

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El empleo para los jóvenes, las cualificaciones técnicas y la movilidad» (dictamen de iniciativa)

(2012/C 68/02)

Ponente: **Dorthe ANDERSEN**

El Comité Económico y Social Europeo decidió el 14 de julio de 2011, de conformidad con el artículo 29, apartado 2, elaborar un dictamen de iniciativa sobre:

«El empleo para los jóvenes, las cualificaciones técnicas y la movilidad».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 16 de diciembre de 2011.

En su 477º Pleno de los días 18 y 19 de enero de 2012 (sesión del 18 de enero), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 173 votos a favor, 1 en contra y 4 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 La evolución demográfica plantea grandes retos al mercado laboral. Las consecuencias de la crisis económica muestran que los mercados laborales sufren problemas estructurales. Es especialmente difícil para los jóvenes abrirse paso en el mercado laboral, a pesar de sus buenas cualificaciones. De ahí que los Estados miembros deban llevar a cabo las reformas acordadas en la Estrategia Europa 2020 y los programas nacionales de reforma para recuperar el crecimiento.

1.2 La tasa de desempleo juvenil lleva aparejadas grandes pérdidas económicas y sociales para la sociedad y para los jóvenes, además de impedir las posibilidades de crecimiento. La competitividad europea depende completamente de una mano de obra bien preparada, pero Europa se arriesga a quedarse atrás en la carrera por una mano de obra especializada y altamente cualificada.

1.3 No se puede saber a ciencia cierta cómo serán los empleos del futuro, pero la formación tiene que ser el punto de partida para cubrir las necesidades del mercado laboral y resolver los problemas que se planteen. Debe reforzarse el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas fuera del sistema educativo. Es preciso prestar más atención en los planes de estudio a las competencias generales e innovadoras.

1.4 Las barreras existentes entre el mundo académico y el mercado laboral deben desaparecer, debiendo evitarse razonar solo en términos financieros. Hay que reforzar los lazos entre el mundo académico y el empresarial para poder desarrollar las competencias y prever las necesidades futuras. La educación debe conducir al empleo.

1.5 Es preciso ampliar la formación en alternancia y la realización de prácticas durante la formación, también en los correspondientes programas de educación superior y empresarial. Las sinergias entre la educación teórica y la formación y la práctica en un centro de trabajo mejoran las posibilidades de empleo de los jóvenes y la transición de la escuela al trabajo, además de ofrecer nuevos impulsos para el desarrollo de la educación.

1.6 El Fondo Social Europeo debería ayudar a subvencionar los costes iniciales en aquellos países que deseen establecer un sistema de formación en alternancia.

1.7 Un mercado laboral abierto y dinámico puede favorecer la movilidad y crear puestos de trabajo, sobre todo para los jóvenes. Como se acordó en la Estrategia Europa 2020 y los programas nacionales de reforma, los Estados miembros deberán modernizar sus mercados laborales, de modo que funcionen mejor y de manera más integral.

1.8 Una política de empleo activa, que motive al que busca empleo y anime a formarse permanentemente al que ya lo tiene, contribuirá a potenciar la movilidad geográfica y profesional, creando así más puestos de trabajo.

2. Objetivos e introducción

2.1 La juventud europea es el futuro de Europa. Sin embargo, muchos jóvenes carecen de empleo o de una buena formación. Además, a muchos jóvenes les cuesta abrirse paso en el mercado laboral, a pesar de que poseen las cualificaciones adecuadas.

2.2 El presente dictamen aborda las posibilidades de empleo de los jóvenes, teniendo en cuenta también la necesidad futura de mano de obra técnica y profesional, así como del acceso de los jóvenes al mercado laboral y su movilidad profesional. Versa sobre la mano de obra con formación profesional técnica o especializada o que posee cualificaciones de nivel medio y que representará, según el Cedefop, el 50 % del total en 2020.

2.3 El presente dictamen pretende servir de base para recomendaciones concretas con vistas a mejorar las posibilidades de empleo de los jóvenes y asegurar a las empresas que sus cualificaciones sean las adecuadas.

2.4 El concepto de «cualificaciones» incluye muchos aspectos, tales como competencias sociales y generales, técnicas y profesionales, y competencias obtenidas tanto a través del sistema educativo como mediante actividades laborales, sociales o familiares.

2.5 El dictamen pretende dar respuesta a dos preguntas relacionadas entre sí: 1) ¿Cuáles serán las necesidades futuras del mercado laboral en términos de cualificaciones? y 2) ¿Cómo asegurar el acceso y las posibilidades de movilidad profesional para los jóvenes?

2.6 La Comisión Europea ha desarrollado varios proyectos clave en este sentido, siendo los últimos «Juventud en movimiento» y «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos». Estas iniciativas emblemáticas son fundamentales y contienen una serie de iniciativas que potencian las posibilidades de empleo de los jóvenes. Se hace referencia a los correspondientes dictámenes del CESE ⁽¹⁾.

3. La situación actual en Europa

3.1 Debido a la evolución demográfica la mano de obra europea disminuye, dado que el número de personas mayores que abandonan el mercado laboral es mayor que el de jóvenes que acceden a él debido a una menor tasa de natalidad. Esto plantea grandes retos para el mercado laboral, ya que la existencia de una mano de obra amplia y bien preparada es decisiva para el crecimiento de Europa.

3.2 Según la última edición de la *Employment and Social Situation Quarterly Review* publicada por la Comisión, el mercado laboral de la UE se recupera de manera lenta y heterogénea. Se están creando nuevos puestos de trabajo pero no en número suficiente. Y el desempleo juvenil (20,3 %) pone de manifiesto la necesidad de una intervención inmediata y efectiva.

3.3 El desempleo afecta a todos los grupos de jóvenes, incluidos los vulnerables, independientemente de su nivel de formación. Sin embargo, los jóvenes con un nivel de formación más bajo o sin experiencia laboral tendrán mayor riesgo de desempleo. Además, el desempleo de larga duración ha aumentado hasta el 9,5 % en marzo de 2011, y son sobre todo jóvenes quienes corren el riesgo de quedar atrapados en él.

3.4 Tanto el desempleo como el subempleo juvenil llevan aparejadas grandes pérdidas económicas y sociales para la sociedad y para los jóvenes, con la consiguiente pérdida de capacidad de desarrollo.

3.5 Antes de la crisis se produjo un periodo de creación de empleo relativamente intenso. Según la Comisión, entre 1995 y 2006 se crearon 20 millones de empleos.

3.6 Sin embargo, durante la crisis se han perdido unos 5 millones de empleos. Según Eurofound, se trata sobre todo de empleos de baja remuneración para trabajadores no cualificados. No obstante, hay grandes diferencias entre los países miembros.

3.7 El Cedefop prevé que entre 2010 y 2020 se generen unos 7 millones de puestos de trabajo nuevos, además de unos 73 millones de vacantes como consecuencia de la evolución demográfica. La creación de empleo se concentrará mayoritariamente en cualificaciones de alto nivel.

3.8 Paradójicamente, en ciertos países y sectores escasea mano de obra, a la vez que hay muchos desempleados, lo cual es signo de problemas estructurales en el mercado laboral europeo. Por ejemplo, en los Países Bajos había 118 000 puestos vacantes a finales de 2009, en Alemania hay 87 800 puestos por cubrir en el campo de la informática y en Polonia hay 18 300 en el mismo sector.

3.9 La competitividad del sector privado dependerá en gran medida de la mano de obra cualificada. Si las empresas privadas no encuentran esta mano de obra en Europa, tendrán que buscarla en otras partes del mundo. La evolución demográfica impone exigencias adicionales al sector sanitario y de atención de los ancianos, hecho que afectará a la mano de obra.

4. La futura demanda de mano de obra

4.1 La caída de la tasa de empleo y los grandes desafíos que supone el crecimiento acentúan la exigencia para las nuevas generaciones que acceden al mercado laboral de tener un nivel educativo alto para hacer frente a estas exigencias actuales y futuras. Así, el porcentaje de abandono escolar debe disminuir, a la vez que aumenta el de los jóvenes que optan por una formación profesional. Es fundamental que el mercado laboral asegure a los jóvenes su inserción en él. En los últimos años hemos visto que la transición del mundo educativo al laboral es difícil. También hay barreras educativas o contractuales que complican el cambio de empleo.

4.2 La UE y los Estados miembros ya se han comprometido a efectuar una serie de reformas mediante la Estrategia Europa 2020, mejores prácticas y programas de reformas nacionales. En este sentido, ciertos Estados miembros han sugerido reformas para acercar sus sistemas educativos a las necesidades reales del mercado laboral.

4.3 La Estrategia Europa 2020 establece dos objetivos centrales en el ámbito educativo. Se habla de objetivos puramente cuantitativos. Igual de interesante resulta la capacidad de los sistemas educativos de ofrecer a los jóvenes una formación que puedan utilizar y para la cual haya demanda.

4.4 Las previsiones indican que el nivel de formación de los ciudadanos europeos continuará subiendo, pero con riesgo de polarización. Ciertas previsiones muestran que el objetivo de que al menos el 40 % de la población entre 30 y 34 años tenga una formación superior se alcanzará en 2017.

⁽¹⁾ Dictámenes del CESE «Juventud en movimiento», DO C 132 de 3.5.2011, p. 55 y «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» (DO C 318, 29.10.2011, p. 142).

4.5 Por el contrario, el objetivo de que en 2020 haya como máximo un 10 % de abandono escolar parece lejano. El Cedefop señala, por ejemplo, que en 2020 como mínimo el 83 % de jóvenes entre 22 y 24 años (frente a un 78 % en 2010) habrá terminado sus estudios de educación secundaria postobligatoria, es decir, formación profesional o postsecundaria. Para garantizar una oferta de mano de obra bien cualificada, el hecho de que muchos jóvenes no completen su formación resulta un problema, puesto que el empleo del futuro estará dirigido mayoritariamente a una mano de obra profesional y con un nivel educativo alto. Por eso la exigencia primordial es asegurar que un mayor número de jóvenes completen una formación que les proporcione competencias relevantes, como la formación profesional.

4.6 La globalización y las nuevas tecnologías cambiarán el mercado laboral, por ejemplo acortando los ciclos de vida de los productos. Nuevas relaciones entre los distintos campos y nuevos modos de organizar el trabajo permitirán crear nuevos empleos, pero también implicarán nuevas exigencias profesionales.

4.7 Serán más necesarios la educación permanente, la educación de adultos y los cursos de reciclaje en el marco de la vida laboral. La responsabilidad es compartida, y sobre todo las partes correspondientes al mercado laboral y la extensión formativa pueden colaborar para encontrar soluciones innovadoras.

4.8 Según el Cedefop, la demanda de personal altamente cualificado en la UE aumentará en casi 16 millones hasta 2020, mientras que la demanda de personal con formación media aumentará en 3,5 millones. Por otra parte, se calcula que la demanda de personal con nivel formativo bajo disminuirá en 12 millones.

4.9 En el período 2010-2020 se prevé una importante caída del empleo relacionado con las industrias primarias, pero también con la producción y fabricación. El mayor crecimiento se dará en el sector de servicios, especialmente los servicios a empresas, pero también crecerán los sectores de distribución, restauración, sanidad y transporte. Crecerán los sectores que se basan en el uso intensivo de conocimientos, pero también aquellos que lo hacen en menor medida, como el comercio minorista. Continuará el desarrollo hacia una economía basada en el conocimiento, la innovación y el cambio. Por eso es importante que los profesionales especializados apliquen su conocimiento a la innovación y la creación de nuevos productos y servicios. La adaptabilidad será un parámetro central para hacer frente a las exigencias del mercado laboral, tanto a escala individual como de sistema educativo.

4.10 Si se analizan las pautas de empleo y las futuras exigencias en materia de competencias, la innovación destaca como un elemento clave. La innovación consiste en la capacidad de mejorar procesos y métodos, aunque incluye también competencias comunes como la creatividad, la resolución de problemas y la capacidad emprendedora, de colaboración y de gestión. Por ejemplo, la industria basada en el conocimiento intensivo emplea a mucho personal que carece de una educación superior, pero que tiene capacidad innovadora, por ejemplo para mejorar procesos de trabajo o realizar mejoras organizativas.

4.11 Algunos estudios muestran que la innovación como base del crecimiento tiene lugar mayoritariamente en las empresas. Las empresas se desarrollan gracias a las aportaciones y exigencias de los clientes, proveedores y trabajadores.

4.12 No obstante, la innovación no debe considerarse una disciplina. La capacidad de innovar plantea nuevas exigencias a los sistemas educativos, como la manera de potenciar la capacidad innovadora de los jóvenes para que puedan entrar directamente en la vida laboral y contribuir al desarrollo de la sociedad.

5. La mano de obra y los sistemas educativos del futuro

5.1 Nadie sabe con certeza cómo serán los nuevos empleos del futuro. La UE lanzará pronto Skills Panorama y se establecerán «sector skills councils», con lo que mejorará la capacidad de prever las exigencias y debilidades venideras. La competencia mundial, el desarrollo tecnológico y las migraciones significan que la necesidad de contar con sistemas educativos flexibles y adaptables es fundamental.

5.2 También será necesaria una colaboración mucho más estrecha entre las instituciones educativas, los gobiernos y las empresas en lo que respecta, por ejemplo, al desarrollo de planes de estudio. Las cualificaciones se adquieren y se desarrollan a lo largo de toda la vida, mediante la educación y el trabajo, pero también fuera del mercado laboral, y deben obtener un mayor grado de reconocimiento.

5.3 La formación de la mano de obra del futuro comienza en la escuela, donde hay que mejorar la calidad de la enseñanza, pero donde también hay que enseñar a aprender y adquirir nuevos conocimientos. Por ejemplo, es importante que las escuelas ofrezcan orientación profesional. Esto implica mayores exigencias a las competencias de los maestros.

5.4 En otro dictamen del CESE ⁽²⁾ se trata el sistema de educación profesional, pero la formación profesional desempeñan un papel clave para garantizar las cualificaciones adecuadas en el futuro.

5.5 La formación profesional se enfrenta a grandes retos; por ejemplo, cubrir las exigencias del mundo empresarial en lo tocante a cualificaciones y promover el acceso al mundo laboral. Muchos alumnos abandonan la formación profesional porque carecen de la base adecuada, por ejemplo en capacidad lectora, del mismo modo que a veces es difícil pasar de un sistema de formación profesional a formaciones superiores. Finalmente, existe también una división por géneros en la educación.

5.6 En relación con la formación profesional, algunos países han desarrollado un sistema de formación en alternancia. Esto significa que la formación alterna entre la enseñanza en centros de estudio y el trabajo y preparación en empresas. El estrecho contacto con el mundo empresarial permite crear lazos para el futuro profesional y garantiza la obtención rápida de un

⁽²⁾ Dictamen del CESE titulado «La enseñanza y la formación profesional postsecundarias como una alternativa atractiva a la formación universitaria» (Véase la página 1 del presente Diario Oficial).

empleo para la mayoría. A diferencia de este modelo, la formación profesional en países como Suecia, Bélgica y España se caracteriza por un escaso contacto con la empresa, ya que la formación transcurre mayoritariamente en el centro escolar. Muchos jóvenes de estos países encuentran dificultades para acceder después al mercado laboral.

5.7 Diversas instancias (la Comisión, la OCDE y el Parlamento Europeo ...) señalan que esta combinación entre trabajo, prácticas y enseñanza escolar es una buena forma de acceder al mercado laboral, por lo que el CESE quiere proponer iniciativas concretas para ampliar el modelo de formación en alternancia en Europa.

6. Paso de la etapa formativa al trabajo y movilidad profesional

6.1 El paso de la formación al trabajo, esto es, del sistema educativo al mercado laboral, está marcado a menudo por consideraciones financieras. Por eso es una prioridad política de la UE garantizar una mayor correspondencia entre el sistema educativo y el mercado laboral y potenciar el acceso de los jóvenes a este mercado, lo cual en los últimos años ha demostrado ser un objetivo ambicioso.

6.2 La movilidad geográfica y profesional en Europa todavía es limitada y a menudo se ve obstaculizada por barreras en los sistemas de calificaciones, problemas de convalidación de títulos o una orientación deficiente. Los programas de intercambio y movilidad de la UE son especialmente relevantes y deben reforzarse. La atención se ha centrado en la formación universitaria, pero en adelante deberá dirigirse también a las formaciones técnicas y profesionales, por ejemplo mediante prácticas en empresas en otros países. Las prácticas en el extranjero pueden contribuir a mejorar la situación en ciertas zonas fronterizas, donde faltan candidatos para prácticas en un país mientras que hay demasiados en otro.

6.3 El sistema de intercambio podría permitir a los jóvenes abrirse paso en el mercado laboral de forma segura y garantizar a las empresas que la mano de obra que contraten esté bien preparada. Una encuesta del Eurobarómetro muestra que el 87 % de las empresas consideran la experiencia práctica, por ejemplo en forma de prácticas en empresas, algo esencial en el candidato a un puesto.

6.4 La alternancia entre la enseñanza teórica y el aprendizaje en el lugar de trabajo deberá generalizarse. Sin embargo, será

preciso asegurar una relación contractual por la que se exija a la empresa que participe en la formación de los jóvenes y que determine las responsabilidades del aprendiz. Todas las partes saldrán ganando con esto. Las empresas tendrán acceso a una base más amplia para la contratación, además de nuevos conocimientos e inspiración. A las instituciones educativas les permitirá el acceso al conocimiento y la colaboración con las empresas. Y a nivel individual se garantiza la experiencia práctica laboral.

6.5 Puesto que crear y desarrollar un sistema de formación en alternancia conlleva costes iniciales, los fondos y programas de la UE, como el Fondo Social Europeo, pueden apoyar a los países o regiones que deseen implementar este sistema.

6.6 En todo caso, deberán cumplirse ciertos requisitos indispensables para asegurar una buena transición y posibilidades de movilidad y desarrollo profesional. Se trata de estimular la creación de empleo y de crear mercados laborales abiertos y dinámicos que fomenten la movilidad y garanticen a los jóvenes un comienzo seguro. Un mercado laboral con muchos puestos vacantes y movilidad profesional libre contribuye a abrir el camino a los jóvenes.

6.7 En el marco de la Estrategia Europa 2020, muchos Estados miembros están modernizando sus mercados laborales, a fin de que funcionen mejor y de manera más integral. Para facilitar la entrada a los jóvenes, hay que eliminar las barreras que desmotivan al empresario y le llevan a no contratar a jóvenes en condiciones normales. Como punto de partida, no debería haber ventajas o desventajas para la empresa ni para el trabajador y debería ser únicamente la naturaleza del empleo la que lleve a fijar el tipo de contrato a suscribir.

6.8 Así, se trata de desarrollar una política de mercado laboral activa que motive tanto al que busca trabajo como al que lo tiene, a formarse permanentemente y mejorar sus cualificaciones. Una política de mercado laboral activa aumentará la movilidad, generando nuevos puestos de trabajo, sobre todo para los jóvenes.

6.9 Al mismo tiempo, distintos tipos de derechos individuales no relacionados con una empresa o trabajo específicos sino con el individuo, incluso en caso de cambio de puesto de trabajo, contribuyen a la movilidad en el mercado laboral. Por ejemplo, derechos relativos a pensiones o posibilidades de formación financiadas a través de fondos.

Bruselas, 18 de enero de 2012.

*El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Staffan NILSSON*