprendizaje permanente;
- adaptación del sistema formativo a las necesidades del mercado laboral, mejorando la calidad y efectividad de las medidas de formación continua impartida;
- formulación de una política integrada y promoción del establecimiento y puesta en marcha gradual de un sistema de cualificaciones profesionales en Chipre;
- realización de estudios de investigación y encuestas.

Los interlocutores sociales de Chipre (organizaciones patronales y de trabajadores) están representados en el Consejo de Administración del HRDA, motivo por el cual intervienen en el proceso de decisión de esta Autoridad. La HRDA es una organización semiestatal y trabaja sobre una base tripartita.

Con el fin de definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones la HRDA lleva a cabo las siguientes acciones:

- Análisis de los cambios acaecidos en el mercado laboral mediante estudios de investigación que aborden asuntos de importancia estratégica y que examinen, en particular, el desarrollo de los recursos humanos y cuestiones de índole económica en general, así como cuestiones relativas a los sectores económicos y a las categorías profesionales. Asimismo, el énfasis recae en las previsiones de empleo. En mayo de 2005 se completó y publicó un estudio titulado «*Employment Forecasts in Cyprus 2005-2015*» [Previsiones de empleo en Chipre 2005-2015]. El estudio cubría 44 sectores de actividad económica y 27 profesiones. A este estudio cabe sumar dos estudios de previsiones publicados en 2005 a partir de la misma metodología, titulados «*Forecasts of Prospects of Employment in Higher Level Professions in Cyprus 2005-2015*» [Previsiones de las oportunidades de empleo

para puestos directivos en Chipre 2005-2015] para 144 profesiones y «*Forecasts of Prospects of Employment in Medium Level Professions in Cyprus 2005-2015*» [Previsiones de las oportunidades de empleo para puestos en el nivel directivo medio en Chipre 2005-2015] para 90 profesiones.

- Investigaciones anuales en las que participen los interlocutores sociales para definir las necesidades de cualificaciones. Asimismo, en 2005 se realizó un estudio de este tipo.
- Elaboración de un documento anual (en consulta con los interlocutores sociales) que contenga los temas prioritarios para los planes de formación continua interempresariales. En 2005 ya se elaboró un documento de este tipo.
- La realización de estudios de recursos humanos que se centren en las características de grupos concretos, como son los empleados, los desempleados, las personas económicamente inactivas, mujeres, etc. También en 2005 se efectuaron estudios de este tipo. Además, la puesta en práctica de regímenes (cofinanciados por el Fondo Social Europeo) para que, mediante asesoramiento personalizado, los grupos menos favorecidos, como los desempleados, la población femenina inactiva y los alumnos que abandonan prematuramente la escuela, adquieran competencias básicas.

Las acciones de la HRDA anteriormente mencionadas permiten a todos los actores prever las necesidades y encauzar los recursos en las direcciones correctas.

Actualmente, la HRDA está llevando a cabo por primera vez en Chipre una encuesta para la evaluación posterior de la efectividad y la eficiencia de sus planes de formación continua durante el período 1998-2004. Hasta ahora, ningún organismo de formación continua chipriota ha estimado de forma adecuada el efecto de las acciones formativas. Existen algunos indicadores, aunque no son precisos; no se han efectuado mediciones específicas. Por regla general, los interlocutores sociales evalúan los cursos de formación continua que ellos mismos ofertan (mediante cuestionarios de evaluación especiales); se solicita a los participantes que valoren los efectos esperados de la formación en sus empresas. No obstante, no se miden/evalúan los efectos reales.

El Centro de Productividad de Chipre (CPC) es un departamento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya labor consiste en ayudar a las organizaciones privadas y públicas a utilizar los recursos humanos y de capital de la mejor manera posible, y que persigue el objetivo de incrementar la productividad.

A pesar de que el CPC es una organización gubernamental, se le ha asignado la responsabilidad del sistema de aprendizaje. Anteriormente, la entidad competente del sistema de aprendizaje, regulado por un consejo tripartito, era la Oficina de Empleo. Se espera que a partir de esta reforma el sistema se vea mejorado/beneficiado y que la educación y la formación profesional en enseñanza secundaria reciban nuevos impulsos, dado que el CPC cuenta con más personal y dispone de conocimientos especializados más amplios. La HRDA financia las actividades del sistema. El CPC ha asumido ahora la labor de definir las necesidades de competencias y cualificaciones con respecto al sistema de aprendizaje, de forma que este último se ha visto mejorado y afianzado. Asimismo, el CPC evaluará los efectos del sistema en la economía.

Además, los interlocutores sociales realizan encuestas entre sus miembros para definir sus necesidades formativas, de forma que se puedan disponer las medias necesarias para ofrecerles formación a medida. Asimismo, estas encuestas se llevaron a cabo durante el período 2002-2005.

2. En el ámbito sectorial

En esta área se incluyen mayoritariamente las medidas pertinentes llevadas a cabo por la HRDA, que, como se indica anteriormente, tienen por objeto investigaciones/análisis sectoriales.

Además, una serie de asociaciones sectoriales, como por ejemplo, la Asociación de Agentes de Viajes de Chipre, la Asociación de Hotelería de Chipre, la Asociación de Bancos Comerciales, la Cámara de Contables Públicos de Chipre, la Federación Chipriota de Mujeres Empresarias, realizan encuestas e investigaciones entre sus afiliados de forma regular para definir sus necesidades de formación continua, competencias y cualificaciones.

3. En el ámbito empresarial

Los principales bancos y las empresas contables/auditoras chipriotas supervisan continuamente, a través de los departamentos competentes, las necesidades de formación continua/cualificaciones de su personal, a la luz de los cambios producidos en las áreas de banca/servicios financieros/contabilidad y auditoría/asesoramiento fiscal, y ofrecen al personal sistemáticamente las medidas de formación continua necesarias.

Asimismo, cada vez más empresas, en especial las grandes empresas y en menor medida las PYME, intentan identificar activamente las necesidades de competencias y cualificaciones y ofrecer a sus trabajadores medidas de formación continua con el fin de incrementar sus competencias. Esto a la postre redundará, a su vez, en un aumento de la productividad y en la plena explotación de las capacidades mejoradas del personal.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

La HRDA es responsable (por ley) de promover y establecer gradualmente un sistema de cualificaciones profesionales. Más concretamente, la ley pertinente establece de manera unívoca la facultad y la competencia de la HRDA para «definir estándares sobre las cualificaciones profesionales para todas las categorías de trabajadores, llevar a cabo la evaluación y expedir los diplomas relevantes en los que se certifiquen las cualificaciones profesionales».

Uno de los objetivos estratégicos de la HRDA para el período 2004-2006, que se enmarca dentro de los objetivos estratégicos de Chipre, engloba la evaluación de los resultados de un estudio de viabilidad especial, la formulación de una política integrada y la promoción y el establecimiento gradual de un sistema de cualificaciones profesionales en Chipre en colaboración con todas las agencias competentes.

El estudio de viabilidad fue realizado en 2004; se creó un comité de supervisión en el que

participaron todos los interlocutores sociales. En 2005, la HRDA estableció el marco general del sistema de cualificaciones profesionales en Chipre. Actualmente, está en marcha un proceso consultivo con el Gobierno para fijar el marco de aplicación. A este respecto, el apoyo de los interlocutores sociales representados en el Consejo de Administración es total. En breve, todos los interlocutores sociales, que ya cuentan con representación en el Consejo de Administración de la HRDA, estarán implicados en el proceso consultivo sobre el procedimiento relativo al Marco Europeo de Cualificaciones, que se desarrolla paralelamente.

Asimismo, la Cámara de Comercio e Industria de Chipre (CCCI) está aplicando un programa en Chipre (el único de este tipo puesto en práctica por una organización chipriota) a través del cual se certifica la competencia en varias áreas de informática (por ejemplo, procesamiento de textos en Word, hojas de cálculo, bases de datos, presentaciones, etc.) mediante exámenes especializados internos.

La repercusión de las acciones anteriormente mencionadas ha sido muy positiva de cara al establecimiento del marco adecuado. El impacto del sistema de cualificaciones profesionales se evaluará cuando se haya implantado dicho sistema. El programa de certificación de la Cámara ha surtido un efecto extremadamente positivo en las empresas chipriotas, según la evaluación llevada a cabo por la CCCI.

2. En el ámbito sectorial

Dos buenos ejemplos para el reconocimiento y la validación de competencias y cualificaciones proceden del sector de la banca y de auditoría y contabilidad.

La Asociación Chipriota de Bancos Comerciales, de acuerdo con la Unión de Trabajadores de la Banca de Chipre, reconoce las cualificaciones otorgadas por el *Chartered Institute of Bankers* de Inglaterra y Gales y el *American Institute of Bankers*.

Asimismo, reconoce el certificado «Créditos documentarios» otorgado por la Cámara de Comercio Internacional. Este reconocimiento implica aumento del sueldo y posibilidades de promoción profesional.

De manera similar, la Cámara de Contables Públicos de Chipre y las empresas contables/auditoras afiliadas reconocen las cualificaciones otorgadas por el *Institute of Chartered and Certified Accountants* del Reino Unido y el *Institute of Certified Public Accountants* de Estados Unidos.

Esto ha propiciado un incremento considerable en el número de los participantes en estos programas, con todos los beneficios que ello implica.

Asimismo, las principales empresas y organizaciones chipriotas reconocen para fines de empleo los diplomas expedidos por la Cámara de Comercio e Industria de Chipre en los que se certifica la competencia informática.

3. En el ámbito empresarial

Los ejemplos de buenas prácticas proceden de nuevo del sector de la banca y de auditoría y contabilidad. Tanto los sectores en su conjunto como las distintas entidades bancarias y empresas de contabilidad/auditoras reconocen las cualificaciones mencionadas en el anterior apartado «En el ámbito sectorial». La mayoría de las entidades bancarias y empresas de

contabilidad participan en los programas de los diferentes institutos arriba mencionados, ampliando así sus cualificaciones; al mismo tiempo crean valor añadido para los bancos y empresas de contabilidad y la suma de los sectores correspondientes.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales, por su representación en el Consejo de Administración de la HRDA, participan en las actividades relevantes de ésta.

La HRDA ha elaborado una página web con información y consejos sobre las oportunidades de formación. En esta página la HRDA muestra, asimismo, los estudios de investigación sobre el mercado laboral, que incluyen las previsiones de empleo a medio y largo plazo hasta 2015. La HRDA presenta los resultados de este tipo de estudios e información sobre los programas que ofrece y las opciones existentes a los padres, los estudiantes de secundaria y los jóvenes graduados en secundaria que estén prestando servicio en la Guardia Nacional. Además, la HRDA, a través del Programa de Servicios de Asesoramiento aspira a lograr un incremento de la productividad y una mejora de la competitividad de las empresas gracias al desarrollo y mejor aprovechamiento de los recursos humanos. Este programa ayuda a las empresas a identificar las necesidades de formación y desarrollo de su personal y a elaborar/poner en práctica un plan de formación continua.

Los informes anuales muestran un mayor índice de participación en los diferentes planes de formación continua, orientados a casi todas las profesiones y todos los niveles de cualificaciones profesionales.

Además, los interlocutores sociales informan y orientan a sus miembros de forma regular sobre las oportunidades de formación continua existentes en Chipre.

2. En el ámbito sectorial

Las asociaciones sectoriales arriba mencionadas ofrecen a sus afiliados información relevante y servicios de orientación.

En particular, la Cámara de Contables Públicos de Chipre ha introducido el sistema de formación profesional continua. En su calidad de asociación, hace un seguimiento de cualquier cambio específico en la profesión y brindan soporte a las medidas de formación continua. Además, la Cámara también publica la revista trimestral «*Accountancy Cyprus*» [Contabilidad en Chipre], que se distribuye entre todas las empresas de auditoría y contabilidad importantes.

3. En el ámbito empresarial

Varias grandes empresas brindan información y orientación a su personal. Entre ellas cabe citar entidades bancarias líderes, empresas de contabilidad, empresas de TI, instituciones de formación y empresas del sector privado de las áreas de la salud y el bienestar social (el sector público cuenta con sus propios sistemas internos para brindar orientación y apoyo a su personal).

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

1. En el ámbito nacional

Las actividades del HRDA estuvieron financiadas por medio del Fondo para el Desarrollo de Recursos Humanos, alimentado de las contribuciones de las empresas, **que debían aportar el 0,1 % de la masa salarial**. Los fondos se emplean principalmente en la promoción de la formación profesional inicial y la formación profesional continua para empleados, así como en otras actividades de desarrollo. En el año 2003, el gasto total de la HRDA ascendió a 5,3 millones de CYP (9,1 millones de EUR), de las cuales 4,8 millones de CYP (8,3 millones de EUR) se destinaron a actividades formativas. Estas contribuciones han tenido una repercusión destacada en la anticipación de competencias y la satisfacción de las necesidades de formación.

Una nueva forma de financiación consiste en la cofinanciación de las medidas de educación y formación profesional con el ESF, como se formula en el documento único de programación para el objetivo 3 relativo a recursos humanos para 2004-2006. En lo concerniente a la formación, la HRDA ha desarrollado y puesto en marcha tres programas nuevos, cofinanciados por el Fondo Social Europeo (50-50 %). Estos programas tienen por objeto promover la formación y la empleabilidad de los jóvenes que abandonan prematuramente la educación secundaria, los desempleados, la población inactiva y las mujeres. El impacto de estos programas se evaluará más adelante.

Se estima que las empresas del sector privado, además de la contribución abonada a la HRDA, emplean otro 1-1,5 % de la masa salarial en medidas de formación continua para su personal.

Finalmente, el Gobierno como empleador financia la formación inicial y continua de los funcionarios y los agentes públicos. Se estima que en 2003 se destinaron 0,5 millones de CYP (0,87 millones de EUR) a esta labor.

2. En el ámbito sectorial

En Chipre, los recursos en su mayoría no se movilizan a nivel sectorial, sino, como ya se ha mencionado, en el ámbito nacional mediante las contribuciones a la HRDA.

No obstante, cabe apuntar que se estima que las empresas del sector privado invierten entre el 1 y el 1,5 % de la masa salarial (además de la contribución a la HRDA) en medidas de formación para su personal, mientras que el Gobierno, en su calidad de empleador, financia asimismo la formación inicial y continua de los funcionarios y agentes públicos. Se estima que en 2003 se destinaron 0,5 millones de CYP (0,87 millones de EUR) a esta labor. Asimismo, los grandes bancos comerciales y las empresas de contabilidad/auditoras invierten sistemáticamente una parte de su presupuesto en la formación inicial y continua de sus empleados.

3. En el ámbito empresarial

Como ya se ha mencionado, los grandes bancos comerciales y las empresas de contabilidad/auditoras invierten sistemáticamente una parte de su presupuesto en la formación inicial y continua de sus empleados.

República Checa

Fuentes de información

- Sindicatos: CMKOS (Confederación de Sindicatos Checo-Moravos), miembro de la CES
- Organizaciones patronales: SPCR (Confederación de la Industria de la República Checa), miembro de UNICE; Unión Patronal de la República Checa, miembro del CEEP

El desarrollo de un enfoque eficiente y sostenible de aprendizaje permanente sigue siendo una de las prioridades más importantes para los interlocutores sociales checos.

A pesar de que el Ministerio de Educación de la República Checa ya ha realizado ciertos esfuerzos en este sentido, aún no se ha resuelto el problema de base, que es la creación de un amplio marco legislativo para la formación continua y su interconexión con la educación inicial. Esta circunstancia, que influye en la situación a todos los niveles, queda ampliamente reflejada en el presente informe.

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

En el año 2003 se creó en la República Checa el Consejo Gubernamental para el Desarrollo de Recursos Humanos. El principal objetivo del Consejo es perfilar la estrategia de desarrollo de recursos humanos y garantizar su ejecución. La estrategia debe tratar los siguientes puntos: proponer y aplicar modificaciones en el área de la legislación sobre la empleabilidad de trabajadores, las competencias relevantes de cara al mercado laboral y las aptitudes de los estudiantes que completan el ciclo obligatorio de educación y su estructura, así como completar y ampliar las cualificaciones del resto de la población.

Los representantes de los interlocutores sociales expresaron su deseo de que la estrategia fuera acompañada de un programa de aplicación concreto. Esta propuesta fue aprobada por el Gobierno checo. El programa de aplicación será trazado próximamente.

Los interlocutores sociales checos colaboraron en la elaboración de la nueva «Ley escolar» y de la Ley de los pedagogos empleados y en la redacción de 21 disposiciones de desarrollo de las citadas leyes, poniendo especial énfasis en una formulación más precisa de las disposiciones sobre formación de ámbito regional.

Recientemente han influido positivamente en el desarrollo de recursos humanos las siguientes medidas legislativas concretas: iniciar el proceso de la «Ley de formación continua», cuyo proyecto se basa en el acuerdo de los interlocutores sociales adaptado en abril de 2005 a la «Ley sobre la validación y certificación de los resultados en el ámbito de la formación continua»; enmendar las leyes del mercado laboral, con el fin de incrementar las oportunidades de empleo de los jóvenes que abandonan prematuramente la escuela y de desempleados con dificultades para encontrar trabajo; emprender modificaciones en la nueva legislación laboral, con vistas a motivar a las empresas para que ofrezcan formación

continúa a sus trabajadores; por último, iniciar las enmiendas a la Ley sobre el impuesto de la renta. No obstante, la mencionada ley engloba solo una parte del aprendizaje permanente. Por este motivo, los interlocutores sociales han solicitado que, a continuación, se redacte una ley en la que el aprendizaje permanente quede ampliamente recogido.

A los interlocutores sociales se les brinda la oportunidad de participar en la elaboración de las iniciativas y los proyectos legislativos de los diferentes ministerios que afecten a la formación inicial y continua, en especial en el marco del ya mencionado Consejo Gubernamental para el Desarrollo de Recursos Humanos y del grupo de trabajo para la educación y el desarrollo de los recursos humanos, que es parte indisoluble del Consejo de Acuerdo Económico y Social de la República Checa.

Los interlocutores sociales han aportado contribuciones concretas a la aplicación legislativa en las siguientes áreas: participaron en los grupos de trabajo sectoriales, que desarrollan su labor bajo los auspicios del Instituto Nacional de Formación Profesional, el cual es, a su vez, una de las unidades organizativas del Ministerio de Educación. Veinticinco de estos grupos de trabajo supervisan la formulación de los requisitos de cualificaciones específicos para el acceso a una profesión o el desarrollo de la carrera profesional, participan en la definición de perfiles profesionales y verifican que la coherencia entre los requisitos de cualificaciones y los planes de estudios y de formación propuestos esté garantizada. Mediante la participación en la definición de planes de estudios marco y la conclusión de los llamados «Sistemas integrados de perfiles profesionales estandarizados», los interlocutores sociales de ámbito nacional contribuyen a asegurar que el perfil y la formación de los jóvenes graduados en una determinada escuela se correspondan con las necesidades de las empresas y que se mejore la empleabilidad.

2. En el ámbito sectorial

Los interlocutores sociales realizan un seguimiento a nivel sectorial del desarrollo del empleo en los diferentes sectores, y recaban información sobre las profesiones demandadas y no demandadas y sobre los requisitos de cualificaciones y competencias.

Teniendo en cuenta que las necesidades en cuanto a las profesiones demandadas varían de una región a otra, persisten los esfuerzos con vistas a la creación de consejos regionales para el desarrollo de recursos humanos en los que participen los interlocutores sociales. Entre otras funciones, éstos deberían conjugar la estructura escolar de una determinada región con las necesidades de las empresas en relación con las diferentes profesiones y favorecer los contactos entre los centros de enseñanza y los empleadores.

3. En el ámbito empresarial

Para las empresas que valoren el poder disponer de un número suficiente de trabajadores con las cualificaciones necesarias resulta determinante definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones en el ámbito empresarial.

Entre las principales actividades se incluyen: realizar regularmente encuestas sobre la evolución de la plantilla en la empresa y sobre las expectativas en cuanto a modificaciones en los planes de producción que influyan en la estructura de empleo. Los interlocutores sociales en el ámbito empresarial examinan los planes de formación continua y las medidas previstas en los mismos para los diferentes grupos de trabajadores: jóvenes graduados, trabajadores de mayor edad, directivos jóvenes de alto potencial, etc. En caso de que sea

necesario llevar a cabo una reestructuración de la plantilla de una empresa, los interlocutores sociales no se ocupan únicamente de las indemnizaciones para el personal excedentario, sino también de ofrecer programas de reciclaje a los trabajadores que tengan la oportunidad de conservar su puesto de trabajo si mejoran sus cualificaciones.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales participan, entre otras cuestiones, en la elaboración de los proyectos de leyes sobre los requisitos relativos a los perfiles de los trabajadores y hacen valer sus opiniones basándose en su experiencia práctica. La presente Ley sobre la validación y certificación de los resultados de la formación continua se corresponde con las necesidades y los intereses del mercado laboral.

La validación y certificación de las competencias y cualificaciones relevantes para el mercado laboral es fundamentalmente responsabilidad de los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con la empresa Trexima s.r.o. Esta empresa colabora desde hace más de cinco años con un gran número de expertos en la práctica y desarrolla el llamado «sistema integrado de profesiones estandarizadas». El sistema se encuentra en la fase final y se está sometiendo a una verificación por parte de los Servicios Públicos de Empleo. En el proceso de desarrollo del sistema se analizaron los perfiles de cualificación de más de 1 600 profesiones de manera que fuera posible comparar los puestos vacantes y la mano de obra disponible.

La conclusión del sistema en toda su integridad y su capacidad de funcionamiento dependen del proceso de evaluación y comprobación. En este contexto, también resulta determinante la puesta en marcha del proyecto EUROPASS en la República Checa. El Instituto Nacional de Formación Profesional ha sido designado como la autoridad responsable.

La Confederación de la Industria de la República Checa organizó dos seminarios, cuyo eje temático versaba sobre el mundo empresarial y en los que participaron un nutrido número de expertos de este sector. Los representantes de 20 asociaciones escolares (miembros de la Unión Patronal de la República Checa) y los delegados de algunas patronales colaboran en «comités de validación» nacionales. Su labor consiste principalmente en evaluar las propuestas de planes de estudios escolares y velar por que se correspondan con los planes de estudios marco a escala nacional y –como no podía ser de otra manera– con las necesidades reales del mercado laboral checo. Los interlocutores sociales son miembros del grupo director que está preparando el proyecto EUROPASS en la República Checa y coopera en la propuesta relativa al Marco Europeo de Cualificaciones.

Las patronales y la Confederación de Sindicatos Checo-Moravos, así como otras asociaciones del sector y sindicatos disponen de institutos propios o de sistemas de educación y formación que también se utilizan para estos propósitos.

2. En el ámbito empresarial

Las actividades dependen del tamaño y de las posibilidades económicas de la empresa. En empresas de gran tamaño, la evaluación de las competencias y cualificaciones de los

trabajadores forma parte de la política de recursos humanos de la empresa. La política de formación de la empresa no solo concierne a la formación inicial y continua en sí, sino que también contempla la supervisión de otras medidas de formación de los trabajadores para determinar si están certificadas y reconocidas y contribuyen a mejorar las cualificaciones de los trabajadores de cara al mercado laboral. La situación es más difícil en pequeñas y medianas empresas en las que, en numerosas ocasiones, se carece de sistemas de gestión de personal y desarrollo de recursos humanos y no se efectúa la validación de competencias y cualificaciones.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

1. En el ámbito nacional

El Estado sigue siendo el principal proveedor de medidas de apoyo, orientación e información en los ámbitos de desarrollo de recursos humanos, educación y formación y empleabilidad. A este respecto, el papel más importante es el desempeñado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes regiones de la República Checa y el Ministerio de Educación, Deporte y Juventud.

Los interlocutores sociales hacen uso de este sistema tanto mediante la participación de sus representantes en los órganos consultivos de los Servicios Públicos de Empleo como mediante sus propios instrumentos de asesoramiento en el marco de las estructuras regionales.

En las escuelas de educación básica, los planes de estudios ya ofrecen desde hace varios años ayuda orientativa para elegir una profesión. Su principal propósito es motivar a los alumnos para que encaminen sus siguientes pasos formativos hacia una profesión adecuada a sus capacidades para la cual exista demanda en su región.

2. En el ámbito sectorial

Los interlocutores sociales participan en programas de reestructuración del sector (por ejemplo, industria del acero, sector energético, etc.)

3. En el ámbito empresarial

La información y la orientación forman parte del diálogo social y de la cultura empresarial.

No obstante, en el futuro, los interlocutores sociales deberán intensificar sus esfuerzos en cuanto al suministro de información y la oferta de orientación.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

Dado que apenas cabe esperar que las empresas se hagan cargo en solitario de la financiación de la formación continua, se siguen analizando otras posibilidades para el desarrollo de un nuevo sistema de financiación de la formación profesional continua, por el que se repartiría la carga financiera entre la empresa, el trabajador y el Estado.

Para ello deviene necesario:

- a) crear, adoptar y aplicar un programa de aprendizaje permanente que motive a

- todos los participantes (centros de enseñanza, empresas, trabajadores y sindicatos);
- b) motivar a las empresas mediante la posibilidad de aplicar regímenes preferenciales (primas fiscales, posibilidad retroactiva de deducción fiscal de la inversión, imputación de los gastos en programas certificados en el marco de la declaración fiscal);
 - c) prosecución del debate sobre la creación de un fondo educativo constituido a partir de aportaciones equivalentes a un determinado porcentaje de la masa salarial dentro del Consejo de Acuerdo Económico y Social de la República Checa. Las normas para su establecimiento y funcionamiento deberán especificarse en una nueva legislación;
 - d) motivar a los trabajadores a cofinanciar su propia educación y formación ofreciendo la posibilidad de deducir los gastos de formación de la base imponible (como por ejemplo en el caso de los instrumentos de fomento a los préstamos hipotecarios);
 - e) motivar asimismo a los trabajadores para que conciban el aprendizaje permanente, en el marco de un enfoque activo, como una base indispensable para garantizar una mayor flexibilidad y una amplia versatilidad en el trabajo.

A modo de conclusión, cabe señalar que todo lo concerniente a los estímulos financieros para empleadores y empleados es un asunto de naturaleza compleja. No obstante, la creación de un fondo de formación independiente administrado por un sistema bipartito o tripartito pasa por que se reduzca la contribución de las empresas en la política de empleo. Si este sistema significase únicamente una mayor carga tributaria, esta solución sería en general inaceptable para las empresas. Lo más factible sería permitir la deducción de los gastos en que incurran los trabajadores para su propia educación y formación en el marco de la declaración de renta.

Dinamarca

Fuentes de información

- Sindicatos: LO (Confederación de Sindicatos Danesa), FTF (Confederación Danesa de Trabajadores Asalariados y Funcionarios), AC (Confederación Danesa de Profesiones Académicas), KTO (Asociación de las Organizaciones de Funcionarios y Empleados Municipales), miembros de la CES, y Ledernes Hovedorganisation (Asociación Danesa de Gerentes y Ejecutivos), miembro de CEC
- Organizaciones patronales: DA (Confederación Patronal Danesa), miembro de UNICE; KL (Asociación de Autoridades Municipales de Dinamarca), Amtsrådsforeningen (Comité de las Regiones Danesas), y Persona Iestyrelsen (Organización de Empleadores Estatales), miembros del CEEP

En el modelo danés, los interlocutores sociales desarrollan soluciones en común para afrontar los nuevos desafíos en la educación y la formación. Además, un gran número de organismos y consejos, fundados especialmente para atender los diferentes sectores de la educación y la formación, asumen en común con los diferentes niveles estatales los desafíos en este ámbito.

Asimismo, en colaboración con las autoridades públicas nacionales, estos retos son abordados especialmente en el marco del Consejo de Educación y Formación Profesional y el Consejo de Educación y Formación Profesional de Adultos. En el ámbito sectorial, se ha creado un gran número de organismos y consejos con el propósito de que se hagan cargo de los diferentes sectores de la educación y la formación. El hecho de que los interlocutores sociales vengan colaborando en estas instituciones bipartitas o tripartitas de ámbito sectorial desde hace años les permite identificar fácilmente los retos, de forma que puedan desarrollar soluciones en común para afrontar los nuevos desafíos en el área de la educación y la formación.

El modelo danés cuenta, asimismo, con una larga experiencia de cooperación a nivel empresarial en la búsqueda de soluciones para el desarrollo de competencias, motivo por el cual con frecuencia ofrece una base sólida para entablar una colaboración estrecha con las instituciones educativas locales o regionales.

En otoño de 2004, el Gobierno danés y los interlocutores sociales crearon un comité que, hasta finales de 2005, ha de llevar a cabo una revisión exhaustiva de la actual oferta de educación de adultos y formación profesional continua. El Primer Ministro danés invitó a los interlocutores sociales a mantener una serie de conversaciones para abordar las posibilidades de mejorar las competencias de los trabajadores daneses en respuesta a los efectos de la globalización. Todos los interlocutores sociales responsables de la redacción del presente informe participaron en este comité.

El modelo danés se ha guiado durante años por unas determinadas estructuras, que se verán reflejadas en la redacción del informe de evaluación, es decir, el informe se dividirá en los diferentes sectores del mercado laboral: sector estatal, sector público local y regional, y sector privado.

1. Sector estatal

La política relativa al personal y los directivos del sector público se publicó en el año 2003⁵. Esta política consideró esenciales las competencias de los trabajadores, dado que los trabajadores formados y cualificados juegan un papel primordial en la provisión de servicios a ciudadanos y empresas. Según esta misma política, en las instituciones del sector estatal las competencias deben someterse continuamente a un proceso de mejora tanto estratégico como sistemático. Estratégico en el sentido de que es necesario adoptar una estrategia para el desarrollo de competencias en base a objetivos y tareas de la institución; y sistemático en el sentido de aplicar instrumentos, como por ejemplo, planes de desarrollo personalizados. Mediante el uso de una amplia gama de métodos para el desarrollo de competencias –desde la creación de condiciones marco adecuadas para el aprendizaje en el entorno de trabajo diario hasta ampliar las medidas de formación continua suplementarias– debe garantizarse que los trabajadores del sector público tengan una oportunidad real de ver cumplidas las exigencias en materia de formación continua. Al mismo tiempo, una de las aspiraciones permanentes del sector estatal es ser capaz de atraer a los trabajadores mejor capacitados para desempeñar una determinada labor, ofreciéndoles posibilidades de desarrollo atractivas y personalizadas.

Además de los esfuerzos dirigidos para abrazar el cambio y apoyar el desarrollo continuado en los diferentes puestos de trabajo, en el marco de un plan de acción, de aplicación entre 2004 y 2005, se lanzó una serie de iniciativas específicas⁶. El propósito de estas iniciativas es suministrar a las diferentes instituciones del sector estatal herramientas útiles para trabajar estratégicamente en el desarrollo de las competencias y aptitudes de su personal, en consonancia con las tareas específicas y objetivos de la institución. Entre las iniciativas específicas, cabe mencionar las siguientes:

- introducción de varias medidas para promover la movilidad, con vistas al desarrollo y la consolidación de las competencias de los trabajadores del sector estatal;
- elaboración de propuestas innovadoras que permitan a las instituciones estatales ofrecer a su personal orientación selectiva sobre la carrera profesional;
- elaboración de programas de desarrollo y otras iniciativas para nuevos y futuros directivos;
- creación de cursos de formación específicos para gestores de proyectos y asesores de personal; y
- uso de diferentes medidas para identificar y desarrollar el talento profesional e individual de los trabajadores del sector público.

Los interlocutores sociales consideran que la integración del desarrollo de competencias en su jornada laboral diaria constituye una labor muy importante y una responsabilidad común. En 2004, la evaluación del «paquete de competencias» (parte del convenio colectivo de 2002) puso de manifiesto que, en general, está garantizado el desarrollo de las competencias de los trabajadores y que a este respecto se han alcanzado importantes progresos en los diferentes puestos de trabajo. Por este motivo, en varios puestos de trabajo se intensificó el desarrollo de competencias estratégico y sistemático, y en casi todos los puestos de trabajo estatales se mantienen entrevistas sobre el desarrollo del trabajador, en el transcurso de las cuales se deja constancia por escrito de los objetivos de desarrollo personales. Además, más del 50 % de los trabajadores declaró que había recibido ayuda para identificar las necesidades de desarrollo y formación continua durante los dos últimos

⁵ La política sobre personal y directivos está disponible en inglés en el siguiente sitio web: www.perst.dk.

⁶ El plan de acción está disponible en inglés en el siguiente sitio web: www.perst.dk.

años. Las ambiciones personales de los trabajadores y sus deseos, así como las nuevas exigencias externas constituyen importantes fuentes de motivación para el desarrollo de competencias. Cerca de la mitad de los empleados del sector estatal informa de la existencia de obstáculos en la senda del desarrollo de competencias, en la mayoría de los casos se trata de escasez de recursos económicos y/o falta de tiempo.

A resultas de las negociaciones colectivas de 2005, los interlocutores sociales decidieron continuar aunando esfuerzos para potenciar el desarrollo de competencias en el sector estatal, lo cual supuso renovar el convenio colectivo sobre desarrollo de competencias estratégico y sistemático. En él se destacó que los comités asesores conjuntos desempeñan un papel central en cuanto al establecimiento de directrices relativas a la estrategia de desarrollo de competencias en los diferentes puestos de trabajo. El Centro para el Desarrollo de Recursos Humanos y Gestión de Calidad, creado a raíz de las negociaciones colectivas de 1999⁷, seguirá desempeñando su labor y, de esta manera, contribuirá a alcanzar soluciones innovadoras en el ámbito de la mejora continuada de las competencias y las medidas de aseguramiento de la calidad en las instituciones del sector estatal. Los interlocutores sociales acordaron, asimismo, dedicar una especial atención al incremento de las competencias entre trabajadores de mayor edad, por ejemplo, mediante la puesta en marcha de un proyecto para aclarar las posibilidades de promoción profesional. Además, se tendrá especialmente en cuenta el desarrollo de competencias de los trabajadores menos cualificados, con el fin de satisfacer sus necesidades en cuanto al desarrollo de aptitudes generales, técnicas y profesionales y con ello apuntalar su posición en caso de que se produzca un cambio en la organización de la empresa o se introduzcan nuevas tareas.

Se ha alcanzado un acuerdo especial por el que se establece la creación de puestos de trabajo específicos por un período máximo de un año para minorías étnicas. Dicho acuerdo pretende promover la integración de estas minorías mejorando su motivación, su base educativa y sus perspectivas con respecto a un futuro puesto de trabajo. Por término medio, debe destinarse el 20 % del horario laboral a medidas educativas y/o formativas. Resulta obligatorio elaborar un plan para estas actividades, que debe estar listo en el momento en que se inicie el período de contratación. Los comités asesores conjuntos debaten sobre las directrices y principios de la educación y la educación en los diferentes puestos de trabajo, y la autoridad pública empleadora y el representante sindical deciden en común sobre la ocupación de las vacantes. Además, se ha fijado como objetivo que hasta 2007 se incremente el número de los puestos de aprendizaje en el sector estatal en un 25 % (de 1 300 a 1 600).

Los interlocutores sociales planean realizar una evaluación de los elementos e iniciativas acordados en 2005 en el ámbito del desarrollo de competencias antes de que expire el presente convenio.

2. Sector público local y regional

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

Como ya se hizo constar en los informes de años anteriores, el sector público local y regional reconoció de manera precoz a principios de 2002 la necesidad de fortalecer las competencias

⁷ En el sitio web www.sckk.dk se ofrece información detallada sobre el Centro en inglés.

y cualificaciones en el sector local y regional. Esta observación quedó recogida en el convenio colectivo alcanzado por los interlocutores sociales independientes.

El convenio colectivo establece un marco para los interlocutores sociales locales y regionales y les alienta a completar el mismo mediante acuerdos locales en el ámbito empresarial basados en las necesidades específicas en el puesto de trabajo.

El convenio recomienda que a cada trabajador se le asigne una tarea a su medida para que pueda desarrollar su potencial.

Un asesor independiente ha evaluado el uso de los acuerdos individuales sobre desarrollo de competencias. De dicha evaluación se desprende que en Dinamarca una gran parte del desarrollo de competencias se efectúa en el mercado laboral del sector público local.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

Cada tres años, en esta ocasión incluso al cabo tan solo de dos años, los interlocutores sociales organizan una gran conferencia cuyo eje temático versa sobre temas relacionados con la política del mercado laboral, por ejemplo, formación y aprendizaje permanente ("Det persona lepol itiske Forum").

La renovación general de todos los convenios colectivos en 2005 ha tenido como resultado la prosecución de las actividades para promover el aprendizaje permanente.

En términos generales, en el nuevo convenio se ha acordado lo siguiente:

«Será posible disfrutar de permisos de formación de hasta dos meses manteniendo el 100 % del salario o de hasta cuatro meses con el 50 % del mismo, con vistas a la adquisición de conocimientos adicionales relevantes.»

El grado de conocimiento del convenio en términos de adquisición de conocimientos adicionales es muy alto dentro del sector público.

A nivel local cabe enfocar la consecución de recursos en relación con la elaboración del plan individual.

Los interlocutores sociales del área local y regional han tenido en cuenta el marco de acciones para el aprendizaje permanente establecido a escala europea. Su contenido se corresponde ampliamente con la actitud que comparten los interlocutores sociales, que intentan mejorar las competencias mediante convenios colectivos y diálogo social.

Al mismo tiempo, los interlocutores sociales se congratulan de tener esta oportunidad de participar en un intercambio de información en relación con las prácticas nacionales, que viene a arrojar luz sobre cómo el diálogo social puede contribuir al buen funcionamiento del mercado laboral.

3. Sector privado

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y

CUALIFICACIONES

Existe una larga tradición de planificar la educación y la formación profesional en base a la identificación de las necesidades de competencias futuras. He aquí algunos ejemplos:

Los interlocutores sociales del «sector de la electricidad y la fontanería» han acordado desarrollar un nuevo sistema de formación continua coherente una vez completada la formación profesional secundaria de ciclo superior. El principio sobre el que se fundamenta consiste en la posibilidad de ampliar las competencias básicas dentro de un área de especialidad hasta adquirir un conocimiento especializado, es decir, por ejemplo pasar de conocer los aspectos básicos de la automatización a ser especialista en motores programables. El sistema se ha estructurado de forma que ofrezca una cierta flexibilidad a los trabajadores y las empresas para que la formación continua se pueda coordinar con el desarrollo estratégico de la empresa. Los interlocutores sociales están de acuerdo en que se debe evitar perder el tiempo en áreas de especialidad innecesarias.

La Asociación Danesa de la Construcción y la Federación de Trabajadores de la Construcción y la Madera han puesto en marcha un proyecto titulado «Cooperación y aprendizaje permanente dentro de la construcción» en colaboración con la Asociación Danesa de Arquitectos y el Instituto Tecnológico Danés. La cooperación comprende una serie de empresas y de instituciones educativas que ofrecen educación y formación, desde formación profesional secundaria de ciclo superior hasta programas intermedios y de ciclo básico, incluido un itinerario de segunda oportunidad para que los trabajadores en activo puedan obtener las mismas cualificaciones. El trabajo específico aborda el «desarrollo de la organización del trabajo y de la formación continua – desarrollo de la educación y formación profesional y del aprendizaje permanente en el ámbito de los sistemas». Las actividades se llevarán a cabo hasta finales de 2006. Los interlocutores sociales ya han desarrollado varias herramientas para planificar la formación profesional en la empresa.

La gestión se considera una parte importante del desarrollo de nuestra sociedad, motivo por el cual todos los ciudadanos deberían conocer sus aspectos básicos. Los conocimientos sobre dirección y gestión no deberían limitarse a los directivos y los gerentes. Los conocimientos sobre gestión deberían incluirse en los planes de estudios de todos los niveles educativos, desde la educación primaria hasta la universidad. Los interlocutores sociales trabajan juntos en la creación de modelos para integrar la gestión en diferentes niveles educativos. En el año 2004 se inició un proyecto por el cual la gestión y la dirección quedaban integrados de una u otra forma en los planes de estudios con el fin de mejorar la comprensión con respecto a la evolución de organizaciones.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

Los interlocutores sociales, así como las autoridades locales y regionales, cooperan con el Ministerio de Educación y comparten responsabilidad en relación con el sistema de formación dual. Esta cooperación garantiza el desarrollo dinámico de la formación profesional y vela por que el sistema vaya a la par con el vertiginoso cambio de las necesidades de cualificaciones del comercio y la industria. Con el fin de materializar la posibilidad de una formación profesional formal para adultos con escasa o nula formación se ha introducido la llamada educación básica para adultos (GVU). En el marco de este programa, un adulto con experiencia en un determinado ramo laboral puede solicitar una valoración de sus

cualificaciones informales (competencias reales) para compararlas con los objetivos formales de la formación profesional. En base a este programa, se elabora un plan de formación a medida que permita al adulto adquirir las cualificaciones que le faltan y alcanzar así todos los objetivos educativos de una determinada formación profesional.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

Con el fin de desarrollar soluciones prácticas a la cuestión de la orientación y la motivación, se ha puesto en marcha una serie de proyectos. Uno de ellos es el llamado «Network Locomotive», que engloba aproximadamente 160 empresas privadas y públicas, sindicatos e instituciones educativas en la región de Vejle. Este proyecto tiene por objeto intercambiar experiencias sobre la manera de identificar y motivar a los trabajadores con deficiencias en lectura, escritura y matemáticas.

En el marco del proyecto «Network Locomotive» se ofrecen clases de lectura, escritura y matemáticas a nivel de primaria y del ciclo inferior de secundaria para preparar a los trabajadores de cara a las futuras exigencias en su puesto de trabajo. Las clases se imparten o bien en la sede de la empresa o bien en uno de los centros de formación para adultos de la región.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

En marzo de 2004, se cerraron las negociaciones colectivas que afectaban a la mayor parte del sector privado danés, cuando las organizaciones centrales, es decir, la Confederación de Sindicatos Danesa (LO) y la Confederación Patronal Danesa (DA) suscribieron un convenio de tres años de validez.

El convenio incluye la obligación de debatir temas relacionados con la globalización y en especial con el aprendizaje permanente. El convenio establece lo siguiente: «La globalización requiere una adaptación de la competitividad de las empresas, entre otros elementos, mediante el fortalecimiento de la flexibilidad y la adaptabilidad del mercado laboral y de las aptitudes de los trabajadores. LO y DA subrayan la importancia de mejorar la competitividad internacional de las empresas danesas. Mediante el desarrollo continuado de un sistema de cooperación y negociación, sustentado por un sistema de formación profesional nacional que se adapte a las nuevas exigencias que surgen como consecuencia de la globalización y al mercado laboral, pretenden contribuir a mejorar la estabilidad del mercado laboral.»

Finlandia

Fuentes de información

- Sindicatos: SAK (Organización Central de Sindicatos Finlandeses), STTK (Confederación de Empleados Asalariados) y AKAVA (Confederación de Uniones de Profesionales Académicos), miembros de la CES
- Organizaciones patronales: EK (Confederación de la Industria Finlandesa), miembro de UNICE; VTML (Asociación de Empleadores Estatales), KT (Asociación de los Empleadores de las Autoridades Locales) y la Asociación de los Empleadores Eclesiásticos de la Iglesia Evangélica Luterana de Finlandia, miembros del CEEP

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales presentaron varias propuestas al Gobierno para la creación de un Consejo Nacional de Trabajo y Educación (TANKO) de alto nivel de carácter tripartito. Entre los cometidos de este consejo se cuentan prever y definir las futuras necesidades en la vida laboral y brindar soluciones para satisfacer dichas necesidades. La base deberá constituirse mediante los cambios estructurales que se están produciendo actualmente en la sociedad. El consejo puede actuar más allá de los límites de cada Ministerio y de esta manera intentar contribuir a la planificación estratégica del uso de los recursos en el área de la educación y la formación. El consejo, cuya presidencia es ostentada por el Ministro de Educación y Formación y el Ministro de Trabajo, desarrolla sus actividades desde noviembre de 2004. Entre los miembros están representadas todas las organizaciones de interlocutores sociales.

La Confederación de la Industria Finlandesa está llevando a cabo dos proyectos, «Services 2020» y «Education Intelligence», con el fin de determinar las necesidades futuras en cuanto a conocimientos, aptitudes y competencias en las empresas. En estos proyectos participan representantes de todos los agentes implicados.

El grupo de trabajo de los interlocutores sociales elaboró un documento de trabajo sobre los desafíos que deben afrontar los adultos en el área de la educación y la formación. La globalización, el vertiginoso desarrollo tecnológico, el desarrollo demográfico y las expectativas sociales y profesionales de las personas son elementos clave que influyen en el alcance de dichos desafíos. El grupo de trabajo aborda, además, temas concretos relativos a la formación de aprendices en las empresas.

En el marco del proyecto de investigación y desarrollo KARTUKE, el servicio de salud y los servicios sociales de la ciudad de Kuusamo trazaron un modelo para valorar las competencias en relación con la evaluación del rendimiento; el Departamento de Servicios Sociales y el Departamento de Educación de la ciudad de Helsinki desarrollaron un modelo de competencias estratégicas.

El objetivo del programa Veto, en el ámbito nacional, es mantener y promover el atractivo

de los puestos de trabajo y la vida laboral. El programa debe contribuir a mejorar el bienestar en el puesto de trabajo y a ampliar la vida laboral. El principal responsable del programa será el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, que contará con el apoyo activo de los interlocutores sociales.

El programa viene a continuar los proyectos para el desarrollo de la vida laboral en Finlandia, como, por ejemplo, el Programa Nacional para Trabajadores de Mayor Edad y el Programa Nacional para el Bienestar en el Trabajo. El Programa Veto arrancó en 2003 y seguirá en marcha hasta 2007. Los interlocutores sociales han participado y siguen participando activamente en todos estos programas.

En el marco del Programa Tykes para el desarrollo del puesto de trabajo se brinda apoyo a los proyectos de desarrollo de las comunidades de trabajo. Los proyectos promueven simultáneamente la productividad del trabajo y la calidad de la vida laboral. Los proyectos son ejecutados en común por la dirección y los trabajadores. Los enfoques son desarrollados in situ en el puesto de trabajo de la mano de expertos, quienes se basan en los últimos datos de investigación. Se mantienen redes de cooperación para transferir las aptitudes y experiencias, por ejemplo, en el marco de seminarios del programa. Además, se divulga información sobre logros, las mejores prácticas y potencial de cooperación a través de actividades de comunicación y publicaciones sobre el programa. De la gestión se encargan, entre otros, representantes del Gobierno y de los interlocutores sociales. Uno de los subproyectos de la estrategia regional para el desarrollo de recursos humanos, financiados por el Programa TYKES y llevados a cabo en el área metropolitana de Helsinki, trata sobre la previsión de las necesidades en materia de educación y formación, de forma que se puedan adaptar los contenidos educativos a la demanda del mercado laboral.

2. En el ámbito sectorial

Los interlocutores sociales están representados en 32 comités educativos sectoriales, creados por el Ministerio de Educación. Estos comités anticipan las necesidades de competencias y cualificaciones a nivel sectorial y participan en el desarrollo de las medidas educativas y formativas y en la formulación de la legislación pertinente.

Los interlocutores sociales del sector de las telecomunicaciones han puesto en marcha conjuntamente un proyecto denominado «Edutele», cuyo principal objetivo es organizar la formación profesional continua para trabajadores del sector de más de 40 años. El sector atraviesa actualmente por una etapa de cambio estructural y este proyecto serviría para amortiguar las consecuencias de dicho cambio. El proyecto engloba tres programas diferentes de formación continua, NetMaster, BcrMaster y IctMaster; no obstante, estos programas se pueden adaptar a las necesidades de los trabajadores y de la empresa. La mayor parte de la financiación de los proyectos procede de los empresarios. El Fondo Social Europeo financia asimismo una parte del proyecto a través de las autoridades finlandesas.

3. En el ámbito empresarial

En 2002, los interlocutores sociales recomendaron a sus federaciones miembros promover el mantenimiento y el desarrollo de los conocimientos y competencias profesionales basándose en ejemplos de las mejores prácticas.

La empresa M-Real Company Kirkniemi Mills forma parte de un gran grupo de la industria papelería. La empresa produce actualmente 600 000 toneladas anuales de papel, dispone de

tres máquinas de papel y cuenta con una plantilla de 850 trabajadores. La dirección y los trabajadores han acordado la realización de un proyecto denominado «Kirkniemi 2005: la fábrica de papel del futuro». El objetivo de este proyecto es pronosticar cómo va a ser la fábrica de papel del futuro y qué nuevos procesos de trabajo cabe esperar que se integren en la fábrica. Las amplias medidas de formación continua ofrecidas en el marco del proyecto van dirigidas al desarrollo de cualificaciones múltiples profesionales y de la capacidad de cooperación, de forma que se adapten a las necesidades de los procesos de trabajo diarios y la gestión de las relaciones con el cliente.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales han constituido un grupo común de trabajo para continuar desarrollando el sistema de cualificaciones basado en las competencias. Asimismo, han presentado al Ministerio de Educación propuestas específicas relativas a esta cuestión y sobre cuya base ha sido desarrollado el sistema. Por lo demás, el grupo de trabajo ha redactado un documento de trabajo común sobre los desafíos que deben encarar la educación de adultos y el sistema de formación.

La parte más importante del trabajo de los interlocutores sociales concierne al reconocimiento y la validación de competencias y cualificaciones en comités examinadores que guardan relación con el sistema de cualificación basado en las competencias. En este sistema existen más de 350 cualificaciones diferentes.

El programa Noste se está llevando a cabo entre 2003 y 2007 y tiene por objeto mejorar el nivel educativo y formativo de la población adulta en Finlandia. Las medidas educativas y formativas ofrecidas en el marco del programa Noste van dirigidas a adultos en activo de entre 30 y 59 años que no tengan más cualificaciones que la educación escolar obligatoria. De esta manera, se pretende conseguir que los participantes adquieran cualificaciones de formación profesional secundaria de ciclo superior o que refuercen sus aptitudes y competencias de manera que en caso de que se produzca una reestructuración cuenten con una mejor empleabilidad. El objetivo de las asociaciones profesionales es formar a 800 personas para que difundan el mensaje del programa Noste en su puesto de trabajo.

2. En el ámbito sectorial

Finnair, la línea aérea finlandesa, puso en marcha en 2001 el programa de gestión de competencias. El programa define para cada área de negocio las competencias clave en cuatro niveles jerárquicos: directivo, superior, experto y empleado. Las competencias clave son en principio idénticas en los diferentes niveles jerárquicos, sin embargo los contenidos se han adaptado a las necesidades específicas de cada actividad. En el transcurso del debate sobre desarrollo se identifican las necesidades de formación continua de cada persona, en base a las cuales se determinan las correspondientes vías de formación.

En 2005, a raíz del proyecto «Local Jobs 2010» se publicó un manual sobre la gestión de competencias en el ámbito del gobierno municipal y una guía de reclutamiento, en los cuales se abordan las futuras necesidades de competencias y se utilizan las autoridades municipales como modelo para evaluar las competencias.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales han constituido un grupo de trabajo para que se encargue de los sistemas de información y orientación. El grupo de trabajo propuso que los jóvenes recibieran información en una fase más precoz que en la actualidad. En el grupo de trabajo se reconoció que los trabajadores de mayor edad tienen necesidades especiales de orientación e información y que precisan de un apoyo especial para seguir formándose. Además se determinó que era necesario mejorar la calidad de la orientación e introducir un proceso de aseguramiento de la calidad.

Los interlocutores sociales decidieron constituir otro grupo de trabajo para abordar la cuestión de cómo hacer más atractivos el mercado y la vida laboral para los jóvenes. Remitieron al Ministerio de Educación una carta en la que se exponía este asunto, con especial énfasis en la importancia de la orientación en todos los niveles.

El Ministerio de Educación constituyó un grupo de trabajo cuyo cometido era estudiar a fondo la propuesta de los interlocutores sociales, en la que se contemplaba el aprendizaje como fórmula destinada a los grupos más desfavorecidos dentro del mercado laboral, así como optimizar el sistema de aprendizaje para adultos. El grupo de trabajo formuló varias propuestas que en su mayoría ya se han puesto en práctica.

En Finlandia se declaró el año 2005 como año de las cualificaciones profesionales. El punto culminante fue la celebración en mayo del concurso mundial de competencias profesionales en Helsinki. Los interlocutores sociales han participado activamente en estos eventos con el objetivo de mejorar el atractivo de la formación profesional.

2. En el ámbito sectorial

La Federación de la Industria Eléctrica y Electrónica Finlandesa, junto con todos los interlocutores sociales pertinentes, ha puesto en marcha un proyecto denominado «Mirror». Dicho proyecto forma parte de la iniciativa comunitaria Equal, financiada por el Fondo Social Europeo. El fin de este proyecto es encontrar nuevas vías para intensificar la motivación de las alumnas hacia el estudio de matemáticas, ciencias naturales y asignaturas técnicas. Su principal objetivo es incrementar la proporción de alumnas que opten por formarse en una profesión técnica, especialmente en ingeniería mecánica, informática y electrónica. Para ello, se recurrirá a la presentación de ejemplos y modelos de roles positivos, y al desarrollo de clases motivacionales y métodos de enseñanza.

3. En el ámbito empresarial

La Iglesia Evangélica Luterana de Finlandia ha elaborado un folleto informativo titulado «Aprendizaje y orientación en la vida laboral» que versa sobre el aprendizaje en el puesto de trabajo y las medidas de orientación afines desde la perspectiva del trabajo dentro de la Iglesia. El folleto también trata sobre el desarrollo de las capacidades de dirección.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales han acordado incrementar en 100 EUR (ahora es de 330 EUR) la subvención que concede el fondo de educación a las personas que hayan participado en medidas de cualificación basadas en las competencias. Asimismo, se han modificado algunas limitaciones de edad para esta subvención.

En el año 2004 los interlocutores sociales acordaron un modelo operativo de empleo y con vistas a afrontar los cambios, que se ha refundido ahora en ley. Este nuevo sistema ofrece al personal excedentario prestaciones de mayor cuantía para la formación profesional.

Los interlocutores sociales instaron al Gobierno a que destine más recursos de los presupuestos del Estado a la educación y la formación de adultos. En concreto, los interlocutores sociales expresaron su deseo de que el Gobierno incremente determinadas cuotas del sistema de cualificaciones basado en las competencias.

En la formación profesional para jóvenes se introducirá un nuevo sistema, según el cual los/las aprendices mostrarán las competencias adquiridas en una situación de trabajo real. Este sistema requiere medidas y recursos especiales, motivo por el cual los interlocutores sociales solicitaron al Gobierno los medios necesarios.

Los interlocutores sociales trasladaron al Gobierno asimismo la petición de que reserve medios suficientes con el fin de ampliar sus capacidades para ofrecer educación y formación de alta calidad. A esto se suma que los interlocutores sociales instaron al Gobierno a sondear las posibilidades de emplear un seguro de jubilación personal en fines de formación continua.

En el año 2004 se formuló una recomendación relativa a la formación continua de los trabajadores en el sector sanitario en el marco de proyectos de desarrollo nacionales en el sector social y de la salud. La recomendación se fundamenta en la gestión de competencias. La legislación sobre servicios sociales y sanitarios ha sido objeto de enmienda, de forma que ahora se contempla la llamada «obligación de formación continua». En lo que respecta al sector sanitario, en 2004 se introdujo la obligación de recibir formación continua de tres a diez días. Las autoridades locales pueden recibir ayudas del Gobierno para estos proyectos.

2. En el ámbito empresarial

La empresa «UPM-Kymmene Corporation, Kaukas mills in Lappeenranta», conjuntamente con sus trabajadores, ha diseñado un programa de formación continua mediante el cual se pretende mejorar el bienestar en el puesto de trabajo. El programa contiene cursos de formación en liderazgo dirigidos a los supervisores, así como pautas para describir por escrito con mayor precisión el puesto de trabajo y para solucionar problemas. Aproximadamente el 60 % de los trabajadores de la fábrica de pasta de papel participó en el programa.

Francia

Fuentes de información

- Sindicatos: CFDT/UNSA (Confederación Francesa Democrática del Trabajo), CGT (Confederación General del Trabajo), CGT-FO (Fuerza Obrera), CFTC (Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos), CFE-CGC (Confederación Francesa de Directivos), miembros de CES
- Organizaciones patronales: MEDEF (Federación Empresarial Francesa), miembro de UNICE; CGPME (Confederación de PYME) y UPA (Unión de Profesionales Artesanos), miembros de UEAPME

Introducción

Las negociaciones abiertas el 20 de diciembre de 2000 relativas a la adaptación del sistema de formación profesional culminaron en el acuerdo sellado el 20 de septiembre de 2003. Este acuerdo fue firmado por todas las organizaciones profesionales y sindicales representativas en los ámbitos nacional e intersectorial.

Seguidamente, se integró el texto en todas las disposiciones vigentes, con el fin de que sirviera como base del acuerdo nacional intersectorial de 5 de diciembre de 2003 sobre el acceso de los trabajadores al aprendizaje permanente. El respectivo plan se incluye como anexo en el presente informe.

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Mediante este acuerdo los interlocutores sociales querían iniciar, en todos los ámbitos profesionales, las negociaciones en torno a las condiciones para la creación de un observatorio pionero de las profesiones y las cualificaciones que asista a las empresas en la determinación de sus directrices de formación y a los trabajadores en el desarrollo de sus proyectos profesionales.

En este acuerdo se contempla, asimismo, que las comisiones nacionales paritarias de empleo (CPNE) constituidas en cada sector profesional supervisen regularmente el desarrollo cuantitativo y cualitativo de los puestos de trabajo y las cualificaciones en su sector, teniendo especialmente en cuenta el trabajo del observatorio pionero de las profesiones y las cualificaciones.

Los resultados de esta supervisión, las conclusiones extraídas y las recomendaciones formuladas por las CPNE con respecto a las prioridades de formación profesional se ponen a disposición de los directivos de empresas, los comités de empresa y los organismos competentes en los sectores profesionales respectivos.

2. En el ámbito sectorial

A finales de junio de 2005 se cerraron más de 250 acuerdos sectoriales en aplicación del acuerdo nacional intersectorial de diciembre de 2003. Estos acuerdos definen las condiciones para la creación del observatorio pionero de profesiones y cualificaciones.

Asimismo, definen las prioridades de formación profesional en virtud del acuerdo nacional intersectorial de 5 de diciembre de 2003.

Los acuerdos sectoriales sobre formación profesional se ocupan, en el sentido más amplio de la palabra, de los siguientes temas:

- lista de los títulos o diplomas profesionales, así como de las cualificaciones establecidas por las CPNE o reconocidas por el convenio colectivo a nivel sectorial, cuyas medidas se pueden subvencionar en el ámbito de la financiación prioritaria concedida por el Organismo Paritario Recaudador Autorizado (OPCA);
- grupos objetivo especiales o tipo de certificados especiales o cursos de formación para los cuales es posible aumentar la duración del contrato de formación profesional hasta 24 meses;
- las condiciones para, desde la perspectiva de la formación profesional, mostrar disponibilidad a integrar jóvenes en empresas;
- los objetivos y las prioridades de la formación de aprendices en relación con las profesiones reglamentadas, el nivel de formación y el número de los aprendices, así como las condiciones para la ejecución de contratos de aprendizaje;
- las categorías de trabajadores que pueden acceder de manera prioritaria a cursos de formación y el tipo de medidas de formación y los objetivos específicos de la formación profesional correspondientes a estos grupos objetivo;
- el desarrollo de información para los directivos de pequeñas y medianas empresas (PYME) y empresas artesanales sobre el sistema de formación, así como sobre las modalidades de financiación específicas a través del correspondiente OPCA para las medidas destinadas a informar a jóvenes y trabajadores;
- la búsqueda de respuestas adecuadas a los problemas de formación específicos en pequeñas y medianas empresas y, en especial, en empresas con una plantilla inferior a 10 trabajadores;
- las condiciones generales para que el OPCA correspondiente se haga cargo de las medidas específicas de preparación y formación de las que se puedan beneficiar los formadores;
- la definición de objetivos y prioridades de formación para que sean tenidos en cuenta por las empresas a la hora de elaborar un plan de formación;
- el tipo de las medidas de formación y su prioridad;
- el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas a través de medidas de formación;
- los medios previstos para los delegados sindicales y los miembros de comités de empresa para que lleven a cabo su cometido en el ámbito de la formación;
- las medidas de formación necesarias para trabajadores poco cualificados, en especial con vistas a facilitar su desarrollo profesional;
- la observación de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en relación con las medidas de formación;
- la regulación del tiempo de formación (duración de los permisos, sanciones financieras, etc.) teniendo en cuenta las particularidades de las empresas del sector;
- las consecuencias derivadas de cambios de la jornada laboral sobre las necesidades de formación;
- los acuerdos para que las empresas garanticen el cumplimiento de las disposiciones del acuerdo sectorial resultante de las mencionadas negociaciones;
- la definición de prioridades para la financiación de medidas de formación profesional en

- empresas de menos de diez trabajadores a través del OPCA correspondiente;
- la aplicación de procedimientos para validar la experiencia adquirida y expedir certificaciones/diplomas;
- las condiciones para la consulta de las organizaciones de representación de los trabajadores, previo acuerdo de las obligaciones para promover la formación y de contratos por objetivos, así como participación de los representantes de los trabajadores en el correspondiente seguimiento;
- los procedimientos para tener en cuenta la dimensión europea de la formación continua;

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales acompañaron el desarrollo del nuevo sistema introducido en virtud de la Ley de 17 de enero de 2002 para la validación de la experiencia profesional adquirida.

A este respecto, financiaron 111 200 medidas de validación, de las cuales se beneficiaron los trabajadores y que se llevaron a cabo entre 2002 y 2005 en el marco del sistema de los permisos individuales de formación.

El acuerdo de 5 de diciembre de 2003 abrió el camino a las medidas prioritarias para validar la experiencia profesional adquirida y constituyó el derecho a valorar las capacidades adquiridas fuera del horario laboral. Este derecho corresponde a todos los trabajadores tras veinte años en activo y en todo caso después de haber cumplido 45 años.

2. En el ámbito sectorial

Los diplomas y los títulos profesionales, junto con los certificados sobre cualificaciones profesionales (CQP), constituyen un sistema de certificación desarrollado a nivel sectorial por las asociaciones profesionales.

De 2002 a 2005 se crearon o modificaron numerosos certificados sobre cualificaciones profesionales en varios ramos profesionales.

Además, en la creación o renovación de los diplomas y títulos profesionales participaron representantes de asociaciones profesionales y organizaciones sindicales de los diferentes sectores en el marco de comisiones profesionales consultivas (CPC).

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales financiaron el trabajo de 400 profesionales del desarrollo de recursos humanos, reclutados por Organismos Paritarios Recaudadores Autorizados (OPCA) sectoriales o intersectoriales.

Estos especialistas reforzaron las medidas de información y orientación de los profesionales

del desarrollo de recursos humanos de los OPCA.

En el último trimestre de 2003, 2004 y 2005 esta información hizo referencia al contenido del acuerdo nacional intersectorial firmado el 5 de diciembre de 2003 y en especial al período contractual y la duración de la formación profesional, así como al derecho individual de formación continua (DIF) y las diferentes categorías del plan de formación.

Con ayuda de una financiación especial, las organizaciones sindicales emprendieron campañas informativas dirigidas a los delegados sindicales de las empresas, pero también a los miembros de los comités de empresa. Estas campañas informativas se llevaron a cabo en forma de jornadas de formación, tiras de cómic, guías o folletos en los cuales se describían todos los nuevos mecanismos de uno en uno.

Los interlocutores sociales decidieron, asimismo, emprender una campaña de comunicación de septiembre de 2005 a 2006, cuyo fin era informar a los jóvenes, las personas en busca de empleo, los trabajadores y los directivos sobre los objetivos de la reforma de la formación profesional y sobre los innovadores mecanismos disponibles para estimular la preparación de un proyecto profesional para los trabajadores, la integración en empresas de jóvenes y personas en busca de empleo, así como mejorar el rendimiento de la empresa.

2. En el ámbito sectorial

Tras la conclusión de su acuerdo sectorial, las organizaciones profesionales y sindicales de todos los sectores llevaron a cabo exhaustivas campañas informativas, dirigidas, por una parte, a los directivos y, por otra, a los delegados sindicales y los comités de empresa.

De igual modo que en el ámbito nacional, estas campañas informativas y comunicativas se realizaron bajo diferentes formatos (cursos de formación, encuentros, folletos, etc.)

Esta información sectorial fue perfeccionada por cada uno de los OPCA sectoriales e intersectoriales para adaptarla a los directivos y los comités de empresa.

3. En el ámbito empresarial

Se informó sobre el nuevo sistema de formación profesional de forma preliminar a los miembros de los comités de formación, los comités de empresa o, en ausencia de este tipo de organismos, a los representantes del personal en el marco de consultas sobre la ejecución del plan de formación para 2004 y sobre el proyecto del plan de formación para 2005.

En 2004 un número considerable de empresas informó a sus trabajadores sobre las condiciones introducidas en relación con el derecho individual de formación continua (DIF) para 2005.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

1. En el ámbito nacional

Según las últimas cifras disponibles, el gasto destinado en formación en empresas de más de 10 trabajadores experimentó un descenso entre 2001 y 2003, pasando de 7 380 a

7 275 millones de EUR. De hecho, este relativo estancamiento del gasto total en medidas de formación oculta una importante mejora, dado que en este período, si bien la inversión en medidas de formación fue menor en empresas de más de 2 000 trabajadores, en empresas de menor tamaño hubo un incremento del gasto destinado a este fin.

No obstante, no se puede pasar por alto el hecho de que siguen existiendo diferencias considerables: en 2002 las empresas con una plantilla de entre 10 y 19 trabajadores registraron por término medio un gasto en formación correspondiente al 1,64 % de la masa salarial, mientras que las empresas con más de 1 000 trabajadores invirtieron el 4,07 % de la masa salarial.

En virtud del acuerdo de 5 de diciembre de 2003, los interlocutores decidieron que era necesario incrementar el gasto mínimo en formación en empresas con menos de diez trabajadores del 0,25 % de la masa salarial al 0,40 % en el año 2004, para finalmente pasar a ser del 0,55 % en el año 2005.

2. En el ámbito sectorial

Una serie de sectores profesionales negoció, en especial para empresas con menos de diez trabajadores, cuotas superiores a las cantidades definidas en el acuerdo nacional intersectorial de 5 de diciembre de 2005.

3. En el ámbito empresarial

Si bien la contribución mínima en medidas de formación era del 1,5 %, las empresas invierten o bien directamente o bien a través de un OPCA cantidades muy superiores en medidas de formación. No se trata en este caso de una cuestión de tamaño, también influye el sector al que pertenece la empresa.

Alemania

Fuentes de información

- Organizaciones patronales: BDA (Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas), miembro de UNICE; ZDH (Asociación Central de Profesionales Artesanos Alemanes), miembro de UEAPME; Asociación Patronal Comunal (VKA), miembro del CEEP
- Sindicatos: DGB (Confederación de Sindicatos Alemanes), miembro de la CES

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

El sistema educativo nacional en Alemania debe hacer frente a varios problemas:

El 25 % de todos los jóvenes que han completado el ciclo obligatorio de educación escolar no cuenta con las cualificaciones básicas necesarias para acceder a un programa regular de aprendizaje. Sin embargo, la conclusión de un programa de aprendizaje y la obtención, en consecuencia, de un certificado de trabajador cualificado sientan las bases para un aprendizaje permanente y para la aplicación de las medidas de los interlocutores sociales de cara al fortalecimiento del aprendizaje permanente. Si no se dan estos requisitos, los interlocutores sociales solo pueden fomentar el aprendizaje permanente de manera insuficiente.

Los interlocutores sociales alemanes están firmemente comprometidos con la red nacional para la definición y la previsión de las necesidades de cualificación y formación de las empresas, conocida como FreQueNz. En el marco de esta actividad, cooperan además estrechamente con las respectivas redes europeas y proyectos científicos, como por ejemplo, SkillsNet.

Asimismo, el Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, un organismo nacional en el que los interlocutores sociales están representados e involucrados en gran medida, concede anualmente el Premio a la Innovación en la Formación Continua. Mediante este premio se motiva a las empresas a elaborar programas de formación continua que se fundamenten en las necesidades de cualificación de orientación futura.

2. En el ámbito sectorial

Entre 2002 y 2005 los interlocutores sociales alemanes elaboraron y reestructuraron en común 107 reglamentos de formación (Ausbildungsordnungen) y 26 normativas nacionales sobre formación continua nacionales, además de otras muchas de ámbito regional (Fortbildungsregelungen), así como varios reglamentos sobre el examen de maestría, involucrando para ello a los expertos en formación profesional de las asociaciones del sector. Se crearon 23 nuevos perfiles profesionales y con ello nuevas posibilidades de formación, por ejemplo, en los sectores del *fitness* y del *wellness*, así como de centros de llamadas. El principal propósito de esta labor es adaptar las profesiones a las nuevas condiciones empresariales y tecnológicas.

Entre 2002 y 2005 los interlocutores sociales concluyeron varios convenios colectivos relativos, entre otros temas, a la formación inicial. Un buen ejemplo de ello es el acuerdo del sector químico en Alemania Occidental:

En el marco del convenio colectivo «Zukunft durch Ausbildung» [Garantizar el futuro a través de la educación] firmado en 2003, los interlocutores sociales acordaron una mejora de la situación de la formación inicial: si en 2004 las empresas químicas incrementan el número de puestos de aprendizaje con respecto a 2003 en un 1,7 %, los interlocutores sociales se comprometen a negociar la congelación de las remuneraciones de los aprendices. En 2004, en el sector químico de Alemania Occidental se amplió la oferta de puestos de aprendizaje en un 4 %. Por ese motivo, los interlocutores sociales acordaron en 2004 congelar las remuneraciones de los aprendices durante un año. Además, pactaron un incremento de los puestos de aprendizaje del 2 % en el año 2005. Entre 2003 y 2007 se pretende aumentar el número de puestos de aprendizaje en un 7 %. Dentro del convenio colectivo de junio de 2005, los interlocutores sociales acordaron para 2006 un incremento de los puestos de aprendizaje del 1,6 %, y para 2007, del 1,7 %.

3. En el ámbito empresarial

En varios proyectos financiados parcialmente con fondos de la UE, las empresas y los sindicatos promovieron el enfoque del desarrollo continuo de la adquisición de competencias y del asesoramiento. En el caso de algunas grandes empresas, se creó dentro de las mismas una unidad especial con el cometido de definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales alemanes colaboran intensamente, tanto en el desarrollo de un marco europeo de cualificaciones como en la creación de un marco alemán. Esto incluye la identificación de medidas para validar el aprendizaje informal y no formal, así como los conocimientos y/o competencias adquiridos con anterioridad. Asimismo, fomentan los debates sobre la permeabilidad dentro del sistema educativo y formativo y promueven los correspondientes proyectos; esto mismo también implica la creación de itinerarios educativos abiertos y el acceso a las ofertas de formación continua.

En una declaración conjunta en el marco de una reunión ministerial celebrada en Maastricht el 13.12.2004, los interlocutores sociales alemanes hicieron hincapié en su petición de un sistema europeo de transferencia de créditos en la educación y formación profesionales (ECVET) con vistas a mejorar la transparencia y su disposición a participar en los debates a nivel de la UE. Asimismo, celebraron la existencia del Europass como instrumento útil para potenciar la movilidad de los trabajadores.

Los interlocutores sociales alemanes y las federaciones de cámaras brindan asesoramiento sobre el trabajo y la formación en el extranjero y, en este contexto, fomentan también el Europass.

Junto con los respectivos ministros federales, los interlocutores sociales formularon sendas declaraciones, franco-germana y germano-austriaca, sobre la validación/reconocimiento

mutuos de los diplomas profesionales. Estas declaraciones fueron firmadas gracias a la colaboración estrecha con estos interlocutores en el ámbito de la formación profesional.

2. En el ámbito sectorial

Las federaciones de cámaras alemanas ofrecen validar el aprendizaje informal y no formal mediante el acceso a exámenes oficiales y la admisión en los mismos (el llamado Externenprüfung).

3. En el ámbito empresarial

El «Ausbilder-Wettbewerb» brinda a los/las aprendices dentro de la industria química la posibilidad de competir en un concurso de ideas innovadoras. El concurso vio la luz por primera vez en 1988 y en 2004 se celebró su 11ª edición; la organización corre a cargo de la patronal BAVC y el sindicato IGBCE, los interlocutores sociales en la industria química.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales participan en el Foro Nacional de Asesoramiento sobre Formación, Profesión y Empleo y han firmado un documento guía (véase anexo).

2. En el ámbito sectorial

Las federaciones de cámaras alemanas y las asociaciones empresariales sectoriales ofrecen también servicios de asesoramiento y consultoría para PYME, en relación con el desarrollo de los recursos humanos y de la promoción profesional individual. Desde 2001, en virtud de un convenio colectivo, 820 000 trabajadores del sector metalúrgico de Baden-Württemberg tienen derecho a la codeterminación en relación con la formación continua; este derecho se aplica en el marco de conversaciones regulares con el empleador sobre las necesidades y deseos del trabajador con respecto a la formación continua. Preferentemente, estas conversaciones deberían mantenerse en la medida de lo posible una vez al año. Los trabajadores quedarán dispensados de sus obligaciones profesionales para poder participar en las medidas de formación continua que se han estimado necesarias, debiendo la empresa asumir los costes correspondientes. Una agencia especial la «Agentur Q», brinda asistencia a las PYME en este ámbito.

El 13 de septiembre de 2005 se firmó un convenio aplicable a 2,2 millones de trabajadores y a otros 100 000 empleados del servicio público. Mediante este convenio, las empresas y los sindicatos ratifican la necesidad del aprendizaje permanente. Entre otros derechos, ahora los trabajadores podrán solicitar una entrevista personal con sus superiores en la que se identifiquen sus necesidades de cualificación y definan las medidas adecuadas que se han de aplicar.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

1. En el ámbito nacional

En lo que respecta a la formación continua, en los últimos cuatro años no ha habido cambios significativos en Alemania. En términos generales, es necesario mejorar la disposición de los trabajadores y las empresas a invertir tiempo y dinero. No obstante, con el transcurso de los años se han ido desarrollando y mejorando algunos instrumentos:

- *Ausbildungspakt* [pacto para la formación]
- *Meister-BAFöG* [ayuda a la formación para obtener el título de maestro de un oficio]
- *Ausbildungsbeihilfe/Berufsvorbereitungsbeihilfe* [ayudas a la formación/a la preparación profesional]

2. En el ámbito sectorial

En el marco de un convenio colectivo para la industria textil y de confección de 1997, renovado en octubre de 2004, se aplican medidas para fomentar la educación y la formación de hasta una semana al año. Las medidas de cualificación son financiadas mediante una contribución para la formación continua que el empresario debe abonar al año por cada uno de sus trabajadores. Este tipo de convenio es un ejemplo que deberían seguir otros sectores.

3. En el ámbito empresarial

Promoción de la formación: las entidades bancarias privadas y públicas han ido incrementando la oferta de puestos de aprendizaje en 2004 y 2005 hasta un total de un 3 %.

En el caso de Volkswagen AG se acordó un convenio colectivo a nivel de empresa para reducir la remuneración de aprendices para poder ofrecer 185 nuevos puestos de aprendizaje.

Grecia

Fuentes de información

- Sindicatos: GSEE (Confederación General de Sindicatos Griegos), miembro de la CES
- Organizaciones patronales: SEV (Federación Griega de la Industria), miembro de UNICE

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

En primer lugar, los interlocutores sociales griegos debatieron sobre el marco de acciones con sus organizaciones miembros en seminarios, conferencias y comités internos de los ámbitos nacional y sectorial. Los debates se centraron en particular en la aplicación de las cuatro prioridades.

Como medida de seguimiento, la Federación Griega de la Industria (SEV), en colaboración con la Confederación General de Sindicatos Griegos (GSEE), la Fundación Europea de Formación, y el Cedefop organizó una conferencia europea de dos días titulada «Desarrollo permanente de competencias y cualificaciones de los recursos humanos: funciones y responsabilidades», celebrada en Atenas los días 23 y 24 de mayo de 2003.

Entre los principales objetivos de la conferencia se contaban: a) fomentar la sensibilización sobre el desarrollo permanente de cualificaciones y competencias de la población activa, además de destacar su importancia, para la consecución de los objetivos de la estrategia de Lisboa tanto en los antiguos como en los nuevos Estados miembros de la UE; b) poner de relieve las funciones y responsabilidades de todos los actores sociales implicados en la promoción del aprendizaje permanente; c) seguir divulgando las prioridades clave del «Marco de acciones para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones», en virtud del acuerdo alcanzado en 2002 entre los interlocutores sociales europeos. En la conferencia participaron funcionarios de los gobiernos y representantes de los interlocutores sociales de los trece nuevos Estados miembros, la Presidencia griega de la UE, una serie de funcionarios y expertos de Estados miembros de la UE, la Comisión Europea, organizaciones internacionales, así como organizaciones patronales y de trabajadores locales y europeas.

A raíz del mencionado evento, los interlocutores sociales mantuvieron una serie de encuentros en los que se abordaron las diferentes posibilidades para mejorar la eficiencia y los resultados en el uso de la LAEK, una cuenta común de fondos propios, aportados por las empresas y los trabajadores con el fin de fomentar la formación profesional continua de empleados y desempleados. Se fijaron los objetivos siguientes: a) un uso más eficiente de los fondos disponibles y del flujo de recursos para la formación continua y b) el desarrollo de métodos innovadores y promoción de nuevos programas de aprendizaje permanente que respondan a las necesidades reales del mercado laboral y de los trabajadores.

No obstante, los encuentros entre los interlocutores sociales no se limitaron a debatir sobre las diferentes posibilidades para mejorar la eficiencia en el uso de la LAEK y para fomentar la formación profesional continua; también se aplicaron medidas concretas. Los interlocutores sociales crearon un grupo de trabajo, cuyo cometido actual consiste en la planificación estratégica con vistas a mejorar la eficiencia del uso de los fondos disponibles y del flujo de

recursos para la formación continua y con el fin de promover nuevos programas de aprendizaje permanente que respondan a las necesidades reales del mercado laboral y de los trabajadores.

En 2004 la SEV realizó un estudio titulado «Demanda de puestos de trabajo – Previsión de las necesidades de las empresas para 2005-2007», durante el transcurso del cual se llevaron a cabo diferentes encuestas dentro del sector. El principal propósito de este estudio era dar a conocer a un vasto público las necesidades particulares de cualificaciones profesionales y competencias básicas del personal en los diferentes sectores durante el período comprendido entre 2005 y 2007. Otros objetivos eran: a) ejercer influencia en la organización y planificación de la formación profesional continua de acuerdo con estas necesidades y en la reforma del sistema educativo, en especial en la formación universitaria, con el fin de adaptarlas a las necesidades del mercado laboral; b) crear nuevos y mejores puestos de trabajo.

Los resultados del estudio mostraron que el sistema educativo no es capaz de formar a personal de alta calidad que cuente con las competencias y cualificaciones que se demandan en el mercado laboral.

El estudio fue ampliamente divulgado y será actualizado en 2007.

El Instituto de Empleo de la GSEE ha llevado a cabo un estudio de evaluación sobre los efectos de las políticas activas del mercado laboral en Grecia. El estudio se publicó en 2005.

2. En el ámbito empresarial

Ejemplo de buenas prácticas: Astilleros Neorion – Análisis y previsión de las necesidades de formación continua y de los requisitos de cualificaciones

Cuando los astilleros más antiguos de Grecia, Neorion, atravesaron un período de crisis económica se vieron obligados a despedir a 723 trabajadores en la isla de Syros. Tras la privatización de los astilleros a finales de 1994, la nueva dirección se marcó como objetivo la reorganización, la restauración gradual y la reanudación plena de la actividad de los astilleros más emblemáticos del país. Para alcanzar este objetivo, se introdujeron las medidas siguientes que afectaban a los recursos humanos:

- hacer un balance de las necesidades reales en recursos humanos, por departamento y competencias;
- evaluación cualitativa de las cualificaciones de 600 trabajadores que deberían ser recontratados;
- creación de un programa de formación/reciclaje para esos trabajadores;
- establecimiento de un centro de formación profesional de Neorion que se haga cargo de la concepción y aplicación de este programa.

Hasta ahora se han obtenido los siguientes resultados positivos:

- introducción de la cualificación múltiple en la producción;
- establecimiento de una variedad de nuevas competencias;
- mejora general de las cualificaciones y competencias de toda la plantilla;
- aplicación de los aspectos básicos del concepto «La empresa como organización autoformativa».

En el transcurso de este largo proceso, se han diseñado los módulos de formación en función de las necesidades de los antiguos trabajadores recontratados, que además se han

reciclado profesionalmente para los puestos de trabajo necesarios en los astilleros, se ha establecido una colaboración con expertos de los sectores de la universidad, recursos humanos, empresas de trabajo temporal e institutos de investigación y se ha creado una base de datos con los perfiles profesionales de todos los trabajadores.

En el marco de un proceso de evaluación dentro de la empresa, llevado a cabo sobre una base regular y continua, se definen los nuevos objetivos que deben garantizar las subsiguientes mejoras en el desarrollo de las competencias de los trabajadores de los astilleros.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales han trabajado en común para sentar las bases de un nuevo marco desarrollado por el Estado denominado «Sistema Nacional de Educación y Formación en el Ámbito del Empleo» (ESSEEKA). Este marco, que pretende promover el aprendizaje permanente y el desarrollo y la validación de competencias y cualificaciones, fue adoptado por el Parlamento griego en octubre de 2003. Los interlocutores sociales desempeñaron un papel decisivo en la redacción de las disposiciones de la ley. Incluso se espera que su participación sea más activa en la fase de puesta en marcha.

En julio de 2005 el Instituto de Empleo de la GSEE organizó un taller de un día bajo el título: «Validación de cualificaciones: la experiencia europea y la realidad griega». En los debates participaron representantes del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Educación, del Centro Nacional para la Validación de la Formación Profesional Continua (EKEPIS), de la Organización de la Educación y la Formación Profesional (OEEK) y de los interlocutores sociales (FGI, GSBEE, ESEE, GSEE). Los principales objetivos del taller fueron: a) fomentar la sensibilización sobre la necesidad de la evaluación y la validación del aprendizaje informal y no formal, además de destacar su importancia, b) debatir sobre los problemas derivados de combinar aptitudes y cualificaciones adquiridas mediante diferentes itinerarios de formación.

2. En el ámbito empresarial

Ejemplo de buenas prácticas: Aluminium de Grèce S.A.

Esta empresa introdujo un enfoque al que bautizó como «sistema de progreso continuo» y a tenor del cual toda la plantilla, junto con la dirección, desarrolla soluciones de manera activa, sistemática y eficiente para los problemas y necesidades de la empresa. Conjuntamente se decide en equipos sobre planes de acción, objetivos, nuevos trabajadores, necesidades de formación, selección de instrumentos y medios, así como resultados de medición.

Como resultado, este sistema condujo a un desarrollo importante de las competencias de los trabajadores con respecto a la resolución de problemas, creatividad y trabajo en equipo, comunicación, aprender a aprender (competencia de aprendizaje) e iniciativa empresarial, así como a la mejora de la calidad de los productos y servicios de la empresa y, en consecuencia, también a un incremento de la competitividad y de los beneficios.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

En el ámbito nacional

Con el fin de concebir medidas adaptadas a las necesidades de los trabajadores, que les brinden apoyo y orientación para decidirse por una trayectoria profesional o una formación concretas, la SEV ha puesto en marcha una serie de iniciativas para intensificar la colaboración con el Centro nacional de orientación profesional (EKEP).

El Instituto de Empleo de la GSEE viene realizando desde 2004 un sondeo para recopilar, clasificar y divulgar los estándares oficiales en relación con las profesiones reglamentadas en Grecia. Estos estándares se almacenan en una base de datos especial que será publicada en el sitio web del Instituto de Empleo no más tarde de junio de 2006. Todos los profesionales y/o empresas podrán consultar información sobre más de 200 profesiones reglamentadas en Grecia.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

En el ámbito nacional

Dentro del contexto de la movilización de recursos como factor clave, la SEV presentó, asimismo, al Gobierno una propuesta de incentivos fiscales para empresas y trabajadores que permitiría promover las inversiones en medidas de formación continua y desarrollo de competencias.

Irlanda

Fuentes de información

- Sindicatos: ICTU (Confederación Irlandesa de Sindicatos), miembro de la CES
- Organizaciones patronales: IBEC (Confederación Irlandesa de Empresas y Empresarios), miembro de UNICE

Introducción

Existe un acuerdo unánime sobre el hecho de que las inversiones en la educación y la formación ha sido uno de los factores principales para el reciente éxito económico de Irlanda. Ahora Irlanda se enfrenta al objetivo de extender el alcance de las inversiones a todos los grupos sociales, a partir de las inversiones realizadas en la educación. Las inversiones en educación públicas y privadas, así como el compromiso de alcanzar rendimientos excelentes en todas las etapas del proceso de aprendizaje son esenciales para lograr una sociedad competitiva e integradora. Los desarrollos tecnológicos y los cambios en la sociedad plantean retos que requieren un nuevo rango de capacidades para permitir a todas las personas una adaptación, comunicación, interacción y participación más eficientes.

1. En el ámbito nacional

El presupuesto total disponible para medidas de formación en la empresa es de 43,47 millones de EUR. A esto hay que sumar los gastos en la formación de aprendices, que en 2004 ascendieron a 130 millones de EUR. Algo más de la mitad de los fondos para medidas de formación en la empresa, 24,45 millones de EUR, son desembolsados por la Training and Employment Authority (FÁS), la Autoridad Nacional de Formación y Empleo. Le siguen Skillnets con 4,67 millones de EUR y Failte Ireland, que cubre el sector de turismo y hostelería. El resto del gasto corresponde a agencias especializadas, que operan a nivel regional o sectorial en la agricultura y la pesca marítima.

La FÁS, el Ministerio de Educación y Ciencia, la IBEC y la ICTU han seguido un enfoque concertado con respecto a la distribución de los fondos del ESF para la formación continua en la empresa. Este enfoque prevé asignar los fondos a nuevos proyectos y en algunos casos a nuevos promotores de proyectos. Sigue siendo prioritaria la aplicación del Informe del Grupo operativo «Aprendizaje permanente de los trabajadores», publicado en octubre de 2002. El Grupo de expertos para la previsión de las futuras necesidades de cualificaciones, con su mandato modificado, ha completado una revisión del gasto en formación para trabajadores en activo, que vendrá a servir de pauta de manera continuada para las medidas de los agentes implicados.

2. En el ámbito sectorial

La FÁS está reorientando actualmente su oferta al aprendizaje en el puesto de trabajo. Los detalles de esta reorientación se darán a conocer a principios del nuevo año. La FÁS recibió un mayor volumen de fondos para mejorar la formación en las empresas en 2005. Los sindicatos individuales dentro de la ICTU y las asociaciones y sectores profesionales individuales dentro de la IBEC fueron muy activos en el área de la educación y la formación

y en algunos casos crearon redes educativas y formativas a través de la iniciativa Skillnets. Se trata de una iniciativa empresarial que pretende fomentar el aprendizaje en el puesto de trabajo. La FÁS publicó una convocatoria de manifestaciones de interés para proyectos interconectados a gran escala en los puestos de trabajo del sector privado. Se presentaron numerosas manifestaciones de interés en relación con esta iniciativa que se pondrá en práctica en el año 2006.

3. En el ámbito empresarial

Las empresas conceden cada vez más atención y prioridad a la formación continua. De la encuesta llevada a cabo por la IBEC en el año 2004 sobre la gestión de los recursos humanos se desprende que el gasto medio en formación continua asciende al 3,15 % de la masa salarial, lo que significa que no se ha visto modificado en relación con el valor de 2002. La problemática recogida en el informe del año pasado relativa a la concentración de medidas de formación continua en trabajadores con un nivel educativo superior ha sido tomada en consideración y dentro del debate político se ha dedicado más espacio a las personas con escasas cualificaciones básicas.

Como parte de un compromiso fortalecido con respecto a la formación profesional y continua de sus trabajadores, numerosas empresas ponen los medios económicos o brindan apoyo de cara a la realización de diferentes cursos de desarrollo y de formación del personal que permiten adquirir cualificaciones especializadas, académicas o profesionales. Casi todas las empresas que participaron en la encuesta de la IBEC sobre la gestión de los recursos humanos brindan este apoyo a sus trabajadores.

Los sindicatos, por su parte, intensificaron su papel de intermediarios y en algunos casos de proveedores de formación profesional a sus miembros. La existencia de un marco único de cualificaciones aporta un gran potencial de interconectar el aprendizaje certificado y el otorgamiento de certificaciones o diplomas. La ICTU publicó un documento orientativo titulado «*Lifelong Learning – everybody wins*» [Aprendizaje permanente – todo el mundo gana].

En enero de 2003 la FÁS introdujo un programa para el desarrollo de competencias que venía a reemplazar el programa de fomento de la formación continua y el programa para la creación de estímulos para la formación continua en la industria de la construcción que expiraron el 31 de diciembre de 2002. El nuevo programa tiene por objeto mejorar las competencias de determinados trabajadores en profesiones seleccionadas de sectores específicos con el fin de garantizar que el «stock» nacional de cualificaciones se corresponde con las necesidades nacionales de recursos humanos de cara a un crecimiento económico continuo.

Ejemplo de buenas prácticas

- **Skillnets**

Skillnets, el programa de fomento de redes de formación, se está implantando actualmente y engloba las redes autorizadas en el año 2003. Se llevaron a cabo numerosos proyectos sobre el impacto de medidas de formación en el rendimiento sobre el capital y la cuestión básica de un nivel reducido de capacidades básicas. Actualmente se está publicando otra convocatoria de propuestas de proyectos para su aplicación en 2006.

- **Sector de la construcción**

La Federación de la Industria de la Construcción y los sindicatos de la construcción ofrecen, conjuntamente con la FÁS, un programa de formación en seguridad para todos los trabajadores del sector de la construcción. Desde junio de 2003 todos los trabajadores del sector de la construcción están obligados a participar en este programa.

- **Nuevo marco de cualificaciones**

Actualmente se ha implantado el marco nacional de cualificaciones con sus diez niveles de referencia: todos los nuevos títulos universitarios se ofrecerán para todos los programas iniciados en otoño de 2004. Además, se están desarrollando nuevos títulos en el área de la formación profesional continua. El marco está siendo desarrollado por las autoridades correspondientes, la National Qualifications Authority of Ireland, y dos organismos responsables de la concesión de diplomas: FETAC (Consejo de titulación en la educación y la formación complementarias) y HETAC (Consejo de titulación en la educación superior y la formación continua). Todos los interlocutores sociales participaron en la aplicación final del marco de diez niveles de referencia. La evolución de este marco brinda un apoyo especial a la formación continua en la empresa.

- **Acciones para desempleados**

El Plan Nacional de Empleo, adoptado por el Gobierno irlandés como respuesta a las Directrices europeas para el empleo, contempla que los Servicios Públicos de Empleo deben actuar de forma más sistemática en lo que respecta a los intereses de los desempleados. El pilar de la empleabilidad de las Directrices para el empleo de la UE, que descansa sobre una estrategia preventiva, se concentra principalmente en la ejecución precoz y sistemática de medidas para los desempleados que, entre otros factores, mediante la provisión de las cualificaciones necesarias para mejorar la empleabilidad, permitan la reintegración de estas personas en el mercado laboral lo más pronto posible.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo se amplió a los desempleados de larga duración, que anteriormente no estaban contemplados en el plan de acción, dado que cuando se puso en marcha el programa no estaban registrados por causa de los umbrales de notificación. En virtud de estas medidas, todas las personas de edades comprendidas entre los 18 y los 54 años, que anteriormente no hubieran sido consideradas en el plan de acción y registradas como desempleadas durante más de seis meses en los Servicios Públicos de Empleo, fueron seleccionadas para mantener una entrevista con la FÁS.

En 2005 se seleccionaron aproximadamente 60 000 personas para la entrevista, de las cuales se presentaron unas 40 000 y obtuvieron el servicio correspondiente.

Iniciativas especiales desarrolladas en respuesta al Plan Nacional de Empleo

- **El Programa Vías de formación**

El Programa Vías de formación consiste en un evento de grupo de dos semanas que ofrece orientación a personas seleccionadas a través del Plan Nacional de Acción para el Empleo. El programa tiene por objeto identificar la vía de formación continua más apropiada para cada participante, de manera que pueda encontrar un empleo y mantenerlo. El programa se aplica en grupo, con el fin de desarrollar una dinámica mediante la cual los asistentes se apoyen recíprocamente y aprendan unos de otros.

El programa pretende ofrecer una experiencia altamente positiva y motivadora. Sigue un enfoque de aprendizaje cognitivo-comportamental, con vistas a modificar las actitudes y actuaciones de los participantes en relación con el empleo.

Se estima que hasta finales de 2005 aproximadamente 1 500 participantes del plan de acción para el empleo habrán tomado parte en el Programa Vías de formación.

- **High Support Process (HSP)**

La FÁS introdujo una nueva forma de apoyo intensivo, el High Support Process (HSP), para brindar ayuda a los participantes dentro del plan de acción que tienen dificultades para acceder a un empleo por circunstancias personales. A este respecto, equipos compuestos por miembros de diferentes autoridades, entre ellos representantes de las autoridades sanitarias, educativas y de la asistencia social o de agentes supervisores trabajan en la búsqueda de soluciones para afrontar los obstáculos no profesionales, como por ejemplo, el consumo de drogas o el analfabetismo.

- **Fondo para formación a medida**

La creación del Fondo para formación a medida viene a ofrecer mayor flexibilidad a los funcionarios de los Servicios Públicos de Empleo para reaccionar ante las necesidades identificadas de formación continua de clientes específicos. La aplicación del Plan de Acción para el Empleo reveló la necesidad de esta flexibilidad, dado que la FÁS no pudo satisfacer las necesidades de formación continua de algunos clientes o no pudo responder a las mismas dentro de un plazo adecuado.

El Ministerio de Economía, Comercio y Empleo, en colaboración con la FÁS y el Ministerio de Asuntos Sociales y Familiares, ordenó que se llevase a cabo una evaluación del plan de acción para el empleo. Los resultados de esta evaluación desempeñarán un papel importante en el posterior desarrollo del programa, así como en el desarrollo de medidas/opciones adecuadas y oportunas para clientes que se presenten por propia iniciativa en el marco del plan de acción.

Italia

Fuentes de información

- Sindicatos: CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo), CISL (Confederación Italiana de Sindicatos) y UIL (Unión del Trabajo Italiana), miembros de la CES
- Organizaciones patronales: Confindustria (Confederación de la Industria Italiana), miembro de UNICE; Confapi (Confederación de PYME), Confartigianato (Confederación General del Artesanado Italiano) y CNA (Confederación Nacional de las PYME Artesanales), miembros de UEAPME; sección italiana del CEEP

Introducción

Los elementos más importantes en relación con la aplicación del marco de acciones en Italia durante los últimos tres años son los siguientes:

- Adopción por parte del Gobierno italiano de una ley sobre el mercado laboral y el empleo, una ley sobre los sistemas de educación y formación profesional y varios decretos de desarrollo de estas reformas. En este contexto, los interlocutores sociales juegan un papel importante en la aplicación de los contratos laborales surgidos a raíz de la reforma del mercado laboral mediante acuerdos intersectoriales y convenios sectoriales nacionales, habiendo adoptado la CGIL a este respecto una posición especial.
- La reforma del federalismo en Italia emprendida a consecuencia de la reforma de la Constitución determinó la transferencia de competencias de educación y formación al nivel regional. Por consiguiente, las regiones italianas adquirieron un papel más activo y se incrementó en la mayoría de las regiones el número de foros formales tripartitos para debatir sobre educación y formación con los representantes de los interlocutores sociales.
- Los interlocutores sociales italianos participan activamente en la asignación de fondos para la formación continua. La creación de fondos de formación de carácter intersectorial se inició en el año 2003, actualmente integran sectores como por ejemplo la industria, el comercio, la artesanía, la banca/seguros, cooperativas y las profesiones libres. En virtud de los diferentes convenios bilaterales firmados, estos fondos vienen a contribuir activamente a la iniciación de planes de formación a nivel sectorial, territorial o empresarial.

El presente informe de evaluación constituye un resumen y actualización de la información contenida ya en los informes de años precedentes (2002-2005). Para más información, consulte los informes individuales. En la medida de lo posible se ha completado la información sobre datos económicos e indicadores de cada prioridad.

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

En relación con las necesidades de competencias y cualificaciones, los interlocutores sociales y el Ministerio de Trabajo solicitaron a ISFOL⁸ que desarrollase un modelo para comparar

⁸ Un instituto de investigación del Ministerio de Trabajo.

todos los estudios realizados desde 1993, con el fin de definir y prever las necesidades de competencias en diferentes sectores. Sin embargo, aún no se han concluido las actividades emprendidas durante 2004.

En 2004 se concluyó el Análisis Nacional de las Necesidades de Formación Continua dirigido por los interlocutores sociales sobre una base bilateral y llevado a cabo en diferentes sectores en el que se incluyeron los últimos resultados (*«Centro Nacional Paritario para el Fomento de la Artesanía»*, llevado a cabo por el EBNA – Centro Nacional Paritario para el Fomento de la Artesanía, en el que participan Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI, así como CGIL, CISL y UIL; *«Análisis Nacional de las Necesidades de Formación Continua en PYME»*, realizado por el ENFEA –Centro Nacional Paritario para la Formación Continua y el Medio Ambiente, fundado por Confapi y los sindicatos CGIL, CISL, UIL; y análisis nacionales similares de las necesidades de formación continua realizados sobre una base bipartita, entre otros sectores, en el sector industrial, de cooperativas y bancario).

Los fondos intersectoriales para la formación continua en diferentes sectores (en la industria conocidos como «Fondimpresa» y «Fondirigenti», en los oficios artesanales como «Fondo Artigianato Formazione» [Fondo de formación para el artesanado], en el sector de PYME como «Fondo Formazione PMI» [Fondo de formación para PYME] y «Fondo Dirigenti PMI» [Fondo para directivos de PYME], así como fondos similares creados en el sector del comercio, las cooperativas, bancos/seguros y en las profesiones libres) han iniciado trabajos de investigación específicos con el fin de definir y prever las necesidades de competencias de empresas y trabajadores.

En estos trabajos de investigación se utilizaron el modelo y los resultados del estudio nacional sobre necesidades de formación concluido recientemente en diferentes sectores. El objetivo es profundizar en estos estudios a nivel regional y local.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

El «cuaderno de formación» (en italiano «Libretto Formativo del cittadino», que no es idéntico a la cartera de competencias) ha sido recientemente aprobado de manera formal por el Consejo de Estado y el Consejo Regional. El cuaderno de formación contiene información y datos sobre las experiencias adquiridas a lo largo de la vida laboral y social, y durante la educación y la formación, así como los correspondientes certificados y puede ser utilizado por los ciudadanos en cuestiones relacionadas con vías de formación, formación profesional continua y movilidad. El cuaderno de formación, introducido a raíz de la reforma del mercado laboral como instrumento para registrar el aprendizaje formal, no formal e informal, fue elaborado por un grupo de trabajo en el que participaron representantes de las autoridades públicas nacionales y regionales, así como los interlocutores sociales, que contaron con el apoyo técnico del ISFOL. Este instrumento constituye un paso importante en cuanto al fomento del debate sobre el reconocimiento y la validación de competencias en Italia. Debido a la carencia de un marco nacional de estándares mínimos para competencias solo es posible equiparar en parte este instrumento con el paquete de medidas para fomentar la transparencia y la movilidad definido en la propuesta de decisión relativa al EUROPASS. El instrumento será aplicado en primer lugar en una fase experimental por grupos objetivo seleccionados, y será gestionado por las regiones y supervisado de manera permanente por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación junto con los interlocutores sociales.

Al término de las actividades formativas, el fondo intersectorial para la formación continua expedirá un certificado como comprobante de la formación recibida.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

En relación con las medidas emprendidas para informar, apoyar y orientar, cabe destacar que en Italia este tipo de medidas son gestionadas directamente por el sector público (Estado y regiones).

Además, en el marco de las actividades de orientación y apoyo de la fase de puesta en marcha del fondo intersectorial para la formación continua, los interlocutores sociales participan activamente en medidas destinadas a informar, apoyar y orientar. En las medidas de formación para los formadores del fondo de régimen paritario participaron en 2005 y 2006 casi 2 500 trabajadores de los interlocutores sociales de los ámbitos nacional y local. Se ofreció ayuda y asesoramiento técnico con el fin de desarrollar el perfil profesional necesario para ejercer las tareas más importantes del fondo.

Asimismo, los interlocutores sociales participaron en los ámbitos nacional y local en un proyecto del Ministerio de Trabajo y del ISFOL sobre formación continua para interlocutores sociales, organizado con el apoyo de cuatro universidades.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

Durante 2005, los fondos intersectoriales para la formación continua en diferentes sectores (en la industria conocidos como «Fondimpresa» y «Fondirigenti», en los oficios artesanales como «Fondo Artigianato Formazione» [Fondo de formación para el artesanado], en el sector de PYME como «Fondo Formazione PMI» [fondo de formación para PYME] y «Fondo Dirigenti PMI» [Fondo para directivos de PYME], así como fondos similares creados en el sector del comercio, las cooperativas, bancos/seguros y en las profesiones libres) publicaron una convocatoria de propuestas de proyectos para la formación continua.

Estos proyectos están llamados a satisfacer los deseos y necesidades en el ámbito de la formación continua, reciclaje profesional, adaptación y actualización de las cualificaciones profesionales de los trabajadores y a facilitar la reestructuración de las empresas en los momentos de crisis económica.

Los interlocutores sociales italianos han dado por concluidas las conversaciones con las instituciones italianas sobre la reforma del sistema de formación profesional continua; esto significa que actualmente el importe total que se destinará a la financiación del fondo intersectorial para la formación continua será el equivalente al 0,30 % de la masa salarial.

El año pasado todos los fondos intersectoriales iniciaron sus actividades.

En 2005 y 2006, se destinarán entre 350 y 400 millones de EUR del fondo intersectorial a medidas de formación continua y se beneficiarán de dichas medidas aproximadamente 500 000 trabajadores.

Lituania

Fuentes de información

- Sindicatos: Confederación de Sindicatos de Lituania (LPSK)
- Organizaciones patronales: Confederación Lituana de Empresarios (LPK)

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales están involucrados en varias iniciativas que apoyan los objetivos del marco de acciones.

La estructura del sistema educativo lituano y los tipos de las instituciones educativas y centros de estudios se definen en la Ley de educación, la Ley de investigación y estudios, la Ley de educación y formación profesional, la Ley de la educación adulta no formal y la Ley de la formación universitaria. El Estado regula y controla la educación formal, es decir, el aprendizaje, la formación continua y la educación superior, al término de las cuales se obtiene un diploma o certificado reconocidos por el Estado. La educación no formal es regulada en base a la Constitución de la República de Lituania, de la Ley de educación, de la Ley de la educación no formal y otras leyes y disposiciones reglamentarias.

El 26 de marzo de 2004 se adoptaron en Lituania la estrategia nacional para el aprendizaje permanente y el correspondiente plan de acción. Representantes de los interlocutores sociales participaron en el grupo de trabajo encargado de elaborar la estrategia.

Los interlocutores sociales tomaron parte en debates y actividades preparatorias en relación con las directrices estratégicas para el desarrollo de la educación para el período 2003-2012, que ofrecen una pragmática perspectiva de la educación lituana y de esta forma garantizan la calidad de la educación y del aprendizaje permanente. Las directrices persiguen, entre otros, los siguientes objetivos: se instará a todos los residentes en Lituania que no hayan adquirido las competencias o cualificaciones necesarias a participar en las correspondientes medidas de educación para la obtención de las mismas. Este objetivo puede alcanzarse igualmente tendiendo puentes entre la educación formal, no formal e informal: a este respecto es necesario introducir una enseñanza modular en determinados programas de formación y desarrollar el procedimiento de validación de los módulos de educación formal y no formal, así como los sistemas de reconocimiento formal de las competencias adquiridas de manera no formal e informal.

En el año 2004 los interlocutores participaron en la conferencia «Transparencia y reconocimiento de cualificaciones: retos y perspectivas para los nuevos Estados miembros», durante la cual se propuso crear un plan para regular la gestión del sistema nacional de cualificaciones. En virtud de este plan, debería constituirse un nuevo comité de cualificaciones que asumiera las siguientes tareas: definición de estándares para el marco de cualificaciones y los principios de desarrollo, definición y validación de los requisitos para el marco de cualificaciones (e inclusión en el marco), definición, coordinación de la formulación y autorización de los requisitos para las instituciones que otorgan el derecho de evaluar las cualificaciones y supervisión de la actividad de dichas instituciones.

A tenor de las propuestas, el comité colabora con las instituciones encargadas de definir los estándares profesionales, las instituciones que otorgan el derecho de evaluar las

cualificaciones y las instituciones responsables de evaluar y otorgar las cualificaciones. Estas instituciones estarán subordinadas al Consejo de Formación Profesional lituano.

Los interlocutores sociales tienen la posibilidad de intervenir en el Consejo de Formación Profesional lituano, en el Consejo de Relaciones Laborales lituano, en los consejos de relaciones laborales regionales y en los grupos de trabajo.

La Confederación de Sindicatos de Lituania (LPSK) participa en el proyecto EQUAL «Red de apoyo para la reintegración de personas en edad de prejubilación en el mercado laboral en las regiones de Vilnius y Utena». El objetivo de este proyecto es motivar, brindar orientación profesional y proporcionar formación continua a personas en edad de prejubilación, desarrollar nuevos enfoques de reconversión, así como informar, apoyar y orientar a estas personas para que adquieran nuevas competencias y cualificaciones.

El 13 de junio de 2005 el Gobierno de la República de Lituania, los sindicatos y las organizaciones patronales firmaron un acuerdo de cooperación tripartita. Una de las prioridades de este acuerdo es el desarrollo de formación profesional y cualificaciones y la creación de posibilidades de aprendizaje permanente.

2. En el ámbito sectorial

La Confederación Lituana de Empresarios (LPK) organiza sesiones de su Mesa, reuniones de consulta y seminarios sobre formación profesional en los que participan profesionales del departamento de recursos humanos y expertos de las asociaciones regionales y del sector. Los seminarios son organizados por expertos en recursos humanos de Lituania y Alemania.

La Confederación de Sindicatos de Lituania (LPSK) cuenta con un centro de formación propio, el Fondo para la promoción de la educación, que organiza cursos básicos para representantes sindicales sobre los aspectos de la legislación, la negociación colectiva y documentos estratégicos nacionales en materia de educación.

Algunos de los sindicatos sectoriales de la Confederación de Sindicatos de Lituania, por ejemplo el Sindicato de Trabajadores del Sector Educativo de Lituania y el Sindicato de Enfermería de Lituania, ofrecen a sus afiliados cursos de formación profesional al término de los cuales se otorgan diplomas reconocidos.

3. En el ámbito empresarial

La Confederación Lituana de Empresarios (LPK) ha cerrado varios acuerdos con las universidades del país; ambas partes organizan conjuntamente cursos de formación y reuniones de consulta, con el fin de sentar las bases para el desarrollo permanente de cualificaciones de los miembros de la confederación. La LPK, en su calidad de interlocutor social, reconoce que es de suma importancia mejorar la formación continua y las cualificaciones de los trabajadores y los directivos. La LPK está involucrada en diferentes medidas destinadas a mejorar la calidad de la educación en Lituania.

La Confederación Lituana de Empresarios (LPK) ha organizado una serie de seminarios sobre la posibilidad de emplear los fondos de la UE en la formación de los trabajadores. Se concede una gran importancia tanto a la formación profesional como a la educación general, incluidos los cursos de idiomas.

Los miembros de la Confederación Lituana de Empresarios (LPK) participan regularmente en reuniones y seminarios nacionales e internacionales sobre el desarrollo de la formación profesional continua y del aprendizaje permanente.

El centro de formación de la Confederación Lituana de Empresarios (LPK) organiza asimismo cursos de formación continua para adultos. En el marco de estas medidas, personas de diferente trasfondo educativo pueden participar en los diversos programas que les ofrecen un aprendizaje permanente, así como mejorar la competitividad y el desarrollo de la empresa.

En el ámbito empresarial se ha acordado una serie de convenios colectivos. La formación profesional de los trabajadores forma parte del contenido de los mencionados convenios colectivos.

La Confederación de Sindicatos de Lituania alienta a los sindicatos miembros a incluir, a nivel empresarial, cuestiones sobre formación profesional en los convenios colectivos (necesidades, participantes, financiación, permisos)

Luxemburgo

Fuentes de información

- Sindicatos: OGB-L/CGT-L (Confederación General del Trabajo de Luxemburgo) y LGGB (Unión de Sindicatos Cristianos de Luxemburgo), miembros de la CES
- Organizaciones patronales: FEDIL (Federación de Empresarios de Luxemburgo), miembro de UNICE; Federación de Artesanos; ABBL (Asociación de la Banca); clic (Asociación Luxemburguesa del Sector Comercial); Cámara de Comercio, Cámara de Oficios; UEL (Asociación de Empresarios de Luxemburgo)

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Las Cámaras de Comercio y Oficios ofrecen cursos de formación inicial para aprendices y cursos de formación continua (por ejemplo IFCC, *Institut de Formation de la Chambre de Commerce, y Centre de Formation de la Chambre des Métiers*)

Además, las organizaciones patronales organizan cursos y conferencias, en especial sobre comités de personal y la delegación de trabajadores, así como cursos en lengua luxemburguesa.

Los dos sindicatos con representación de ámbito nacional organizan a través de su centro de formación IFES (*Institut de formation économique et sociale*) cursos para delegados de personal y miembros de los sindicatos.

Las asociaciones profesionales han detectado la necesidad de nuevas cualificaciones. Con el fin de satisfacer esta necesidad ofrecen una amplia gama de cursos de formación inicial y continua. La Cámara de Empleados Privados (CEPL) ofrece además otros cursos de formación superior.

2. En el ámbito sectorial

Las asociaciones patronales organizan cursos de formación a través de sus instituciones especializadas, como por ejemplo a través del *Institut de Formation Bancaire de Luxembourg* (IFBL – banca) y el *Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment* (IFSB – construcción). El IFSB fue fundado en el año 2002 por el sector de la construcción y ha implantado cursos de formación con el objetivo primordial de integrar a los desempleados en el mercado laboral. Desde su creación, el IFSB ha formado a más de 450 obreros y 1 000 técnicos y administrativos.

Por lo demás, los interlocutores sociales del sector sanitario han creado un centro de formación profesional continua que se financia sobre una base paritaria (CFPC Dr Robert Widong).

En el sector de los servicios sociales y de dependencia se ha acordado un convenio. En él se contempla que anualmente se destinará un determinado número de horas a medidas de

formación de todos los trabajadores de este sector. En el sector automovilístico se ha alcanzado un acuerdo similar.

Asimismo, actualmente se está negociando la implantación de cursos de formación continua en el sector financiero.

En 2003, la Unión Luxemburguesa de las Empresas de Trabajo Temporal (*Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire*, ULEDI), en colaboración con la Cámara de Comercio, diseñó un primer programa de formación para trabajadores con contrato indefinido en empresas de trabajo temporal que se puso en marcha ya en 2003.

Desde 2002 se han elaborado tres estudios sobre las necesidades de los trabajadores en la industria y la artesanía. Además, la FEDIL, en concertación con la *Association des Banques et Banquiers Luxembourgeois* (ABBL – banca) y la *Confédération Luxembourgeoise du Commerce* (clc – comercio)/*Association des Professionnels de la Société de l'Information* (APSI – sociedad de la información), así como en colaboración con la *Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg*, el Ministerio de Educación y Formación Profesional luxemburgués y la Administración de Empleo de Luxemburgo (ADEM), está realizando por tercera vez una encuesta sobre las necesidades a corto y medio plazo en profesiones que guardan una relación directa con las tecnologías de información y comunicación (TIC). El propósito de este estudio es brindar una orientación óptima a los jóvenes, informándoles de las previsiones de empleo a corto plazo y adaptando la formación profesional a las necesidades de las empresas.

En un estudio sobre las necesidades de formación profesional continua en la industria llevado a cabo en 2004 por iniciativa de la Cámara de Comercio y la FEDIL se pudieron identificar las necesidades de formación continua específicas de las empresas en el lado de la oferta.

En respuesta a las necesidades de las empresas, desde el año 2000 se vienen organizando en colaboración con la Administración del Trabajo y el Ministerio de Educación y Formación Profesional ciclos de formación para trabajadores del área de producción, delegados de seguridad y conductores de autobuses para fomentar la inserción profesional y/o la reinserción de las personas en busca de empleo.

Asimismo, cabe citar aquí los cursos de formación profesional continua en el sector del transporte de pasajeros (autobuses y autocares). Además, en colaboración con la Administración de Empleo, se creó una reserva de trabajadores sustitutos para el comercio minorista.

La *Luxembourg School of Finance* fundada por el Estado luxemburgués en colaboración con el sector de la banca ofrece programas MBA altamente especializados en el sector de la investigación financiera y económica.

Todos los años, la *Chambre des Métiers* (oficios), previo acuerdo con las federaciones profesionales de la artesanía, lleva a cabo una serie de auditorías relativas a la formación no formal en numerosas empresas para determinar las necesidades de formación continua. Este enfoque permite adaptar su programa anual de formación continua a las necesidades concretas del sector artesanal.

En el sector de los servicios sociales y de dependencia se ha acordado un convenio. En él se contempla que anualmente se dispondrá de un determinado número de horas para destinarlas a medidas de formación de todos los trabajadores de este sector. Se han alcanzado varios acuerdos similares, especialmente en el sector automovilístico.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

En el ámbito sectorial

En algunos convenios colectivos los incrementos del salario dependen en parte de las horas que el trabajador haya dedicado a la formación continua (por ejemplo el convenio colectivo del personal de talleres y de trabajadores de la construcción).

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

En el ámbito nacional

Desde el 1 de enero del año 2000, las empresas luxemburguesas pueden recibir una ayuda del Estado para invertir en la formación profesional continua. Las empresas pueden recibir una «ayuda directa» que asciende al 10 % de las inversiones en formación profesional continua, neta de impuestos, o un «crédito fiscal» equivalente al 10 % del citado gasto de inversión. Un nutrido número de empresas encararon una serie de dificultades, en especial en lo relativo al procedimiento en cumplimiento de los requisitos legales. El *Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue* (INFPC – formación profesional), en combinación con la *Chambre de Commerce* y la *Chambre des Métiers*, imparte un curso de un día sobre las condiciones y modalidades prácticas para acceder a la ayuda estatal.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

1. En el ámbito nacional

En 2002 los interlocutores sociales, es decir, UEL, OGB-L y LCGB, negociaron un acuerdo interprofesional sobre el acceso individual a la formación profesional continua, que fue firmado el 2 de mayo de 2003. Dicho acuerdo prevé la aplicación de una cierta flexibilidad en el horario laboral para los trabajadores que deseen participar en cursos de formación profesional continua, el derecho a seis meses de excedencia en determinadas condiciones y permiso de formación retribuido por el Estado, a fin de permitir la participación en las medidas de formación continua mencionadas en el acuerdo.

2. En el ámbito sectorial

En algunas empresas los interlocutores sociales negociaron acuerdos en virtud de los cuales se regulaba el acceso de los trabajadores a las medidas de formación y estos acuerdos se integraron posteriormente en los respectivos convenios colectivos.

3. En el ámbito empresarial

Una de las mayores empresas luxemburguesas contrató a unos 50 desempleados al término de un curso de formación de ocho semanas en el que se abordaron diferentes áreas temáticas; entre otras asignaturas, se impartieron nociones básicas de informática, primeros auxilios y química.

Países Bajos

Fuentes de información

- Sindicatos: FNV (Federación de Sindicatos de los Países Bajos) , MHP (Federación de Sindicatos para Directivos Medios y Cuadros Superiores) y CNV (Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos), miembros de la CES
- Organizaciones patronales: VNO-NCW (Confederación Patronal y de la Industria), miembro de UNICE; MKB-Nederland (Asociación Neerlandesa de PYME), miembro de UEAPME; LTO (Asociación Neerlandesa de Agricultura y Horticultura)

Introducción

Los debates de los interlocutores sociales relativos a la aplicación del marco de acciones se celebran principalmente en la «Fundación del Trabajo» (STAR) (organización paritaria de los interlocutores sociales en los Países Bajos).

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales representados en la Fundación del Trabajo apoyan el desarrollo de una política que fomente la empleabilidad a nivel sectorial y empresarial y que resulte adecuada para fortalecer las competencias y cualificaciones de los trabajadores. Esta política debe tener en cuenta tanto las futuras necesidades de los sectores y las empresas con respecto a las cualificaciones relevantes para el trabajo como las necesidades de los trabajadores en cuanto a educación y formación profesional. A este respecto, los fondos de formación pueden desempeñar un papel importante a nivel sectorial y empresarial.

Los interlocutores sociales consideran importante que la política gubernamental, en el diseño de la economía del conocimiento, no solo fomente las ciencias (y su estudio), sino que también dedique suficiente atención al nivel educativo de todos los trabajadores. Esto no solo engloba desde la educación primaria hasta, al menos, la obtención de la primera cualificación profesional, sino que también concierne a las posibilidades del aprendizaje permanente en una etapa posterior de la vida. El Gobierno neerlandés se muestra excesivamente pasivo, a la vez que traslada de forma desmesurada la responsabilidad del aprendizaje permanente a los interlocutores sociales, por un lado, y a las empresas y los trabajadores, por el otro.

En 2002, por iniciativa de la Fundación del Trabajo se llevó a cabo un estudio de las inversiones de los interlocutores sociales en la formación continua y el fomento de la formación inicial. El informe se publicó en octubre de 2002. El estudio no se centró únicamente en los datos cuantitativos, sino también en nuevos elementos a nivel sectorial o empresarial que fomentaban el aprendizaje permanente. Ejemplos de ello son: un mayor interés en instrumentos que apelen a la responsabilidad individual (presupuestos para

desarrollo personal); identificación/supervisión de los desarrollos del sector que requieran nuevas competencias, desarrollo de la evaluación de los conocimientos/competencias previos, orientación sobre la carrera profesional.

En noviembre de 2004 el Gobierno anunció un plan de acción relativo al aprendizaje permanente. En consecuencia, a principios de 2005 el Gobierno constituyó la llamada dirección común del proyecto (equipo de gestión del proyecto) «Working&Learning», en el que estaban representados tanto el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo como el Ministerio de Educación. Como resultado, la idea original del plan de acción de crear un grupo operativo en el que participasen también representantes de los interlocutores sociales no se llevó a la práctica. El cometido de dicho grupo hubiera sido ejecutar el plan de acción y prestar asesoramiento con respecto a otras políticas relativas al aprendizaje permanente. Los interlocutores sociales acogieron con satisfacción la decisión de desistir de la creación del grupo operativo y en su lugar constituir la dirección de proyecto: esta decisión puso de manifiesto que, con respecto al aprendizaje permanente, el Gobierno estaba dispuesto a asumir una mayor responsabilidad que en el pasado. Al mismo tiempo, los interlocutores sociales deseaban seguir involucrados en este tema; una posibilidad para ello podría ser la futura creación de un organismo consultivo tripartito sobre el aprendizaje permanente en el que estuvieran representados tanto la dirección del proyecto como los interlocutores sociales.

Una de las tareas del grupo operativo hubiera sido estimular las inversiones privadas en el desarrollo de recursos humanos, cumpliendo así además los objetivos de la estrategia de Lisboa, como por ejemplo la formación de los menos cualificados para que al menos adquieran una primera cualificación profesional, y el fomento de cursos de perfeccionamiento para adquirir cualificaciones de rango universitario. Otra medida propuesta contemplaba, con la implicación de los interlocutores sociales, el desarrollo de un mercado digital en línea de cursos de formación.

2. En el ámbito sectorial

En numerosos sectores los interlocutores crearon en común los llamados fondos de formación y desarrollo (O&O-fondsen). Dichos fondos ofrecen a los trabajadores de las empresas de los sectores implicados medidas educativas y formativas, cuya financiación corre a cargo de las empresas en cuestión. Asimismo, los citados fondos desarrollan proyectos sectoriales del mercado laboral que se pueden cofinanciar con recursos del ESF desde 2004.

En el estudio anteriormente citado de la formación continua y el fomento de la formación inicial llevada a cabo por la Fundación del Trabajo en 2002 se hace referencia a otro estudio sobre fondos de formación y desarrollo realizado por el instituto de investigación IVA. En este estudio se mostraba que aproximadamente la mitad de los fondos investigados (35) no solo financian medidas educativas y formativas de otras instituciones, sino que también desarrollan por sí mismos instrumentos para apoyar el diseño de políticas relativas a la educación y la formación.

En 2005 el Instituto Max-Goote, en estrecha cooperación con la Fundación del Trabajo, supervisó los acuerdos sectoriales sobre formación continua y la situación de los fondos de formación y desarrollo en el año 2004. La conclusión extraída apuntó a que estos fondos, en su forma actual, no influyen lo suficiente para que la responsabilidad de la educación y la formación no recaiga únicamente en la empresa, sino que se considere también

responsabilidad de cada uno de los trabajadores.

Con vistas a alentar a los trabajadores a involucrarse de manera más activa en las medidas educativas y formativas e incrementar su propia responsabilidad, en los últimos años se han llevado a cabo algunos experimentos con las llamadas cuentas de desarrollo (de conocimiento) personal (POR, Persoonlijke Ontwikkelingsrekening). Estos experimentos han arrojado resultados positivos y los fondos de formación y desarrollo implicados se muestran entusiasmados. Las confederaciones sindicales FNV y CNV instan a incluir las POR en los convenios colectivos y revalorizar el papel de los fondos de formación y desarrollo, a fin de que, como ha venido ocurriendo hasta ahora en numerosos casos, su función no se vea limitada a la mera distribución de recursos.

Como resultado de las negociaciones colectivas sectoriales se han cerrado los acuerdos básicos para la creación de fondos de formación y desarrollo. No obstante, las negociaciones colectivas han propiciado también otros resultados. Por ejemplo, casi todos los convenios colectivos incluyen acuerdos sobre educación y formación, de manera que se cubre el 97 % de todos los trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Además, aproximadamente el 40 % de todos los fondos de formación y desarrollo financian diferentes tipos de medidas de formación continua fuera del respectivo sector.

En el estudio llevado a cabo en 2005 sobre los acuerdos de formación continua y la situación de los fondos de formación y desarrollo en el año 2004 se llegó a las siguientes conclusiones en relación con las actividades de formación continua en los convenios colectivos.

Los acuerdos sobre educación y formación contemplados en los convenios colectivos tienen principalmente por objeto el área de trabajo en cuestión. Menos importancia se concede a la empleabilidad, los planes de formación continua, los planes de formación en la empresa y planes de desarrollo personal (IOP o POP). Aproximadamente un tercio de los convenios colectivos examinados contemplan la posibilidad de reembolsar los gastos en educación y formación, mientras que la mitad de los convenios colectivos contiene acuerdos sobre la compensación de estos gastos.

En el pasado, los acuerdos sobre educación y formación estaban llamados principalmente a incrementar el rendimiento de los trabajadores implicados en su campo de trabajo. Actualmente estos acuerdos sobre educación y formación incluidos en los convenios colectivos contemplan asimismo que las medidas formativas y educativas contribuyan también a mejorar la empleabilidad de los trabajadores. En este contexto, se dedica mucha más atención a nuevos aspectos como es el caso de la evaluación de los conocimientos/competencias previos (APL – Accreditation of Prior Learning).

3. En el ámbito empresarial

Del estudio anteriormente citado sobre la formación continua y el fomento de la formación inicial llevado a cabo por la Fundación del Trabajo en 2002 se extraen las siguientes conclusiones. Temas específicos como, por ejemplo, la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, una política de recursos humanos que tenga en cuenta la edad y el desarrollo de la carrera profesional determinan cada vez más el contexto en el que se cierran los acuerdos sobre educación y formación profesional. Esto se refleja en el amplio espacio dedicado a estos acuerdos dentro de los convenios colectivos. En este contexto, ganan asimismo en importancia nuevos instrumentos, como por ejemplo, planes de desarrollo empresarial, planes de desarrollo personal y presupuestos para el desarrollo personal.

De hecho, en los últimos años se ha ido incrementando el número de empresas que ofrecen a sus trabajadores medidas educativas y formativas. Entretanto su porcentaje asciende al 90 % de todas las empresas. En particular, ha aumentado el porcentaje de PYME (10-100

empleados) que ofrecen a sus trabajadores medidas de este tipo (el 53 % de todas las PYME en 1993; el 85 % de todas las PYME en 1999) En línea con este desarrollo, el gasto de las empresas en educación y formación se ha incrementado sustancialmente (véase más abajo)

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

La creación de un mercado abierto de la educación y la formación orientado a la demanda, el fomento de la evaluación de los conocimientos/competencias previos (APL), así como la elaboración de un plan de acción para personas que no posean una primera cualificación profesional son elementos importantes que se abordan en una opinión del Consejo Social y Económico titulada «El nuevo aprendizaje» (Het nieuwe leren) del año 2002.

En consecuencia, en 2004 los interlocutores sociales recomendaron renovar el acuerdo sobre el centro nacional de expertos para APL. Debería establecerse un nuevo acuerdo con un plazo de duración de entre tres y cuatro años sobre la base de la continuación del apoyo gubernamental (Ministerios de Educación, Economía, Asuntos Sociales y Agricultura), pero también teniendo en cuenta el incremento de los ingresos privados a consecuencia de las medidas de educación y formación. Esto permitiría convertir la validación de los conocimientos/competencias previos en un instrumento importante para el aprendizaje permanente y potenciar su uso por parte de las empresas y sectores.

El gobierno apoyó este enfoque en el año 2005 con la adopción del «Plan para reforzar el vínculo entre el aprendizaje y el trabajo 2005-2007» (Plan van aanpak Leren & Werken versterken 2005-2007), que se centra en la validación de los conocimientos/competencias previos y en la orientación profesional. El plan se aplicará en primer lugar en cuatro regiones con el desarrollo de una infraestructura coherente en relación con la orientación profesional, la validación de los conocimientos/competencias previos, y la educación y formación continua. Todo ello pasa por la colaboración con los interlocutores regionales, como por ejemplo las escuelas o los centros de enseñanza, los Centros de Empleo e Ingresos (CWI) y los municipios. El objetivo prioritario es crear 12 500 nuevos itinerarios en el área de la validación de los conocimientos/competencias previos.

2. En el ámbito sectorial y empresarial

En el año 2003 se alcanzaron progresos especialmente en lo que se refiere a la validación de conocimientos/competencias previos. Con el apoyo del centro nacional de expertos en APL se impulsaron iniciativas para aplicar la validación de los conocimientos/competencias previos.

En este punto cabe señalar que los interlocutores sociales siempre se benefician del valor añadido que resulta de vincular los resultados en el área de la validación de los conocimientos/competencias previos con las cualificaciones nacionales conocidas y reconocidas en todo el país. Podrían ser necesarias medidas educativas y formativas adicionales para adquirir las capacidades de las que se carece, no obstante, esto es considerablemente más eficiente que empezar de cero.

En el estudio llevado a cabo en 2005 de los acuerdos de formación continua y la situación de los fondos de formación y desarrollo en el año 2004 se llegó a la conclusión de que tan solo unos pocos convenios colectivos incluyen acuerdos relativos a la validación de conocimientos/competencias previos. No obstante, para la mayoría de los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos examinados son aplicables acuerdos para la

elaboración de planes de formación continua, planes de formación en la empresa o planes de formación personal, o la participación en ellos. Además, algunos de los fondos de formación y desarrollo vinculados con los mencionados convenios colectivos promovieron planes para mejorar la empleabilidad.

Asimismo, en esta investigación se concluye que en los últimos años los fondos de formación y desarrollo han ido ampliando cada vez más sobre todo la oferta de APL. Casi la mitad de los citados fondos intervienen de una manera u otra en medidas específicas de validación de conocimientos/competencias previos (en 1999 esto mismo se aplicaba a aproximadamente un tercio de todos los fondos) Los fondos de formación y desarrollo en cuestión subvencionan las medidas de validación de conocimientos y competencias previos promovidas por las empresas afiliadas, y algunos de ellos ofrecen asesores o los instrumentos pertinentes.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

1. En el ámbito nacional

El Centro de Servicios Orientados a la Carrera Profesional (LDC, Loopbaan Diensten Centrum) ofrece a los estudiantes y universitarios información sobre posibles estudios y les brinda orientación profesional. Durante todo el período del informe, los trabajadores recibieron valiosas recomendaciones para el desarrollo de su carrera profesional.

2. En el ámbito sectorial y empresarial

Los interlocutores sociales han acordado en numerosos convenios colectivos asesorar a los trabajadores y sus superiores, entre otros aspectos, sobre las posibilidades de formación continua, el desarrollo de la carrera profesional y la validación de los conocimientos/competencias previos. Este acuerdo se aplica por norma general a través de los fondos de formación y desarrollo anteriormente mencionados. Sin embargo, si no se dispone de un fondo de este tipo, las propias empresas se encargan de aplicar el acuerdo.

En el estudio llevado a cabo en 2005 de los acuerdos sectoriales de formación continua y la situación de los fondos de formación y desarrollo en el año 2004 se llegó además a la conclusión de que un nutrido número de estos fondos también invierte en investigación y desarrollo.

Asimismo quedó de manifiesto el hecho de que los fondos sectoriales podrían intensificar sus esfuerzos en las innovaciones de su sector. Algunos fondos tienen la intención de intensificar sus actividades en relación con los contenidos y convertirse de esta manera en proveedores de conocimientos. El objetivo de estos fondos es la adquisición activa de conocimientos para mejorar la situación de su sector divulgando precisamente los conocimientos en el sector

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

1. En el ámbito nacional

En 2004, los interlocutores sociales informaron de dos decisiones del Gobierno del año 2003 relativas a la reducción de los incentivos fiscales debido a restricciones presupuestarias, decisiones que los interlocutores sociales lamentaron. La primera decisión fue abolir la

normativa fiscal general que contemplaba el carácter deducible de los gastos de formación de las empresas. Asimismo, se revocaron algunas medidas especiales, como por ejemplo para trabajadores de más de 40 años y para trabajadores en pequeñas empresas. Únicamente se mantuvieron los incentivos fiscales en relación con la formación inicial y la formación dual. No obstante, no se modificó el principio general de que los gastos de formación continua son deducibles de los beneficios antes de impuestos. Se adoptaron nuevas medidas con vistas a combatir el desempleo, destinadas especialmente a desempleados sin una primera cualificación profesional. A este respecto, en 2004 el Gobierno decidió introducir una exención fiscal para fomentar que las empresas ofrezcan a los jóvenes la posibilidad de obtener una primera cualificación profesional. Sin embargo, en 2005 el Gobierno llegó a la conclusión de que durante el período de aplicación no se había hecho un gran uso de esta disposición fiscal.⁹

Asimismo, los interlocutores sociales lamentaron la decisión adoptada en 2003 por el Gobierno, en virtud de la cual se contemplaba una reducción considerable de las ayudas a las cuentas de ahorro de los trabajadores. Anteriormente, los interlocutores sociales y otros agentes (por ejemplo, el Consejo Social y Económico) habían considerado este instrumento como una posibilidad para integrar las cuentas de aprendizaje personal. En vista de la nueva política del Gobierno, este instrumento ya no está disponible. No obstante, en 2005 el Gobierno decidió experimentar de nuevo en el período 2005-2007 con una cuenta de aprendizaje personal, en la que esta vez solo podían participar trabajadores con un nivel formativo extremadamente pobre.

Además de esta política ambigua, en 2005 el Gobierno decidió asimismo investigar la disponibilidad y la accesibilidad de los instrumentos financieros para el aprendizaje permanente. A esto cabe añadir que se están recopilando ejemplos de buenas prácticas en proyectos regionales y sectoriales o colaboraciones con el fin de divulgar los resultados.

2. En el ámbito sectorial y empresarial

El gasto que realizan las empresas en medidas educativas y formativas se puede clasificar en tres tipos: en primer lugar, las contribuciones de las empresas para la formación profesional, en segundo lugar, los gastos directos en que incurren las empresas para costear la educación y la formación de sus propios empleados, y en tercer lugar, los gastos en medidas educativas y formativas financiadas a través de fondos sociales y fondos de formación y desarrollo.

En lo que respecta al primer tipo de gastos, en el estudio anteriormente citado de la formación continua y el fomento de la formación inicial llevada a cabo por la Fundación del Trabajo en 2002 se cita otro estudio de la empresa consultora KPMG BEA. En dicho estudio se constata que las contribuciones netas de las empresas a la formación profesional ascienden aproximadamente a 2 800 millones de EUR (sin contar los costes en que incurren para la educación y formación profesional de sus propios trabajadores). A la luz de las hipótesis de este estudio, parece lógico llevar a cabo una ligera corrección de estas cantidades, puesto que en un estudio anterior se establecieron unas contribuciones netas de aprox. 2 300 millones de EUR para la formación profesional continua, lo que corresponde aproximadamente al 1,9 % de los costes laborales totales de las empresas en 2001.

En lo que respecta al segundo tipo de gastos, el Instituto de Estadística de los Países Bajos (CBS) menciona que en 2001 el gasto en la educación y la formación profesional de los trabajadores ascendió al 2,7 % del total de la masa salarial de las empresas.

⁹ SEOR, WVA-startkwalificatie: uitvoering, gebruik en effecten, Róterdam, 2005.

En lo concerniente al tercer tipo de gastos, de un estudio de la Inspección General del Trabajo se puede concluir que aproximadamente dos tercios de los recursos de fondos sociales (incluidos los fondos de formación y desarrollo) se destinan a medidas educativas y formativas. En el estudio llevado a cabo en 2005 de los acuerdos sectoriales de formación continua y la situación de los fondos de formación y desarrollo en el año 2004 se constató que la contribución media de los fondos sociales y de los de formación y desarrollo se incrementó con respecto a la masa salarial del 0,56 %, en 1998, al 0,66 %, en 2000, y desde entonces esta cifra se ha mantenido más o menos estable. De esta forma, dos tercios de los gastos de los fondos sociales (incluidos los fondos de formación y desarrollo) en medidas educativas y formativas equivalen al 0,4 % del total de la masa salarial de las empresas.

De conformidad con la jurisprudencia comunitaria, el Gobierno neerlandés considera las contribuciones de los interlocutores sociales en fondos de formación y desarrollo sectoriales contribuciones de carácter privado, lo que es relevante desde la perspectiva de las normas del ESF. En diciembre de 2004, la Comisión Europea decidió adoptar asimismo esta interpretación, lo que ha supuesto un impulso a las inversiones de estos fondos.

Si se agrupan los tres tipos de gastos empresariales en actividades relacionadas con la educación y la formación, se constata que en estas actividades se emplea de media aproximadamente el 5 % de todos los costes laborales. Esto supone un incremento sustancial de los gastos teniendo en cuenta cómo era la situación pocos años antes.

En su informe de evaluación conjunto del año 2004, los interlocutores sociales concluyeron que los programas de formación más eficientes que tienen en cuenta las competencias adquiridas a partir de la experiencia laboral compensarían los costes de la validación de conocimientos/competencias previos.

Datos estadísticos

Fuente: Instituto de Estadística de los Países Bajos, Voorburg/Heerlen, 2005. Participación en el aprendizaje permanente, personas de 25-64 años

Año	Cifras absolutas (*1000 persona)	C. relativas (%)
2000	425	19,6
2001	453	20,1
2002	473	20,2
2003	492	20,9

Noruega

Fuentes de información

- Sindicatos: LO (Landsorganisasjonen i Norge), Confederación Noruega de Sindicatos, YS (Confederación de Asociaciones Profesionales), miembro de la CES
- Organizaciones patronales: NHO (Confederación Noruega de Empresarios y de la Industria), miembro de UNICE; NAVO, sección noruega del CEEP, Asociación Noruega del Comercio y de las Empresas de Servicios HSH

Introducción

En sus actividades relativas al aprendizaje permanente, los interlocutores sociales de Noruega están convencidos de que es importante entender el puesto de trabajo como lugar de aprendizaje y promover esta concepción. La producción de conocimientos y la divulgación de información que están teniendo lugar actualmente en el puesto de trabajo van ganando en importancia de cara a las competencias de la sociedad en su conjunto. Si deseamos ver cumplido el objetivo de permitir a todos los ciudadanos el acceso al aprendizaje permanente, tenemos que centrar nuestros esfuerzos en torno al aprendizaje en el puesto de trabajo; debemos ser capaces asimismo de desarrollar sistemas flexibles y de buena calidad que favorezcan la interacción entre este entorno de aprendizaje y el sistema de educación formal.

En este contexto, nos hemos concentrado en las siguientes áreas prioritarias:

1. Formación profesional

Aproximadamente el 25-30 % de los jóvenes son formados profesionalmente en el puesto de trabajo. La organización corre a cargo de las autoridades y empresas en estrecha colaboración. Los interlocutores sociales colaboran estrechamente con las empresas para incrementar el número de jóvenes que participan en la formación profesional. El modelo más extendido prevé un período de formación de dos años en un centro de formación, seguido de otro período de dos años de formación en una empresa; una persona-año corresponde a la formación y una persona-año a la creación de valor. El Gobierno concede a las empresas una compensación económica por las actividades que realizan y la responsabilidad que asumen como proveedoras de formación profesional.

2. Responsabilidad de las empresas en el desarrollo de competencias

En los convenios colectivos acordados por los interlocutores sociales se estipula que las empresas, en colaboración con los trabajadores, son responsables de evaluar las necesidades de la empresa en relación con las competencias necesarias y las competencias disponibles. La empresa es responsable de aplicar y financiar las medidas diseñadas para cubrir las posibles carencias entre las competencias disponibles y las necesarias.

3. El Programa de Desarrollo de Competencias (KUP)

El Programa de Desarrollo de Competencias (KUP) se estableció en 1999 en el marco de una cooperación entre los interlocutores sociales y las autoridades. El principal objetivo del KUP era contribuir a la innovación y el desarrollo del mercado para la formación continua, de posgrado y de actualización. Entre 2002 y 2005 el KUP contribuyó con un total de 329 millones de NOK (43 millones de EUR) en 739 proyectos de desarrollo locales. El KUP es

financiado por el Ministerio de Educación e Investigación.

4. Documentación y reconocimiento de competencias informales y no formales

El buen funcionamiento de sistemas para la validación y el reconocimiento del aprendizaje en el puesto de trabajo constituye un elemento clave para lograr una interacción positiva entre el sistema educativo y el mundo laboral. Durante el período 2002-2005 esta fue un área prioritaria para los interlocutores sociales, en la que el KUP llevó a cabo varios proyectos (véase más abajo).

Sobre la base de estos sectores clave, se han ejecutado una serie de proyectos y programas dentro de las cuatro áreas prioritarias estipuladas en el marco de acciones:

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los informes redactados en común por los interlocutores sociales y las universidades (Universidades Abiertas de Noruega) ofrecen una panorámica general, a la par que un análisis breve de la oferta en el ámbito del desarrollo de competencias en Noruega.

2. En el ámbito sectorial

En Noruega, los interlocutores sociales intervienen en la organización de la formación profesional secundaria de ciclo superior en los condados. Las autoridades reciben asesoramiento de cara a la confección de la oferta de programas de formación de los diferentes sectores, que tienen en cuenta las necesidades pronosticadas del mercado laboral.

3. En el ámbito empresarial

Véase el punto 2 más arriba. En el marco de diferentes proyectos financiados a través del KUP (véase punto 3), se realizaron encuestas para determinar las necesidades de competencias de empresas en particular.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Véanse los puntos 3 y 4 más arriba. En el marco del KUP se desarrollaron, en colaboración con los interlocutores sociales y las autoridades, varios instrumentos para la documentación de las competencias informales y no formales.

2. En el ámbito sectorial

A partir de plantillas generales se desarrollaron instrumentos para documentar competencias informales, especialmente para sectores específicos.

Se implantó un sistema de pruebas para evaluar las cualificaciones profesionales, especialmente pensado para documentar las competencias y cualificaciones de los

trabajadores migrantes. Los interlocutores sociales participan en esta medida a nivel de condados a través de su labor en el ámbito de la formación profesional.

3. En el ámbito empresarial

Véase punto 2 más arriba.

Actualmente existen varias empresas que utilizan instrumentos para documentar competencias informales y no formales (véase más arriba).

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales propusieron a las autoridades estudiar nuevas formas de asesoramiento sobre la carrera profesional y la orientación profesional en el marco de una iniciativa. En la actualidad se han iniciado proyectos de prueba a nivel regional.

A través del KUP (véase más arriba) se emprendieron varios proyectos dirigidos a adultos con un escaso grado de alfabetización (aproximadamente el 20 % de todos los trabajadores). La motivación personal se considera clave para mejorar la situación de este grupo. En consecuencia, el asesoramiento y la información son un componente importante de estos proyectos.

Mediante sus esfuerzos en el ámbito de la formación profesional (véase punto 1 más arriba) los interlocutores sociales noruegos participan en medidas que tienen por objeto reducir la tasa de fracasos escolares en la educación secundaria de ciclo superior.

2. En el ámbito sectorial

Las medidas mencionadas anteriormente se aplican tanto a nivel sectorial como a nivel empresarial.

3. En el ámbito empresarial

Las medidas mencionadas anteriormente se aplican tanto a nivel sectorial como a nivel empresarial.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

1. En el ámbito nacional

A través del KUP (véase punto 3 más arriba) se llevó a cabo un proyecto de prueba en el cual se contemplaba la posibilidad de ayudar económicamente a cubrir el coste de la vida de los trabajadores que disfrutaban de un permiso de formación para participar en cursos de formación continua o para adquirir conocimientos adicionales. El proyecto es financiado sobre una base tripartita, es decir por las autoridades, las empresas y los trabajadores.

A modo de prueba se introdujo un régimen, en virtud del cual los estudiantes recibían una parte de su educación universitaria en empresas. Los universitarios alternan las clases en la

universidad y la formación en la empresa, manteniéndose siempre una estrecha cooperación con la institución universitaria pertinente. De esta manera se pretende aprovechar al máximo la competencia de los expertos tanto en las instituciones educativas como en las empresas. El proyecto es financiado en parte por el KUP, y en parte por las empresas participantes.

A raíz de la reforma educativa introducida bajo el lema «Kunnskapsløftet» (fomento del conocimiento) se destinaron 3 000 millones de NOK (391 millones de EUR) a medidas de formación continua adicionales para profesores e instructores en empresas que proporcionan formación profesional.

2. En el ámbito sectorial

Las medidas mencionadas anteriormente se aplican tanto a nivel sectorial como a nivel empresarial.

3. En el ámbito empresarial

Las medidas mencionadas anteriormente se aplican tanto a nivel sectorial como a nivel empresarial.

Polonia

Fuentes de información

- Sindicatos: NSZZ "Solidarnosc" (Sindicato Independiente y Autogobernado), miembro de la CES
- Organizaciones patronales: Confederación Polaca de Empresas Privadas (PKPP), miembro de UNICE; Asociación Polaca de Artesanos (ZRP), miembro de UEAPME; Confederación de Empresas Polacas (KPP), miembro del CEEP

Introducción

Dado que los interlocutores sociales han emprendido recientemente numerosas medidas de ámbito nacional, a fecha de hoy aún resulta prematuro evaluar los efectos reales del marco de acciones para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones. Ante el alto índice de desempleo y el cambio demográfico, uno de los retos actuales a los que también ha de hacer frente la sociedad polaca, los interlocutores sociales polacos consideran que es imprescindible responder a las necesidades del mercado con el desarrollo de las capacidades y del aprendizaje permanente.

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales polacos han sido consultados de manera exhaustiva tanto en el ámbito nacional (Comisión Tripartita de Asuntos Económicos y Sociales) como a nivel regional en relación con la reforma del sistema educativo polaco. Una educación básica de alta calidad es un requisito imprescindible para disponer de mano de obra de calidad

La Comisión tripartita es el foro en el que se debaten tanto las cuestiones relativas a la concepción general de la educación como al aprendizaje permanente.

Debido al alto índice de desempleo en Polonia, sobre las instituciones del mercado laboral recae una gran responsabilidad en el ejercicio de la cual se les exigen respuestas rápidas y eficientes. Los interlocutores sociales participan activamente en el ámbito nacional en el debate sobre la reforma de las instituciones del mercado laboral. En común, han contribuido a que las Oficinas de Empleo se comprometan a identificar las necesidades de competencias y cualificaciones en los mercados laborales locales.

Los interlocutores sociales han desempeñado un papel fundamental en las consultas del Plan Nacional de Desarrollo. La Confederación Polaca de Empresarios Privados PKPP Lewiatan ha organizado una serie de conferencias sobre este tema en las que se subrayó la importancia del desarrollo permanente de las competencias de los trabajadores polacos. Asimismo, también se elevaron consultas a Solidarnosc sobre el Plan Nacional de Desarrollo a todos los niveles regionales y sectoriales de la organización sindical.

Los Fondos Estructurales constituyen una fuente de financiación importante para empresas interesadas en la formación de sus trabajadores. Los interlocutores sociales intervienen a través de sus representantes en los comités que evalúan los proyectos de formación continua y, de esta manera, se aseguran de influir directamente en el uso de los recursos de la UE. Los interlocutores sociales y el Gobierno han dirigido una campaña nacional entre sus respectivos miembros y/o en los medios de comunicación para determinar la posibilidad de utilizar medios del Fondo Social Europeo para financiar los programas de formación y de desarrollo de competencias.

2. En el ámbito sectorial

Los convenios colectivos firmados a nivel sectorial contemplan disposiciones sobre la formación continua de los trabajadores y la responsabilidad compartida en este ámbito entre las empresas y los trabajadores.

En 2003 la Asociación Polaca de Artesanos (ZRP) fundó el Consejo Sectorial de la Artesanía Polaca. Una de las prioridades de este organismo es elaborar proyectos de formación para diferentes sectores (profesiones artesanales).

La PKPP Lewiatan, a través de seminarios regionales organizados por expertos del sector de recursos humanos, fomenta medidas innovadoras de cara a la gestión de la política de formación a nivel sectorial. Un nutrido número de asociaciones sectoriales han participado en estos seminarios informativos y han atendido a las recomendaciones formuladas sobre las posibilidades de formación disponibles en cada sector.

La Asociación Patronal de la Baja Silesia (miembro de la Confederación de Empresas Polacas) dirige actualmente un proyecto que gira principalmente en torno a la definición y previsión de las necesidades de formación en la Baja Silesia. El propósito de este proyecto es recabar información sobre el mercado laboral en la Baja Silesia y sobre las oportunidades de los programas de desarrollo y de formación continua en la región. Actualmente se están analizando 350 empresas con vistas a elaborar planes de desarrollo a medida.

La Confederación de Empresas Polacas (KPP) participa en un proyecto, cuyo fin es analizar las necesidades de formación. A partir de un cuestionario rellenado por las empresas afiliadas a la KPP ha sido posible hacer un balance de las necesidades de formación específicas de las empresas.

El compromiso de NSZZ Solidarnosc en relación con las medidas de formación es remarcable. Solidarnosc ha abierto centros de formación en el sector de la construcción en Varsovia y Gdynia.

La formación continua reviste especial importancia para los sectores que atraviesan en estos momentos por una reestructuración, como por ejemplo los astilleros. Especialmente en el caso de despidos colectivos, las posibilidades de reciclaje profesional y de redistribución de personal son elementos importantes de los convenios colectivos firmados por los interlocutores sociales.

3. En el ámbito empresarial

Numerosas empresas afiliadas a la PKPP Lewiatan se han beneficiado del proyecto de la PKPP, que tiene por objeto prever correctamente las necesidades de cualificaciones y

formación continua. El proyecto «Los confederados para los confederados» brinda ayuda a las empresas en la concepción de ofertas de formación a medida que responden de manera óptima a las necesidades de las empresas.

La KPP colabora estrechamente con las instituciones formativas y apoya a las empresas en la consecución de recursos financieros para proyectos relacionados con el aprendizaje permanente.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales han prestado su apoyo incondicional al Gobierno polaco durante los debates suscitados en torno a la Directiva relativa al reconocimiento de las cualificaciones. Apoyamos firmemente la libre circulación de los trabajadores, que debe ir de la mano del reconocimiento de diplomas y certificados tanto de los mejores especialistas como de los trabajadores menos cualificados.

2. En el ámbito sectorial

La Asociación Polaca de Artesanos (ZRP) es responsable de examinar a los jóvenes trabajadores que hayan concluido su formación práctica en la empresa. La ZRP participa activamente en todo el proceso de examinación y de certificación de competencias en determinados ramos. En el mercado laboral, los certificados son reconocidos por las empresas.

La PKPP Lewiatan realiza anualmente un estudio sobre las necesidades específicas del sector de PYME en el ámbito de la formación continua. Los resultados de estos estudios se comunican a las empresas interesadas, que pueden después adaptar sus servicios a las necesidades específicas del mercado.

NSZZ Solidarnosc apoya firmemente la participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de elaboración de planes de formación, para que de esta forma ambas partes conozcan las expectativas respectivas.

3. En el ámbito empresarial

Las grandes empresas disponen por lo general de un sistema propio para validar competencias. Sin embargo, numerosas empresas invierten en cursos para los trabajadores que se saldan con un examen reconocido por las autoridades. Los miembros organizados en la Confederación de Empresas Polacas cofinancian cursos externos de posgrado para trabajadores (lotería estatal polaca, aeropuertos polacos).

Los trabajadores asisten a cursos de idiomas que se saldan con exámenes reconocidos a escala internacional.

Las empresas privadas afiliadas a la PKPP validan sobre una base regular las competencias de los trabajadores y premian a aquellos trabajadores que puedan acreditar resultados excelentes.

La PKPP Lewiatan ha sido una de las organizaciones que han creado uno de los premios que distinguen las inversiones en recursos humanos. El galardón tiene por objeto la promoción de las empresas que fomentan el desarrollo de las competencias de los trabajadores de

manera activa e introducen sistemas innovadores para la gestión de personal.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

1. En el ámbito nacional

Los interlocutores sociales participaron activamente en el año 2004 en la implantación del Plan Nacional de Acciones para el Empleo. Una de las prioridades de este plan es la creación de un sistema nacional de información sobre las posibilidades del aprendizaje permanente.

Los interlocutores sociales intervinieron de manera activa en la promoción de las posibilidades de financiación europea de iniciativas para el aprendizaje permanente. NSZZ Solidarnosc se ha implicado plenamente en la promoción del Fondo Social Europeo como medio para introducir políticas activas relativas al mercado laboral. Los trabajadores reciben información sobre las posibilidades de formación y las formas de financiación en el ámbito del aprendizaje permanente. Las Oficinas de Empleo que dependen de los sindicatos constituyen una buena fuente de información sobre las posibilidades de formación para los trabajadores de los diferentes sectores.

La Agencia Polaca para el Desarrollo de la Iniciativa Empresarial ha publicado directrices para empresarios que han solicitado fondos para sufragar medidas de formación.

En el contexto del marco de acciones, dentro de la PKPP Lewiatan se creó el Consejo de Directores de Recursos Humanos, que debate regularmente los nuevos retos en materia de aprendizaje permanente y de desarrollo de competencias en las empresas polacas. El foro, que reúne a especialistas en el campo de los recursos humanos, es un laboratorio de ideas para medidas de la PKPP.

2. En el ámbito sectorial

Actualmente, la Asociación Polaca de Artesanos (ZRP) lleva a cabo de forma regular medidas de formación, evaluaciones de las competencias y competiciones sobre conocimientos y competencias profesionales.

La KPP ha organizado un proyecto en el marco del cual se ha celebrado una serie de seminarios sectoriales. En la lista de temas estaba incluida la formación continua de los trabajadores. Los representantes del sector tuvieron la oportunidad de intercambiar experiencias con expertos extranjeros.

Solidarnosc participó en la formación de los formadores e instructores de cursos de informática.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

1. En el ámbito nacional

Un número significativo de iniciativas de formación son financiadas con cargo a las líneas presupuestarias del Fondo Social Europeo. Las empresas cubren de esta manera una parte de las inversiones en el desarrollo de las competencias de los trabajadores.

El Centro para la interlocución social «Dialog» ofrece a los interlocutores sociales salas y equipamiento de reuniones a precios asequibles.

Ha sido aprobada una nueva ley sobre el empleo y las instituciones del mercado laboral. En el artículo 67 69 de la citada ley se enumeran los instrumentos para el desarrollo de los recursos humanos. En él se afirma que las empresas tienen derecho a crear un «fondo de formación» interno para cubrir los gastos del aprendizaje permanente. El programa de formación de la empresa cuenta con el asesoramiento de los delegados de personal. A instancias de la empresa las autoridades regionales pueden llegar a reembolsar el 50 % del gasto en formación en caso de que un trabajador vea peligrar su puesto de trabajo.

2. En el ámbito sectorial

La ZRP forma a los trabajadores en más de 107 profesiones

La PKPP promociona activamente los programas de prácticas para estudiantes entre las empresas afiliadas. Los interlocutores sociales, por su parte, apoyan activamente programas dirigidos a empresas relativos a la formación práctica de jóvenes (programas cofinanciados mediante recursos públicos). La KPP colabora estrechamente con la Empresa de Personal Polaca en el desarrollo de nuevos instrumentos para fomentar el mercado laboral.

Los miembros de la KPP y los responsables de la formación continua en las empresas participaron en una serie de estudios del Cedefop cuyo fin era analizar las medidas de formación y los métodos para el aprendizaje permanente de otros países. Los miembros de la KPP, la Asociación Patronal de la Baja Silesia y la Asociación Patronal Lebus, así como los interlocutores alemanes colaboran en el programa «Mentor» con el propósito de desarrollar soluciones a medida de las empresas.

3. En el ámbito empresarial

Los costes de la formación interna recaen en la empresa. Las empresas cofinancian con frecuencia los costes de formación externa de los trabajadores, por ejemplo en caso de que participen en cursos de posgrado o cursos de idiomas. En la KPP se ha establecido un departamento especial que asesora a los miembros sobre las posibilidades de financiación europeas para el aprendizaje permanente.

Las empresas y los trabajadores recurren de manera común a las líneas presupuestarias del FSE. A modo de ejemplo, cabe citar las asociaciones de empleo y las sociedades de rescate cofinanciadas por NSZZ Solidarnosc. Estas iniciativas son desarrolladas conjuntamente con interlocutores extranjeros y son...

Portugal

Fuentes de información

- Sindicatos: UGT (Unión General de Trabajadores), CGTP-IN (Confederación General de Trabajadores Portugueses-Intersindical Nacional), miembros de la CES
- Organizaciones patronales: CIP (Confederación de la Industria Portuguesa), miembro de UNICE, y APOCEEP (sección portuguesa del CEEP)

Introducción

Principales asuntos durante el período 2002-2004 (aunque la duración de algunas medidas se extiende hasta agosto de 2005)

Los interlocutores sociales portugueses han destacado el gran interés en el marco de acciones europeo para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones, hecho que quedó de manifiesto en los debates nacionales, y han resaltado asimismo sus efectos. No obstante, hasta ahora los interlocutores sociales portugueses no han podido aplicar de manera coherente el marco de acciones para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones firmado en 2001 por los interlocutores sociales europeos debido a la falta de condiciones marco.

Los interlocutores sociales han traducido y difundido el texto y han debatido sobre el mismo en varios encuentros con sus afiliados, en el transcurso de los cuales se han abordado los retos de la formación profesional y del aprendizaje permanente en Portugal.

En algunos convenios colectivos se ha tenido en cuenta el desarrollo de competencias y cualificaciones.

En el ámbito sectorial, por ejemplo, en el turismo o el comercio, los interlocutores sociales están desarrollando en la actualidad instrumentos para tratar algunos ámbitos temáticos del acuerdo tripartito.

La Confederación de la Industria Portuguesa (CIP) ha organizado, asimismo, varios encuentros con sus asociaciones afiliadas para debatir sobre la estructura y el funcionamiento de los centros de formación profesional administrados directamente por el Estado y las organizaciones patronales a fin de orientar la formación profesional para satisfacer mejor las necesidades reales de las empresas.

La APOCEEP, entre otras iniciativas, ha desarrollado un proyecto en el que se abordan principalmente la formación profesional continua como fuerza impulsora del cambio y la adquisición de competencias en la sociedad de la información.

En 2003, la UGT portuguesa desarrolló un contrato modelo en el que se concede una gran importancia a la formación profesional, las competencias y las cualificaciones. El contrato debe brindar orientación a los sindicatos para los procesos de negociación colectiva.

Las estructuras sindicales sectoriales de la CGTP-IN, en el marco de la negociación colectiva,

defendieron la inclusión de temas relacionados con la mejora permanente de las competencias mediante la aplicación de las medidas previstas en el Código del Trabajo.

En el ámbito nacional, el Parlamento portugués debatió en 2003 una propuesta relativa a un Código del Trabajo, que previamente había sido el objeto de las negociaciones entre el Gobierno y los interlocutores sociales portugueses durante un período aproximado de seis meses.

Esta propuesta incluía algunas disposiciones que ya formaban parte de la ley vigente y que los interlocutores sociales y el Gobierno ya habían acordado en su mayoría anteriormente en el marco del acuerdo firmado en febrero de 2001 sobre empleo y formación profesional. No obstante, no se había puesto en práctica hasta el momento.

El Código fue aprobado por el Parlamento el 15 de julio y entró en vigor el 1 de diciembre de 2003.

El Código del Trabajo incluye dos disposiciones muy importantes que ya formaban parte del acuerdo firmado en febrero de 2001 sobre empleo y formación profesional: por un lado, se estableció que las empresas debían permitir participar anualmente al menos al 10 % de su plantilla en medidas de formación, y por el otro que los trabajadores en 2003 debían asistir, como mínimo, a 20 horas y en 2006 a 35 horas de formación continua certificada.

El diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales debería garantizar un equilibrio adecuado entre las necesidades de modernización y adaptación de las empresas, por una parte, y las necesidades de los trabajadores en términos de seguridad y protección, por otra, pero el resultado final no fructificó en un acuerdo por parte de los interlocutores sociales, la Confederación de la Industria Portuguesa (CIP) y las federaciones sindicales.

Tras aprobarse el Código del Trabajo, se inició un nuevo período de negociaciones entre los interlocutores sociales y el Gobierno relativas a la aplicación del mismo. Se debatieron más de 38 proyectos de ley, entre ellos un proyecto sobre formación profesional. Las deliberaciones se dilataron durante otros siete meses, al término de los cuales el Parlamento aprobó los 38 proyectos de ley citados.

Recientemente se ha creado una comisión especial para elaborar un Libro verde, a la que también se ha confiado la elaboración de un Libro blanco sobre las relaciones laborales en Portugal. En el marco de su mandato, esta comisión especial analizará las razones por las que, como se ha mencionado anteriormente, el acuerdo sobre empleo y formación profesional no se ha aplicado plenamente.

El 6 de diciembre de 2001 se creó el Comité Nacional Consultivo sobre Formación Profesional con una estructura tripartita y dotado de amplias competencias.

Sin embargo, este Comité, que ya estaba previsto en el acuerdo sobre empleo y formación profesional, aún no se ha puesto en funcionamiento.

En 2003 el Gobierno aprobó una Ley general de educación que fue vetada por el Presidente, Jorge Sampaio. El 30 de agosto de 2005 se publicaron enmiendas a la Ley de educación (de 1986) y la Ley sobre la financiación de la formación universitaria (de 2003) con el fin de cumplir los objetivos del proceso de Bolonia. No obstante, los interlocutores sociales consideran necesario modificar el sistema de formación profesional y la legislación pertinente como respuesta a los avances que se han producido en la economía y la sociedad en el ámbito nacional e internacional durante este largo período. Las modificaciones deben ser fruto de un consenso a escala nacional.

A pesar de que ninguna de las dos versiones del proyecto de ley sobre la formación

profesional presentadas fue aprobada, sí hubo consenso con respecto al principio adoptado en el artículo 4 del primer proyecto de ley, en el que se subrayaba la necesidad de elaborar un documento de estrategia denominado Programa Plurianual para el Desarrollo de la Formación Profesional. Estaba previsto que el Gobierno aprobara este Programa Plurianual siguiendo las recomendaciones del Comité Nacional Consultivo sobre Formación Profesional. El Programa Plurianual para el Desarrollo de la Formación Profesional debía incluir la definición y previsión de las necesidades de competencias y cualificaciones en el ámbito nacional, regional y sectorial.

En 2003 y 2004, el Comité Permanente para el Diálogo Social celebró un debate sobre un posible pacto social para la competitividad y el empleo propuesto por el Primer Ministro, con vistas a definir y adoptar medidas que contribuyesen a incrementar la productividad, la competitividad y el empleo y que impulsarían algunas áreas importantes más, como por ejemplo innovaciones, formación profesional, I+D, seguridad y salud o la lucha contra el fraude fiscal. En el marco de este pacto social se crearon tres grupos de trabajo, entre ellos uno especial con el cometido de debatir sobre cuestiones relacionadas con la educación y la formación profesional. Sin embargo, a consecuencia del cambio de gobierno este debate se zanjó sin conclusiones.

A pesar del fracaso en las anteriores tentativas para alcanzar un acuerdo en el ámbito de la formación profesional, los interlocutores sociales han retomado recientemente el debate sobre sus principales preocupaciones al respecto a nivel bilateral. En caso de alcanzarse un acuerdo, los interlocutores sociales intentarán implicar al Gobierno en este asunto.

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

En 2004, varias autoridades públicas y los interlocutores sociales pertinentes firmaron una cooperación en el sector turístico, el llamado «Plan Estratégico para el Desarrollo de Recursos Humanos en el Sector Turístico». El objetivo de esta cooperación es identificar las necesidades de competencias y cualificaciones, así como el desarrollo de los recursos humanos en el sector durante un período de diez años.

En 2005 se creó otra asociación en el sector del comercio, en virtud de la cual, mediante la concepción de módulos de formación continua en este sector se garantizaba a cada trabajador el derecho a recibir anualmente al menos 20 horas de formación continua certificada en 2003 y 35 horas al año en 2006. Los módulos de formación continua se basan en perfiles de competencias e incluyen 35 horas anuales de formación continua, si bien la duración de los correspondientes cursos se puede configurar de forma flexible. Se espera que los módulos estén disponibles en el último trimestre de 2005.

En la actualidad el IQF (Instituto para la calidad de la formación) está llevando a cabo varios estudios sobre empleo y estudios prospectivos a nivel sectorial. Estos estudios constituyen un instrumento esencial para mejorar la calidad de la formación profesional, dado que permiten crear marcos de referencia en relación con las competencias necesarias para mejorar la competitividad.

Además, las asociaciones patronales y los centros de formación profesional gestionados en común por la Administración del Trabajo (IEFP) y las asociaciones patronales han desarrollado numerosas medidas para definir y prever las necesidades de competencias y

cualificaciones a nivel sectorial. Por ejemplo, el centro de formación profesional CINEL, gestionado conjuntamente por la IEFP y la Asociación Patronal de la Industria Electrónica y Eléctrica (ANIMME), ya identificó en 2005 las necesidades de formación profesional en el sector, seleccionó los procedimientos para aplicar las correspondientes medidas de formación profesional y elaboró diferentes manuales de formación.

En el plan de actividades de la APOCEEP para 2005 se contempla la realización de una encuesta entre las empresas afiliadas para identificar las buenas prácticas en el ámbito del aprendizaje permanente.

En Portugal, las empresas de tamaño medio y grande han empezado a aplicar un sistema especial para definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones. Sin embargo, aproximadamente el 98 % de las empresas portuguesas se pueden clasificar dentro del grupo de la pequeña y mediana empresa, y la gran mayoría de estas compañías no aplica ningún tipo de medida de formación profesional aparte de las medidas de formación continua no formal para los trabajadores.

Es importante señalar que actualmente se está desarrollando una serie de proyectos con implicación de las empresas y sindicatos en relación con los programas o iniciativas europeos. Estos proyectos, emprendidos en su mayoría por iniciativa de las confederaciones sindicales, conciernen tanto a la identificación precoz de las necesidades como al desarrollo de medidas de formación profesional en las siguientes áreas: igualdad de género, igualdad de trato para inmigrantes y discapacitados, seguridad y salud en el trabajo, así como drogadicción.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

En Portugal, los interlocutores sociales intervienen en el Sistema Nacional de Certificación Profesional. Este sistema tiene por objeto certificar las competencias de los trabajadores, independientemente de cómo las adquirieron, por ejemplo a través de un programa de formación profesional, experiencia profesional o un programa de formación profesional realizado en el extranjero, concretamente en la Unión Europea.

En el marco de este sistema, los representantes de los interlocutores sociales y de la Administración del Trabajo (IEFP) prosiguieron en 2004 sus actividades de aprobar perfiles profesionales y manuales para certificar a trabajadores y formadores en las respectivas áreas. A pesar de los grandes esfuerzos conjugados en este sentido, aún queda mucho por hacer.

La red de centros para el reconocimiento y la validación de competencias y cualificaciones permanentes, creada en virtud del acuerdo tripartito firmado en 2001 sobre política de empleo, mercado laboral y educación y formación profesional, se ha visto fortalecida y ampliada. Estos centros permitirán reconocer y validar las competencias de personas de más de 18 años y que no dispongan de diplomas o títulos, a pesar de haber adquirido competencias a lo largo de su vida laboral mediante aprendizaje informal o no formal. Actualmente, esta red aún no es muy conocida. Sin embargo, los interlocutores sociales portugueses aprecian esta red de centros y transmiten información al respecto a empresas y trabajadores, dado que este sistema les brinda la oportunidad de conseguir avances en lo relativo a su trayectoria profesional y a nuevas medidas de formación profesional.

Algunas empresas portuguesas que llevan a cabo medidas de formación profesional concluyen las medidas formativas con un test con el objetivo de reconocer y validar las competencias y cualificaciones adquiridas por los trabajadores. En otras empresas, las medidas de formación profesional externa son realizadas en las instituciones de formación profesional certificadas por el IQF (Instituto para la calidad de la formación).

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

La Asociación Patronal del Sector Metalúrgico y del Metal (AIMMAP) se halla en estos momentos recabando recursos financieros y técnicos para asumir funciones de consultoría en el área de la formación profesional para sus empresas afiliadas.

CINEL ha desarrollado el «Programa REDE – Consultoría, Formación y Apoyo a la Gestión de las Pequeñas Empresas». A través de este programa CINEL apoya la gestión de las pequeñas empresas y ofrece servicios de consultoría para reforzar la competitividad.

Algunas empresas portuguesas aplican medidas de formación profesional y supervisan la trayectoria de aprendizaje permanente de sus trabajadores, desde el momento en que se incorporan a la empresa hasta el día en que la abandonan. Otras empresas divulgan a través de sus propios sistemas de comunicación (por ejemplo, Intranet) información sobre procedimientos, además de otra información relevante, y llaman la atención sobre seminarios y conferencias que abordan temas relevantes e interesantes con el fin de apoyar las actividades de sus trabajadores y ofrecerles orientación.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

En los debates sobre el proyecto de ley sobre la formación profesional y las negociaciones relativas al pacto social para la competitividad y el empleo, la CIP defendió el criterio de que las empresas que asumen por su propia cuenta la formación de sus trabajadores deberían retener la parte desagregada de las contribuciones a la seguridad social previstas para la formación profesional. La CGTP-IN manifestó su discrepancia al respecto y propuso como alternativa un apoyo selectivo a las PYME siguiendo los criterios pendientes de aprobación por parte del Comité Nacional Consultivo sobre Formación Profesional. La UGT ha considerado siempre que, en lo que respecta a la formación profesional, las empresas y los trabajadores deberían ser apoyados en igual medida por el sistema de la seguridad social.

Por el contrario, de un reciente estudio del IQF titulado «Prácticas de financiación de la formación profesional en Portugal» se desprende que la gran mayoría de las empresas analizadas en el estudio que desarrollan medidas de formación profesional financian dichas medidas principalmente con recursos propios. El estudio muestra que el 11,8 % de las empresas analizadas lleva a cabo medidas de formación profesional. La última encuesta de la Dirección General de Estudios, Estadística y Planificación reveló que tan solo el 18,7 % de las empresas con diez o más empleados (de una muestra de 5 284 empresas) ofrece a sus trabajadores medidas de formación continua. Este porcentaje se reduce aún más si se incluyen las empresas con menos de diez empleados. Es importante subrayar la preocupación que manifiestan los interlocutores sociales ante el hecho de que Portugal es el país con el menor porcentaje de trabajadores que desarrollan medidas de formación profesional.

Algunas PYME cofinancian o utilizan recursos públicos para que sus trabajadores puedan participar en medidas de formación continua.

Como ya se ha mencionado anteriormente, por lo general en los acuerdos de las empresas para 2005 no se incluyeron cláusulas especiales sobre formación profesional. Solo una pequeña minoría incluye algunas cláusulas para cumplir lo dispuesto en virtud de la ley en cuanto a un mínimo de horas de formación certificada que deben efectuar al año todos los trabajadores anualmente. A pesar de la situación descrita, hay algunos buenos ejemplos.

Así, por ejemplo, en el sector editorial y del libro se acordó que las empresas asumieran todos los costes en medidas de formación continua y de desarrollo, siempre y cuando éstas se consideraran relevantes para la realización de la actividad de los trabajadores. Estas empresas ofrecen también asistencia financiera a los trabajadores menores de 25 años que no hayan completado el período de enseñanza obligatoria.

En el sector de transporte de mercancías se ha pactado que las empresas deben firmar acuerdos de cooperación con los sindicatos relativos a la aplicación de planes de formación. Se espera que las empresas velen por que el 10 % de los trabajadores participen en medidas de formación profesional continua (20 horas anuales hasta 2005 y 40 horas a partir de 2006).

Las confederaciones sindicales consideran que la inversión de las empresas en la formación profesional debería intensificarse y que se debería mejorar el grado de conocimiento de la misma, dado que resulta de vital importancia para incrementar la productividad y la competitividad, así como para mejorar las condiciones laborales y las posibilidades de desarrollo profesional de los trabajadores.

La CIP y la APOCEEP señalan que sería necesario mejorar la visibilidad de la formación profesional, en concreto en la formación profesional informal.

A pesar del interés de los interlocutores sociales por el marco de acciones europeo, los resultados prácticos no han sido satisfactorios. Esto es achacable, en gran medida, a la difícil situación política y económica de Portugal en los últimos años.

Eslovenia

Fuentes de información

- Sindicatos: Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia, miembro de la CES
- Organizaciones patronales: Asociación Patronal de Eslovenia, miembro de UNICE; Cámara de Oficios de Eslovenia, miembro de UEAPME

Eslovenia se enfrenta a cambios y retos similares a los que encara la mayoría de los Estados miembros de la UE: envejecimiento de la población, cambios constantes en el puesto de trabajo y en la vida cotidiana debido al vertiginoso desarrollo tecnológico, la revolución científica y la globalización. El país también se caracteriza por una estratificación social creciente. Precisamente los sistemas educativos y formativos pueden contribuir a reducir estas discrepancias y de esta forma favorecer el empleo, el bienestar, la mejora de la seguridad social y el desarrollo de la personalidad de cada individuo, así como impulsar el desarrollo, el progreso y la cohesión social.

Desde noviembre de 2002 hemos participado activamente en la aplicación de la estrategia de Lisboa, motivo por el cual nos consideramos corresponsables de la consecución de estos objetivos. Eslovenia ha intervenido de manera activa en el proceso de Bolonia y en el proceso de Brujas/Copenhague y aplica el proceso del aprendizaje permanente en el marco de la vida laboral y privada de los individuos y de la sociedad en su conjunto. Aunque el sistema educativo y formativo esloveno está bastante desarrollado y algunos objetivos e indicadores ya se corresponden con el promedio europeo, o incluso lo superan, Eslovenia continúa mostrando un afán incansable y centra sus esfuerzos en mejorar la calidad, la accesibilidad y la transparencia de los sistemas educativos y formativos. Los objetivos concretos, junto con el proceso de Bolonia y de Copenhague y el proceso de aprendizaje permanente, se han utilizado asimismo de manera explícita de orientación para las políticas nacionales.

Eslovenia pertenece a los Estados miembros que ya destinan un porcentaje del PIB relativamente elevado a la educación, con una proporción del 6,02 % en 2002 y, un ligero incremento hasta alcanzar el 6,09 % en 2003. Por consiguiente, Eslovenia se sitúa cerca de los principales Estados miembros en cuanto al porcentaje del gasto en educación en relación con el PIB.

En 2004 se creó un organismo coordinador compuesto por expertos y bautizado con el nombre de **Coordinación de educación y formación 2010**. A este organismo se le encomendó la compleja tarea de coordinar los trabajos para la aplicación de la estrategia de Lisboa y el programa de trabajo «Educación y Formación 2010». En Eslovenia dichos trabajos engloban la coordinación de las actividades para la aplicación del proceso de Bolonia, del proceso de Brujas/Copenhague y del proceso del aprendizaje permanente.

Eslovenia ha organizado un nutrido número de actividades (conferencias, consultas, talleres y seminarios) entre 2003 y 2005 para promover el programa de trabajo «Educación y Formación 2010», dado que dichas actividades también exigen una importante labor de coordinación.

Estrategias para el aprendizaje permanente

En 2006, el Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes, se llevó a cabo una amplia reforma de corte radical. El proceso englobó todos los sectores y niveles de la educación formal, desde la educación preescolar, pasando por la educación primaria, la formación profesional y la educación secundaria de ciclo superior, la educación musical, así como programas para alumnos y estudiantes con necesidades especiales hasta la formación profesional secundaria de ciclo superior y la formación universitaria, actualmente bajo reforma. Asimismo, se llevó a cabo la reforma y la modernización del sistema de aprendizaje no formal en numerosos ámbitos. Además ya se han adoptado las estrategias relativas a la educación de adultos y la educación universitaria. El aprendizaje permanente continúa siendo parte integral de los sistemas de educación y aprendizaje; la situación es absolutamente comparable con la de otros Estados miembros de la UE.

El sistema íntegro de aprendizaje permanente funciona de forma satisfactoria, aunque hasta el momento no se ha diseñado ninguna estrategia para el aprendizaje permanente que sea exhaustiva e integral. De todas maneras, todo el contexto y el objeto del aprendizaje permanente han sido incorporados a la legislación y forman parte de los planes de estudios en todos los niveles educativos y en todos los ámbitos de la enseñanza. En la financiación también se incluyen redes de agentes interesados en un sistema educativo y de aprendizaje accesible y de alta calidad que disponga de todas las infraestructuras disponibles (TCI, centros de información y orientación, redes extensas y accesibles, así como formas de aprendizaje y educación, etc.).

El desarrollo de la TCI resulta de especial importancia en este contexto, dado que es imposible alcanzar los objetivos vinculados al concepto del aprendizaje permanente sin este componente. A la luz de esta realidad, Eslovenia ha iniciado la aplicación del documento único de programación (DPU), de Phare y otros programas. En lo que respecta a la financiación nacional, fue necesario aprobar medidas específicas que permitieran apoyar financieramente los objetivos y poner en marcha el proceso de aprendizaje permanente. Esto fue especialmente aplicable al establecimiento del sistema y de las estructuras que sustentaban la estrategia de aprendizaje permanente. En este contexto, merecen especial mención: una oferta de educación y formación profesional más moderna, la educación y formación continua del profesorado y de los proveedores de educación, el desarrollo de centros locales/regionales, la difusión del sistema de aseguramiento de la calidad, el fomento de la educación de adultos con déficits educativos y la reducción de la tasa de fracaso escolar.

Los interlocutores sociales, dentro del programa nacional de aprendizaje permanente, persiguen objetivos estratégicos. Estamos desarrollando la cultura del aprendizaje permanente mediante convenios colectivos. Hemos mejorado el nivel educativo y reducido las diferencias estructurales en el mercado laboral mediante medidas educativas. La organización de los sindicatos, a través de sus representantes en las empresas, alienta y motiva a los trabajadores a mejorar su nivel educativo. Estamos intentando incorporar en todos los niveles de los convenios colectivos el deber de la empresa de ofrecer medidas para el aprendizaje permanente y el derecho del trabajador a participar en las mismas.

España

Fuentes de información

- Sindicatos: CC.OO. (Comisiones Obreras); UGT (Unión General de Trabajadores), miembros de la CES y la Confederación de Cuadros (miembro de CEC)
- Organizaciones patronales: CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), miembro de UNICE; CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), miembro de UEAPME

Introducción

Los interlocutores sociales, en su calidad de redactores del presente informe, consideran que el marco de acciones constituye una iniciativa positiva que permite reforzar el diálogo social sobre la formación profesional.

Las medidas más importantes llevadas a cabo en el contexto del marco de acciones entre 2002 y 2005 están vinculadas a las siguientes iniciativas clave:

- Desarrollo de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional adoptada en junio de 2002. La Ley introduce un nuevo sistema para las cualificaciones profesionales nacionales entendido como un amplio marco para el aprendizaje permanente, la validación y el reconocimiento de aprendizaje formal, no formal e informal.
El desarrollo de esta Ley está estrechamente relacionado con las prioridades número uno y número dos en los ámbitos nacional y sectorial.
- Reformas del sistema de financiación para la formación continua sobre la base de los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social.
- Estos avances se refieren principalmente a la prioridad número cuatro.
- Acuerdos marco nacionales sobre negociación colectiva adoptados por los interlocutores sociales entre 2002 y 2005, como referencia clave para convenios colectivos. En estos acuerdos se recuerdan las cuatro prioridades a los responsables de dirigir las negociaciones colectivas a nivel sectorial y empresarial.
- En julio de 2004, las organizaciones sindicales de empresarios y trabajadores más importantes (CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT) ratificaron junto con el actual Gobierno la «Declaración para el Diálogo Social 2004: Competitividad, empleo estable y cohesión social».

Las mejoras en el ámbito nacional y sectorial son más visibles y muestran un claro impacto en las prioridades. Las medidas llevadas a cabo a nivel empresarial también han sido de gran valor y se han introducido numerosos ejemplos de buenas prácticas, pero resulta más difícil evaluar el impacto real y la evolución en todo el conjunto de empresas, en especial en lo que respecta a las PYME.

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

Las numerosas actividades llevadas a cabo en este período muestran un claro impacto de las acciones emprendidas en el marco de esta prioridad.

Se puede distinguir claramente entre las medidas ejecutadas en el ámbito nacional bajo la dirección del Gobierno, pero que también están estrechamente vinculadas al nivel sectorial, y las acciones emprendidas por empresas y concebidas principalmente en el ámbito de los instrumentos de gestión y política de recursos humanos. Asimismo, existen diferentes medidas llevadas a cabo por los interlocutores sociales a nivel sectorial.

1. En el ámbito nacional

Para el nuevo sistema nacional de cualificaciones profesionales se crearon 26 grupos de trabajo estructurados por sectores con el cometido de identificar las necesidades y definir los estándares de competencias, así como los módulos de formación asociados. Hasta 2005 estos grupos definieron cerca de 250 cualificaciones y tienen de plazo hasta 2006/2007 para elaborar un catálogo final con un número estimado de 580 cualificaciones.

La participación de los interlocutores sociales en esta labor abarca desde una cooperación general en la definición del sistema hasta la propuesta de los expertos para los diferentes grupos de trabajo o de la validación de los estándares creados.

2. En el ámbito sectorial

Además de los trabajos relacionados con el nuevo sistema de cualificaciones, con el apoyo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo se realizaron más de 84 estudios sobre las necesidades sectoriales.

Los estudios fueron supervisados por comisiones sectoriales paritarias para la formación continua (con participación de sindicatos y organizaciones patronales), al tiempo que continuaron definiendo las prioridades con respecto a la formación.

En una serie de sectores (industria metalúrgica, construcción, etc.) las empresas y sindicatos han sellado acuerdos relativos a la identificación de las necesidades futuras y la creación de organismos comunes.

3. En el ámbito empresarial

Existe una variedad de métodos ilustrativos del desarrollo de instrumentos y políticas de gestión de las empresas que tienen como objetivo la evaluación de las deficiencias de cualificaciones y la definición de objetivos y estrategias para el desarrollo de competencias. A pesar de todo, aún queda mucho por hacer, en especial en el sector de las PYME y con respecto a los trabajadores poco cualificados.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

Asimismo, los efectos de las medidas aplicadas en el marco de esta prioridad resultan

visibles y relevantes, especialmente en el ámbito nacional, si bien la naturaleza compleja de algunas iniciativas pone de manifiesto que aún queda camino por recorrer.

Como ya se ha mencionado en la primera prioridad, aquí también cabe distinguir entre el nivel nacional/sectorial, por una parte, y el nivel empresarial, por la otra.

1. En el ámbito nacional

La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional prevé el desarrollo de un sistema para validar y reconocer el aprendizaje no formal e informal, usando como referencia los estándares nacionales de cualificación. En 2004 se concluyeron las primeras prácticas piloto. En la actualidad, el Gobierno y los interlocutores sociales están inmersos en el debate sobre el procedimiento general que se debe establecer.

Dentro del marco de la formación continua de los trabajadores, una oferta de formación que cumpla los estándares nacionales de cualificación permitiría su reconocimiento formal.

2. En el ámbito sectorial

Si bien una serie de sectores (construcción, etc.) ha fomentado el reconocimiento a nivel sectorial, la tendencia general ha sido apoyar el enfoque nacional siempre y cuando en éste se incluyan también los sectores.

3. En el ámbito empresarial

Como ya se ha mencionado en la primera prioridad, las medidas están estrechamente vinculadas a las prácticas, instrumentos y la política de gestión. Una serie de empresas ha dado ejemplo de buenas prácticas en el desarrollo de directrices para la evaluación continua de la plantilla en su conjunto. Esto no solo ha permitido identificar los déficits y definir las medidas para el desarrollo de competencias, también se ha explotado al máximo el capital humano y se ha mejorado el rendimiento laboral. De nuevo en esta prioridad la situación de las PYME deja mucho que desear.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

Entre las actividades más importantes de los interlocutores sociales se cuenta la divulgación de las prioridades del marco de acciones a través de diferentes canales: seminarios, revistas, medios electrónicos, intercambio de buenas prácticas, etc. Por supuesto, también cabe mencionar la importancia de la información, el apoyo y la orientación brindados a las empresas y los ciudadanos.

Sin embargo, el impacto de las medidas llevadas a cabo por los interlocutores sociales en el marco de esta prioridad con vistas al desarrollo de servicios permanentes de información y asesoramiento para los ciudadanos y las empresas ha sido menos significativo que la repercusión observada en otras prioridades.

1. En el ámbito nacional

Se han alcanzado mejoras en relación con la información electrónica disponible sobre las posibilidades de aprendizaje, dentro del organismo nacional conectado con el portal Ploteus.

Se ha continuado brindando orientación de considerable magnitud a los desempleados, con la participación de los interlocutores sociales. No obstante, aún se está muy lejos de crear una ventanilla única, como se recomendaba en el marco de acciones, y de desarrollar un servicio exhaustivo para el asesoramiento permanente, en especial para los trabajadores en activo.

En cuanto al apoyo brindado a las empresas, en concreto a las PYME, apenas se han registrado avances.

2. En el ámbito sectorial

Con el apoyo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y del Ministerio de Educación, los interlocutores sociales han introducido algunas medidas a nivel sectorial en el marco de las cuales se han realizado estudios y desarrollado instrumentos para llevar a cabo actividades de información y orientación.

3. En el ámbito empresarial

La divulgación del marco de acciones entre los directivos, el desarrollo de instrumentos específicos y el intercambio de buenas prácticas han sido una constante de las confederaciones empresariales durante los últimos años.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

Las medidas más relevantes aplicadas al respecto de esta prioridad son las relativas a la reforma del sistema de financiación de la formación continua. El sistema se basa en los acuerdos nacionales sobre diálogo social. Fue reformado en el año 2002 y actualmente se está sometiendo a un análisis con el fin de ampliar su ámbito de aplicación y mejorar su eficiencia.

El sistema registra de promedio anual las siguientes cifras: 1,3 millones de trabajadores participan en una medida de formación continua, el gasto asciende a 600 millones de EUR.

1. En el ámbito nacional

A la luz de los acuerdos sobre formación continua se fomentan las medidas correspondientes y se financian a nivel intersectorial, sectorial y empresarial. En 2004 se introdujo un sistema para reducir las contribuciones a la seguridad social con el fin de estimular las inversiones de las empresas mediante su cofinanciación. Para las PYME se contemplan condiciones especiales.

2. En el ámbito sectorial

Desde 2002, de promedio anual se han invertido 250 millones de EUR y han recibido formación continua 450 000 trabajadores. Estas cifras se han alcanzado gracias al apoyo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. En el marco de los convenios colectivos, algunos sectores han acordado inversiones en formación continua que se suman a las medidas financiadas con cargo a las contribuciones obligatorias a la seguridad social.

3. En el ámbito empresarial

Desde 2004, este sistema de la formación continua ha permitido a las empresas que invierten en formación reducir las contribuciones a la seguridad social. Hasta julio de 2005 cerca de 70 000 empresas se sirvieron de este incentivo que les permitía reducir la cuota destinada a la formación profesional. El porcentaje correspondiente se calcula sobre la base del tamaño de la empresa y resulta más ventajoso para las PYME que para las grandes empresas.

Suecia

Fuentes de información

- Sindicatos: LO (Confederación de Sindicatos Suecos), TCO (Confederación Sindical Sueca de Empleados y Funcionarios) y SACO (Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales), miembros de la CES
- Organizaciones patronales: Swedish Enterprise (Confederación Empresarial Sueca), miembro de UNICE; Företagarna (Federación de PYME), miembro de UEAPME; SFCC (Federación Sueca de Consejos Provinciales), SALA (Asociación Sueca de Administraciones Municipales), miembros del CEEP

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

Los interlocutores sociales consideran que una buena educación inicial y el acceso al aprendizaje permanente son condiciones esenciales para el crecimiento y el desarrollo sostenibles, así como para que todos los ciudadanos puedan participar en la sociedad y avanzar en el plano profesional. Las organizaciones nacionales y sectoriales, así como las empresas, han realizado diferentes estudios centrados en la definición y previsión de las futuras necesidades de competencias y cualificaciones en sus respectivas áreas. Algunas organizaciones nacionales han apoyado económicamente a las organizaciones de su sector con respecto a la realización de análisis.

Estos estudios revelan, por una parte, que los perfiles profesionales están cambiando de forma vertiginosa y, por otra, que en un porcentaje creciente de empleos se exigen más y nuevas aptitudes. Están emergiendo nuevos sectores y con ellos nuevas profesiones, cuyas necesidades, a fecha de hoy, aún no son capaces de satisfacer de manera suficiente los sistemas públicos regulares de educación y formación.

Los trabajadores se ven cada vez más en la necesidad de adquirir una base de cualificaciones exhaustiva y bien fundada. Resulta obvia la necesidad de adaptar los planes de estudios relativos a la educación y la formación profesional a nivel de secundaria, así como de desarrollar nuevas medidas de formación continua postsecundaria, y programas de formación universitaria. Los interlocutores sociales han comunicado estas conclusiones y necesidades al Gobierno, la administración y las instituciones educativas.

A nivel de empresa, los empresarios se hallan ante la difícil tarea de incrementar el atractivo, inexistente a ojos de los jóvenes, de las profesiones reglamentadas, y encontrar una solución para la multitud de adultos poco cualificados que forman parte de sus plantillas, con vistas a mejorar su empleabilidad. Los análisis de las futuras necesidades de cualificaciones y competencias se han convertido en un componente imprescindible en la planificación estratégica de las grandes empresas. En estos análisis se estudian, por un lado, las necesidades de desarrollo y, por el otro, se examinan las medidas necesarias. Los motores que impulsan la definición de nuevos conocimientos, cualificaciones y competencias son las necesidades y las expectativas de los clientes/pacientes/ciudadanos, las mejoras en los sectores técnico, médico y otros, así como la situación del mercado, decisiones políticas, cambios estructurales, etc. Las empresas más pequeñas se ven obligadas a desarrollar enfoques flexibles para solucionar sus necesidades de cualificaciones. Los mismos

propietarios de pequeñas empresas precisan nuevos conocimientos para satisfacer las nuevas demandas. Una gran parte de las empresas mantiene una entrevista personal con cada uno de sus trabajadores para verificar las necesidades de desarrollo de aptitudes.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

En el ámbito nacional, los interlocutores sociales participan en la labor de la autoridad de validación estatal (2004-2007). En el ámbito nacional y sectorial, los interlocutores sociales han puesto en marcha proyectos que abordan la validación de cualificaciones sectoriales y la identificación de las necesidades de aptitudes especiales de las empresas. En el ámbito empresarial, se suele efectuar la validación en el marco de las entrevistas de evaluación, en las que se identifican las necesidades de desarrollo de aptitudes del trabajador. En algunas empresas, en respuesta a las exigencias del mercado, la validación se lleva a cabo en el contexto de una certificación de las cualificaciones del trabajador. Paulatinamente se van desarrollando nuevos modelos y métodos para la validación de competencias.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

Los interlocutores sociales de ámbito nacional y sectorial han transmitido información a las empresas y trabajadores, y algunas empresas han solicitado más información y análisis adicionales. Los interlocutores sociales a nivel sectorial colaboran estrechamente con las empresas. En este ámbito, las empresas y los empresarios llevan la voz cantante. Entre los instrumentos utilizados, tanto a nivel sectorial como empresarial, se cuentan sitios web, boletines informativos, seminarios y grupos de trabajo. Las empresas suecas toman cada vez más en serio las cuestiones relativas al desarrollo de cualificaciones y competencias y las consideran una inversión en el futuro. Poco a poco, se aplica cada vez más un enfoque sistemático para el desarrollo de cualificaciones y competencias. Además, las mejoras de la eficiencia conllevan un aumento de las exigencias en relación con las cualificaciones y competencias del trabajador.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

Las organizaciones de trabajadores y los sindicatos han hecho valer su influencia en el ámbito nacional y sectorial con el fin de alentar a las empresas a actuar de manera más sistemática con respecto a la movilización de recursos. La asignación y la utilización de recursos para el desarrollo de cualificaciones sigue ahora un concepto más eficiente. De forma paulatina se van creando centros de competencia sectorial (*colleges*), en los cuales cooperan organizaciones sectoriales, empresas, centros de enseñanza, universidades y centros de formación continua, así como los municipios. Se ha fortalecido la cooperación entre universidades, empresas y sindicatos: los programas universitarios se adaptan ahora a las necesidades de las regiones y/o de los sectores.

Varias empresas han reforzado su compromiso en el ámbito de la formación continua y el desarrollo de cualificaciones y han elaborado ofertas de aprendizaje flexibles en la empresa. Cada vez se hace más uso de los centros formativos locales para permitir a las empresas y los trabajadores un aprendizaje flexible. El e-learning se está expandiendo y gracias a él los trabajadores pueden combinar el trabajo y los estudios con mayor facilidad.

Reino Unido

Fuentes de información

- Sindicatos: TUC (Confederación de Sindicatos del Reino Unido), miembro de la CES
- Organizaciones patronales: CBI (Confederación de la Industria Británica) miembro de UNICE; FPB (Foro de Empresas Privadas), miembro de UEAPME; sección del CEEP en el Reino Unido

Durante el período del informe, los interlocutores sociales se marcaron como prioridad colaborar de forma eficiente con el Gobierno, a fin de sacar adelante la estrategia de cualificación. A día de hoy siguen considerando prioritaria esta colaboración. La CBI y la TUC son miembros de la Skills Alliance. Esta alianza es la encargada de velar por que la aplicación de la estrategia permita revalorizar las cualificaciones con vistas a mejorar el rendimiento empresarial y mejorar la empleabilidad personal. El objetivo global de la estrategia es lograr, por un lado, una mayor capacidad del mercado laboral, una mayor productividad y un mayor éxito empresarial. Por el otro lado, debe garantizar que cada uno de los trabajadores dispone de las cualificaciones necesarias para ocupar un puesto de trabajo, progresar profesionalmente y desarrollarse en el plano personal. Para empresas, sindicatos, trabajadores, Gobierno y proveedores de educación y formación se acordaron las siguientes tareas básicas:

- aspirar al pleno empleo y la mejora de la empleabilidad de los adultos;
- mejorar las competencias de los trabajadores y la obtención de cualificaciones a todos los niveles;
- incrementar la demanda de cualificaciones en el marco de la mejora de las innovaciones y del éxito empresarial;
- mejorar el uso y la adquisición eficientes de cualificaciones por parte de empresas y trabajadores a todos los niveles.

La estrategia de cualificación, unida a la labor de los interlocutores sociales para garantizar la aplicación eficiente de la misma, satisface todas las prioridades destacadas en el marco de acciones para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones.

PRIORIDAD 1: DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

Los Consejos Sectoriales de Cualificación (*Sector Skills Councils*, SSC), constituyen el instrumento más importante en el ámbito nacional /sectorial para definir las necesidades de competencias y cualificaciones, con el fin de garantizar que los trabajadores del Reino Unido adquieran las capacidades necesarias para incrementar el rendimiento de las empresas y mejorar la empleabilidad personal. Los primeros SSC se constituyeron en 2002. Actualmente 23 SSC han obtenido la autorización prescrita o han sido recomendados para su obtención; otros dos SSC han solicitado autorización y están en fase de desarrollo. El Consejo de Administración de cada SSC está compuesto mayoritariamente por representantes de empresas y al menos un representante de los sindicatos. Los interlocutores sociales intervinieron intensamente en el desarrollo de los SSC: la CBI organizó una serie de seminarios-debate con miembros de sindicatos sobre las necesidades presentes y futuras de

competencias, mientras que la TUC participó en una serie de medidas para reforzar el papel de los sindicatos en la formulación de la agenda de cualificación sectorial; la gran mayoría de estas medidas fue posible gracias a la labor de la red sindical de consejos sectoriales de cualificación de la TUC.

A cada SSC se le ha encomendado la elaboración de un acuerdo sobre las cualificaciones sectoriales (*Sector Skills Agreement*, SSA), en el cual las empresas y los sindicatos definan las necesidades actuales y futuras de cualificaciones y productividad en cada sector y establezcan las medidas necesarias para satisfacer dichas necesidades. Hasta la fecha han publicado su respectivo acuerdo cuatro SSC: e-skills UK (sector de TI y telecomunicaciones), ConstructionSkills (sector de la construcción), SEMTA (sector de ingeniería) y Skillset (industria audiovisual).

Teniendo en cuenta que 15 millones de adultos carecen de nociones elementales de cálculo y cinco millones, de capacidades suficientes de lectura y escritura, las cualificaciones básicas (*Skills for Life*) constituyen asimismo un tema importante en el ámbito nacional. Los interlocutores sociales han puesto de relieve este problema en numerosas actividades y ha velado por que una de las prioridades del Gobierno siga siendo combatirlo. En 2003 la CBI y la TUC publicaron conjuntamente un documento con estudios de casos, a fin de promover la concienciación sobre los efectos del pseudoanalfabetismo y la escasez de nociones elementales de cálculo de los trabajadores y mostrar vías para atajar este problema de manera efectiva.

En 2004 los interlocutores sociales en el ámbito municipal firmaron un convenio colectivo con una validez de tres años en el que se incluye un marco pactado para la formación inicial y continua. En él se insta a las autoridades municipales a participar activamente en la planificación de personal, a identificar las competencias actuales de los trabajadores y a confrontarlas a las futuras necesidades de servicio. A partir de esta información es necesario trazar un plan de desarrollo para el personal a fin de satisfacer las futuras necesidades de cualificaciones mediante medidas de formación continua adecuadas para los trabajadores actuales y el desarrollo de estrategias de reclutamiento.

PRIORIDAD 2: RECONOCER Y VALIDAR COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

Los interlocutores sociales han colaborado en la supervisión y reforma del marco nacional de cualificaciones de Inglaterra y se han asegurado de que satisface en igual medida las necesidades de las empresas y los trabajadores. La reforma tiene por objeto constituir un «Framework for Achievement» (marco de rendimiento académico), un sistema de cualificaciones que racionalice el número de cualificaciones profesionales, garantizando su idoneidad para el uso previsto, y además facilite las cualificaciones requeridas para ejercer una determinada profesión. El sistema debe basarse en un marco de créditos de formación y unidades de aprendizaje que permita a los alumnos desarrollarse tanto en sentido horizontal como en vertical y a las empresas elegir aquellas cualificaciones o cualificaciones parciales que mejor satisfagan sus necesidades y favorezcan el desarrollo personal de los trabajadores.

La concepción del marco de rendimiento académico es comparable a las propuestas para el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) y el Sistema Europeo de Transferencia de Crédito en la Educación y Formación Profesionales ECVET). Además, también se tiene en consideración

el papel de la formación informal y la validación de los conocimientos/competencias previos, incluido el desarrollo del «pasaporte de cualificaciones».

A los SSC, en colaboración con los interlocutores sociales, se les ha encomendado asimismo la tarea de desarrollar estándares profesionales en su sector que sirvan de base para las cualificaciones nacionales aptas para el uso previsto y que sean bien acogidos por las empresas y los trabajadores.

Los interlocutores sociales contribuyeron en la labor del grupo operativo sobre aprendizaje, cuyo objetivo es mejorar la aceptación de los programas de aprendizaje y formular recomendaciones sobre la forma en que el aprendizaje puede responder mejor a las necesidades de empresas y jóvenes. El grupo operativo fue creado en febrero de 2003 y en julio de 2005 publicó un informe final. El grupo operativo formuló una serie de recomendaciones, entre ellas nombrar «campeones del sector», recurrir a intermediarios para identificar las oportunidades del aprendizaje, fomentar asociaciones de formación interempresariales para permitir el acceso de las pequeñas empresas y sus trabajadores a los programas de aprendizaje, mejorar la información, la orientación y el asesoramiento que se brindan a los jóvenes y promover la diversidad. El número de jóvenes que inician un aprendizaje aumentó de 162 300 al año en el período 2001/2002 a 192 400 en el año académico 2003/2004. Los interlocutores sociales participaron en la promoción del aprendizaje. Así, la TUC está llevando a cabo una campaña entre los sindicatos con el fin de incluir el aprendizaje en las negociaciones con las organizaciones empresariales y de esta manera mejorar su aceptación, así como garantizar módulos de formación de alta calidad.

PRIORIDAD 3: INFORMAR, APOYAR Y OFRECER ORIENTACIÓN

La historia de éxitos del estándar «Investors in People» (IiP) ha seguido imparable durante la realización de esta evaluación. Más de 37 000 organizaciones se han cualificado para el estándar, casi 25 000 se han comprometido a cumplir los requisitos correspondientes: estas organizaciones cuentan con una plantilla de casi 10 millones de personas, es decir, casi el 40 % de la población activa. La TUC y la CBI se involucraron estrechamente en la última revisión del estándar, relanzado en noviembre de 2004. Además, los interlocutores sociales colaboraron intensamente en la iniciativa impulsada en 2003 para el desarrollo de pequeñas empresas (SFEDI), en virtud de la cual se brindaba ayuda a las pequeñas empresas para utilizar el estándar «Investors in People» con el fin de definir y satisfacer las necesidades de cualificaciones. En la actualidad trabajan con este estándar más de 8 000 pequeñas empresas. Esta iniciativa fue impulsada a raíz de un informe de productividad de CBI/TUC ordenado por el Ministro de Hacienda. La CBI y la TUC han colaborado asimismo en la elaboración de una guía para las empresas sobre «Investors in People», en la que se subraya la necesidad de que todos los trabajadores dispongan de las cualificaciones básicas requeridas para poder beneficiarse de las ofertas de formación y desarrollo en la empresa.

El Foro de Empresas Privadas (FPB) intervino, asimismo, en numerosas actividades de divulgación en los diferentes organismos:

- los *Learning and Skills Councils* [consejos para la formación y la cualificación] han colaborado con el FPB para desarrollar una guía sobre el trabajo de los *Centres of Vocational Excellence* [Centros de Excelencia Profesional] y su relación con las PYME locales
- Con respecto a la participación en el proyecto Leonardo da Vinci sobre el aprendizaje permanente en las PYME, el FPB presentará un informe en noviembre de 2005 en la

conferencia del *Institute of Small Businesses and Entrepreneurship* [Instituto de Pequeñas Empresas e Iniciativa Empresarial] y expondrá sus conclusiones en 2006 en la Universidad de Venecia.

En el convenio colectivo de 2004 de las autoridades municipales se enfatiza la importancia del desarrollo de vías de cualificación claras, con las que se intentará identificar las oportunidades de promoción profesional en contraste con el nivel necesario de competencias básicas. Un enfoque similar es el que persigue el *Skills Escalator Framework* [«escalera mecánica de las cualificaciones»], acordado por los interlocutores sociales en el Servicio Nacional de Salud. En él se establecen las cualificaciones necesarias para la promoción profesional y se ofrecen estímulos para participar en el aprendizaje permanente.

Con el apoyo del Gobierno, la CBI ha publicado un informe titulado *«Employers collaborating to raise skills in supply chains and clusters»* [Cooperación de las empresas en la mejora de las cualificaciones en las cadenas de suministro y en agrupaciones]. El proyecto se basó en una encuesta realizada a empresas sobre ejemplos actuales de empresas que cooperan con sus socios en la cadena de suministro o de otras empresas que colaboran en agrupaciones sectoriales o locales, con el objetivo de cubrir las necesidades de cualificaciones. Además, el informe destaca 16 estudios de casos exhaustivos de buenas prácticas relativos a la colaboración de las empresas en el área de cualificación en compañías de todos los sectores y tamaños. La CBI trabaja actualmente en una guía para empresas que versa sobre la colaboración en el área de cualificaciones. Dicha guía presenta a las empresas pasos prácticos para beneficiarse de los métodos empleados para cubrir las necesidades de cualificaciones.

Por lo demás, la CBI está elaborando actualmente el informe *«Benchmarking Guidelines on Skills»* [Directrices de referencia para la adquisición de cualificaciones] a partir de unos 20 estudios de casos de empresas que son un ejemplo de las mejores prácticas en lo que respecta a la formación y el desarrollo del trabajador. Esas conforman la base de una guía de directrices de buenas prácticas dirigida a las empresas que debe ser tenida en cuenta de cara al desarrollo de programas para la formación continua de los trabajadores.

Actualmente los sindicatos dan empleo a cerca de 12 000 delegados de aprendizaje que abren las puertas a la formación de miles de trabajadores en todo el país. Esta cifra corresponde a un incremento del 50 % en relación con el año anterior y está en línea con el objetivo del Gobierno de aumentar a 22 000 el número de delegados de aprendizaje de los sindicatos hasta el año 2010. Solamente el año pasado 67 000 personas se beneficiaron de las medidas formativas de los sindicatos y asistieron a cursos de competencias básicas o formación profesional continua.

La TUC trabaja actualmente en la creación de una academia sindical que permitirá a los sindicatos ofrecer a sus miembros una oferta formativa de mayor calidad. El Gobierno suministra 4,5 millones de GBP para la fase de desarrollo. Esta academia sindical asegurará una estructura y una marca únicas y coherentes para todas las medidas formativas del sindicato, desde la impartición de competencias básicas hasta las cualificaciones profesionales. Además, dicha academia también está llamada a ampliar el volumen de las actividades formativas de los sindicatos. El objetivo es doblar las cifras actuales y en cinco años alcanzar cerca del cuarto de millón de alumnos.

PRIORIDAD 4: MOVILIZAR RECURSOS

Los interlocutores sociales se han involucrado muy activamente en la concepción de los proyectos piloto de formación profesional continua financiados por el Gobierno, los llamados «*Employer Training Pilots*» (ETP). Los primeros proyectos piloto de este tipo se concibieron en el año 2002; en la actualidad se llevan a cabo ETP en 18 áreas de los consejos locales para la formación y la cualificación, lo que corresponde aproximadamente a un tercio del país. El objetivo de dichos ETP es sondear las posibilidades de mejorar el acceso a la formación continua y en especial subsanar los fallos del mercado que evitan que las empresas ofrezcan medidas de formación continua a sus trabajadores e impiden a los trabajadores beneficiarse de las ofertas de formación continua disponibles. Para estos proyectos los criterios de selección incluyen a los trabajadores con una primera cualificación de nivel 2 y/o sin cualificaciones básicas.

Hasta la fecha, han participado en los proyectos piloto voluntarios cerca de 15 000 empresas y más de 100 000 trabajadores. Dichos proyectos han logrado implicar a las pequeñas empresas: el 70 % de las empresas participantes tienen una plantilla inferior a 50 trabajadores.

Los interlocutores sociales han apoyado plenamente el desarrollo de los proyectos piloto, para sentar las bases del *National Employer Training Programme* (NETP) [Programa nacional de formación para empresas] que se aplicará entre abril de 2006 y 2008. Los interlocutores sociales aplauden que en el marco del NETP se deposite mayor énfasis en un nivel de cualificaciones superior; a los intermediarios pertinentes se les encomendará la tarea de dar forma a un «paquete» de formación continua para empresarios que englobe todos los niveles de cualificación. Algunas de las medidas serán financiadas con medios públicos, otras requerirán un incremento en las contribuciones de los empresarios. No obstante, será necesario que, en el marco del NETP, el énfasis se siga manteniendo en la subsanación de los fallos del mercado en relación con las medidas de formación continua para trabajadores poco cualificados. En dos regiones se llevan a cabo proyectos piloto de medidas de formación continua de nivel 3 para evaluar su financiación y viabilidad.

El *Union Learning Fund* (ULF, Fondo de formación sindical) sigue ofreciendo a los sindicatos un marco para ampliar de forma continuada las actividades en el ámbito de la formación y de la cualificación. El presupuesto actual asciende a 14 millones de GBP por cada año financiero. En la actualidad el ULF lleva a cabo 81 proyectos relativos a las cualificaciones básicas en los que participan 32 sindicatos. En el período 2004/2005, en el marco de los proyectos, más de 67 000 personas asistieron a cursos de formación, se realizaron casi 20 000 evaluaciones de cualificaciones básicas, casi 10 000 personas participaron en medidas relacionadas con las cualificaciones básicas y se adquirieron aproximadamente 4 500 cualificaciones profesionales nacionales de los niveles 1 hasta 3. El año pasado se firmaron además 278 nuevos acuerdos de aprendizaje con empresas.

Los interlocutores sociales también son activos en el sector público. Por ejemplo, acordaron un marco para conocimientos y cualificaciones en el Servicio Nacional de Salud, que irá asociado a un repaso anual del desarrollo del trabajador y planes de desarrollo personal. Se suministraron recursos financieros por valor de 50 millones de GBP para la formación profesional continua de los trabajadores y de 70 millones de GBP para las cuentas de aprendizaje en el Servicio Nacional de Salud, cualificaciones profesionales nacionales y la mejora de las capacidades de lectura, escritura y cálculo, así como de la competencia lingüística de los adultos. Los interlocutores sociales también han prestado su apoyo al

Ministerio de Salud en la constitución de la *National Health Service University*. Esta universidad ofrece formación a todos los empleados del Servicio Nacional de Salud mediante cursos virtuales o presenciales.

En virtud del convenio colectivo de las autoridades municipales, tanto los trabajadores a tiempo completo como a jornada partida tienen derecho a días/horas libres remuneradas para participar en las medidas de formación continua necesarias y a recibir apoyo financiero para abonar los costes correspondientes de los cursos. Las autoridades se han propuesto identificar otras posibilidades de financiación, por ejemplo, a través de los consejos para la formación y la adquisición de cualificaciones. Los formadores han desempeñado un papel importante en la aplicación de los planes de desarrollo de los trabajadores a nivel local.

A nivel europeo

Introducción

El ánimo de las organizaciones de los interlocutores sociales europeos al aceptar el marco de acciones era alcanzar los siguientes objetivos:

- contribuir de manera efectiva y específica a la consecución del aprendizaje permanente en el contexto de los objetivos de Lisboa;
- dar un nuevo impulso, de forma que el desarrollo de competencias y la adquisición de cualificaciones se perciban como un interés compartido tanto por las empresas como por los trabajadores en cada Estado miembro;
- reafirmar la responsabilidad común de los interlocutores sociales a todos los niveles con respecto al desarrollo de competencias y fomentar su cooperación;
- reconocer la necesidad de una concertación estrecha con las autoridades públicas, así como con las instituciones educativas y formativas a todos los niveles.

Las medidas de seguimiento de las cuatro prioridades definidas en el marco de acciones deben ser llevadas a cabo fundamentalmente en los Estados miembros a través de las organizaciones miembros de UNICE, UEAPME, CEEP y CES. No obstante, los interlocutores sociales europeos han puesto en práctica una serie de medidas orientadas principalmente a la divulgación del marco de acciones con el fin de llegar a un público objetivo lo más amplio y variado posible y hacer valer su influencia en la política europea.

Evaluación de las acciones realizadas por los interlocutores sociales europeos

Entre las medidas y proyectos llevados a cabo por los interlocutores sociales europeos para promover las prioridades del marco de acciones, cabe destacar:

- En mayo de 2004, UNICE, UEAPME, CEEP y CES organizaron un seminario especial con el ánimo de informar e implicar plenamente a los interlocutores sociales de los nuevos Estados miembros en el proceso de seguimiento. Los participantes debatieron acerca del marco de acciones, sobre su contenido y su filosofía y compartieron ejemplos de buenas prácticas de seguimiento en diferentes Estados miembro.
- Durante el período 2002-2003, UEAPME y CES llevaron a cabo un proyecto piloto común relativo al acervo social y las PYME en los países candidatos que incluía presentaciones y traducciones del marco de acciones.
- En 2003, CEEP, UNICE, UEAPME y CES lanzaron un proyecto piloto para ayudar a las organizaciones nacionales de interlocutores sociales de los países candidatos a prepararse para su plena integración en el diálogo social europeo a partir de mayo de 2004. A este respecto, se debatió el marco de acciones y las implicaciones de su promoción por parte de los interlocutores sociales en cada contexto nacional. En los diez nuevos Estados miembros esta iniciativa se halla en su segunda fase y sigue en curso. Principalmente desarrollaron instrumentos prácticos para las organizaciones sindicales y empresariales, con el fin de evaluar las competencias de los trabajadores y concebir iniciativas para el desarrollo de competencias adaptadas a sus necesidades.

Además, las organizaciones de los interlocutores sociales europeos han participado juntas o por separado en varios seminarios y conferencias sobre educación y formación y/o

aprendizaje permanente organizados por la Comisión de la UE u otras instituciones del ámbito de la UE. Los interlocutores sociales eligieron este escenario para promocionar el marco de acciones e intercambiar ejemplos de buenas prácticas aplicados por los interlocutores sociales de los Estados miembros.

CES, UNICE, CEEP y UEAPME consideran que su labor de divulgación del marco de acciones y de mejora del grado de su conocimiento se puede calificar de muy exitosa. Por ejemplo, se felicitan de que en el informe de 2005, en el cual se incluyeron por primera vez las contribuciones de los nuevos Estados miembros, hayan colaborado interlocutores sociales de nueve de los diez nuevos Estados miembros.

Han observado con gran interés que una serie de sectores europeos han recurrido a las prioridades establecidas en el marco de acciones como inspiración y/o referencia directa para sus propios debates e iniciativas sobre el aprendizaje permanente. En este contexto se incluyen acuerdos comunes, declaraciones conjuntas, estudios comunes, intercambio de buenas prácticas, proyectos piloto comunes y la mención del aprendizaje permanente como parte de sus programas de trabajo comunes. En los diferentes informes anuales se ha publicado información más detallada al respecto.

Los interlocutores sociales europeos han podido además influir con éxito en el desarrollo político a nivel europeo y en especial en el contenido del Comunicado de Maastricht adoptado en diciembre de 2004, que marca un programa de trabajo para las políticas de educación y formación profesional en Europa.

Por último, las iniciativas de los interlocutores sociales europeos para divulgar el marco de acciones (conferencias, debates, sitios web, prospectos, medios de comunicación, etc.) han despertado un mayor interés hacia la labor de los interlocutores sociales en el ámbito del desarrollo de competencias. En numerosas publicaciones y análisis a nivel europeo, en especial del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO) y del Cedefop, se ha recabado información al respecto.

Contribución de ECEG/EMCEF

El Grupo de Empleadores de la Industria Química europea (ECEG) y de la Federación Europea de Trabajadores de Minería, Química y Energía (EMCEF) otorgan a la educación y la formación profesional, así como al aprendizaje permanente una gran relevancia en el marco de su programa de trabajo bianual sobre el diálogo de los interlocutores sociales. Un grupo de trabajo, en el que están representados tanto el ECEG como el EMCEF, está realizando actualmente un análisis sobre el estado de competencias, cualificaciones, formación profesional y aprendizaje permanente en el sector industrial. Dicho análisis pretende fomentar el intercambio de información y ejemplos de buenas prácticas para impulsar nuevos desarrollos en estas áreas.

En la reunión del grupo de trabajo de cualificaciones y aprendizaje permanente del Comité de Diálogo Social Sectorial de la industria química mantenida el 5 de abril de 2005, el EMCEF y la ECEG realizaron presentaciones y propusieron la realización de un cuestionario para recabar información. En la reunión celebrada el 9 de septiembre de 2005 se acordó utilizar el Proyecto FACE (*Forum for Advancing Chemical Education*) en el marco del Programa Leonardo da Vinci como instrumento para el Comité de Diálogo Social Sectorial de la industria química.

De forma paralela a estas actividades, dentro de las cuales la ECEG y el EMCEF se dedican a abordar los asuntos mencionados en su Comité de Diálogo Social Sectorial de la industria química, se realiza una encuesta sobre la educación y la formación profesional y sobre el aprendizaje permanente. El seguimiento de la misma se realizará en el Comité de Diálogo Social Sectorial de la industria química.

Anexo I – Lista de interlocutores

Encontrará a continuación la lista de los miembros del grupo *ad hoc* «Educación y Formación» en el marco del diálogo social.

País	Organización	Interlocutor
Austria	IV (Federación de la Industria Austriaca)	Sr. Holger Heller Schwarzenbergplatz 4 PO Box 61 A-1031 Viena Tel: 43/1/711350 / (431)711352360 Fax: 43/1/711352507 / (431)711352922 E-mail: h.heller@iv-net.at
	ÖGB (Federación Sindical Austriaca)	Sr. Alexander Prischl Hohenstaufengasse 10-12 1010 Viena T:43/1/53444466 F:43/1/53444204 E-mail : Alexander.Prischl@oegb.or.at
Bélgica	VBO-FEB (Federación de Empresas Belgas)	Sra. Sonja Kohnenmergen Rue Ravenstein/straat 4 B-1000 Bruselas Tel: 32/2/5150811 / (32)25150840 Fax: 32/2/5150999 / (32)25150832 E-mail: sk@vbo-feb.be
	FGTB (Federación General del Trabajo de Bélgica)	Sra. Isabelle Michel Rue Haute 42 B-1000 Bruselas Tel: 32/2/506 83 98 Fax: 32/2/502 08.28 E-mail : Isabelle.michel@iwerf.be

País	Organización	Interlocutor
	ACV-CSC	Sra. Marie Hélène SKA ACV-CSC Chaussée d'Haecht 579 B - 1031 Bruselas Tel: 32.2.246.34.18 Fax: 32.2. 246.30.10 E-mail: msk@acv-csc.be
Chipre	SEK (Confederación de Trabajadores de Chipre)	Sr. Nikos Nicolaou Director SEK, Trade Union School 11; Strovolos Avenue P.O. Box 25018 CY – 1306 Nicosia Tel: 357.22.849.756 Fax: 357.22.849.850 E-mail: nikos.nikolaou@sek.org.cy
	CCCI (Cámara de Comercio e Industria de Chipre)	Sr. Leonidas Paschalides Director Dept of Education and Develop. Cyprus Chamber of Commerce and Industry P.O. Box 21455 Chipre – Nicosia 1509 Tel: 357.22.88.98.40 Fax: 357.22.66.86.30 E-mail: leonidap@ccci.org.cy
	OEB (Federación de Empresas y Empresarios de Chipre)	Sr. Michael Pilikos Director General OEB 30, Grivas-Dhigenis Av. Chipre – 1511 Nicosia Tel: 357.22.66.51.02 Fax: 357.66.94.59 E-mail: oeb@cytanet.com.cy

País	Organización	Interlocutor
República Checa	CMKOS (Confederación de Sindicatos Checo-Moravos)	Sr. Vladimir Matousek CMKOS Nam.Winstona Churchill 2 CZ- 11359 Praga Tel: 00.420.2.22.71.89.94 00.420.23.446.22.68 Fax: 00.420.22.71.89.94
	Sección del CEEP en la República Checa	Sr. Vladislav LANSKY Unie SZamestnavatel'skych Svazu Cr Rumunska 12 República Checa – 120 00 Praga 2 Tel: 420.2.242.30.561 Fax: 420.2.242.30.570 E-mail: uniezs@disnet.cz
	SPCR (Confederación de la Industria de la República Checa)	Sr. Pavel Chejn Czech Association of employers in Energy sector Partyzanska 7 República Checa – 170 00 Praga 7 Tel: 420.2.66.75.35.76 Fax: 420.2.66.75.35.79 E-mail: chejn@csze.cz
Dinamarca	DA (Confederación Patronal Danesa)	Sr. Henning Gade Vester Voldgade 113 DK-1790 Copenhagen V Tel: 004533389000 / (45)33389416 Fax: 004533931250 E-mail: heg@da.dk
	LO (Confederación de Sindicatos Danesa)	Sr. Anders Vind Rosenorns Allé 12 DK - Copenhagen V Tel: 004535246144 Fax: 004523384203 E-mail: avi@lo.dk

País	Organización	Interlocutor
	Asociación de Autoridades Municipales de Dinamarca	Sr. Henrik Schilder Weidekampsgade 10 DK – 2300 Copenhagen S Tel: 004533703208 Fax: 004533703062 E-mail: hbs@kl.dk
Estonia	ETTK (Asociación Patronal Estonia)	Sr. Kristi-Jette Remi ETTK 6; Kiriku street Estonia – 10130 Tallin Tel: 37.26.99.93.02 Fax: 37.26.99.93.10 E-mail: kristi@ettk.ee
	TALO (Unión de los Trabajadores del Servicio Público)	Sr. Johannes Anu Gonsiori 21 EE- 10147 Tallin Tel: 00.372.6.41.98.00 Fax: 00372.6.41.98.07 E-mail: talo@online.ee anuj@edu.ttu.ee
Finlandia	EK (Confederación de la Industria Finlandesa)	Sr. Heikki Suomalainen Eteläranta 10 PO Box 30 FIN-00130 Helsinki Tel: 00358968681 / (3589)68682329 Fax: 00358968682403 / 00358968682285 E-mail: heikki.suomalainen@ek.fi

País	Organización	Interlocutor
	SAK (Organización Central de Sindicatos Finlandeses)	Sr. Jari-Pekka Jyrkanne Siltasaarencatu, 3A PoBox 157 FIN-00531 Helsinki Tel: 358/9/7721432 Fax: 358/9/7721447 E-mail : jari-pekka.jyrkanne@sak.fi
Francia	MEDEF (Federación Empresarial Francesa)	Sr. Bernard Falck 55, avenue Bosquet 75330 París Cedex07 Tel: 0033153591830 Fax: 0033153591834 E-mail: bfalck@medef.fr
	CGT (Confederación General del Trabajo)	Sr. Jean-Michel Joubier 263 rue de Paris F-93516 Montreuil Tel: 33/1/48188477 Fax: 33/1/48188494 E-mail : formation@cgt.fr; europe@cgt.fr
	La Poste	Sr. Dominique Bailly La Poste 44 boulevard de Vaugirard CP F 603 Fr- 75757 París cedex 15 Tel: 33.1.55.44.01.08 Fax: 33.1.55.44.01.22 E-mail: dominique.bailly@laposte.fr
	APCM	Sr. Farrugia APCM 12 avenue Marceau F- 75008 París Tel: 000.33.1.44.43.10.54 E-mail: farrugia@apcm.fr

País	Organización	Interlocutor
Alemania	BDA (Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas)	Sra. Antje Gerstein Breite Straße 29 D-10178 Berlín Tel: 00493020330 / (4930)20331907 Fax: 00493020331055 / 00493020331905 E-mail: A.Gerstein@bda-online.de
	ZDH (Asociación Central de Profesionales Artesanos Alemanes)	Sr. Karl Spelberg Mohrenstr.20/21 D - 10117 Berlín Tel: 0049 30 206 190 Fax: 00 40 30 206 19 460 E-mail: spelberg@zdh.de
	Bremer Strassenbahn AG	Sr. Angelo CARAGIULI Postfach 10 66 27 D – 28066 Bremen Tel: +49 421 55 96 212 Fax: +49 421 55 96 405 E-mail: AngeloCaragiuli@bsag.de
	VERDI (Sindicato Unido de Servicios)	Sr. Jens Vojta Ressort 19 Postdamer Platz 10 D-10785 Berlín Tel: 49/30/69562833 Fax: 49/40/69563939 E-mail : jens.vojta@verdi.de
Grecia	FGI (Federación Griega de la Industria)	Sra. Lena Koliopoulou Xenofontos Sreet 5 GR-105 57 Atenas Tel: 0030103237325 / 0030103467006 Fax: 0030103222929 / 0030103471281 E-mail: lenak@otenet.gr

País	Organización	Interlocutor
	GSEE (Confederación General de Sindicatos Griegos)	Sr. Georges Dassis Av. Général Eisenhower, 104 B-1030 Bruselas Tel: 32/2/2167882 Fax: 32/2/2164613 E-mail : gdassis@hol.gr
Irlanda	IBEC (Confederación Irlandesa de Empresas y Empresarios)	Sra. Caroline Nash 84-86, Lower Baggot Street IRL – Dublín 2 Tel: 0035316051586 / 0035316051618 Fax: 003531 638.15.86 / 0035316381618 E-mail: caraoline.nash@ibec.ie
	ICTU (Confederación Irlandesa de Sindicatos)	Sr. Peter Rigney 31/32 Parnell Square IRL – Dublín 1 Tel: 353/1/8897777 Fax: 353/1/8872012 E-mail : peter.rigney@ictu.ie
Italia	CONFINDUSTRIA (Confederación de la Industria Italiana)	Sr. Bruno Scazzocchio Viale dell'Astronomia, 30 I-00144 Roma Tel: 0039065903747 Fax: 0039065903392 E-mail: b.scazzocchio@confindustria.it
	CGIL(Confederación General Italiana del Trabajo)	Sr. Roberto Pettenello Corso d'Italia 25 I-00198 Roma Tel: 39/06/8476341 Fax: 39/06/85350323 E-mail : org.formazione@cgil.it
Letonia	LBAS (Confederación de Sindicatos Independientes de Letonia)	

País	Organización	Interlocutor
	LDDK (Confederación Patronal Letona)	Sra. Elina Egle LDDK Vilandes Iela 12-1 Latvia- 1010 Riga Tel: 37.17.22.51.62 Fax: 37.17.22.44.69 E-mail: lddk@lddk.lv
Lituania	LPK (Confederación Lituana de Empresarios)	Sra. Laura Sirvydiene LPK Vienuolio street, 8 Lituania – 2600 Vilna Tel: 37.05.26.26.629 Fax: 37.05.21.25.209 E-mail: social@lpk.lt
Luxemburgo	FEDIL (Federación de Empresarios de Luxemburgo)	Sr. Marc Kieffer 31, boulevard Konrad Adenauer PO Box 1304 L-1013 Luxemburgo-Kirchberg Tel: 00352435366 / 003524353661 Fax: 00352432328 / E-mail: marc.kieffer@fedil.lu
	OGB-L/CGT-L	Danièle Nieves Membre du Bureau exécutif OGB-L/CGT-L 60, Boulevard J.F. Kennedy L-4002 Esch-sur-Alzette Tel: +352 54 05 45-1 Fax: +352 54 16 20 E-mail: danièle.nieves@ogb-l.lu

País	Organización	Interlocutor
	LCGB (Unión de Sindicatos Cristianos de Luxemburgo)	Sra. Alexandra Bertemes LCGB 11, rue du Commerce B.P. 1208 L-1012 Luxemburgo Tel: 352.49.94.24.235 Fax: 352.49.94.24.49 E-mail : abertemes@lcgb.lu
Malta	Sindicatos malteses	Sr. Joseph P. DeGiovanni General Secretary Malta Union of teachers Teachers' Institute 213 Republic street Malta-La Valeta VLT 03 Tel: 356.21.23.78.15 356.21.22.26.63 E-mail: gensec@mut.org.mt jpd@maltanet.net
	MFOI (Federación de la Industria de Malta)	Sr. Edwin Calleja Director General M FOI Casa Leone, Pjazza Robert Samut Malta - Floriana VLT 15 Tel: 356.21.22.20.74 Fax: 356.21.24.07.02 E-mail: edwin.calleja@foi.org.mt
Países Bajos	VNO-NCW (Confederación Patronal y de la Industria)	Sr. A.J.E.G. Renique 12, Bezuidenhoutseweg Postbus 93002 NL-2509 AA La Haya Tel: 0031703490221 Fax: 0031703490235 E-mail: Renique@vno-ncw.nl

País	Organización	Interlocutor
	FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging, Federación de Sindicatos de los Países Bajos)	Sr. Arjan Ploegmakers Postbus 8456 NL-AL 1005 Ámsterdam Tel: 31/20/5816444 Fax: 31/20/5816319 E-mail : arjan.ploegmakers@vc.fnv.nl
Noruega	NHO (Confederación Noruega de Empresarios y de la Industria)	Sr. Einar Røsås Middelthuns gate 27 PO Box 5250 Majorstua N-0303 Oslo Tel: 004723088000/ Fax: 004723088001 / E-mail: Einar.Rosas@nho.no
	LO (Landsorganisasjonen i Norge, Confederación Noruega de Sindicatos)	Sra. Nina Tangnes Gronvold Youngs Gate, 11 N-11494 Estocolmo Tel: 47/23/061606 Fax: 47/23/061018 E-mail : nina.tangnes.gronvold@lo.no
Polonia	PKPP (Confederación Polaca de Empresas Privadas)	Sra. Magda Kopczynska PKPP Rue de Trèves 49 – bte 7 B- 1040 Bruselas Tel: 32.02/285.06.16 Fax: 32.02/230.70.35 E-mail : mkopczynska@prywatni.pl
	Sección polaca del CEEP	Sra. Malgorzata CZAPKA KPP Kretytowa, 3 PL- 0056 Varsovia Tel: 48.22.828.84.31 Fax: 48.22.828.84.37 E-mail: m czapka@kpp com pl

País	Organización	Interlocutor
	Asociación Polaca de Artesanos	Sr. Maciej Proszynski Director, Vocation Training and Labour Market Policy Polish Craft Association 14 Miodowa street PL- 00 246 Varsovia Tel: 48.22.50.44.232 o 48.22.50.44.397 Fax: 48.22.50.44.220 E-mail: oswiata@zrp.pl
Portugal	CIP (Confederación de la Industria Portuguesa)	Sr. Nuno Biscaya Avenida 5 de Outubro, 35-1 P-1069 - 193 Lisboa Tel: 00351213164700/ Fax: 0035121 354.50.94/ 00351213579985 E-mail: dajsl@cip.org.pt
	CGTP-IN (Confederación General de Trabajadores Portugueses-Intersindical Nacional)	Sr. Augusto Praça Rua Victor Cordon, N°1-2° P-1249-102 Lisboa Tel: 351/21/3236628 Fax: 351/21/3236695 E-mail : cgtp@mail.telepac.pt
	UGT	Sra. Leonor Santos UGT Rua Buenos Aires 11 P- 1249-067 Lisboa Tel: 351.21.393.12.00 Fax: 351.21.397.18.01 E-mail : leonor.santos@ugt.pt ugt@mail.telepac.pt

País	Organización	Interlocutor
Eslovenia	ZDS (Asociación Patronal de Eslovenia)	Sr. Samo Hribar-Milic Secretary General ZDS / AES Dimiceva 9 Eslovenia- 1000 Liubliana Tel: 386.15.63.48.82 Fax: 386.14.32.72.14 E-mail: samo.hribar@zds.si
	Cámara de Oficios de Eslovenia	Sra. Janja Meglic Chamber of Craft of Slovenia Celovska 71 Eslovenia – Liubliana Tel: 386.1.58.30.527 Fax: 386.1.50.59.270 E-mail: janja.meglic@ozs.si
España	CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)	Sr. Juan Menéndez-Valdés Confederación Española de Organizaciones Empresariales CEOE C/Diego de León, 50 E-28006 Madrid Tel: 0034915663403 Fax: (0034)91 411982 E-mail: jmenendez@ceoe.es
	UGT (Unión General de Trabajadores)	Mario Rodriguez Alvarino C/ Hortaleza 88 28004 Madrid Tel.: 0034 915897685 Fax: 915897718 E-mail: malvarino@cec.ugt.org; internacional@cec.ugt.org

País	Organización	Interlocutor
	CC.OO.(Confederación Sindical de Comisiones Obreras)	Sra. Gema Torres Sastre Fernandez de la Hoz, 12 - 6è E-2810 Madrid Tel: 34/91/7028018 Fax: 34/917028087 E-mail : gema.torres@ccoo.es; mar.sanchez@ccoo.es
Suecia	Swedish Enterprise (Confederación Empresarial Sueca)	Sra. Anita Trogen S-114 82 Estocolmo Tel: 46/8/553 43126 Fax: 46/8/553 43183 E-mail : anita.trogen@swedishenterprise.se
	TCO (Tjänstemännens Centralorganisation, Confederación Sindical Sueca de Empleados y Funcionarios)	Sra. Lena Wirkkala S-11494 Estocolmo Tel: 46/8/782 91 00 Fax: 46/8/663 75 20 E-mail : lena.wirkkala@tco.se
Reino Unido	CBI (Confederación de la Industria Británica)	Sr. Richard Wainer 103, New Oxford Street GB- Londres WC1A 1DU Tel: 00442073958145 Fax: 00442072408287 E-mail: richard.wainer@cbi.org.uk
	TUC (Confederación de Sindicatos del Reino Unido)	Sr. Iain Murray Congress House Great Russell Street UK-Londres WC1 3 LS Tel: 44/207/4671214 Fax: 44/207/6360632 E-mail : imurray@tuc.org.uk

País	Organización	Interlocutor
	FPB (Foro de Empresas Privadas)	Sra. Alison Fletcher FPB –Forum of Private Business Ruskin Chambers Drury Lane R.U. - Knutsford, Cheshire WA 16 6 HA Tel: 44.1.56.56.344.67 Fax: 44.870.241.95.70 E-mail: ali.fletcher@fpb.org
	Sección del CEEP en el Reino Unido	Tina WEBER European Policy Officer Local Government Employers' Organisation 46 Brantfell Road R.U. – Blackburn Lancashire BB1 8DI Tel: +44 12 54 663 181 GSM: +44 7968364940/+44 7789501219 Fax: +44 12 54 663 181 E-mail : tina.weber@lg-employers.gov.uk
Nivel Europeo	UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa)	Sra. Thérèse de Liedekerke Sra. Jeanne Schmitt Avenue de Cortenbergh 168 1000 Bruselas, Bélgica Tel.: 32/2/237 65 37 Fax: 32/2/237 66 37 E-mail: js@unice.be
	UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa)	Sra. Liliane Voložinskis Sr. Ralf Drachenberg rue Jacques de Lalaing, 4 1040 Bruselas, Bélgica Tel: 32/2/2850720 E-mail: l.volozinskis@ueapme.com E-mail : r.drachenberg@ueapme.com

País	Organización	Interlocutor
	CEEP (Centro Europeo de Empresas de Participación Pública y de Empresas de Interés Económico)	Sra. Valeria Ronzitti rue de la Charité, 15/bte 12 1210 Bruselas, Bélgica Tel: 32/2/2192798 E-mail: valeria.ronzitti@ceep.org
	ETUC (Confederación Europea de Sindicatos)	Sr. Joël Decaillon Bd. du Roi Albert II, N°5 B-1210 Bruselas Tel: 32/2/224.04.11 Fax: 32/2/224.04.54 & 55 E-mail : jdecaillon@etuc.org
	CEC (Confederación Europea de Cuadros)	Sr. Georges Liarokapis Rue de la Loi 81a B- 1040 Bruselas Tel: 32.2.420.10.51 Fax: 32.2.420.12.92 E-mail : liarokapis@cec-mmanagers.org
	EUROCADRES	Sra. Kåthe Munk Ryom C/o AC Nørre Voldgade, 29 DK-1358 Copenhagen K. Tel: 45/33/694020 Fax: 45/33/938540 E-mail : kmr@ac.dk
	EMF (Federación Europea de Metalúrgicos)	Sra. Isabelle Barthes Rue Royale 45 B-1000 Bruselas Tel: 32/2/2271010 Fax: 32/2/2175963 E-mail : ibarthes@emf-fem.org

País	Organización	Interlocutor
	ETUCE (Comité Sindical Europeo de la Educación)	Sr. Martin Rømer Bd. Du Roi Albert II, N°5 B-1210 Bruselas Tel: 32/2/2240691 Fax: 32/2/2240694 E-mail : secretariat@csee-etuce.org

Confederación Europea de Sindicatos*
Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales
de Europa
(UNICE/UEAPME)**
Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés
Económico General

14 de marzo de 2002

«MARCO DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO PERMANENTE DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES»

I./ DESAFÍOS

1. El comienzo del siglo XXI trae cambios cuyo alcance para las empresas y los trabajadores, así como para la sociedad en su conjunto, es difícil de valorar en estos momentos.
2. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación son uno de los factores que han acelerado los flujos comerciales. Los mercados se globalizan y, al mismo tiempo, se segmentan a fin de retener a unos clientes cada vez más móviles. Las empresas habrán de adaptar su estructura cada vez con mayor celeridad si desean mantener su competitividad. El empleo generalizado del trabajo en equipo, la reducción de los niveles jerárquicos, la cesión de responsabilidades y la creciente exigencia de una mayor polivalencia contribuyen al crecimiento de las organizaciones autoformativas. Este hecho contrasta con la organización taylorista del trabajo que aún se aplica en numerosas empresas europeas. Las empresas de servicio público se enfrentan a los mismos retos.
3. Las nuevas estrategias competitivas se basan en la habilidad de las organizaciones de identificar las competencias clave, movilizarlas rápidamente, reconocerlas y promover su desarrollo entre todos los trabajadores. Esto permite que las empresas se mantengan a la altura de las expectativas de los clientes y que los empleados mejoren sus posibilidades de empleabilidad y sus perspectivas laborales.
4. En el actual contexto de desarrollo tecnológico y de diversificación de las relaciones y organizaciones laborales, los empleados se enfrentan a crecientes exigencias de movilidad geográfica y ocupacional, tanto dentro como fuera de la empresa, y a la necesidad de mantener y mejorar el nivel de sus competencias y sus cualificaciones.
5. Ante el vertiginoso ritmo de cambio los interlocutores sociales en el ámbito europeo consideran que el desarrollo de competencias y la adquisición de cualificaciones son los mayores retos en el marco del aprendizaje permanente.

* La delegación de la CES incluye representantes del Comité de enlace Eurocadres/CEC. ** UEAPME – Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa

6. El envejecimiento de la población y las crecientes expectativas sociales originadas por el nivel superior de educación que han recibido las generaciones más jóvenes obligan a dotar los sistemas de aprendizaje de un enfoque totalmente nuevo: si se pretende lograr una mejora sustancial de los niveles de competencias y cualificaciones, deberán crearse oportunidades de aprendizaje para todos los grupos de edad (tanto hombres como mujeres, capacitados o no). El aprendizaje permanente contribuye al desarrollo de una sociedad integradora y a la promoción de la igualdad de oportunidades.

II. / EL ENFOQUE DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

7. Si bien el aprendizaje permanente engloba la realización de cualquier tipo de actividad formativa, esta iniciativa de los interlocutores europeos se centra en los siguientes aspectos:

- contribuir de manera efectiva y específica a la consecución del aprendizaje permanente en el contexto de los objetivos estratégicos identificados en los Consejos Europeos de Lisboa y Feira sobre empleo, cohesión social y competitividad;
- dar un nuevo impulso, de forma que el desarrollo de competencias y la adquisición de cualificaciones se perciban como un interés compartido tanto por las empresas como por los trabajadores en cada Estado miembro;
- reafirmar la responsabilidad común de los interlocutores sociales a todos los niveles con respecto al desarrollo de competencias y fomentar la cooperación entre ellos;
- reconocer que nos enfrentamos a un reto de amplia dimensión que requiere una concertación estrecha con las autoridades públicas, así como con las instituciones educativas y formativas a todos los niveles.

8. Además del diálogo social, el que esta iniciativa prospere depende de:

- que cada empresa considere el desarrollo de las competencias de sus trabajadores un factor fundamental para alcanzar el éxito;
- que cada trabajador convierta el desarrollo de sus propias competencias en un aspecto central a la hora de organizar su vida laboral;
- que el Estado y las comunidades locales fomenten las oportunidades de aprendizaje en aras de la competitividad y la cohesión social.

9. Los interlocutores sociales solicitan la creación, dentro del marco institucional de cada Estado miembro, de las condiciones que promuevan un enfoque concertado para el desarrollo conjunto de competencias y cualificaciones, junto a los enfoques de aprendizaje unilaterales ya existentes.

10. El desarrollo permanente de competencias exige que los ciudadanos posean una base

sólida¹⁰, adquirida durante la enseñanza inicial.

11. Los sistemas educativos y los interlocutores sociales nacionales deberían definir y actualizar de forma conjunta esta base sólida. Se deberá continuar reflexionando sobre este tema a fin de delimitar el contenido y las condiciones necesarias para que los jóvenes obtengan dicha base. Los interlocutores sociales deben tomar parte en esta reflexión.

III./ DEFINICIONES

12. En el marco de esta iniciativa,

- las «competencias» hacen referencia a los conocimientos, habilidades y experiencias aplicados y dominados en una situación laboral concreta;
- las «cualificaciones» son la expresión formal de las habilidades profesionales y técnicas del trabajador y están reconocidas en el ámbito nacional o sectorial.

IV./ CUATRO PRIORIDADES

13. Los interlocutores sociales reafirman el principio de responsabilidad compartida de los agentes implicados con respecto a cuatro prioridades y exigen que se intensifiquen el diálogo y la cooperación en los ámbitos pertinentes. Además, creen que el desarrollo permanente de competencias depende de la aplicación de las siguientes cuatro prioridades:

- definir y prever las necesidades de competencias y cualificaciones;
- reconocer y validar las competencias y cualificaciones;
- informar, apoyar y ofrecer orientación;
- movilizar recursos.

1. DEFINIR Y PREVER LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

14. Los numerosos factores socioeconómicos que se deben tener en cuenta dificultan la labor de definir las competencias y cualificaciones necesarias y prever su desarrollo; sin embargo, es fundamental que dicha labor se lleve a cabo. Los interlocutores sociales señalan que esta labor se debe emprender en dos ámbitos:

En el ámbito empresarial :

15. La definición de competencias en la empresa debe convertirse en un eje fundamental de las políticas de recursos humanos que incluya a todos los trabajadores de una empresa. Para ello, es necesario profundizar en el diálogo social:

¹⁰ Se considera que los siguientes elementos forman parte de una base sólida: lectura, escritura, cálculo elemental y, al menos, una segunda lengua, la habilidad de resolver problemas, creatividad y trabajo en equipo, conocimientos de informática, habilidades comunicativas, incluso en un contexto multicultural, y la competencia de aprendizaje.

- La responsabilidad de decidir sobre el plan integral de desarrollo de competencias pertinente para que la estrategia de una empresa triunfe recae sobre el máximo nivel directivo.
- Para determinar y satisfacer las necesidades en materia de competencias, es necesario que las empresas y los trabajadores participen en el proceso de forma conjunta.
- Los planes individuales de desarrollo de competencias elaborados conjuntamente por el trabajador y la empresa revisten una gran importancia de cara a coronar los esfuerzos conjuntos para desarrollar las capacidades del trabajador.
- Asimismo, la creación de un ambiente de aprendizaje adecuado es fundamental para alcanzar el éxito; los profesionales y directivos desempeñan un papel central al respecto.

En el ámbito nacional y/o sectorial:

16. El análisis colectivo de las necesidades de competencias y del desarrollo de cualificaciones de formación profesional es una prioridad fundamental para:

- los jóvenes en el marco de su orientación profesional y su integración en la vida laboral;
- los trabajadores con respecto a la gestión de sus carreras profesionales que deseen mejorar su empleabilidad;
- las personas que buscan empleo, en vista de la evolución en el mercado laboral;
- las empresas que deseen conservar su competitividad.

17. A fin de llevar a la práctica estas conclusiones, los interlocutores sociales europeos consideran necesario:

- cooperar con las instituciones de educación y formación en todos los niveles en el marco de asociaciones;
- desarrollar redes para recopilar información e intercambiar experiencias, haciendo también un uso eficaz de las agencias comunitarias ya existentes como el Observatorio Europeo del Cambio (EMCC) o el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop).

2. RECONOCER Y VALIDAR LAS COMPETENCIAS Y CUALIFICACIONES

18. Los interlocutores sociales europeos consideran que el reconocimiento y la validación de competencias es esencial para que:

- cada trabajador sea consciente de sus competencias y se sienta motivado para continuar desarrollándolas a lo largo de su vida laboral;
- cada empresa posea las herramientas adecuadas para identificar y gestionar las competencias dentro de la empresa.

19. Los interlocutores sociales consideran que es necesario profundizar en el diálogo para mejorar la transparencia y la transferibilidad, tanto para el trabajador como para la empresa, a fin de potenciar la movilidad geográfica y ocupacional, y aumentar la eficacia de los mercados laborales a través de:

- la promoción del desarrollo de procedimientos de reconocimiento y validación de competencias;
- la creación de un sistema de cualificaciones transferibles;
- la identificación de los aspectos comunes y complementarios con respecto a los títulos reconocidos.

20. En el ámbito europeo, los interlocutores sociales contribuirán al debate actual sobre la transparencia y el reconocimiento de las competencias y las cualificaciones.

3. INFORMAR, APOYAR Y PROPORCIONAR ORIENTACIÓN

21. Para que tanto los trabajadores como las empresas puedan aplicar una estrategia de desarrollo de competencias, es necesario:

- posibilitar que todos los trabajadores y empresas tengan acceso a toda la información y el asesoramiento necesarios;
- proporcionar información adecuada a las PYME y prestar asistencia a sus directivos mediante la creación de apoyo personalizado.

Con vistas a alcanzar este objetivo, los interlocutores sociales exigen:

- la creación de instrumentos y servicios que proporcionen orientación a los trabajadores y empresas a la hora de seleccionar las ofertas de aprendizaje pertinentes, y la adaptación de su contenido, de acuerdo con las competencias que ya se han desarrollado, por ejemplo, mediante una ventanilla única en los Estados miembros, que cuenten con una base de datos sobre el aprendizaje permanente y las oportunidades de evaluación de las carreras profesionales;
- que se pueda acceder fácilmente a estos instrumentos y servicios y que sean pertinentes en relación con el desarrollo de los mercados laborales.

22. A la hora de promocionar la cultura del aprendizaje permanente, tanto los sindicatos como las organizaciones patronales desempeñan un papel fundamental al informar, apoyar y asesorar a sus miembros y necesitan desarrollar conocimientos especializados propios para llevar a cabo esta labor.

4. MOVILIZAR RECURSOS

23. La movilización de recursos para el desarrollo permanente de competencias es una cuestión clave que no depende sólo de los interlocutores sociales. Existen otros agentes que desempeñan un papel importante, concretamente:

- las autoridades públicas, en lo referente a promover la inserción en el mercado laboral;
- las empresas, en lo referente a desarrollar sus competencias clave;
- los trabajadores, en lo referente a participar activamente en su propio desarrollo profesional.

Todos los agentes (empresas, trabajadores, autoridades públicas, interlocutores sociales) deben buscar fuentes de financiación nuevas y diversas.

24. Por su parte, los interlocutores sociales consideran que el desarrollo permanente de competencias es una prioridad y reafirman el principio de responsabilidad compartida para movilizar y optimizar los recursos. Además, mediante la gestión eficaz y creativa de los recursos financieros, de tiempo y humanos, desean promover la coinversión y fomentar nuevas formas de financiación del aprendizaje permanente.

25. Instan a todos los agentes implicados a prestar su apoyo en la realización de los siguientes esfuerzos:

- promover los intercambios entre los interlocutores sociales nacionales y las autoridades públicas de los Estados miembros, a fin de asegurar que las inversiones en actividades de desarrollo de competencias se vean fomentadas mediante estímulos fiscales;
- utilizar los Fondos Estructurales, y especialmente del Fondo Social Europeo, para fomentar que los interlocutores sociales desarrollen iniciativas e innovaciones.

V. / ACCIONES Y SEGUIMIENTO

26. Las organizaciones miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y CES¹¹ promoverán este marco de acciones en los Estados miembros en todos los ámbitos pertinentes, teniendo en cuenta las prácticas nacionales. Se podrán organizar reuniones en el ámbito nacional para presentar este documento. Dado el gran interés en esta cuestión, los interlocutores sociales han decidido hacer llegar el documento a todas las partes interesadas en el ámbito europeo y nacional.

27. Los interlocutores sociales redactarán un informe anual sobre las acciones nacionales que se hayan llevado a cabo para poner en práctica las cuatro prioridades.

28. Tras elaborar el tercer informe anual, los interlocutores sociales evaluarán la repercusión de la iniciativa tanto en las empresas como entre los trabajadores. Como resultado de esta evaluación, podría llevarse a cabo una actualización de las prioridades. Esta evaluación, que será presentada en marzo de 2006, se encomendará al grupo *ad hoc* «Educación y Formación».

29. A la hora de preparar un programa de trabajo estructurado sobre el diálogo social, los interlocutores sociales tendrán en cuenta el presente marco de acciones.

¹¹ La delegación de la CES incluye representantes del Comité de enlace Eurocadres/CEC.