



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 13.2.2002
COM(2002) 72 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL Y AL COMITÉ DE LAS
REGIONES**

Plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
1. El contexto político	6
2. Los desafíos.....	7
A. Una movilidad profesional deficiente	7
B. Escasa movilidad geográfica	10
C. Fragmentación de la información y falta de transparencia de las oportunidades de empleo.....	12
3. Objetivos y acciones	12
3.1. Reforzar la movilidad profesional y la capacitación.....	13
3.1.1. Asegurar que los sistemas de educación y formación estén en condiciones de dar respuesta a las necesidades del mercado de trabajo en una economía y una sociedad cada vez más basadas en el conocimiento.....	13
3.1.2. Introducir y consolidar estrategias eficaces de desarrollo de las competencias de los trabajadores	14
3.1.3. Reducir los obstáculos al reconocimiento del aprendizaje, sea cual sea la forma en que se ha adquirido, y promover la transparencia y la transferibilidad de las cualificaciones en toda Europa.....	16
3.1.4. Redoblar esfuerzos en las regiones y los Estados miembros menos avanzados	17
3.2. Facilitar la movilidad geográfica	17
3.2.1. Suprimir los obstáculos administrativos y jurídicos subsistentes	17
3.2.2. Desarrollar capacidades lingüísticas e interculturales.....	19
3.2.3. Favorecer el reconocimiento de las cualificaciones promoviendo para ello una mayor transparencia en los sistemas de educación y formación.....	20
3.2.4. Desarrollar una política de inmigración de ámbito comunitario.....	21
3.3. Mejorar la transparencia de las oportunidades de empleo y la información al respecto.....	21
4. Supervisión y seguimiento	22
5. Conclusiones	23
Anexo I	24
Acciones, organismos responsables y fechas límite de aplicación	24
ANEXO II	26
Anexo estadístico	26
1) Niveles de movilidad profesional y de rotación de la mano de obra.....	26

2) Incidencia de los niveles de educación sobre el empleo y el desempleo.....	26
3) Crecimiento del empleo en los sectores de alto nivel de educación	27
4) Niveles de estudios	28
5) Abandono prematuro del sistema escolar	29
6) Capacidades básicas (lectura, escritura y cálculo elemental)	29
7) Participación de los trabajadores adultos en actividades de formación.....	32
8) Déficits en los sectores y ocupaciones relacionados con las TIC	33
9) Evolución demográfica: cambios en la población en edad de trabajar y composición por grupos de edad.....	34
10) Niveles de movilidad geográfica	34
11) Movilidad en forma de desplazamientos regulares de carácter profesional	35
12) Regiones de alta intensidad de empleo y necesidades en materia de capacidades	38
13) Enseñanza de idiomas	40
14) Migración.....	40

RESUMEN

El Plan de acción sobre las capacidades y la movilidad constituye la culminación del proceso puesto en marcha en febrero de 2001 por la Comunicación de la Comisión sobre los nuevos mercados de trabajo europeos*, las conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo de marzo de 2001 y los trabajos del Grupo operativo de alto nivel sobre las cualificaciones y la movilidad, que presentó su informe a la Comisión en diciembre de 2001. Inspirándose en las conclusiones del Grupo operativo, su objetivo consiste en crear condiciones que favorezcan una mayor apertura de los mercados de trabajo europeos y que faciliten su accesibilidad a más tardar en 2005. Se basa asimismo en iniciativas existentes, especialmente la Comunicación titulada «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente». Adopta, a tal fin, una perspectiva política coherente de cara a la promoción de recursos humanos en la Unión conforme a los objetivos de Lisboa, consistentes esencialmente en crear oportunidades para que los ciudadanos puedan desplazarse en la Unión con fines educativos o profesionales, y permitirles aprovechar las ventajas de la integración europea, incluido el mercado único europeo.

Para alcanzar los objetivos fijados en Lisboa —creación de más y mejores empleos, una cohesión social reforzada y creación de una economía del conocimiento dinámica— es preciso una mano de obra capacitada y adaptable. Un componente esencial de cara a la consecución de este objetivo es la mejora de la movilidad en el mercado de trabajo, ya sea entre empleos o entre Estados miembros, lo cual pasa ineludiblemente por la mejora de los niveles de capacitación y la supresión de los obstáculos a la movilidad. Las acciones que se emprendan en este sentido deberán estar coordinadas y ser coherentes con los procesos puestos en marcha en el marco de la estrategia europea de empleo. Las acciones relativas a la educación y la formación se inscribirán en el marco del seguimiento de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente y del Informe sobre los objetivos de los sistemas de educación y formación. Con vistas a la ampliación, se debería instar a los países candidatos a que asuman, en la medida de lo posible, los objetivos marcados en el presente Plan de acción. Independientemente del hecho de que, después de su adhesión, la movilidad de la mano de obra de los países candidatos hacia la UE estará sometida a un sistema flexible de periodos de transición, los nuevos Estados miembros comparten la necesidad de promover una mano de obra más capacitada y adaptable.

El Plan de acción destaca tres problemas fundamentales a la hora de encarar el objetivo de hacer los mercados de trabajo europeos más abiertos y accesibles. En primer lugar, se plantea el problema de una movilidad profesional deficiente, que pone de relieve la necesidad de adaptar mejor los sistemas de educación y formación al mercado de trabajo, de potenciar el aprendizaje permanente y la adquisición de capacidades, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y de mejorar los sistemas de reconocimiento de cualificaciones y competencias. En segundo lugar, los bajos niveles de movilidad geográfica entre los Estados miembros y dentro de los mismos ponen de manifiesto que siguen sin explorarse plenamente las ventajas que ofrece el mercado interior, por ejemplo, por lo que respecta a la forma de abordar las situaciones de congestión en relación con ciertas capacidades y los desequilibrios del mercado de trabajo. Subsisten numerosos obstáculos a la movilidad, por ejemplo, deficiencias en las capacidades lingüísticas, circunstancias familiares, y aspectos relacionados con la fiscalidad, las pensiones, la seguridad social y otros ámbitos conexos. Por otra parte, la disminución de la mano de obra comunitaria como consecuencia de

* COM(2001) 116 final.

la evolución demográfica permite inferir que la inmigración de ciudadanos de terceros países también podría ayudar a satisfacer algunas de las necesidades en materia de cualificaciones. Por último, la dificultad de acceso a la información sobre movilidad y sobre sectores específicos, y su mala calidad, constituyen factores que disuaden a numerosas personas a la hora de plantearse un cambio de empleo o una determinada opción profesional.

Los objetivos marcados y las acciones propuestas en el presente Plan de acción tratan de abordar estos problemas. En primer lugar, se debería reforzar la movilidad profesional y el desarrollo de competencias, para lo cual es preciso garantizar sistemas de educación y formación más adaptados a las necesidades del mercado de trabajo, la definición de estrategias de desarrollo de competencias para los trabajadores, el reconocimiento del aprendizaje independientemente de la forma en que se ha adquirido, cualificaciones más fácilmente transferibles y mayores inversiones en recursos humanos en las regiones menos avanzadas. En segundo lugar, para facilitar la movilidad geográfica, es preciso suprimir los obstáculos administrativos y jurídicos (por ejemplo, gracias a la introducción de una tarjeta sanitaria europea), desarrollar capacidades lingüísticas e interculturales, promover el reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones, e implantar una política de inmigración de ámbito comunitario. Por último, la mejora de la oferta de información requiere la creación de un sitio centralizado de información sobre la movilidad, un funcionamiento más eficaz del sistema de ofertas de empleo EURES¹ y la puesta en marcha de una campaña de información sobre movilidad.

La realización de las distintas acciones necesarias para alcanzar los objetivos marcados requiere el compromiso firme y la asunción de responsabilidades por parte de una serie de agentes: los Estados miembros, la Comisión, otras instituciones comunitarias, los interlocutores sociales, etc. Se establecen, en su caso, una serie de resultados y puntos de referencia para poder seguir los avances registrados en la consecución de los objetivos marcados. La Comisión, por su parte, evaluará cada año la aplicación del Plan de acción en las reuniones del Consejo Europeo de primavera. Este planteamiento es esencial si se desea obtener resultados concretos de cara al cumplimiento de los objetivos generales de Lisboa.

1. EL CONTEXTO POLÍTICO

La promoción del crecimiento de la economía europea requiere una mejor adecuación entre las capacidades demandadas por las regiones y los sectores en crecimiento y las capacidades disponibles en el mercado de trabajo. Uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea es, en efecto, crear oportunidades para que los ciudadanos puedan tomar, libre y responsablemente, decisiones que afectan a su propia vida, entre ellas la de trasladarse a otro Estado miembro. Esta posibilidad puede contribuir a reducir los desequilibrios sectoriales y geográficos y crea, por tanto, las condiciones para hacer un mejor uso de los recursos disponibles.

Para ello es necesario un mayor grado de movilidad de los capitales y de la mano de obra, en pos de dos objetivos intrínsecamente relacionados: una economía europea más dinámica y saneada y una distribución equilibrada —tanto desde el punto de vista geográfico como social— de los beneficios generados por el rápido crecimiento económico. Para reducir los costes sociales e individuales de la movilidad, será preciso, sin embargo, reforzar la oferta de bienes públicos y nuevos esfuerzos de los interlocutores sociales en los ámbitos de la educación básica, la promoción de niveles más elevados de capacitación y el reciclaje de la mano de obra.

Se necesitarán igualmente más y mejores oportunidades de inversión en zonas desfavorecidas y remotas a fin de crear puestos de trabajo y reducir la tasa de desempleo, a fin de evitar que otras regiones que disfrutaban de mejores condiciones de trabajo tengan que hacer frente a una inmigración excesiva, a presiones de la población o a problemas de congestión y contaminación medioambiental.

Es responsabilidad de la Comisión velar por que la libre circulación de los trabajadores entre los Estados miembros, principio consagrado en los Tratados, esté garantizada y se aplique de forma eficaz. Las acciones encaminadas a promover el desarrollo de capacidades para combatir las situaciones de déficit y congestión de capacidades que frenan la economía comunitaria forman parte integrante de la movilidad profesional.

La creación de una economía del conocimiento dinámica y capaz de generar un crecimiento económico sostenible, con más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social, tal y como propugnó el Consejo Europeo de Lisboa, dependerá de que la mano de obra posea las capacidades necesarias y sea capaz de adquirir y asimilar nuevos conocimientos a lo largo de la vida laboral. Para lograr el pleno empleo en el marco de la estrategia europea de empleo se precisan estrategias en favor del aprendizaje permanente y la movilidad.

En términos más generales, estas estrategias son necesarias no sólo para promover la ciudadanía activa y la inclusión social y reducir las desigualdades, sino también para asegurar el desarrollo del mercado único y la adecuada integración de la economía europea en el marco de la unión económica y monetaria (UEM). La ampliación de la UE articulará una plataforma de acción más amplia, lo que, en los próximos años, redundará en beneficio de un número aún mayor de ciudadanos europeos.

Con vistas a la consecución de estos objetivos, la Comisión creó un Grupo operativo de alto nivel sobre las cualificaciones y la movilidad, al que hacía referencia en su Comunicación sobre los nuevos mercados de trabajo europeos [COM(2001) 116] y que fue posteriormente refrendado por el Consejo Europeo de Estocolmo. La misión de este Grupo consistió en determinar cuáles son los principales motores y características de los mercados de trabajo

Europeos, examinar los obstáculos a la movilidad profesional y geográfica y formular una serie de recomendaciones. El Grupo operativo fue creado en junio de 2001 y presentó su informe a la Comisión el 14 de diciembre de 2001.

El presente documento, inspirado en los trabajos del Grupo operativo, define un ambicioso programa de acción a fin de hacer los mercados de trabajo europeos abiertos a todos y accesibles para todos. Completa varias iniciativas existentes en favor de la movilidad de los ciudadanos, en particular la Recomendación del Consejo y del Parlamento Europeo sobre la movilidad² y el Plan de acción asociado, que ha sido aprobado por los Estados miembros³. Mientras que estas iniciativas se centran en los obstáculos jurídicos, administrativos y lingüísticos a la movilidad a los que han de hacer frente los estudiantes, las personas en formación, los profesores y los formadores, el presente Plan de acción hace hincapié en la supresión de los obstáculos a la movilidad presentes en el mercado de trabajo. Viene a completar la Comunicación de la Comisión titulada «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente»⁴, que establece el aprendizaje permanente como marco para las políticas de educación y formación y propone ámbitos de acción prioritarios en este campo. Varias de las propuestas de esta Comunicación se encuentran asimismo desarrolladas en el presente Plan de acción, si bien este centra su atención en los mercados de trabajo europeos, por ejemplo en lo que respecta al reconocimiento de las cualificaciones. El Plan de acción completa igualmente el Informe sobre los futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación, aprobado por el Consejo Europeo de Estocolmo en marzo de 2001. Es coherente con la Comunicación de la Comisión titulada «Una estrategia de movilidad para el espacio europeo de investigación»⁵, de 20 de junio de 2001, y se basa asimismo en la Comunicación de la Comisión sobre el impacto de la economía electrónica en las empresas europeas⁶ y en las actividades puestas en marcha en septiembre de 2001, en cooperación con los Estados miembros, para supervisar la demanda y el progreso de las acciones destinadas a mejorar la disponibilidad de capacidades en TIC y *e-business*⁷.

El presente Plan de acción debe ponerse igualmente en relación con el reciente informe de la Comisión titulado «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa»⁸ y con la invitación formulada por la Comisión a los interlocutores sociales a entablar un diálogo sobre la forma de anticipar y abordar los efectos sociales de la reestructuración de empresas, en particular en lo que respecta a la empleabilidad y la adaptabilidad⁹. En su Comunicación al Consejo Europeo de Barcelona¹⁰, la Comisión ha destacado el papel que desempeñan todos estos elementos de cara al desarrollo de la estrategia de Lisboa.

2. LOS DESAFÍOS

Para garantizar la existencia de mercados de trabajo europeos abiertos a todos y accesibles para todos es preciso abordar y superar tres grandes desafíos (véase igualmente el anexo II para los datos estadísticos).

A. Una movilidad profesional deficiente

La Unión Europea se ha caracterizado tradicionalmente por bajos niveles de movilidad profesional —el movimiento de trabajadores entre empleos y sectores, entre los Estados miembros o dentro de los mismos— y de rotación de la mano de obra. Sin embargo, en una economía comunitaria cada vez más basada en el conocimiento y los servicios, la movilidad profesional constituye un factor esencial para poder adaptarse a los cambios estructurales y para impulsar estos cambios en un mundo competitivo, contribuyendo así a un mejor funcionamiento de los mercados de trabajo y potenciando la productividad, el empleo, el

crecimiento y la competitividad. La inadecuación de las capacidades suele ser una causa importante de desequilibrios entre la oferta y la demanda de mano de obra en un gran número de sectores y regiones. Por otra parte, el mundo del trabajo, un medio en rápida evolución, exige de las personas una capacidad de adaptación cada vez mayor a métodos de trabajo, tecnologías, sectores y entornos de trabajo novedosos.

Todos los ciudadanos deben poseer un nivel de educación inicial aceptable y tener la posibilidad de actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas capacidades a lo largo de su vida profesional y una vez concluida esta. Se trata de una cuestión de responsabilidad compartida entre los gobiernos, las autoridades públicas, los empresarios, los interlocutores sociales y los ciudadanos. En muchos casos, un cambio de empleo significa mucho más que un simple cambio de empresa o de sector: puede ser también la ocasión de cambiar de carrera o profesión. Es fundamental, por tanto, que la oferta de oportunidades de aprendizaje responda a la necesidad de garantizar la empleabilidad y la adaptabilidad de los trabajadores a lo largo de su vida activa, reforzando así sus capacidades de cara a la movilidad profesional (véase el punto 2 del anexo II).

Sin embargo, los sistemas de educación y formación deben adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo y de una economía y una sociedad cada vez más basadas en el conocimiento; esta adaptación es esencialmente responsabilidad de los Estados miembros. Durante los últimos cinco años, el crecimiento del empleo en los denominados sectores de alto nivel de educación (es decir, sectores en los que al menos el 40 % de la mano de obra ha cursado estudios superiores) triplicó el crecimiento medio registrado en el conjunto de los sectores (véase el punto 3 del anexo II). Sin embargo, los niveles de estudios siguen siendo bajos en toda la Unión. Si bien es cierto que el porcentaje medio de la población de la UE de 25 a 64 años que había concluido al menos la enseñanza secundaria superior rebasó el 60 % en 2000, los porcentajes variaban entre un 78 % y menos de un 20 % según los Estados miembros (véase el punto 4 del anexo II). En un momento en que disminuye el número de jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, y a fin de hacer frente a los retos planteados por la sociedad del conocimiento y de aprovechar las oportunidades que ofrece, es crucial que el mayor número posible de ellos alcance el mejor nivel de educación posible. El mantenimiento de buenos niveles de educación es particularmente importante para aquellas mujeres que abandonan temporalmente el mercado de trabajo por maternidad o para ocuparse de su familia, de modo que se garantice su reincorporación a la población activa.

La adaptabilidad y la empleabilidad de los trabajadores a lo largo de su vida profesional dependen, pues, de la calidad de la educación y la formación iniciales y de una reducción de la tasa de abandono escolar. Resulta desalentador constatar que, aún hoy, una parte importante de la población abandona el sistema escolar sin haber obtenido cualificaciones formales: en 2000, la tasa media de «abandono escolar» en la UE fue del 18,5 %, variando entre un 8 % y más del 40 % según los Estados miembros (véase el punto 5 del anexo II). Todos los ciudadanos deberían tener la oportunidad de adquirir, desde una edad temprana, competencias clave además de capacidades básicas como lectura, escritura y cálculo elemental (véase el punto 6 del anexo II). En este sentido, es preciso introducir elementos innovadores en los planes de estudio, de modo que los jóvenes estén preparados para las exigencias de mercados de trabajo cada vez más dinámicos; los sistemas formales de educación y formación deben hacerse más abiertos y flexibles y es preciso integrar mejor los sectores formales y no formales, de modo que puedan responder mejor a las necesidades de los individuos y del mercado de trabajo. El Libro Blanco de la Comisión titulado «Un nuevo impulso para la juventud europea»¹¹ subraya que la educación y la formación, ya sea en la escuela, en la universidad o en centros de formación profesional, requieren la adopción de un planteamiento

innovador para asegurar la calidad y eficacia de los sistemas educativos e insiste en el carácter complementario del aprendizaje formal y no formal.

Es preciso reforzar la dimensión europea en los sistemas de educación y formación, especialmente por medio de acciones de movilidad, de modo que se pueda satisfacer la demanda de trabajadores dotados de un perfil y una experiencia europeos y mejorar sus oportunidades de carrera.

Los trabajadores adultos deberían tener más oportunidades de capacitación en el propio mercado de trabajo, de modo que puedan elevarse sustancialmente los niveles —por lo general bajos— de participación de estos trabajadores en actividades de formación, sobre todo para las personas con niveles de estudios medios a bajos, de las cuales tan sólo un 6,1 % participó en actividades de educación o formación en 2000 en toda la UE, frente a un 15,4 % de las personas con niveles de educación altos (véase el punto 7 del anexo II). La adaptación a los cambios tecnológicos pasa ineludiblemente por el desarrollo de nuevos tipos de perfiles de capacidades, de modo que las empresas puedan impartir a sus asalariados una formación adecuada, atendiendo a las necesidades y circunstancias particulares de las PYME. Más en concreto, deben desarrollarse perfiles de capacidades en TIC y *e-busines* para tratar de paliar la escasez de mano de obra en estos sectores y ocupaciones¹² (véase el punto 8 del anexo II).

Además de las medidas de carácter general encaminadas a elevar los niveles de estudios, quizá sean necesarias intervenciones específicas para promover las capacidades y la movilidad de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo. Si bien es cierto que ha mejorado la participación femenina en las actividades de formación, sigue siendo necesario adaptar la oferta de formación a las circunstancias específicas de muchas mujeres (a menudo con trabajos a tiempo parcial, al cuidado de hijos o con responsabilidades familiares). Del mismo modo, es preciso encontrar soluciones a la deficiente capacitación de las personas desfavorecidas o que sufren alguna forma de exclusión, sin pasar por alto el hecho de que los cambios tecnológicos pueden suponer la exclusión de muchos ciudadanos —especialmente trabajadores poco capacitados, desempleados y personas mayores—, que posiblemente no tengan la oportunidad de adquirir las capacidades requeridas. Las estrategias de desarrollo de la mano de obra deben tener igualmente en cuenta la evolución demográfica de la Unión Europea, sobre todo ante la perspectiva nada halagüeña de que en un futuro próximo disminuya el número de trabajadores jóvenes (por lo general más capacitados y móviles) y aumente el porcentaje de trabajadores de más edad (que suelen ser, por lo general, menos móviles y estar menos capacitados) (véase el punto 9 del anexo II). El envejecimiento de la población requiere un planteamiento en materia de educación y formación que abarque todas las etapas de la vida, para asegurar que las futuras generaciones de personas de edad avanzada puedan adquirir las capacidades requeridas, adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y laboral y equiparse para aprovechar itinerarios profesionales más flexibles.

Otra forma de mejorar la movilidad profesional y las capacitación de la mano de obra consiste en potenciar un mejor acceso de los trabajadores y los empresarios a los servicios de información, orientación y asesoramiento. Hasta ahora, en la mayoría de los países, la oferta de estos servicios varía considerablemente entre los sectores de la educación, la formación o el empleo, así como dentro de los mismos, y, por lo general, es inexistente en el propio lugar de trabajo.

Los problemas asociados al reconocimiento del aprendizaje no formal o informal¹³ por los patronos y las centros de enseñanza pueden constituir una traba importante a la movilidad profesional, ya sea entre Estados miembros o en el interior de los mismos. Para los trabajadores de más edad, en especial, el reconocimiento del valor de la experiencia y de la

formación en el puesto de trabajo reviste a menudo más importancia que las propias cualificaciones formales, pero el reconocimiento del aprendizaje no formal, adquirido, por ejemplo, en el marco de actividades de voluntariado o de la sociedad civil, desempeña un papel crucial también para los jóvenes y debe, por tanto, mejorarse. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, que a menudo encuentran dificultades a la hora de disponer de los fondos o el tiempo necesarios para las actividades de formación, la evaluación y el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal pueden redundar en beneficio tanto de los trabajadores como de las empresas.

En Europa, los trabajadores poco capacitados son poco proclives a la movilidad profesional. La proporción de este tipo de trabajadores tiende a ser más elevada en las regiones y en los Estados miembros menos avanzados, que registran bajos niveles de empleo y un elevado desempleo. Para potenciar la movilidad profesional es preciso, pues, redoblar los esfuerzos encaminados a elevar los niveles de educación y mejorar las capacidades y las competencias en esas regiones y esos Estados miembros.

B. Escasa movilidad geográfica

La movilidad geográfica en la UE es también relativamente escasa, sobre todo entre Estados miembros, pero también dentro de los mismos (véase el punto 10 del anexo II). Ello es debido, por una parte, a la existencia de obstáculos jurídicos y administrativos y, por otra, a restricciones y hábitos económicos, sociales y culturales. Aunque con los años han cambiado las pautas de movilidad geográfica de la mano de obra —con una tendencia cada vez más marcada hacia la migración temporal y los desplazamientos regulares de carácter profesional transfronterizo y de larga distancia (véase el punto 11 del anexo II)—, la tasa general de movilidad de la mano de obra sigue siendo baja. Si bien la movilidad geográfica no constituye un objetivo en sí mismo, puede ofrecer a las personas mejores perspectivas de carrera o alternativas profesionales.

La mejora de las posibilidades de movilidad geográfica está ligada a la existencia en Europa de mercados laborales dispares, con regiones con altas tasas de desempleo que coexisten con otras con déficits de capacidades (véase el punto 12 del anexo II). Por otra parte, la movilidad profesional es a menudo una condición previa para la movilidad geográfica. Los esfuerzos encaminados a potenciar la movilidad geográfica deben combinarse, pues, con medidas en favor de la movilidad profesional, a fin de ofrecer a los trabajadores la posibilidad de desplazarse tanto entre sectores como entre regiones. Tales medidas deben, sin embargo, inscribirse en el contexto de la promoción del crecimiento y el desarrollo sostenibles en las regiones más desfavorecidas. La promoción de la movilidad geográfica no pone en entredicho, por tanto, la necesidad de crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar la calidad de vida, especialmente en las regiones menos favorecidas, aspecto este que será aún más crucial en una Unión ampliada.

La economía europea se basa cada vez más en los servicios. La mejora de las condiciones que hacen posible la libre circulación de los servicios a través de las fronteras nacionales y garantizan la libertad de establecimiento debería poner en marcha la dinámica propia del mercado interior y reforzar así la competitividad, el crecimiento y la creación de empleo. Por su lado, la supresión de los obstáculos existentes en el sector de los servicios debería mejorar la movilidad de los trabajadores, ya sean asalariados o autónomos. Ejemplos de estos obstáculos son, por ejemplo, las normas que impiden a una empresa permitir a todo su personal desplazarse de un país a otro para prestar un servicio o las restricciones a la creación de una empresa en otro Estado miembro o al uso de trabajadores temporales y de agencias de empleo. A ello hay que sumar cierta falta de claridad, certeza y flexibilidad en el sistema de

reconocimiento de cualificaciones en el ámbito de las profesiones reguladas, desarrollado progresivamente a lo largo de unos 25 años. Esta situación plantea una serie de problemas: posibilidad de confusión entre textos que se solapan, dificultades prácticas específicas en la gestión y actualización del sistema y preocupación de los ciudadanos ante procedimientos que son, a veces, innecesariamente inciertos, complejos u opacos.

Antes de aceptar un trabajo en otra región o en otro país es preciso sopesar los costes y los beneficios económicos que este cambio podría acarrear, así como los niveles de seguridad del empleo y de protección social, y compararlos con los de otras zonas. En los Estados miembros, a pesar de que persisten disparidades regionales, la movilidad geográfica de la mano de obra hacia regiones con un desempleo más bajo y mayores niveles de renta es a menudo limitada. Estudios empíricos indican que las personas solo emigran si esperan un aumento de su poder adquisitivo, teniendo en cuenta el coste de la mudanza, los precios locales, la presión fiscal, las transferencias sociales, etc. Las diferencias salariales entre las regiones, la estructura de los sistemas fiscales y de prestaciones y el funcionamiento del mercado de la vivienda son factores que condicionan fuertemente la disposición a la movilidad. En muchos Estados miembros, los acuerdos salariales han de tener mejor en cuenta las diferencias regionales en cuanto a la productividad y a las condiciones del mercado de trabajo. Podrían ser necesarias reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones para ayudar a las personas a decidirse a trasladarse a un destino donde puedan encontrar un empleo, haciendo especial hincapié en la mejora de los incentivos para hacer el trabajo más ventajoso, sin que ello vaya en detrimento de los objetivos sociales de los sistemas de protección social. Por lo que se refiere al mercado de la vivienda, es crucial reducir los costes de las transacciones, como, por ejemplo, los honorarios y las tasas de agentes inmobiliarios, notaría y registro.

El coste de la movilidad es a menudo más importante en caso de traslado a otro país. La introducción del euro facilita la evaluación de las ventajas comparativas que supone el traslado a otro Estado miembro de la zona del euro, por ejemplo en cuanto a las diferencias de salario y a la presión fiscal sobre el trabajo (cotizaciones a la seguridad social, impuesto sobre la renta, etc.). El traslado a otro país, incluso a otro Estado miembro de la UE, significa asimismo superar una serie de obstáculos jurídicos y administrativos, relacionados en gran medida (pero no exclusivamente) con los regímenes fiscales y de seguridad social.

A todo ello hay que sumar la necesidad de familiarizarse con la lengua y la cultura locales, lo que complica aún más la situación. En las escuelas europeas, la enseñanza y el aprendizaje de idiomas es, por regla general, insuficiente y se necesitan inversiones importantes en este ámbito (véase el punto 13 del anexo II). Un mejor aprendizaje de idiomas permitiría eliminar uno de los principales obstáculos culturales y psicológicos a la movilidad, y sentaría bases apropiadas con vistas a la adquisición de las capacidades interculturales necesarias para comprender lo que significa trasladarse a vivir y trabajar en otro país. No debe subestimarse, a este respecto, el valor de la movilidad en la enseñanza, especialmente en razón de las competencias lingüísticas e interculturales que adquieren los estudiantes móviles. Está demostrado que los estudiantes que cursan estudios en otro país distinto al suyo son más propensos a considerar, buscar o aceptar oportunidades de trabajo en otro Estado miembro.

Además, dado el creciente número de hogares con dos fuentes de ingresos, y para no reducir el margen de movilidad geográfica, es preciso prestar más atención a la necesidad de que los miembros activos del hogar encuentren oportunidades de empleo adecuadas en la misma zona. Otras cuestiones sociales guardan asimismo estrecha relación con la movilidad geográfica. Para integrarse plenamente en la sociedad de acogida, es preciso, entre otras cosas, que el trabajador tenga acceso a una vivienda, una asistencia sanitaria y servicios

sociales asequibles. El acceso a estos servicios básicos y los gastos correspondientes pueden variar considerablemente de una región de la UE a otra, lo que puede ser determinante a la hora de tomar una decisión de traslado.

Si la falta de reconocimiento del aprendizaje no formal e informal puede plantear problemas a la hora de cambiar de empleo en un mismo país o en otro Estado miembro, la falta de reconocimiento de las cualificaciones formales de educación y formación profesional entre los Estados miembros y la falta de transparencia de los sistemas de educación y formación constituyen escollos importantes a la hora de buscar un empleo en otro país. Estos obstáculos afectan no solamente a las personas que buscan un empleo, sino también a sus familiares, que deben cambiar de sistema educativo en un período de tiempo relativamente breve.

La migración de ciudadanos comunitarios de un Estado miembro a otro sólo constituye uno de los flujos migratorios que se registran en la UE (véase el punto 14 del anexo II). La inmigración de ciudadanos de terceros países, incluidos aquellos procedentes de los países candidatos, constituye, hoy por hoy, la única fuente de crecimiento demográfico para algunos Estados miembros y es, por tanto, un medio insustituible de incrementar su mano de obra. Una parte de esta migración será «internalizada» una vez sean plenamente aplicables a los países candidatos las disposiciones en favor de la libre circulación. Sin embargo, la existencia de una política común de inmigración contribuiría también a la movilidad geográfica hacia la Unión y dentro de la misma al suprimir algunas de las trabas que frenan la libre circulación de los ciudadanos de terceros países.

C. Fragmentación de la información y falta de transparencia de las oportunidades de empleo

A fin de poder tomar decisiones con conocimiento de causa, las personas que desean cambiar de empleo o de sector o que quieren trasladarse a otro país deben, ante todo, disponer de información suficiente y adecuada sobre las condiciones de trabajo, las condiciones de vida y la disponibilidad de empleos y de actividades de formación correspondientes. Si bien es cierto que los organismos privados y públicos recopilan una gran cantidad de información, esta es difícilmente accesible por el hecho mismo de su dispersión. Es absolutamente necesario recopilar esta información en formatos fácilmente accesibles, promover la conexión en red de las organizaciones y agencias pertinentes a escala local, regional, nacional y europea, y asegurar que los ciudadanos conocen su existencia por medio de una publicidad y una promoción adecuadas.

En otro orden de cosas, algunos empleos —por ejemplo, los del sector de la ingeniería y los que requieren conocimientos científicos— son a menudo relativamente menos atractivos para muchos jóvenes, en particular del sexo femenino, que se muestran poco interesados en aprovechar las oportunidades de carrera disponibles en estos campos. La difusión de información atractiva sobre estos puestos de trabajo y sobre las oportunidades que ofrecen, y la integración de estos aspectos en los planes de estudio escolares y las experiencias de aprendizaje permitirían suprimir situaciones de congestión en el mercado de trabajo, y, por consiguiente, en el desarrollo económico de los sectores afectados, que se ve frenado por la escasez de mano de obra capacitada.

3. OBJETIVOS Y ACCIONES

Para responder a estos desafíos, la Comisión considera que es urgente tomar medidas en pos de los siguientes objetivos:

3.1. Reforzar la movilidad profesional y la capacitación

3.1.1. *Asegurar que los sistemas de educación y formación estén en condiciones de dar respuesta a las necesidades del mercado de trabajo en una economía y una sociedad cada vez más basadas en el conocimiento*¹⁴

1) A fin de potenciar la empleabilidad a largo plazo y el aprendizaje continuo, todos los ciudadanos deberían poder tener libre acceso a la adquisición de capacidades clave — especialmente lectura, escritura y cálculo elemental—, pero también otras, como matemáticas, ciencia y tecnología, idiomas, capacidad para «aprender a aprender» (es decir, la habilidad y el deseo de adquirir y actualizar continuamente conocimientos y competencias), concienciación cultural, capacidades sociales y personales, espíritu de empresa y cultura tecnológica (incluidas capacidades en TIC, que podrían validarse, por ejemplo, a través de herramientas tales como el permiso europeo de conducción de ordenadores [carnet ECDL], y la utilización de las TIC y el aprendizaje electrónico a fin de ampliar el campo de aprendizaje).

*Los Estados miembros deben esforzarse por reconocer un verdadero derecho de libre acceso a la adquisición de capacidades clave para todos los ciudadanos, independientemente de su edad*¹⁵. La Comisión, en estrecha cooperación con los Estados miembros, examinará los enfoques adoptados a escala nacional para asegurar la calidad del aprendizaje electrónico y del aprendizaje basado en las TIC, en particular programas informáticos de carácter didáctico, con vistas a la creación de sellos europeos de calidad en aras de una mejor protección de los consumidores¹⁶.

2) A fin de combatir los déficits de capacidades actuales y futuros en los sectores de la industria, las manufacturas y las TIC, debe estimularse el interés y el rendimiento de los jóvenes en matemáticas, ciencia y tecnología y, por consiguiente, incrementar el número de ellos que eligen estas asignaturas¹⁷, especialmente entre las adolescentes y las jóvenes. La docencia en estos campos debe hacerse más atractiva para mejorar cualitativa y cuantitativamente la contratación de personal. Los mediadores de aprendizaje, en particular en el ámbito de la orientación y la información profesionales, deben recibir formación para conocer mejor y promover de manera apropiada los estudios, la investigación y las carreras relacionadas con las ciencias, la ingeniería y las TIC, especialmente entre las adolescentes y las jóvenes. Convendría incitar a un mayor número de jóvenes cualificados en estos campos a optar por una carrera de este tipo y reforzar la contratación en este ámbito.

La Comisión definirá, en cooperación con los Estados miembros, indicadores y objetivos de cara a la mejora en estos campos, establecerá un calendario para su consecución y realizará un seguimiento de los avances registrados en este sentido.

Se insta a los interlocutores sociales a que introduzcan, en cooperación con las autoridades educativas y la comunidad científica, medidas de sensibilización apropiadas destinadas a los estudiantes y, en particular, a que animen a un mayor número de adolescentes y jóvenes de sexo femenino a optar por oportunidades de empleo pertinentes. Los Estados miembros y los interlocutores sociales deben cooperar para mejorar la calidad de la información difundida por los servicios públicos y privados de información y orientación profesional en lo que concierne a las carreras en estos campos.

3) Es necesario incrementar el porcentaje de ciudadanos que han cursado al menos la enseñanza secundaria superior, a fin de reducir el riesgo de desempleo, que afecta de forma desproporcionada a los trabajadores menos cualificados. En la actualidad, el porcentaje medio

correspondiente a los tres países con mejores resultados se sitúa en un 77 %. Debe reducirse asimismo el porcentaje de ciudadanos que abandona el sistema escolar sin haber obtenido cualificaciones formales¹⁸, a fin de mejorar la empleabilidad y la adaptabilidad de un mayor número de trabajadores en el mercado de trabajo.

La Comisión definirá, en colaboración con los Estados miembros, objetivos apropiados de cara a la mejora de los niveles de estudios, establecerá un calendario para su consecución y supervisará los avances registrados en este sentido. Los Estados miembros deben reducir a la mitad (a más tardar en 2010, en relación con las cifras de 2000) el número de personas de entre 18 y 24 años que sólo han concluido el primer ciclo de la enseñanza secundaria —o ni siquiera eso— y que no prosiguen ninguna forma de educación o formación¹⁹. Los Estados miembros deberían intensificar su apoyo a la integración en los sistemas de educación y formación de los jóvenes desfavorecidos, especialmente los jóvenes con discapacidad, los que tienen dificultades de aprendizaje y los pertenecientes a comunidades de inmigrantes o minorías étnicas.

4) Para ser más abiertos y responder de forma más apropiada a las necesidades de los ciudadanos y del mercado de trabajo, los centros de enseñanza y otros proveedores de aprendizaje deben desarrollar vínculos y asociaciones más estrechos con las empresas, el mercado de trabajo en sentido amplio, los servicios de información y orientación y la sociedad en general, en particular a través de acciones transnacionales en favor de la movilidad en la enseñanza y la formación profesional²⁰.

Los Estados miembros y las autoridades regionales y locales deben fomentar el establecimiento de estos vínculos y promover asociaciones entre los sectores público y privado por medio de medidas tales como visitas de estudio/in situ, experiencias de trabajo, proyectos conjuntos, acciones de tutoría e intercambio en las que participen profesores y personal directivo y empleados del mundo del trabajo. La Comisión establecerá una red de organismos consultivos sectoriales y educativos con vistas a reforzar la cooperación entre el mundo del trabajo y el conjunto de los sistemas educativos. Esta red debería crearse, a más tardar, en 2004. En el marco de la puesta en práctica de esta iniciativa, debe prestarse la debida atención a los vínculos específicos entre el mundo académico y la industria en el ámbito de la investigación, a fin de superar los obstáculos existentes a la movilidad. Los Estados miembros deben evaluar sus políticas y sus prácticas por lo que respecta a la prestación de servicios de información, orientación y asesoramiento en aras de la transparencia y la coherencia²¹.

3.1.2. Introducir y consolidar estrategias eficaces de desarrollo de las competencias de los trabajadores

5) Es preciso determinar las futuras necesidades en materia de formación continua. Además, debe incrementarse el número y mejorarse la calidad de las actividades de formación continua en las empresas o los organismos de investigación, con vistas a promover la adaptabilidad, la empleabilidad y el mantenimiento de los trabajadores en el empleo. Se deben elevar los niveles de participación en la formación continua, ofreciendo, por ejemplo, a todos los ciudadanos (en particular a los trabajadores poco capacitados o escasamente remunerados, a los trabajadores con discapacidad y los trabajadores pertenecientes a grupos desfavorecidos o minorías) acceso a la formación a lo largo de toda su vida laboral. Deben redoblarse los esfuerzos encaminados a formar, mantener y contratar trabajadores de más edad, aprovechando las capacidades y los conocimientos —formales, no formales e informales— que han adquirido a lo largo de su vida laboral, y a ofrecerles la oportunidad de adquirir los fundamentos necesarios para la sociedad de la información. Las estrategias de desarrollo de

competencias deben tener en cuenta la situación específica de las mujeres, por ejemplo en cuanto a las responsabilidades relativas al cuidado de la familia, y adoptar las medidas necesarias para mejorar su acceso a la formación. Las empresas han de reforzar su capacidad para transformarse en organizaciones de aprendizaje, hacer el mejor uso posible de las soluciones que ofrecen las TIC y el aprendizaje electrónico, ofrecer el máximo acceso posible a los conocimientos de vanguardia y elaborar planes de desarrollo de competencias a escala individual y de las empresas. Deben aprovecharse los servicios de información, orientación y asesoramiento existentes en los sectores de la educación, la formación y el empleo, a fin de prestar orientación en el trabajo para apoyar los planes de desarrollo de competencias de empresas y trabajadores.

A más tardar en 2004, los Estados miembros y los interlocutores sociales emprenderán iniciativas conjuntas²² encaminadas a promover el mantenimiento de los trabajadores en el empleo, haciendo especial hincapié en el acceso y la participación de los trabajadores en la formación dentro de la empresa, aspectos estos que deberán supervisarse por medio de estadísticas e indicadores comparables. Estos deberían incluir objetivos y medidas específicos para los trabajadores de más edad, a fin de determinar la forma de alcanzar, a más tardar en 2010, la tasa de empleo del 50 % fijada como objetivo para esta categoría de trabajadores (de 55 a 64 años).

Los Estados miembros y, en su caso, los interlocutores sociales deben crear las condiciones necesarias para promover el acceso de la mujer a la educación, la formación y el aprendizaje permanente, con vistas, especialmente, a promover su acceso a carreras en el ámbito de las tecnologías de la información.

En el marco de estas iniciativas, se insta a los interlocutores sociales a todos los niveles a que pongan en práctica estrategias específicas de desarrollo de la mano de obra que incluyan objetivos para elevar la participación en la formación y mejorar la calidad del trabajo; estas estrategias deberían tener en cuenta la posibilidad de que se produzcan reestructuraciones económicas y promover la adaptabilidad y la empleabilidad a largo plazo de los trabajadores. Se insta a los interlocutores sociales a que reconozcan la necesidad de que cada empleado disponga de un plan individual de desarrollo de competencias basado en una evaluación de sus propias competencias y conforme a los planes generales establecidos a nivel de la empresa²³, y a que tengan plenamente en cuenta las necesidades y las circunstancias específicas de las PYME. Los empresarios han de asumir mayores responsabilidades e invertir más en capital humano, haciendo especial hincapié en la formación y creando oportunidades de carrera para los trabajadores poco capacitados y escasamente remunerados, así como para los trabajadores con discapacidad.

Al apoyar estas iniciativas, los Estados miembros deben introducir incentivos destinados tanto a los empresarios (desgravaciones fiscales, reducciones en las cotizaciones de seguridad social, premios a los ejemplos de mejores prácticas, por ejemplo por medio de un sistema de etiquetas de aprendizaje permanente, contribución de las empresas a los fondos para la formación, etc.) como a los asalariados (por ejemplo, cuentas o bonos de aprendizaje); deben promover igualmente el acceso a las redes locales de orientación y a los servicios de aprendizaje y orientación basados en las TIC, a fin de apoyar los planes individuales de desarrollo de competencias y las estrategias empresariales²⁴. Se parte para ello de la premisa de que estos esfuerzos son de interés general y benefician a la sociedad en su conjunto, por lo que podrían conllevar la reasignación de fondos públicos a este ámbito.

6) Debe promoverse la concesión de premios europeos en materia de aprendizaje permanente, a fin de recompensar a aquellos empleadores —tanto en el sector público como en el privado— que introducen estrategias de capacitación innovadoras.

La Comisión promoverá la concesión de premios a aquellas empresas y organizaciones del sector público que sean particularmente innovadoras en el campo del aprendizaje permanente²⁵ y dará a conocer ejemplos de mejores prácticas adoptadas por los empleadores.

7) A la hora de definir las capacidades relativas a las TIC y al *e-business*, debe tenerse en cuenta la necesidad de que la industria disponga en este ámbito de capacidades transparentes, que cuenten con la aprobación general y que estén disponibles en todos y cada uno de los Estados miembros, sobre la base de normas europeas y de regímenes de validación, acreditación y reconocimiento para capacidades de este tipo.

La Comisión fomentará la cooperación de las autoridades competentes en los Estados miembros con los interlocutores sociales de cara a la definición de capacidades en TIC y e-busines. Apoyará la elaboración, el mantenimiento y la promoción de normas europeas, así como de regímenes de validación, acreditación y reconocimiento, a más tardar en 2005. Los Estados miembros deberían integrar en sus sistemas estas normas y estos regímenes de capacidades en TIC y e-busines y cumplir las normas europeas.

8) Debe supervisarse de forma más adecuada la demanda de capacidades en TIC y *e-busines*, sobre todo a través de la labor del Grupo de control de las capacidades en TIC²⁶, a fin de permitir una mejor definición de las mismas, el establecimiento de prioridades y su adaptación a las necesidades de la industria, especialmente las PYME. Deben definirse perfiles de capacidades detallados (por ejemplo, aplicando los principios utilizados por el consorcio «Espacio carrera»²⁷ en el sector de las TIC), junto con planes de estudio y ofertas de formación relacionadas. Debe promoverse asimismo el aprendizaje electrónico.

Los Estados miembros deben fomentar el establecimiento de asociaciones entre el sector público y el privado, tanto para las empresas grandes y pequeñas como para el sector público, a fin de poner en práctica las medidas requeridas en relación con las capacidades en TIC y e-busines, y de intercambiar información sobre la marcha de los trabajos del grupo de trabajo sobre el aprendizaje electrónico y del grupo de control de las capacidades en TIC. En 2002, la Comisión estimulará el debate sobre la economía electrónica y elaborará una agenda para aprovechar al máximo las ventajas que la economía electrónica ofrece a las empresas europeas, incluidas las PYME²⁸. En octubre de 2002 se organizará una conferencia de alto nivel (la cumbre «Capacidades electrónicas») en cooperación con las empresas del sector de las TIC.

3.1.3. Reducir los obstáculos al reconocimiento del aprendizaje, sea cual sea la forma en que se ha adquirido, y promover la transparencia y la transferibilidad de las cualificaciones en toda Europa

9) Debe ponerse a punto un marco europeo de metodologías y normas que permita determinar, evaluar y reconocer el aprendizaje no formal e informal, la experiencia laboral y la formación impartida por una empresa o cualquier otro entorno de trabajo o en su nombre, sobre la base de un intercambio sistemático de experiencia en este ámbito.

A finales de 2002, a más tardar, la Comisión procederá al intercambio sistemático de experiencias y ejemplos de buenas prácticas en el campo de la determinación, la evaluación y

el reconocimiento del aprendizaje no formal. El Foro europeo sobre la transparencia de las cualificaciones, gestionado por la Comisión y el CEDEFOP²⁹, coordinará este proceso, en estrecha colaboración con los Estados miembros, los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales, la OCDE, Eurydice³⁰ y la Fundación europea para la formación³¹.

10) Es preciso crear y consolidar instrumentos que potencien la transparencia y la transferibilidad de las cualificaciones a fin de facilitar la movilidad entre los diferentes sectores de actividad y dentro de los mismos.

Los Estados miembros, en cooperación con la Comisión y, en su caso, con los interlocutores sociales, deben comprometerse conjuntamente a poner a punto y proseguir el desarrollo, a más tardar en 2003, de instrumentos tales como el Sistema europeo de transferencia de créditos, los suplementos de diplomas y certificados, Europass, la cartera europea de competencias y el modelo europeo de CV³². La Comisión, en cooperación con los Estados miembros, diseñará, a más tardar en 2003, un sistema «modular» de acumulación de cualificaciones que permitirá a los ciudadanos combinar la educación y la formación adquiridas en centros o países diferentes.

3.1.4. Redoblar esfuerzos en las regiones y los Estados miembros menos avanzados

11) Se debe prestar especial atención a la necesidad de invertir más en capital humano y TIC, en especial en los Estados miembros y las regiones que van a la zaga al respecto, asegurando al mismo tiempo un uso eficaz y productivo de estas inversiones. Este aspecto revestirá aún más importancia en los nuevos Estados miembros.

Los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, tratarán de asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para invertir en capital humano, especialmente en las regiones que van a la zaga al respecto. Entre las fuentes de apoyo se incluyen el sector privado y otros agentes, así como, siempre que esté debidamente justificado, la cofinanciación en el marco de la programación de los Fondos Estructurales, especialmente el Fondo Social Europeo. La Comisión instará a los Estados miembros a perseguir este objetivo en el momento de la evaluación intermedia de la aplicación de los programas de los Fondos Estructurales en 2003. En cuanto a los futuros Estados miembros, ha de prestarse especial atención, en función de una evaluación de sus necesidades, al desarrollo de los recursos humanos en la negociación de estos programas.

3.2. Facilitar la movilidad geográfica

3.2.1. Suprimir los obstáculos administrativos y jurídicos subsistentes

12) Las disposiciones relativas a la libre circulación de los trabajadores [Reglamento (CEE) nº 1612/68] y a la coordinación de los regímenes de seguridad social de los Estados miembros [Reglamento (CEE) nº 1408/71] deben aplicarse de forma más rigurosa, a fin de asegurar, por ejemplo, el acceso no discriminatorio al empleo (especialmente en el sector público) y el cálculo y la transferencia de las prestaciones (atendiendo a los hechos ocurridos en el territorio de los Estados miembros). Deben resolverse los problemas que siguen planteándose en relación con la prohibición de discriminación por motivos de nacionalidad en el ámbito de las ventajas fiscales y sociales.

Los Estados miembros deben redoblar esfuerzos a fin de asegurar la plena aplicación de sus respectivas disposiciones. Para remediar los problemas con que se enfrentan los

trabajadores migrantes en el sector público, la Comisión publicará en el verano de 2002 una comunicación sobre la libre circulación de los trabajadores en el sector público. El Parlamento Europeo y el Consejo deben agilizar la adopción de la propuesta de directiva de la Comisión relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, cuyo objetivo es facilitar la libre circulación y residencia en la Unión mediante la simplificación de las formalidades administrativas³³.

13) Es preciso modernizar y simplificar la coordinación de los regímenes de seguridad social, ampliando para ello el ámbito de aplicación material y personal del Reglamento (CEE) nº 1408/71 y simplificando su formulación y aplicación. A este respecto, debería introducirse una tarjeta sanitaria europea, con lo que una tarjeta electrónica sustituiría a todos los formularios europeos en papel. Los titulares de esta tarjeta podrán acceder a la atención sanitaria de primera necesidad en un Estado miembro distinto de aquel en el que están asegurados, si bien este último seguirá siendo responsable de los gastos.

El Consejo y el Parlamento Europeo deben asegurar, a más tardar en 2003 y sobre la base de la propuesta de la Comisión y de los parámetros acordados por el Consejo, la modernización y simplificación necesarias de las disposiciones de seguridad social. La Comisión presentará, a principios de 2003, una propuesta de cara a la introducción de una tarjeta sanitaria europea, que deberá ser aprobada, como muy tarde, en 2004.

14) Es preciso seguir avanzando por lo que respecta a la transferibilidad de los derechos complementarios de pensión de los trabajadores migrantes.

Los interlocutores sociales, los Estados miembros y las instituciones comunitarias deben redoblar esfuerzos con vistas a mejorar la transferibilidad. En la primavera de 2002, la Comisión consultará a los interlocutores sociales acerca de la necesidad de adoptar medidas legislativas o equivalentes en este sentido. El Parlamento Europeo y el Consejo deben hacer todo lo posible por adoptar, a más tardar en diciembre de 2002, la propuesta relativa a los fondos de pensiones profesionales, uno de cuyos objetivos es facilitar la movilidad transfronteriza dentro de una misma empresa. A este respecto, cabe destacar que la Comisión, en su Comunicación de 19 de abril de 2001, ya concluyó que las leyes nacionales que niegan la igualdad de trato a los planes de pensiones operados por organismos de pensiones establecidos en otros Estados miembros infringen el Tratado CE³⁴. Los Estados miembros deben cumplir estas disposiciones so pena de ser denunciados ante el Tribunal de Justicia en virtud de lo dispuesto en el artículo 226 del Tratado CE. La posibilidad de que los trabajadores migrantes conserven sus sistemas de pensiones originales puede contribuir sustancialmente a la movilidad transfronteriza. Por otra parte, siguiendo la Comunicación de la Comisión, el Consejo Ecofin de 16 de octubre de 2001 invitó al COREPER a que trabajara en favor de la supresión de la doble imposición de las pensiones profesionales en las situaciones transfronterizas, lo que también contribuirá a la movilidad transfronteriza³⁵.

Debería consolidarse la función consultiva de los comités comunitarios pertinentes de cara a la supervisión de la aplicación de estas disposiciones y la supresión de los obstáculos administrativos y jurídicos subsistentes. La Comisión examinará la posibilidad de establecer un mecanismo para analizar los obstáculos a la movilidad geográfica a los que se enfrentan los trabajadores y para dar cuenta de los mismos.

15) Es preciso introducir mejoras importantes en el actual sistema comunitario de reconocimiento en el ámbito de las profesiones reguladas, de forma que sea más fácil de

gestionar y más claro, rápido y asequible para los usuarios, lo que facilitará las posibilidades de empleo y la prestación de servicios.

Las instituciones comunitarias y los Estados miembros deben proceder a la consolidación general de los regímenes existentes de reconocimiento profesional en las profesiones reguladas, a fin de establecer un sistema más uniforme, transparente y flexible, con modificaciones destinadas, en particular, a ofrecer condiciones de reconocimiento automático más claras y actualizadas. Para ello, en 2003 se adoptarán propuestas que deberán aplicarse en 2005.

16) Debe reforzarse el mercado interior de servicios.

La Comisión y los Estados miembros deben redoblar esfuerzos a fin de poner en práctica la estrategia en favor de un mercado interior de servicios, con vistas a suprimir los obstáculos existentes a la prestación de servicios transfronterizos y a la libertad de establecimiento³⁶.

17) A fin de mejorar también las oportunidades de movilidad geográfica dentro de los Estados miembros, deben examinarse los obstáculos existentes a la movilidad y adoptarse medidas apropiadas al respecto. Entre los obstáculos ya identificados destacan la falta de diferenciación salarial, los factores disuasorios resultantes de los sistemas fiscales y de prestaciones y el coste del traslado (condicionado por los elevados coste de las transacciones en el mercado de la vivienda).

Los Estados miembros deben examinar los obstáculos a la movilidad interregional y adoptar medidas apropiadas al respecto. Han de animar asimismo a los interlocutores sociales a que estudien cómo los mecanismos salariales podrían tener mejor en cuenta la productividad y las condiciones del mercado de trabajo local.

3.2.2. Desarrollar capacidades lingüísticas e interculturales

18) Se debe animar a todos los alumnos a que aprendan, además de su lengua materna, al menos dos lenguas europeas. Los trabajadores ya presentes en el mercado de trabajo deberían tener la posibilidad de mejorar las capacidades lingüísticas pertinentes para su vida laboral en el marco del aprendizaje permanente.

Los Estados miembros deben ofrecer las condiciones necesarias para el aprendizaje de idiomas desde la más tierna edad, en preescolar y en la escuela primaria, y para la consolidación de estas capacidades en la escuela secundaria y en los centros de formación profesional³⁷. Es preciso introducir la enseñanza de la primera lengua extranjera para todos los alumnos a la edad más temprana posible y, como muy tarde, a los 8 años. Los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que, al concluir la enseñanza obligatoria (16 o 18 años, según los países), los alumnos tengan la oportunidad de manejarse en al menos dos lenguas europeas además de su lengua materna. En 2005, como muy tarde, las autoridades competentes en los Estados miembros deberán haber elaborado una estrategia y un calendario para lograr este objetivo, que determine las necesidades en materia de enseñanza de idiomas y proponga el uso de tecnologías apropiadas. A tal fin, es preciso tener debidamente en cuenta las necesidades relacionadas con los mercados de trabajo europeos. Se invita a los interlocutores sociales a que aseguren, en su caso, una formación lingüística adecuada para los trabajadores en el marco de sus planes de desarrollo de competencias (véase la acción 5). Para dar continuidad al Año Europeo de las Lenguas, la Comisión presentará nuevas propuestas de acción destinadas a promover el aprendizaje de idiomas.

19) Todos los cursos de enseñanza superior y complementaria deben incluir una dimensión europea que permita a todos los estudiantes y las personas en formación trabajar con estudiantes, profesores y material didáctico procedentes de centros asociados de otros países europeos. Deben ofrecérseles más oportunidades para que puedan cursar una parte importante de sus estudios (por ejemplo, un tercio) en otro Estado miembro³⁸. Es preciso mejorar la movilidad de las categorías de personas implicadas mediante la supresión de obstáculos de diverso tipo.

Los Estados miembros deben ofrecer el apoyo y los incentivos necesarios para que todas las universidades y todos los centros de enseñanza postsecundaria mantengan o establezcan contactos y relaciones con al menos otra institución similar en otro Estado miembro, aprovechando para ello los mecanismos existentes de los programas Sócrates y Leonardo da Vinci. En este mismo contexto, deben trabajar con ahínco con vistas a la supresión de los obstáculos a la movilidad en este ámbito, aplicando tanto el Plan de acción para la movilidad³⁹ como la Recomendación del Consejo y del Parlamento Europeo sobre los estudiantes, las personas en formación, los voluntarios, los profesores y los formadores⁴⁰, e intercambiando información sobre los avances registrados. Se utilizarán y apoyarán, en su caso, instrumentos y procesos existentes, como el Sistema europeo de transferencia de créditos (ECTS en sus siglas inglesas) y el «proceso de Bolonia», que favorece la convergencia en el sector de la enseñanza terciaria en Europa. Conviene asimismo aprovechar al máximo la cada vez más amplia gama de posibilidades tecnológicas de movilidad virtual. Además, los Estados miembros han de introducir o desarrollar en el sistema escolar actividades de sensibilización cultural, a fin de animar a los alumnos a ser más activos a la hora de explorar posibilidades de educación o formación en otro Estado miembro.

3.2.3. *Favorecer el reconocimiento de las cualificaciones promoviendo para ello una mayor transparencia en los sistemas de educación y formación*

20) Es necesario adoptar un nuevo planteamiento de cara al reconocimiento en la UE de las cualificaciones en las profesiones no reguladas, a fin de facilitar la movilidad geográfica tanto entre los Estados miembros como dentro de los mismos. Este planteamiento podría basarse en normas mínimas voluntarias de calidad en la educación y la formación, lo que sentaría bases más firmes en materia de transparencia y confianza.

La Comisión y los Estados miembros, en su caso junto con los interlocutores sociales, examinarán conjuntamente el papel y el carácter de las normas voluntarias de calidad en la educación y la formación. La definición de estas normas, acompañada de un planteamiento basado en la revisión por homólogos, permitiría mejorar la transparencia y la coherencia de los sistemas nacionales de educación y formación, sentando bases más sólidas para la confianza y el reconocimiento mutuo de las cualificaciones. Además, la Comisión, en cooperación con los Estados miembros y los centros de enseñanza superior, apoyará activamente el «proceso de Bolonia», que se centra en la enseñanza universitaria. La experiencia acumulada en el marco de este proceso se utilizará como punto de partida para promover una más estrecha colaboración en otras áreas, tales como la educación y la formación profesionales⁴¹.

21) El ámbito de aplicación de las disposiciones de los convenios colectivos relativas a las cualificaciones no debería limitarse a cualificaciones particulares de carácter local, regional o nacional y debería contribuir a la igualdad de trato de los trabajadores con cualificaciones equivalentes precedentes de otras localidades, regiones o Estados miembros.

Se invita a los interlocutores sociales a que velen por la supresión de estas restricciones en el marco de la negociación colectiva, así como por la efectiva aplicación del apartado 4 del artículo 7 del Reglamento (CEE) n° 1612/68⁴².

3.2.4. Desarrollar una política de inmigración de ámbito comunitario

22) La evolución demográfica requiere un análisis riguroso de la interdependencia de las políticas sociales, de empleo y de inmigración en la Unión. En efecto, a la vista de las actuales tendencias demográficas y en materia de empleo, es de esperar que en los próximos años se acentúe en muchos Estados miembros la dependencia de las capacidades y la mano de obra de terceros países. Debe adoptarse una política común de inmigración para los ciudadanos de terceros países. Esta política común, que ha de respetar plenamente los acuerdos y compromisos bilaterales y multilaterales existentes y tener en cuenta las necesidades específicas de los países en vías de desarrollo, podría inspirarse en la experiencia extraída de prácticas nacionales que pueden servir de ejemplo para facilitar y agilizar el acceso al mercado de trabajo de la UE de trabajadores de terceros países cuya necesidad esté justificada. Debe basarse asimismo en el principio de que los trabajadores autorizados a trabajar en la UE han de disfrutar de derechos comparables a los de los ciudadanos comunitarios y proporcionados a la duración de su estancia. Es preciso garantizar, por ejemplo, que los nacionales de terceros países que sean titulares de un permiso de residencia disfruten de los mismos derechos al reconocimiento de sus cualificaciones que los ciudadanos de la UE⁴³. Además, debe ofrecerse a los trabajadores migrantes el acceso a los servicios de asistencia necesarios para su integración en la sociedad de acogida.

El Consejo debe hacer todo lo posible por facilitar la rápida adopción de la propuesta de directiva relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países por razones de trabajo por cuenta ajena y de actividades económicas por cuenta propia [COM(2001) 386] y de la propuesta de directiva relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración [COM(2001)127], que incluye un capítulo en el que se prevé, para estas personas, la concesión del derecho de residencia en los demás Estados miembros. Debe igualmente aprobar la aplicación a los nacionales de terceros países de las disposiciones comunitarias en materia de seguridad social para los trabajadores migrantes. A tal fin, el acuerdo relativo al fundamento jurídico de las propuestas de la Comisión a tal efecto⁴⁴ debería dar paso a la mayor brevedad a la adopción de la propuesta. Los Estados miembros han de velar por que los trabajadores migrantes tengan acceso a los servicios necesarios para facilitar su integración social en la comunidad de acogida. La Comisión examinará la interdependencia entre las políticas sociales, de inmigración y de empleo en la UE y redactará en 2003 un informe al respecto.

3.3. Mejorar la transparencia de las oportunidades de empleo y la información al respecto

23) Aprovechando iniciativas existentes tales como el «Diálogo con los ciudadanos y las empresas» y EURES, sería de gran utilidad la creación de un sitio centralizado de información sobre la movilidad, inscrito a su vez en el marco de una red europea más amplia, que facilite a los ciudadanos información exhaustiva y fácilmente accesible sobre aspectos clave en lo tocante a las ofertas de empleo, la movilidad, las posibilidades de aprendizaje y la transparencia de las cualificaciones⁴⁵ en Europa (incluidas bases de datos sobre las ofertas de empleo, las posibilidades de aprendizaje y los investigadores), y otras informaciones pertinentes. Se requiere un servicio más completo que ofrezca información y asesoramiento adaptados específicamente a los intereses y derechos individuales de las personas que ejercen profesiones reguladas, a fin de potenciar su movilidad geográfica.

La Comisión creará este sitio en 2003, aprovechando para ello bases de datos existentes, y cooperará con los Estados miembros y, en su caso, con los interlocutores sociales para asegurar su conexión a una red europea más amplia, que incluirá centros de información sobre cualificaciones educativas y de formación profesional. Los Estados miembros deben garantizar la disponibilidad de bases de datos nacionales pertinentes y permitir su interoperatividad a escala europea. Deben poner a punto asimismo, a más tardar en 2005, un servicio de información más completo para las personas que ejercen profesiones reguladas.

24) Convendría modernizar y consolidar la red EURES, garantizando al mismo tiempo su integración en los servicios de empleo de los Estados miembros. Estos servicios deberían utilizar un sistema comparable de clasificación de las ocupaciones, para lo cual es preciso revisar los sistemas de clasificación actuales a fin de mejorar la comparabilidad de las ocupaciones en toda la UE.

La Comisión presentará en 2002 una serie de propuestas para la modernización del sistema EURES y cooperará con los Estados miembros para garantizar su integración en los sistemas nacionales de aquí a 2004. Examinará, en cooperación con los Estados miembros, la forma más adecuada de elaborar una clasificación de las ocupaciones con objeto de mejorar su comparabilidad en toda la UE a efectos de movilidad laboral.

25) Debe ponerse en marcha una campaña de información de ámbito comunitario dirigida específicamente a los empresarios y los trabajadores y consagrada a las dimensiones, oportunidades y posibilidades clave en materia de capacidades que ofrecen el mercado interior y los mercados de trabajo europeos. Deben ponerse en marcha igualmente campañas de información de carácter más sectorial que permitan actualizar y mejorar la imagen de determinados sectores profesionales y animen a un mayor número de mujeres capacitadas a trabajar en los mismos.

La Comisión y los Estados miembros pondrán en marcha en 2003 una campaña de información sobre movilidad. Se invita a los interlocutores sociales y otras partes interesadas a realizar campañas de información sectoriales.

4. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO

El presente Plan de acción aspira a hacer realidad el objetivo de que los mercados de trabajo europeos estén abiertos a todos y sean más accesibles para todos de aquí a 2005. Con este fin, la Comisión velará por que se tenga en cuenta en la próxima revisión de la estrategia europea de empleo.

Para garantizar una aplicación adecuada del Plan de acción en general y de las acciones particulares de él derivadas, debe adoptarse, como parte integrante del mismo, un procedimiento claro de supervisión y seguimiento. A tal fin se utilizarán, siempre que sea posible, los procedimientos y canales existentes, especialmente aquellos establecidos en el marco de la estrategia europea de empleo. Las propuestas relativas a la mejora de los sistemas de educación y formación se inscribirán especialmente en el contexto de la creación de un espacio europeo del aprendizaje permanente⁴⁶, así como en el marco del seguimiento del Informe sobre los futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación⁴⁷. Deben aprovecharse al máximo las fuentes y estructuras del sistema estadístico europeo, a fin de obtener la información estadística comparable a escala internacional necesaria para supervisar los avances registrados en pos de los objetivos marcados.

La Comisión evaluará cada año la puesta en práctica del presente Plan de acción con ocasión de las reuniones de primavera del Consejo Europeo.

5. CONCLUSIONES

La Comisión agradece la oportunidad que se le ofrece de presentar al Consejo Europeo de Barcelona el presente Plan de acción sobre las capacidades y la movilidad, basado en la Comunicación sobre los nuevos mercados de trabajo europeos, en las conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo y en los trabajos del Grupo operativo de alto nivel sobre las cualificaciones y la movilidad. Insta al Consejo Europeo a que confirme su análisis de los desafíos a los que se enfrenta la Unión Europea en este ámbito y a que anime a las diferentes formaciones del Consejo a que adopten las medidas pertinentes que les serán presentadas en el marco de la puesta en práctica del presente Plan de acción.

Acciones, organismos responsables y fechas límite de aplicación

<i>Acciones</i>		<i>Organismos responsables y fechas límite</i>
Movilidad profesional y capacitación		
1	Adquisición de capacidades clave	Estados miembros, Comisión
2	Capacidades matemáticas, científicas y tecnológicas + carreras para científicos	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales, comunidad científica (2006)
3	Promoción de la educación postsecundaria + reducción del número de trabajadores no cualificados	Estados miembros, Comisión (2010)
4	Vínculos más estrechos entre la educación y la industria + orientación profesional	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2004)
5	Aprendizaje permanente y formación continua	Estados miembros, interlocutores sociales (2004)
6	Premios de la UE	Comisión
7	Definición de capacidades en TIC	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2005)
8	Seguimiento de las capacidades en TIC y <i>e-business</i>	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2002)
9	Reconocimiento del aprendizaje no formal y formal	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2003)
10	Transferibilidad de las cualificaciones	Estados miembros, interlocutores sociales (2003)
11	Inversiones en regiones menos avanzadas	Estados miembros, interlocutores sociales, Comisión (2003)
Movilidad geográfica		
12	Libre circulación	Estados miembros, Parlamento Europeo, Consejo, Comisión (2002)
13	Seguridad social Tarjeta sanitaria	Consejo, Parlamento Europeo, Comisión (2003 y 2004)
14	Pensiones complementarias	Estados miembros, interlocutores sociales, Consejo, Parlamento Europeo, Comisión (2002)
15	Reconocimiento profesional de profesiones reguladas	Estados miembros, Consejo, Parlamento Europeo (2003 y 2005)
16	Mercado interior de servicios	Estados miembros, Comisión
17	Sistemas fiscales y de prestaciones y vivienda	Estados miembros
18	Capacidades lingüísticas	Estados miembros, Comisión (2005)
19	Promoción del aprendizaje en otros Estados miembros	Estados miembros
20	Reconocimiento de cualificaciones educativas	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2003)
21	Cualificaciones en convenios colectivos	Interlocutores sociales
22	Política de inmigración	Consejo, Parlamento Europeo, Comisión (2003)
Información y transparencia		

23	Sitio centralizado de información sobre la movilidad + información sobre las cualificaciones	Estados miembros, Comisión (2003 y 2005)
24	Integración de EURES + clasificación de las ocupaciones	Estados miembros, Comisión (2002 y 2004)
25	Campaña de información sobre la movilidad	Estados miembros, Comisión (2003)
Supervisión y seguimiento		
	Evaluación comparativa y aplicación	Comisión - informe anual de primavera

ANEXO II

ANEXO ESTADÍSTICO

1) Niveles de movilidad profesional y de rotación de la mano de obra

Los europeos son pocos propensos en general a cambiar de empleo a menudo: aunque desde 1995 las cifras muestran una tendencia al alza en la mayoría de los Estados miembros, en 2000, en toda la UE, sólo el 16,4 % de los trabajadores había estado empleado con el mismo patrón menos de 1 año (frente al 30 % en los EE.UU.) (Fuente: *Employment Outlook* de la OCDE, 1996).

	Porcentaje de asalariados por duración del empleo actual, 1995			Porcentaje de asalariados por duración del empleo actual, 2000		
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Más de 2 años	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Más de 2 años
A	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
B	10,2 %	7,6 %	82,3 %	13,7 %	9,3 %	77,0 %
D	14,5 %	9,6 %	75,9 %	14,9 %	10,5 %	74,6 %
DK	22,7 %	11,3 %	66,0 %	23,2 %	13,3 %	63,5 %
E	28,3 %	5,6 %	66,1 %	20,9 %	10,2 %	68,9 %
FIN	16,4 %	6,3 %	77,4 %	21,7 %	8,7 %	69,6 %
F	13,7 %	7,9 %	78,4 %	15,9 %	9,7 %	74,5 %
EL	8,7 %	6,6 %	84,7 %	9,6 %	6,1 %	84,3 %
IRL	14,4 %	10,0 %	75,6 %	21,9 %	12,8 %	65,3 %
I	6,8 %	6,7 %	86,5 %	11,2 %	7,8 %	81,0 %
L	10,0 %	8,1 %	81,9 %	11,6 %	8,6 %	79,8 %
NL	13,3 %	8,9 %	77,8 %	20,5 %	10,7 %	68,8 %
P	11,0 %	8,2 %	80,7 %	14,7 %	9,2 %	76,2 %
S	14,3 %	7,8 %	77,9 %	15,9 %	9,6 %	74,5 %
UK	18,0 %	10,6 %	71,3 %	19,5 %	12,3 %	68,3 %
EU-15	14,8 %	8,5 %	76,7 %	16,4 %	10,1 %	73,5 %

Fuente: Eurostat – EPA (Encuesta sobre la población activa)

2) Incidencia de los niveles de educación sobre el empleo y el desempleo

En toda la UE existe una clara relación entre el nivel de educación de cada ciudadano y el riesgo que corre de quedar desempleado. Cuanto más elevados son los niveles de educación,

más elevadas son las tasas de empleo y más bajas las de desempleo, mientras que niveles de educación más bajos hacen a los trabajadores más vulnerables al desempleo.

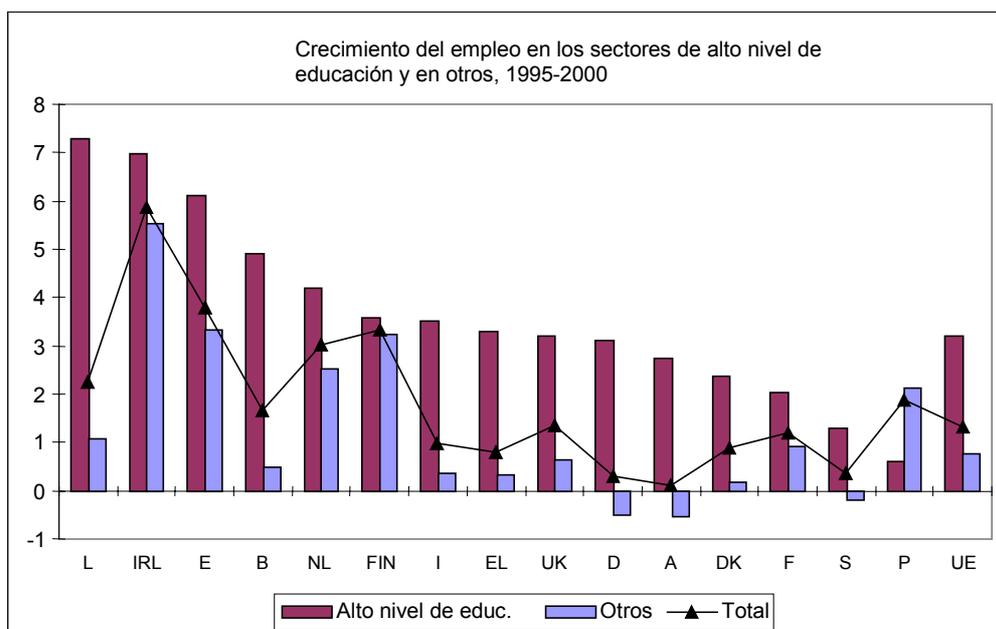
Tasas de empleo y desempleo (TE/TD) por niveles de educación en 2000								
	Todos los niveles		Alto		Medio		Bajo	
	TE	TD	TE	TD	TE	TD	TE	TD
A	67,9	4,7	85,8	2,3	73,7	4,2	47,8	8,2
B	60,9	6,6	85,4	2,7	66,0	6,8	43,4	10,4
D	65,3	8,0	83,0	4,3	69,9	7,9	55,3	12,7
DK	76,4	4,5	88,2	2,6	80,1	4,4	62,1	6,3
E	54,7	14,1	74,4	11,2	53,2	14,4	50,4	15,4
FIN	68,1	11,2	84,0	5,2	72,4	11,1	50,0	19,0
F	61,7	10,3	78,7	5,6	69,0	9,1	46,1	15,4
EL	55,9	11,3	80,2	7,9	56,2	15,0	48,5	9,4
IRL	64,5	4,3	-	-	-	-	-	-
I	53,4	11,0	81,0	6,2	63,5	10,7	44,1	12,2
L	62,7	2,4	80,3	1,2	64,3	1,9	53,7	3,7
NL	72,9	2,7	86,3	1,7	79,3	2,0	60,0	4,4
P	68,1	4,1	89,9	2,6	63,4	4,8	69,0	4,3
S	71,1	5,5	82,7	3,0	77,5	5,7	55,7	8,4
UK	71,2	5,6	87,5	2,5	77,3	5,8	51,8	10,8
UE	63,1	8,4	82,4	4,9	69,8	7,9	50,1	12,1

Fuente: Encuesta sobre la población activa

Nota: se entiende por nivel de educación «alto» el de una persona que ha cursado la enseñanza terciaria, «medio» el de una persona que ha cursado la enseñanza secundaria superior, y «bajo» el de una persona que abandona el sistema escolar sin concluir la secundaria superior. Las tasas de empleo, desempleo y actividad en la columna «Todos los niveles» se calculan a partir de los resultados de la EPA para todos los individuos que facilitaron información sobre su nivel de educación. Estas cifras pueden diferir de las tasas calculadas a partir de todas las observaciones efectuadas, incluidas aquellas en las que falta información sobre el nivel de educación.

3) Crecimiento del empleo en los sectores de alto nivel de educación

Entre 1995 y 2000, el crecimiento del empleo en los sectores de alto nivel de educación (por ejemplo, fabricación de equipos de oficina, informática y actividades relacionadas, educación, salud y acción social o actividades asociativas) fue del 3 % anual, frente al 1 % registrado en otros sectores (Fuente: Eurostat, EPA).



4) Niveles de estudios

En la UE, el 60 % de las personas de edades comprendidas entre los 25 y los 64 años han concluido la enseñanza secundaria superior. Alemania, Austria, Suecia y Dinamarca se sitúan a la cabeza, con una tasa media del 77 %. En las últimas posiciones se encuentran Portugal y España, con un 19 y un 37 %, respectivamente. El porcentaje correspondiente a los jóvenes (25-34 años: 72 %) es mucho más elevado que el de las personas de más edad (50-64 años: 44 %).

Porcentaje de personas que han cursado al menos la enseñanza secundaria superior por grupos de edad en 2000					
	25-34	35-44	45-54	55-64	Total (25-64)
A	83,8	81,2	71,9	62,9	76,1
B	75,4	62,4	51,5	37,2	58,3
D	81,4	81,3	76,7	67,0	76,7
DK	84,8	78,7	78,0	68,2	78,0
E	56,2	43,1	27,0	15,4	37,1
FIN	85,6	82,8	67,8	49,3	72,5
F	76,3	65,3	56,9	43,6	62,2
EL	72,5	59,2	43,4	26,6	51,2
IRL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
I	58,6	50,8	38,4	21,8	43,9
L	66,7	63,2	55,9	47,4	59,6
NL	72,0	66,8	58,7	50,4	63,2
P	31,0	19,3	14,1	7,7	19,2
S	86,6	81,8	73,7	62,4	76,8
UK	82,7	77,4	66,4	45,7	70,0
EU-15	71,5	65,8	56,1	43,5	60,3

Fuente: Eurostat, Encuesta sobre la población activa

Por lo que respecta a la educación superior, en 1999, el 20,5 % de las personas de edades comprendidas entre los 25 y los 64 años poseían cualificaciones de enseñanza superior (frente a un 18,2 % en 1996). Los porcentajes más altos correspondían a Finlandia (31,3 %), Suecia (28,5 %) y el Reino Unido (27,3 %), mientras que los más bajos se registraban en Portugal (9,8 %) e Italia (9,5 %).

En la UE, y en la AELC y el EEE en conjunto, las tasas de participación disminuyen progresivamente a partir del final de la escolaridad obligatoria: el número de alumnos matriculados en los centros de enseñanza disminuye casi un 10 % cada año. En la mayoría de los países de la UE y de la AELC y el EEE, las chicas permanecen en el sistema educativo un poco más que los chicos, y el número de aquellas que adquieren cualificaciones de secundaria superior es mayor que el de estos.

En la UE están matriculados en la enseñanza terciaria más de 12 millones de estudiantes (una cifra que se ha más que duplicado en los últimos veinte años), es decir el 15 % de todos los alumnos y estudiantes matriculados en el sistema educativo.

5) Abandono prematuro del sistema escolar

Si bien es cierto que los niveles generales de estudios de las generaciones más jóvenes son cada vez más altos, sigue siendo preocupante el número de jóvenes que abandonan prematuramente la escuela y no adquieren otras cualificaciones.

Personas que abandonan el sistema escolar y no cursan ningún tipo de enseñanza complementaria (18-24 años) en 2000			
	Hombres	Mujeres	Total
A	:	:	:
B	14,8	10,2	12,5
D	14,6	15,2	14,9
DK	13,4	9,9	11,7
E	33,7	22,4	28,1
FIN	12,5	7,2	9,8
F	14,8	11,8	13,3
EL	21,8	12,9	17,4
IRL	:	:	:
I	32,4	25,6	29,0
L	15,9	17,6	16,8
NL	17,5	15,9	16,7
P	50,6	35,6	43,1
S	9,2	6,2	7,7
UK	6,5	7,1	6,8
EU-15	20,7	16,4	18,5
<i>Fuente: Eurostat, Encuesta sobre la población activa</i>			

6) Capacidades básicas (lectura, escritura y cálculo elemental)

En un momento en el que se están reexaminando los propios conceptos de «**lectura, escritura y cálculo elemental**» en el contexto de la sociedad del conocimiento, especialmente en relación con la creciente demanda de capacidades en TIC, no deja de ser cierto que el continente europeo registra la tasa de analfabetismo (1,3) más baja del mundo (media 20,6), muy por debajo de la del continente norteamericano (7,3) (fuente: UNESCO - año 2000 -

cifras expresadas en porcentaje estimado de la población de 15 años y más). Sin embargo, en muchos países, el interés por los estudios **matemáticos y científicos** está decayendo o desarrollándose a un ritmo lento. Prueba de ello es el reducido número de alumnos que eligen estas asignaturas en la escuela, la actitud de los jóvenes y los padres respecto a estas disciplinas y el nivel de nuevas contrataciones en la investigación y las profesiones relacionadas. Es asimismo preocupante el nivel de contratación de las mujeres. La comparación de los resultados obtenidos en matemáticas y en ciencias (13 años) en 26 países europeos muestra que la mayoría de los países candidatos obtienen mejores resultados que los Estados miembros de la UE e incluso que los EE.UU. Comparados con Japón, los resultados medios de la UE son igualmente inferiores.

Un reciente estudio de la OCDE (PISA) indica que algunos Estados miembros de la UE (p. ej., Alemania, España, Grecia, Italia y Portugal) están por debajo de la media de la OCDE por lo que respecta a los resultados en lectura, cultura matemática y cultura científica.

Rendimiento de los estudiantes en las escalas combinadas de lectura, matemáticas y ciencias y PIB								
	Rendimiento en la escala combinada de lectura		Rendimiento en la escala combinada de cultura matemática		Rendimiento en la escala combinada de cultura científica		PIB per cápita ^a	Gasto acumulado en centros de enseñanza por estudiante ^a
	Puntuación media	E.S. ^b	Puntuación media	E.S.	Puntuación media	E.S.	1999	1998
Países de la OCDE^c								
Alemania	484	(2,5)	487	(2,4)	490	(2,5)	23 600	41 978
Australia	528	(3,5)	528	(3,5)	533	(3,5)	24 400	44 623
Austria	507	(2,4)	519	(2,6)	515	(2,5)	24 400	71 387
Bélgica	507	(3,6)	496	(4,3)	520	(3,9)	24 300	46 338
Corea	525	(2,4)	552	(2,7)	547	(2,8)	15 900	30 844
Dinamarca	497	(2,4)	481	(2,8)	514	(2,4)	26 300	65 794
España	493	(2,7)	491	(3,0)	476	(3,1)	18 100	36 699
EE.UU.	504	(7,1)	499	(7,3)	493	(7,6)	33 900	67 313
Finlandia	546	(2,6)	538	(2,5)	536	(2,2)	22 800	45 363
Francia	505	(2,7)	500	(3,2)	517	(2,7)	21 900	50 481
Grecia	474	(5,0)	461	(4,9)	447	(5,6)	14 800	27 356
Hungría	480	(4,0)	496	(4,2)	488	(4,0)	10 900	20 277
Irlanda	527	(3,2)	513	(3,2)	503	(2,7)	25 200	31 015
Italia	487	(2,9)	478	(3,1)	457	(2,9)	21 800	60 824
Japón	522	(5,2)	550	(5,5)	557	(5,5)	24 500	53 255
México	422	(3,3)	422	(3,2)	387	(3,4)	8 100	11 239
Noruega	505	(2,8)	500	(2,8)	499	(2,8)	27 600	61 677
Polonia	479	(4,5)	483	(5,1)	470	(5,5)	8 100	16 154
Portugal	470	(4,5)	459	(4,0)	454	(4,1)	16 500	36 521
Reino Unido	523	(2,6)	532	(2,7)	529	(2,5)	22 300	42 793
Rep. Checa	492	(2,4)	511	(2,4)	498	(2,8)	13 100	21 384
Suecia	516	(2,2)	512	(2,5)	510	(2,5)	23 000	53 386
Suiza	494	(4,3)	496	(4,4)	529	(4,4)	27 500	64 266
Total OCDE	499	(2,0)	502	(2,0)	498	(2,1)		
Promedio OCDE	500	(0,6)	500	(0,7)	500	(0,7)		
Países no miembros de la OCDE								
Brasil	396	(3,1)	375	(3,3)	334	(3,7)	6 840	9 231
Letonia	458	(5,3)	460	(5,6)	463	(4,5)	6 164	m
Liechtenstein	483	(4,1)	476	(7,1)	514	(7,0)	22 235	m
Federación de Rusia	462	(4,2)	460	(4,7)	478	(5,5)	6 930	m

Fuente: OCDE - *Knowledge and Skills for Life*, Primeros resultados de PISA 2000

^a Dólares EE.UU. convertidos utilizando EPA.

^b Estas estadísticas representan estimaciones de los resultados a escala nacional basadas en muestras de estudiantes y no en los valores que hubieran podido calcularse si cada estudiante en cada país hubiera contestado a todas las preguntas. El grado de incertidumbre se expresa por medio de un error estándar (E.S.).

^c Los resultados de los Países Bajos han sido publicados sólo parcialmente en el informe PISA de la OCDE, ya que en este país no se alcanzó la tasa de respuesta requerida (80 %). No obstante, las respuestas obtenidas se consideran representativas (CITO, diciembre de 2001). Las puntuaciones medias de los Países Bajos son: lectura 532 (E.S. 3,35), cultura científica 529 (E.S. 3,61) y cultura matemática 564 (E.S. 4,01).

También queda margen para mejorar la enseñanza de **capacidades en TIC** en los sistemas escolares, ya que su oferta en la UE es irregular:

- En ocho de los quince Estados miembros, las TIC están incluidas en los planes de estudio de la enseñanza primaria (1997/1998).

- En doce de ellos, están incluidas en los planes de estudio de la enseñanza secundaria (1997/98).

- En ocho Estados miembros, los cursos de TIC son obligatorios en la formación inicial de los maestros de enseñanza primaria y en nueve de ellos en la de los profesores de enseñanza secundaria inferior (1997/98) (fuente: *Eurydice*).

7) Participación de los trabajadores adultos en actividades de formación

La tasa de participación de trabajadores adultos en la formación varía en la UE según el nivel de educación alcanzado, la edad y el sexo. Los hombres, los trabajadores de más edad y aquellos con bajos niveles de estudios participan menos en actividades de formación que las mujeres, los jóvenes y los trabajadores que poseen un alto nivel de educación. Se registra una tendencia general al alza en la participación en la formación, pero siguen subsistiendo marcadas diferencias entre los Estados miembros que tienen una sólida tradición de formación de adultos (particularmente en el norte de Europa) y aquellos en los que queda mucho por hacer.

	Total		Hombres		Mujeres		Trabajadores de más edad (55-64)		Niveles de estudios medio y bajo		Nivel de estudios alto	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
A	7,7	:	9,2	:	6,3	:	1,7	:	7,09	:	15,34	:
B	2,8	6,8	3,3	7,6	2,3	6,0	0,4	2,2	1,70	4,25	6,54	13,67
D	5,4	5,0	6,3	5,4	4,5	4,7	0,7	1,0	4,95	4,59	8,00	7,13
DK	16,8	20,8	14,8	17,8	18,8	23,8	5,5	11,0	14,10	17,32	23,96	30,73
E	4,1	4,9	3,6	4,4	4,6	5,4	0,4	0,8	2,37	2,70	13,38	12,82
FIN	6,7	19,6	6,1	17,7	7,4	21,5	0,4	8,3	5,77	14,75	10,32	30,10
F	2,9	2,8	2,8	2,6	3,0	3,1	0,2	0,4	1,75	1,72	7,99	6,91
EL	0,9	1,1	1,0	1,1	0,9	1,1	0,0	0,0	0,72	0,87	2,26	2,03
IRL	4,3	:	4,4	:	4,3	:	0,9	:	2,79	:	10,59	:
I	4,0	5,2	4,1	5,0	3,9	5,3	0,6	1,2	3,59	4,82	8,89	9,72
L	2,9	4,8	3,5	5,7	2,3	3,9	0,4	0,8	2,35	3,45	5,99	11,42
NL	13,1	15,6	13,9	16,4	12,2	14,7	4,2	6,4	:	12,12	:	18,88
P	3,3	3,3	3,0	3,2	3,5	3,4	0,1	0,3	2,69	2,85	7,96	10,51
S	:	18,6	:	16,6	:	20,7	:	10,8	:	14,78	:	27,64
UK	10,6	20,3	10,7	17,9	10,5	22,7	3,3	10,3	7,87	16,56	22,27	34,74
EU-15	5,7	8,0	5,9	7,6	5,4	8,4	1,1	2,9	4,13	6,10	11,36	15,37

Fuente: Encuesta sobre la población activa

8) Déficit en los sectores y ocupaciones relacionados con las TIC

Una de los principales intereses de las empresas sigue siendo encontrar trabajadores especializados en TIC o capacitados en *e-business*^I. La emergencia del *e-business* genera igualmente una demanda de trabajadores con conocimientos del sector industrial al que se dirigen.

Según un estudio realizado en 2001 por IDC/OETI^{II}, las oportunidades de empleo relacionadas con el desarrollo o la utilización de Internet se cifraban en 2000 en más de 14,5 millones de empleos equivalentes. La demanda de cualificaciones en TIC^{III} alcanzó ese mismo año la cifra de 10,4 millones (la oferta fue de 9,2 millones). Unos 2,8 millones correspondían a profesionales del *e-business* (oferta: 2,3 millones) y 1,3 millones a profesionales de centrales de consulta telefónica (oferta: 1,2 millones). En conjunto, el déficit de capacidades en las profesiones relacionadas con las TIC y el *e-business* se cifraba en 2000 en cerca del 13 %. Ese mismo año, se registró en Europa un déficit de capacidades en TIC equivalente a 1,2 millones de empleos, cifra que podría llegar a 1,7 millones en 2003. El déficit de capacidades en *e-business* en Europa se estimó en 2000 en 0,7 millones, y podría alcanzar los 2,2 millones en 2003 (24 % de la demanda total).

En Europa, la demanda a largo plazo de mano de obra capacitada en TIC sigue siendo fuerte y la evolución a corto plazo no amenaza la tendencia general al crecimiento. Es cierto que el crecimiento de la industria de las TIC se vio ralentizado a raíz de una serie de reducciones de empleo importantes: por ejemplo, a lo largo de 2001, las industrias de las telecomunicaciones, la informática y la electrónica anunciaron más de 350 000 despidos^{IV}. Se trataba sobre todo de obreros de producción y no tanto de trabajadores altamente capacitados. Aunque esta situación permitirá reducir el déficit de mano de obra en estos sectores, el «desfase» entre la oferta de mano de obra capacitada en TIC y la demanda en la Unión Europea se sigue estimando, para 2003, en 1,6 millones (fuente: IDC, junio de 2001). Varias razones explican esta situación: en primer lugar, y pese a los varios miles de despidos que han tenido lugar en las empresas de TIC, son raros los que han afectado a un número importante de trabajadores capacitados en estas tecnologías. En segundo lugar, en prácticamente todos los sectores se utilizan y se precisan capacidades en TIC: muchas empresas necesitan hoy más personal simplemente para poder hacer un pleno uso de los equipos de los que ya disponen, sin hablar de los que se perfilan en el horizonte.

^I Las profesiones relacionadas con el *e-business* comprenden toda la planificación estratégica, los procesos decisivos y la puesta en práctica de las actividades vinculadas a:
- la creación, el desarrollo y la prestación de productos y servicios de comercio electrónico;
- la ejecución de procesos empresariales o administrativos en Internet (por ejemplo, formación a distancia o teletrabajo);
- la creación y prestación de servicios a través de Internet en organismos públicos u organizaciones sin ánimo de lucro.

^{II} IDC – *International Data Corporation* / OETI – Observatorio europeo de las tecnologías de la información.

^{III} Los empleos en el sector de las TIC representan el 8,3 % de todos los empleos en Europa Occidental. En 2003, esta cifra ascenderá casi al 13,4 %. Fuente: OETI.
- Profesionales de las TIC encargados del mantenimiento y el desarrollo de entornos tecnológicos en las industrias que utilizan TIC o prestatarios de servicios que venden su tiempo de recursos profesionales en TIC;
- profesionales del *e-business* encargados de colaborar en las estrategias empresariales relacionadas con Internet;
- profesionales de centrales de consulta que ofrecen servicios de venta y apoyo en los nuevos canales telefónicos.

^{IV} Fuente: Firma de externalización *Challenger, Gray & Christmas*.

Para paliar esta escasez de mano de obra auctóctona capacitada, algunos Estados miembros, como Alemania y el Reino Unido, han flexibilizado sus normativas relativas a la concesión de permisos de trabajo a fin de poder contratar trabajadores capacitados en TIC originarios de países que no pertenecen a la UE. Sin embargo, esta oferta exterior no tiene efectos significativos sobre la demanda global.

9) Evolución demográfica: cambios en la población en edad de trabajar y composición por grupos de edad

Según las proyecciones demográficas, en las próximas décadas disminuirá la población en edad de trabajar. También se registrarán cambios en la composición de la mano de obra, con un fuerte incremento de los trabajadores de más edad (55-64 años) y una disminución paralela de los trabajadores más jóvenes (15-24 años).

EU - 15	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Total (15-64)	251 810 547	254 090 234	248 817 256	235 047 607	219 455 884	210 606 286
15-24	18,6 %	17,6 %	16,9 %	17,0 %	17,6 %	17,7 %
25-54	64,9 %	63,9 %	61,4 %	59,6 %	60,8 %	60,6 %
55-64	16,5 %	18,5 %	21,7 %	23,4 %	21,6 %	21,6 %

Fuentes: Eurostat–NewCronos: Población por sexo y edad al 1.1.2000 (para 2000), Eurostat – situación inicial (a efectos de proyecciones)

10) Niveles de movilidad geográfica

La movilidad geográfica entre Estados miembros de la UE sigue siendo relativamente escasa: en 2000, sólo 225 000 personas —es decir, un 0,1 % de su población total— trasladaron oficialmente su residencia a otro país. En cambio, la movilidad geográfica entre regiones es cada vez más habitual: en 1999, un 1,2 % de la población total de la UE cambió oficialmente su residencia a otra región (la mayoría dentro del mismo Estado miembro). Por añadidura, unos 2 millones de trabajadores de entre 15 y 64 años cambiaron su residencia de una región a otra, lo que representa aproximadamente un 1,4 % de la mano de obra empleada de la UE. En comparación, en los EE.UU., el 5,9 % de la población trasladó su residencia a otro condado en 1999.

Población por residencia en otra región un año antes (nivel NUTS 2, 1999)		
	Total	Empleados
A	5,2 %	4,4 %
B	1,1 %	0,4 %
D	0,9 %	1,1 %
DK	n.d.	n.d.
E	0,1 %	0,1 %
EL	0,2 %	0,2 %
FIN	1,2 %	1,3 %
F	1,5 %	1,5 %
IRL (1997)	0,9 %	1,0 %
I	0,9 %	1,2 %
L	n.d.	n.d.
NL	1,3 %	1,7 %

P	1,0 %	0,9 %
S	1,7 %	1,3 %
UK	1,9 %	2,3 %
UE	1,2 %	1,4 %

Fuente: EPA, Eurostat.

11) Movilidad en forma de desplazamientos regulares de carácter profesional

Además de la movilidad entre Estados miembros y regiones, existe otro tipo de movilidad que se manifiesta en forma de desplazamientos regulares de carácter profesional (diarios o semanales), o de destinos temporales en otro lugar de trabajo.

Porcentaje de personas que trabajan en otro país distinto al de su residencia			
	Total	En un país no perteneciente a la UE	En otro Estado miembro de la UE
A	1,1 %	0,3 %	0,8 %
B	1,8 %	0,1 %	1,7 %
D	0,2 %	0,1 %	0,1 %
DK	0,1 %	0,1 %	0,1 %
E	0,2 %	0,1 %	0,1 %
EL	n.d.	n.d.	n.d.
FIN	0,2 %	0,0 %	0,1 %
F	1,2 %	0,7 %	0,5 %
IRL	n.d.	n.d.	n.d.
I	n.d.	n.d.	n.d.
L	1,0 %	0,0 %	0,9 %
NL	0,2 %	0,0 %	0,2 %
P	0,5 %	0,0 %	0,5 %
S	n.d.	n.d.	n.d.
UK	0,2 %	0,2 %	0,1 %
UE	0,4 %	0,2 %	0,2 %

Fuente: EPA, Eurostat.

Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview

Countries of origin	Countries of destination																total	Tot %				
	AT	BE	DK	FI	FR	DE	IE	IT	LU	NL	PT	ES	SW	UK	NO	CH			AN	LI	MO	SM
Austria						15528		300 ^{*3}								7352		5241			28421	5.72%
Belgium					5348	5712		22100	16740												49900	10.04%
Denmark						1339							500 ^{*3}								1839	0.37%
Finland													600 ^{*3}								600	0.12%
France*		19062				61084		352	41500		1438			2702		97391	181		23690		247400	49.78%
Germany	5388	582	1141		591			14800	16534							32475					71511	14.39%
Ireland														9000 ^{*3}							9000	1.81%
Italy	1600 ^{*3}				687											34106					43727	8.80%
Luxembourg		382			108	298															788	0.16%
Netherlands		6200				16573															22773	4.58%
Portugal																					3000	0.60%
Spain* ²					762																3461	0.70%
Sweden			2500*	320 ^{*3}																	2820	0.57%
United Kingdom							2500*														2500	0.50%
Norway													2210*								2210	0.44%
Switzerland	546				129	827												4335			5837	1.17%
Andorra					x																	0.00%
Liechtenstein	30															1036					1066	0.21%
Monaco					129																129	0.03%
San Marino																						
TOTAL	7564	26226	3641	320	7754	101361	2500	652	78400	33274	1000	4438	3310	11702		172360	1880	9576	26700	4324	496982	100 %
TOTAL in %	1.52%	5.28%	0.73	0.06	1.56	20.40%	0.50	0.13	15.78%	6.70%	0.2 %	0.89	0.67	2.35 %	0.00	34.68%	0.38	1.93	5.37%	0.87	100 %	

X = No data or insignificant *without 964 commuters between Paris-London *²without 1,270 commuters between Gibraltar and Spain

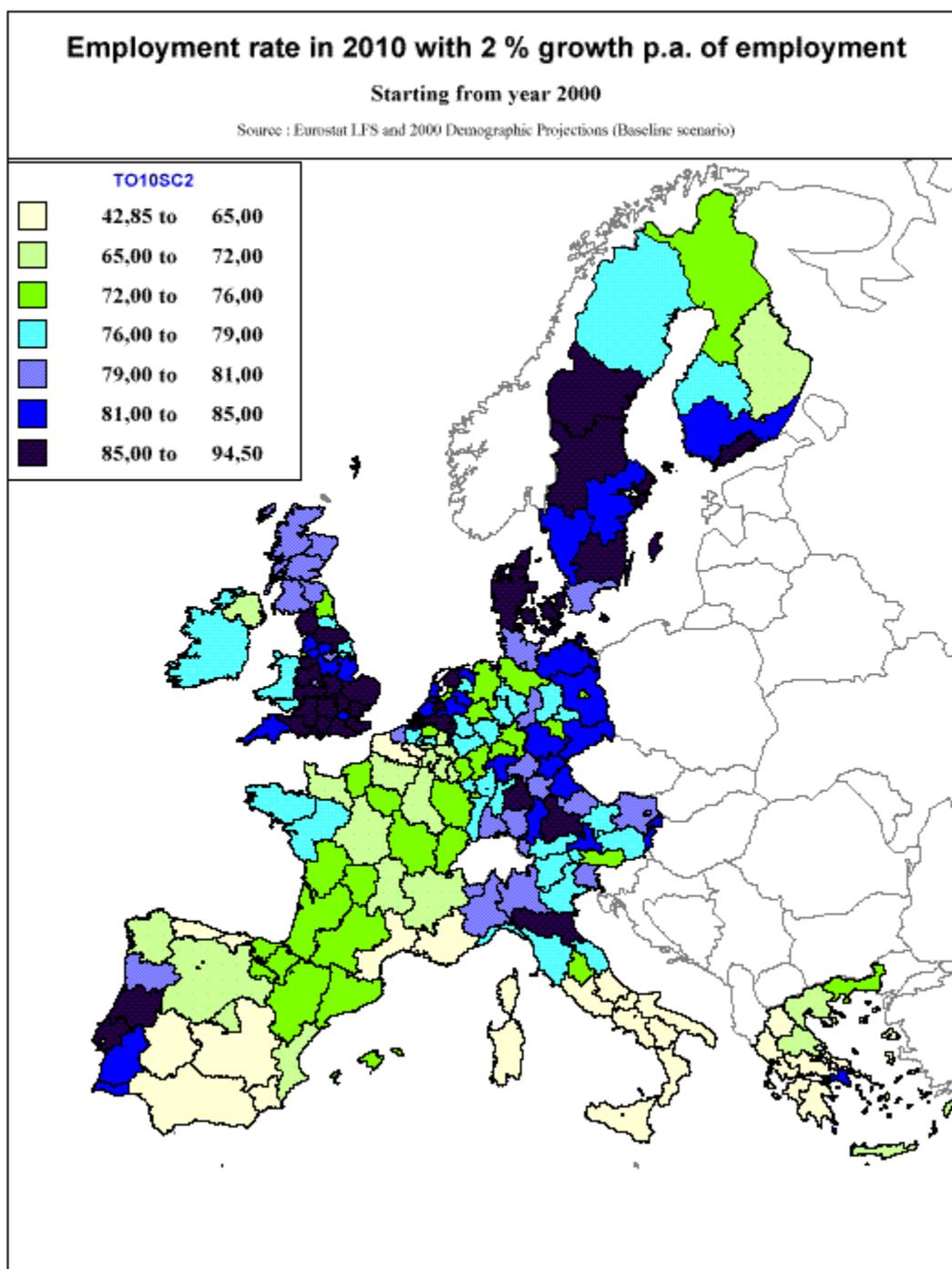
*³ data based on company surveys, expert talks, recently published scientific studies etc.

SOURCE: Scientific report on the mobility of cross-border workers within the EEA, Munich, November 2001, MKW GmbH

Leyenda del cuadro de la página 36	
Texto original:	Traducción:
Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview	Desplazamientos transfronterizos regulares de carácter profesional en Europa Occidental en 1999
Countries of destination	Países de destino
Countries of origin	Países de origen
European Union	Unión Europea
Austria (AT)	Austria (A)
Belgium (BE)	Bélgica (B)
Denmark (DK)	Dinamarca (DK)
Finland (FI)	Finlandia (FIN)
France (FR)	Francia (F)
Germany (DE)	Alemania (D)
Ireland (IE)	Irlanda (IRL)
Italy (IT)	Italia (I)
Luxembourg (LU)	Luxemburgo (L)
Netherlands (NL)	Países Bajos (NL)
Portugal (PT)	Portugal (P)
Spain (ES)	España (E)
Sweden (SW)	Suecia (S)
United Kingdom (UK)	Reino Unido (UK)
EFTA	AELC
Norway (NO)	Noruega (NO)
Switzerland (CH)	Suiza (CH)
Other countries	Otros países
Andorra (AN)	Andorra (AD)
Liechtenstein (LI)	Liechtenstein (LI)
Monaco (MO)	Mónaco (MC)
San Marino (SM)	San Marino (SM)
Total in %	Total en %
No data or insignificant	No se dispone de datos o estos no son significativos
without 964 commuters between Paris-London	Sin contar 964 personas que se desplazan entre París y Londres
without 1 270 commuters between Gibraltar and Spain	Sin contar 1 270 personas que se desplazan entre Gibraltar y España
data based on company ...	Datos basados en encuestas de empresas, conversaciones con expertos, estudios científicos de reciente publicación, etc.
Source: ...	Fuente: Informe científico sobre la movilidad de los trabajadores transfronterizos en el EEE, Munich, noviembre de 2001, MKW GmbH

12) Regiones de alta intensidad de empleo y necesidades en materia de capacidades

Los mapas que figuran a continuación (basados en hipótesis de crecimiento anual del 2 % o del 1 %) muestran las regiones que previsiblemente tendrán tasas de empleo elevadas en el futuro y, por consiguiente, podrían enfrentarse a grandes déficits de mano de obra capacitada: por ejemplo, el sur del Reino Unido, Dinamarca, Suecia, el centro de Portugal, los Países Bajos y, en menor medida, diferentes regiones de Alemania y del norte de Italia.

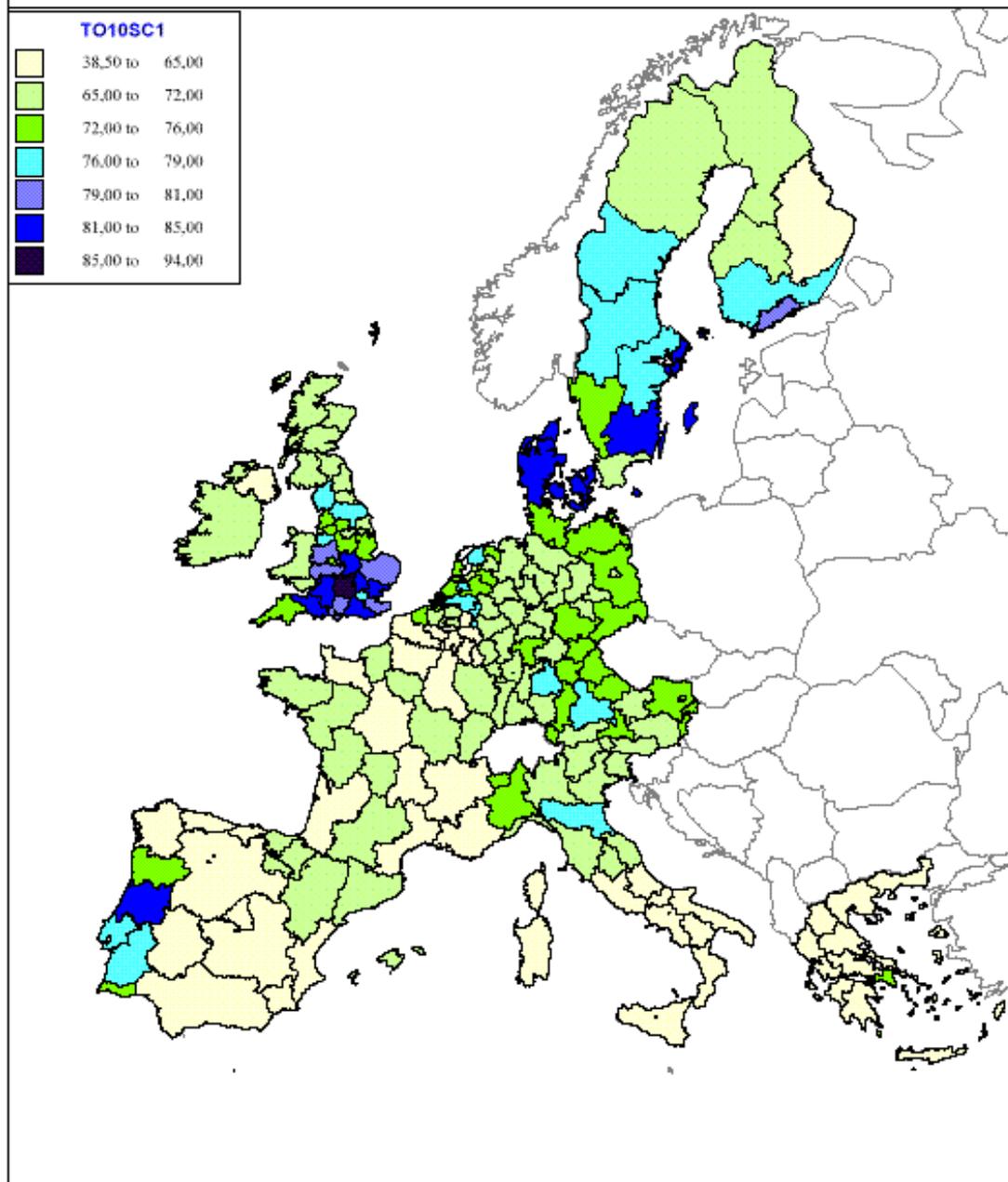


Employment rate in 2010 with 2 % growth p.a. of employment	Tasa de empleo en 2010 con un crecimiento anual del empleo del 2 %
42,85 to 65,00	42,85 a 65,00
Starting from year 2000	A partir de 2000

Employment rate in 2010 with 1 % growth p.a. of employment

Starting from year 2000

Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)



Employment rate in 2010 with 1 % growth p.a. of employment

Tasa de empleo en 2010 con un crecimiento anual del empleo del 1 %

38,50 to 65,00

38,50 a 65,00

Starting from year 2000

A partir de 2000

Source:...

Fuente: Eurostat, EPA y proyecciones demográficas para 2000 (situación inicial)

13) Enseñanza de idiomas

- La lengua extranjera más enseñada en las **escuelas primarias** en la UE es el inglés: como promedio, aprenden esta lengua el 41 % de los alumnos. Los países que registran los porcentajes más altos de alumnos de primaria que aprenden inglés son Suecia (76 %), Austria (75 %), España (73 %) y Finlandia (63 %), los porcentajes más bajos corresponden a la parte francófona de Bélgica (5 %, pero un 32 % aprende neerlandés como segunda lengua), Luxemburgo (2 %) y Alemania (14 %). El francés ocupa la segunda posición, con un 3 %; en ningún Estado miembro el porcentaje supera el 10 %.

- En la **enseñanza secundaria**, el 93 % de los alumnos aprende inglés (secundaria superior e inferior), el 33 % francés (secundaria inferior: 33 %, secundaria superior: 28 %), y el 15 % alemán (secundaria inferior: 13 %, secundaria superior: 20 %).

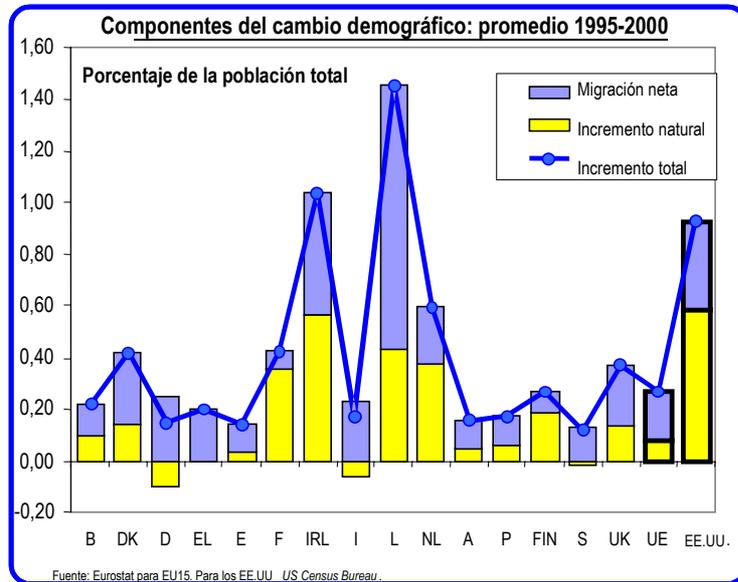
- Entre 1995 y 1999, se registró un ligero incremento del promedio de lenguas extranjeras que se estudian en la enseñanza primaria (de 0,3 a 0,5) y en la secundaria superior (de 1,2 a 1,5). En la enseñanza secundaria inferior esta cifra se mantuvo en un 1,3 (fuente: Eurostat).

14) Migración

Al examinar los flujos migratorios hacia la UE, se constata una incidencia generalmente superior de inmigrantes procedentes de terceros países que de ciudadanos de la UE.

Flujos migratorios en los Estados miembros de la UE en 1998-99				
	Inmigración total (migrantes de larga duración registrados según la definición nacional)	% de la población en edad de trabajar	Ciudadanos de otro país de la UE	Nacionales de terceros países
			% del total	% del total
A	72 723	1,4 %	35,0 %	65,0 %
B	68 466	1,0 %	56,5 %	43,5 %
D	874 023	1,6 %	38,4 %	61,6 %
DK	51 372	1,5 %	59,4 %	40,6 %
E	81 227	0,3 %	56,9 %	43,1 %
FIN	14 744	0,4 %	56,5 %	43,5 %
F	100 014	0,3 %	6,1 %	93,9 %
EL	12 630	0,2 %	77,1 %	22,9 %
IRL	40 711	1,6 %	83,0 %	17,0 %
I (1996)	171 967	0,4 %	22,1 %	77,9 %
L	12 794	4,5 %	72,1 %	27,9 %
NL	119 151	1,1 %	51,4 %	48,6 %
P	14 476	0,2 %	31,6 %	68,4 %
S	49 839	0,9 %	48,4 %	51,6 %
UK	354 077	0,9 %	50,1 %	49,9 %
EU 15	2 038 214	0,8 %	41,3 %	58,7 %
Fuente: Eurostat				

Si comparamos los datos de la UE, los de sus Estados miembros y los de los Estados Unidos, podemos observar grandes diferencias por lo que respecta a la capacidad de asegurar el crecimiento natural de la población y el recurso a la inmigración. En Alemania, Italia y Suecia se ha registrado una disminución de la población, que se ha visto compensada con creces por la tasa neta de migración.



¹ Servicio europeo de empleo.

² Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo (2001/613/CE).

³ Plan de acción para la movilidad (DO C 371 de 23.12.2000, p. 3).

⁴ Véase la Comunicación de la Comisión «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente», COM(2001) 678 final.

⁵ COM(2001) 331 final.

⁶ COM(2001) 711 final de 29.11.2001. «El impacto de la economía electrónica en las empresas europeas: análisis económico e implicaciones políticas». Véase: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>.

⁷ Véase: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>.

⁸ COM(2002) 9 final de 15.1.2002.

⁹ Puesta en marcha por la Comisión de un proceso formal de consulta con los interlocutores sociales sobre la forma en que las empresas y los trabajadores pueden anticipar y gestionar las consecuencias sociales de la reestructuración de empresas, 15.1.2002.

¹⁰ «La estrategia de Lisboa - Hacer realidad el cambio» [COM(2002) 14 final].

¹¹ Libro Blanco de la Comisión Europea «Un nuevo impulso para la juventud europea» - COM(2001) 681 final.

-
- ¹² El Grupo de alto nivel sobre el empleo y la dimensión social de la sociedad de la información (ESDIS en sus siglas inglesas) ha estudiado la contribución de las TIC al mantenimiento de la calidad y a la introducción de los cambios necesarios en la sociedad de la información. Publicará un informe a principios de febrero.
- ¹³ El aprendizaje no formal o informal puede tener lugar, por ejemplo, en actividades de voluntariado o de la sociedad civil, en el ejercicio de la actividad profesional o en actividades de formación no formal impartidas por los empresarios o por su cuenta.
- ¹⁴ En el contexto del método abierto de coordinación introducido en el Consejo Europeo de Lisboa, se pidió al Consejo de Educación que reflexionara sobre los objetivos futuros de los sistemas educativos en los próximos diez años. El Consejo Europeo de Estocolmo de febrero de 2001 refrendó el Informe sobre los objetivos futuros precisos de los sistemas de educación y formación; como seguimiento de dicho informe el Consejo y la Comisión están elaborando conjuntamente un programa de trabajo detallado basado en un proyecto de la Comisión [COM(2001) 501 final].
- ¹⁵ Véase el objetivo 1.2 del Informe sobre los objetivos futuros precisos de los sistemas de educación y formación y la sección 3.5 de la Comunicación de la Comisión titulada «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente», COM(2001) 678 final (Comunicación sobre el aprendizaje permanente).
- ¹⁶ Véase el quinto punto de acción bajo el epígrafe «Nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje y nuevo papel de los profesores, formadores y otros mediadores de aprendizaje» en la sección 3.6 de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente de la Comisión.
- ¹⁷ Véase el objetivo 1.4 del Informe sobre los objetivos futuros precisos de los sistemas de educación y formación.
- ¹⁸ Véanse las directrices de empleo para 2001 y el objetivo 2.3 del Informe sobre los objetivos futuros precisos de los sistemas de educación y formación.
- ¹⁹ Véanse las directrices de empleo para 2001 (directriz 4) y el objetivo 2.3 del Informe sobre los objetivos futuros precisos de los sistemas de educación y formación, conforme a las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa.
- ²⁰ Véase el objetivo 3.1 del Informe sobre los objetivos futuros precisos de los sistemas de educación y formación.
- ²¹ Véase el punto de acción 3.2 de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente de la Comisión. El establecimiento del Foro europeo de la orientación y el estudio que prepara la OCDE en este ámbito deberían contribuir a esta evaluación y este desarrollo.
- ²² COM(2002) 9 final de 15.1.2002, punto 3.2.A.
- ²³ Véase la sección 3.4 de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente de la Comisión.
- ²⁴ Véase el primer punto de acción bajo el epígrafe «Estimular y apoyar el aprendizaje en el lugar de trabajo, en especial las PYME» en la sección 3.4 de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente de la Comisión.
- ²⁵ Véanse las secciones 3.4 y 3.6 de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente de la Comisión.
- ²⁶ Creado en septiembre de 2001 y compuesto por representantes de los Estados miembros, trabaja en colaboración con las empresas. Véase: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>
- ²⁷ El consorcio «Espacio carrera» es gestionado por la EICTA (*European Information and Communication Association*) y once empresas importantes del sector europeo de las TIC. Véase: www.career-space.com.
- ²⁸ Según lo anunciado en la conclusión de la Comunicación de la Comisión titulada «El impacto de la economía electrónica en las empresas europeas: análisis económico e implicaciones políticas». COM(2001) 711 final de 29.11.2001. Véase: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>.

-
- ²⁹ Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.
- ³⁰ Red europea de información sobre educación.
- ³¹ Véase el primer punto de acción bajo el epígrafe «Valorar el aprendizaje no formal e informal: intercambio de experiencias» en la sección 3.1 de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente de la Comisión.
- ³² Véanse los puntos de acción bajo el epígrafe «Nuevos instrumentos a escala europea para apoyar la valoración de todas las formas de aprendizaje» en la sección 3.1 de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente de la Comisión.
- ³³ COM(2001) 257 de 23.5.2001.
- ³⁴ COM(2001) 214 de 19.4.2001, DO C 165 de 8.6.2001, p. 4.
- ³⁵ ECOFIN, Conclusiones del Consejo de Economía y Finanzas de 16 de octubre de 2001, comunicado de prensa, Luxemburgo (16.10.2001) - Prensa: 363 - N°: 12827/01.
- ³⁶ COM(2000) 888 de 29.12.2000.
- ³⁷ Véase el objetivo 3.3 del Informe sobre los objetivos futuros precisos de los sistemas de educación y formación.
- ³⁸ Véase el objetivo 3.4 del Informe sobre los objetivos futuros precisos de los sistemas de educación y formación.
- ³⁹ Plan de acción para la movilidad (DO C 371 de 23.12.2000, p. 3).
- ⁴⁰ Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo (2001/613/CE de 10.7.2001).
- ⁴¹ Véanse los puntos de acción 1 y 4 bajo el epígrafe «Valorar los diplomas y certificados formales» en la sección 3.1 de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente de la Comisión.
- ⁴² «Toda cláusula de convenio colectivo o individual o de otra reglamentación colectiva referente al acceso al empleo, al empleo, a la retribución y a las demás condiciones de trabajo y despido, será nula de pleno derecho en la medida en que prevea o autorice condiciones discriminatorias para los trabajadores nacionales de otros Estados miembros.»
- ⁴³ Artículo 11 de la propuesta de directiva relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países por razones de trabajo por cuenta ajena y de actividades económicas por cuenta propia.
- ⁴⁴ Consejo de Ministros de 3.12.2001.
- ⁴⁵ La Comisión elaborará, a más tardar en 2002, una guía y un glosario de instrumentos comunitarios relacionados con la transparencia de diplomas y certificados para facilitar su localización y su uso. Véase el segundo punto de acción bajo el epígrafe «Valorar los diplomas y certificados formales» en la sección 3.1 de la Comunicación sobre el aprendizaje permanente de la Comisión.
- ⁴⁶ Véase la Comunicación de la Comisión titulada «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente», COM(2001) 678 final.
- ⁴⁷ Los trabajos en pos de la consecución de los objetivos ofrecen, en particular, el marco para la recopilación de información sobre los resultados y los efectos de los sistemas de educación y formación, la contrastación de ambos aspectos y el análisis de su significación.