

III

(Actos preparatorios)

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

457º PLENO DE LOS DÍAS 4 Y 5 DE NOVIEMBRE DE 2009

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos — Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral»

COM(2008) 868 final

(2010/C 128/13)

Ponente: **Vladimíra DRBALOVÁ**

El 16 de diciembre de 2008, de conformidad con el artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, la Comisión decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre la

«Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos - Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral»

COM(2008) 868 final.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 15 de octubre de 2009.

En su 457º Pleno de los días 4 y 5 de noviembre de 2009 (sesión del 4 de noviembre de 2009), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 141 votos a favor, 2 en contra y 2 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE considera que la Comunicación «Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos» constituye una iniciativa oportuna. Se declara de acuerdo con la necesidad de crear la posibilidad y un mecanismo de previsión de las capacidades en respuesta a las necesidades del mercado laboral a escala nacional y a escala de la UE. Incrementar las capacidades en todos los niveles es la condición fundamental para una revitalización de la economía a corto plazo; constituye asimismo una condición crucial, a largo plazo, para el desarrollo, el aumento de la productividad, la competencia, el empleo, la igualdad de oportunidades y la cohesión social. La anticipación de las necesidades futuras del mercado laboral tiene sus límites y por ello es imprescindible mejorar continuamente los mecanismos e instrumentos.

1.2. El CESE acoge favorablemente las mejoras suplementarias propuestas por la Cedefop con el fin de prever regularmente las capacidades a escala europea, como, por ejemplo, la mejora de los métodos y bases de datos y la actualización simultánea de la previsión de la oferta y la demanda, permitiendo así analizar las desigualdades. Asimismo, el Comité recomienda clarificar la definición de «capacidades» teniendo en cuenta la diversidad de prácticas en los Estados miembros.

1.3. No obstante, cabe observar que los instrumentos para determinar con seguridad las necesidades futuras no existen, y que, en el contexto de la mundialización, la división planetaria del trabajo no es en sí misma estable a medio plazo, mientras que la duración de las formaciones corresponde probablemente a este «medio plazo».

1.4. El CESE considera correcto el aumento de las capacidades y su adecuación a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral, pero reclama la plena utilización del potencial existente en el mismo, el refuerzo de la adaptabilidad de los trabajadores, la mejora de la calidad de los empleos actuales y la creación de nuevos empleos productivos, incluido el desarrollo del potencial de los llamados nuevos mercados «verdes».

1.5. El Comité apoya sin reservas el concepto de asociación y de colaboración entre todas las partes interesadas. Reconoce en particular la contribución de los interlocutores sociales, que constituyen los principales agentes del mercado laboral, así como de la sociedad civil. El Comité, además, está a favor de intensificar la colaboración y coordinación de las actividades a escala internacional, principalmente en el marco de la OIT y la OCDE.

1.6. El Comité hace hincapié en particular en una estrecha y eficaz colaboración de los centros de enseñanza y las empresas, que permitiría introducir cambios constructivos en los sistemas educativos, reducir el abandono escolar, aumentar el atractivo de las especialidades técnicas, mejorar la calidad de la enseñanza en el aprendizaje práctico, prever las tendencias de las cualificaciones exigidas en los mercados de trabajo de los Estados miembros y, por lo tanto, las capacidades para aumentar la tasa general de empleo en la Unión y adecuarlas mejor a la práctica de las empresas. El Comité insiste asimismo en la calidad de la formación general básica de los alumnos y de los profesores, así como en la mejora de los sistemas de asesoramiento profesional. En particular deberían tenerse en cuenta las necesidades específicas de las PYME.

1.7. En este sentido, el CESE llama la atención sobre las recomendaciones adoptadas en la cumbre extraordinaria de la UE sobre el empleo celebrada en Praga en mayo de 2009, orientadas a la mejora de las capacidades, la inversión en educación, el apoyo a la movilidad en el marco de la UE, la previsión de la demanda de capacidades laborales y su mejor adecuación a las exigencias del mercado laboral, así como al refuerzo de la posibilidad de conseguir un alto nivel de calidad de los contratos de aprendizaje y los períodos de prácticas.

1.8. El Comité también valora positivamente el compromiso contraído por los Estados miembros en el Consejo de Educación del mes de mayo de crear un marco europeo más sólido para intensificar la colaboración en materia de educación y formación profesional, y definir cuatro objetivos estratégicos destinados a aumentar el empleo y el potencial empresarial de todas las personas que sigan un curso educativo o de formación profesional. En este contexto es particularmente significativo el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC ⁽¹⁾).

1.9. El Comité suscribe también la resolución de la Presidencia sueca de la UE de incluir en su programa de actos la conferencia «Nuevos Conocimientos para Nuevos Empleos», que se celebrará los días 22 y 23 de octubre de 2009, orientada a las necesidades futuras del mercado laboral y al papel de los servicios públicos de empleo.

⁽¹⁾ Recomendación del PE y del Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (2008/C 111/01).

2. Introducción

2.1. A raíz de la crisis financiera mundial, la economía de la UE ha entrado en recesión, lo que repercute significativamente en el mercado laboral europeo y en el empleo. Según las previsiones actuales, la tasa de paro será del 9,4 % en 2009 y subirá al 10,9 % en 2010.

2.2. La Comisión Europea ha respondido a la situación en Europa mediante el **Plan Europeo de Recuperación Económica** ⁽²⁾, en el que pone el acento en un enfoque coordinado, define objetivos estratégicos y propone una serie de medidas que se inscriben en cuatro áreas prioritarias de la Estrategia de Lisboa.

2.3. Una de las áreas a la que se han orientado las acciones curativas de la UE es la protección de los empleos y de los recursos humanos, así como el fomento de la iniciativa empresarial. La Comisión ha instado a emprender una amplia iniciativa europea en apoyo del empleo y, entre otras cosas, ha recomendado supervisar la oferta existente y prevista de empleos vacantes y reaccionar mejor a estas ofertas desarrollando capacidades y mejorando su nivel.

2.4. El factor más importante de crecimiento y desarrollo de la prosperidad de un país es la capacidad de crear oportunidades de empleo de calidad. La política de creación de oportunidades de empleo y de crecimiento está basada en varios fundamentos esenciales. Un mercado laboral moderno, inclusivo, flexible y competitivo, incluye un amplio abanico de actividades y tareas. Además, la libre circulación de trabajadores constituye uno de los principales pilares de la UE. El objetivo no es sólo facilitar a los ciudadanos la posibilidad de trabajar en otro Estado miembro y mejorar la oferta de oportunidades de empleo, sino también poner a disposición de las empresas una oferta más amplia y flexible de trabajadores y mejorar la adecuación a las necesidades del mercado laboral.

2.5. Las conclusiones de la cumbre de primavera del Consejo en 2009 subrayan claramente la necesidad de orientarse hacia un refuerzo de la capacidad de la UE para aumentar las cualificaciones en todos los niveles, prever las necesidades del mercado laboral y adecuar las cualificaciones a dichas necesidades. Los participantes en la cumbre hicieron también un llamamiento significativo a los Estados miembros para que apliquen la directriz integrada n° 24 y adecuen sus sistemas educativos y de formación profesional a la demanda de nuevas capacidades.

2.6. La cumbre extraordinaria de la UE sobre empleo, celebrada el 7 de mayo de 2009 en Praga, aprobó diez medidas concretas encaminadas a responder a retos a largo y corto plazo, que deberían aplicarse a escala nacional y europea conjuntamente con los interlocutores sociales. Cuatro de estas medidas guardan relación con la educación, la formación profesional, el aprendizaje permanente, el apoyo a la movilidad, la mejora de la previsión de las capacidades y su adecuación a las necesidades del mercado laboral.

⁽²⁾ Plan Europeo de Recuperación Económica, COM(2008) 800 final, 26 de noviembre de 2008.

3. Observaciones generales

3.1. La Comisión publicó en 2008 su Comunicación titulada «Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos: Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral»⁽³⁾, en la que a la luz de la crisis actual hace hincapié en la necesidad de reforzar el capital humano y la empleabilidad mediante el aumento de las capacidades. El objetivo de la propuesta de la Comisión es mejorar la capacidad de la Unión para evaluar y prever las capacidades y adecuar mejor estas capacidades a la naturaleza de los nuevos empleos creados.

3.2. La Comisión aporta, por un lado, una primera evaluación de las capacidades según las necesidades del mercado laboral hasta 2020, pero también ofrece un proceso sistemático de seguimiento, evaluación e identificación a tiempo de las futuras necesidades del mercado laboral. A través del programa PROGRES y de los programas de aprendizaje permanente, la Comisión buscará también nuevos métodos de medición de las capacidades.

3.3. La Comisión moviliza instrumentos existentes para poner en práctica efectivamente estos procesos y crea al mismo tiempo instrumentos nuevos que deben reforzar o simplificar el proceso. Subraya la política de flexiguridad y la activación de medidas que conduzcan a mejorar las capacidades. Entre los nuevos instrumentos propuestos se encuentran el *Observatorio Europeo del Empleo*, un catálogo normalizado multilingüe de profesiones y capacidades, y el llamado «*Match and Map*», instrumento destinado a facilitar la vida a los usuarios del sistema EURES. También se menciona el papel clave del Fondo Social Europeo (FSE) y del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). El proceso de previsión de las futuras necesidades del mercado laboral tiene sus límites, por lo que es necesario desarrollar y mejorar continuamente los mecanismos e instrumentos, al mismo tiempo que se realiza una supervisión de la capacidad de absorción de los diferentes Estados miembros.

3.4. La Comisión también hace hincapié de manera muy acertada en el creciente significado de las capacidades transversales y «blandas» (soft skills), como el trabajo en equipo, las capacidades lingüísticas y de comunicación. Es necesario prestar especial atención al aumento de los niveles de alfabetización y de conocimiento de la aritmética desde edad temprana.

3.5. Una buena práctica parece ser la creación de Consejos Sectoriales de Empleo y Capacidades (SSC = Sector Skills Council) mediante acuerdos entre las empresas, los centros de enseñanza y otras partes interesadas de los diferentes sectores. La actividad de estos consejos puede ser realizada con una estructura de diálogo social sectorial, puesto que el papel de los interlocutores sociales es en este sentido particularmente importante⁽⁴⁾.

3.6. En el Consejo de Educación celebrado el 12 de mayo de 2009 los Estados miembros se comprometieron a colaborar de manera más intensa en materia de educación y formación profesional. Las prioridades establecidas subrayan el importante papel que deben desempeñar la educación y la formación profesional en un debate más amplio sobre las políticas económicas y sociales. Los retos comunes son: 1) *la mano de obra, que deberá tener las capacidades adecuadas para los empleos del mañana*, 2) *la adaptación a las necesidades de una sociedad que envejece*, 3) *una competencia mundial más intensa*.

3.7. El Consejo también adoptó conclusiones sobre el refuerzo de la asociación entre las instituciones educativas y los interlocutores sociales. Una parte importante del papel de la educación y la formación profesional en materia de cohesión social es la capacidad de dotar a los individuos de conocimientos, capacidades y competencias que faciliten su acceso al mercado laboral y su permanencia en el mismo. Por ese motivo es importante el papel de los interlocutores sociales en su calidad de principales agentes del mercado laboral.

4. Hechos y cifras

4.1. El Consejo de la UE del mes de junio de 2008 confirmó en sus conclusiones su petición de una evaluación completa de la demanda de capacidades en Europa hasta 2020 – *Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral con especial atención a los jóvenes*⁽⁵⁾.

4.2. Por esa razón, el **Cedefop** elaboró un análisis de las necesidades de cualificaciones para el período 2006-2020⁽⁶⁾, que incluye a los 25 Estados miembros de la UE más Noruega y Suiza. El análisis presupone la creación de 20,3 millones de empleos adicionales hasta 2020. Los llamados «*replacements*» (empleos vacantes por jubilaciones o bajas voluntarias) permitirán la creación de otros 85 millones de empleos, algo que, no obstante, no puede considerarse creación neta de empleo. Se espera que en 2020 el sector servicios abarque tres cuartos del total de empleos.

4.3. En la actualidad, aproximadamente el 40 % de las personas que ejercen una actividad profesional ocupa puestos de trabajo que requieren capacidades con un nivel superior, como dirección, profesiones liberales o empleos técnicos. En el próximo decenio se espera que continúe la expansión de empleos que necesiten capacidades de nivel superior o medio. Se prevé también crecimiento en algunos empleos que no requieren ninguna formación o sólo un bajo nivel de formación.

⁽³⁾ Comunicación de la Comisión Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos: Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral, COM(2008) 868 final, 16 de diciembre de 2008.

⁽⁴⁾ DO C 277 of 17.11.2009, p. 15.

⁽⁵⁾ CEDEFOP, PANORAMA Series 160, Skill needs in Europe (2008).

⁽⁶⁾ Es necesario tomar en consideración que el análisis fue elaborado antes de la crisis financiera y económica y que no toma en cuenta sus consecuencias.

4.4. Si esta tendencia continúa, estos cambios conducirán a una polarización del crecimiento de los empleos. Esta polarización provocará la disminución de la demanda de empleos caracterizados por un nivel de formación medio (basados en tareas simples rutinarias), aunque en todos los empleos se requerirán nuevos empleados convenientemente preparados debido a las numerosas bajas causadas por jubilación.

4.5. Asimismo, las exigencias de cualificación aumentan en todas las categorías de profesiones, incluidas aquellas que se sitúan en el nivel más bajo de la escala de cualificaciones. Esta tendencia «al alza» suele estar influida por la oferta de capacidades. Por regla general, el nivel educativo de la población ha aumentado en los últimos diez años gracias a que en muchos Estados miembros las personas han optado por la posibilidad de adquirir una educación superior y a que los trabajadores de mayor edad, caracterizados por un nivel de cualificación más bajo, han causado baja del mercado laboral por jubilación.

4.6. Las conclusiones del Cedefop, sin embargo, subrayan claramente el incremento general y a largo plazo del nivel de cualificación exigido por un gran número o la mayoría de empleos. Las previsiones indican que sobre el número total de empleos vacantes en el período 2006-2020, casi el 91 % exigirán una educación de nivel superior o medio. En el transcurso del próximo decenio será necesario modificar la estructura actual de cualificación de la mano de obra, ya que serán cada vez más los empleos vacantes (hasta 55 millones) que exigirán una cualificación de nivel medio (lo que incluye la formación profesional). Habrá menos de diez millones de empleos disponibles para los candidatos que no dispongan de ningún nivel de educación o sólo de un nivel bajo.

4.7. Las estadísticas de Eurostat indican que desde el año 2000 la UE ha sido capaz de crear empleos de calidad. Existe asimismo una relación positiva entre la tasa de empleo de personas con título universitario y el crecimiento del empleo. En la mayoría de los Estados miembros de la UE, el empleo de personas con título superior ha crecido más que la tasa media de empleo. En Malta, por ejemplo, el empleo de personas con título universitario se ha duplicado con creces desde 2000, aunque el empleo total aumentó tan sólo un 12 %. Asimismo es necesario prestar atención a la tendencia contraria de creación de empleos inestables.

4.8. La encuesta del Cedefop comporta toda una serie de consecuencias:

- La demanda general de capacidades seguirá aumentando.
- Las políticas deberán garantizar la adecuación de la mano de obra a estas exigencias. Será bueno saber si la ausencia de empleo en el mercado laboral es temporal o transitoria, o si se trata de un fenómeno a largo plazo que requiere medidas concretas.
- La formación profesional continua y el aprendizaje permanente deben ayudar a que las capacidades de los individuos acompañen constantemente los cambios estructurales del mercado laboral.

— El número de jóvenes que accederá al mercado laboral en el transcurso del próximo decenio no podrá responder a todas las exigencias del mercado laboral. Esto tendrá consecuencias para los sistemas de educación y formación profesional. El aprendizaje permanente es esencial.

— Aun cuando la educación y la formación profesional son importantes para responder más adecuadamente a las exigencias del mercado laboral, no pueden resolver el problema del exceso o la falta de cualificaciones.

— Es importante evaluar bien las capacidades, prevenir su pérdida y aprovechar las que ya tenemos disponibles.

5. Observaciones particulares

5.1. El objetivo de la Comisión es adecuar las capacidades ofrecidas a las exigencias del mercado laboral. Por otro lado, la eliminación de los obstáculos existentes, incluidas las barreras administrativas, que conducirá a la libre circulación de los trabajadores en la UE, así como la mayor claridad de la información sobre las tendencias del mercado laboral, contribuirían a reforzar la movilidad profesional, sectorial y geográfica ⁽⁷⁾ y a mejorar la adecuación de las cualificaciones de los trabajadores a las oportunidades de empleo. Es importante también reforzar la llamada «movilidad de transición», que en caso de pérdida del empleo permitiría una transición más sencilla a un nuevo empleo de calidad disfrutando de una seguridad garantizada (concepto de flexiguridad).

5.2. La Comisión, en el documento de trabajo que acompaña a su Comunicación ⁽⁸⁾, define los términos cualificación, conocimientos, capacidades y competencias, pero la práctica demuestra una gran variedad de enfoques de estos términos en los diferentes Estados miembros. La Comisión debería definir de forma más clara qué se entiende por «capacidad» en su Comunicación.

5.3. El problema de las capacidades en Europa era ya anterior a la crisis actual. Hace más de diez años que las instituciones europeas y las direcciones de empresas llaman la atención sobre el hecho de que Europa no produce, no atrae y no retiene la cantidad de científicos, ingenieros e informáticos que requiere la industria europea. La situación empieza a ser grave y los números apuntan a la persistencia de la falta de interés por parte de las jóvenes generaciones por las especialidades científicas. La insuficiencia de capacidades que respondan a las necesidades del mercado en Europa crece y es una bomba de relojería que espera a Europa en su camino hacia la competitividad. Un nivel adecuado de capacidades, un mayor acceso a la información y una mejora estructural tendrán consecuencias positivas, principalmente sobre las PYME.

⁽⁷⁾ DO C 228 de 22.9.2009, p. 14.

⁽⁸⁾ SEC(2008) 3058 documento de trabajo de la Comisión Europea que acompaña a la Comunicación COM(2008) 868 final.

5.4. Los inmigrantes de terceros países pueden contribuir igualmente al desarrollo de la Unión, en particular teniendo en cuenta la oferta decreciente de mano de obra en numerosos países. El nuevo enfoque de la UE en materia de inmigración económica de terceros países y el flujo de cerebros de otras partes del mundo sólo constituyen remedios temporales. Con el tiempo será posible decir si la introducción de la *tarjeta azul* ayudará a Europa en su batalla por atraer cerebros. En la actualidad, Europa aprovecha tan sólo el 2 % de trabajadores altamente cualificados procedentes de terceros países.

5.5. Actualmente, con una Europa inmersa en un período de turbulencias, el problema de insuficiencia de las capacidades exigidas requiere más atención y visibilidad. Europa tiene además, a medio y largo plazo, un potencial aún mayor de creación de empleo, tanto de nueva creación como vacantes, pero a pesar de ello la proyección neta de la creación de empleo muestra una expansión polarizada de los empleos, con un fuerte crecimiento de los empleos que exigen un nivel superior de cualificación.

5.6. Reducir el número de empleados en un momento de demanda limitada constituye una solución sumamente miope. La creación de capacidades es un proceso costoso y a largo plazo, ya se trate de educación formal (básica, secundaria, o superior) o formación de empresa (cultura de empresa, organización interna de la empresa, relaciones con los clientes). La recuperación económica sería imposible si las empresas tuvieran que luchar con una falta de mano de obra suficientemente cualificada.

5.7. Un escenario previsor y orientado al futuro requiere acciones conjuntas de los Gobiernos y del sector privado:

- Reorientar la financiación del FSE a la formación profesional y al reciclaje de empleados durante el período 2007-2013.
- Empezar acciones comunes y lanzar colaboraciones entre los sectores privado y público.
- Llevar a cabo una política común destinada a limitar el número de abandonos escolares y despertar el interés de los jóvenes por las matemáticas, la ciencia y el estudio de una carrera de ingeniería, de tecnología de la información y la comunicación y de protección del medio ambiente.
- Reforzar y desarrollar la colaboración entre centros escolares y universitarios en un nivel alto a través de períodos en prácticas planificados que permitirían, principalmente a los estudiantes en los últimos meses de estudio, el contacto directo con el mundo laboral al que dirigen sus estudios.
- Fomentar la movilidad de las capacidades en el interior de Europa.

- Reforzar el enfoque innovador sobre la educación, incluida la enseñanza en línea y la educación a distancia.
- Movilizar el potencial de las categorías que sufren exclusión, que siguen siendo capaces de recibir formación y para las que ya se han previsto presupuestos de reinserción importantes (pobreza, desempleo, discapacidad, discriminaciones, etc.).
- Gestionar la formación de los inmigrantes.

5.8. Europa debe mejorar su *pirámide de capacidades* ⁽⁹⁾: la alfabetización y las capacidades básicas, los conocimientos profesionales y los llamados talentos GKE (*«Global Knowledge Economy talents»*). En la actualidad, Europa tiene todavía en muchos países un largo camino que recorrer para disponer de una pirámide de capacidades que pueda satisfacer sus ambiciones.

5.9. Si Europa quiere generar, garantizar y mantener las capacidades que necesita, deberá tomar toda una serie de medidas con respecto tanto a la oferta como a la demanda de capacidades europeas. Es cierto que la demanda se ha visto influida por las necesidades de los sectores en crecimiento y las prioridades a largo plazo, que se desarrollan rápidamente tanto a escala mundial como a escala local y que además se suman a las tendencias relacionadas con los recursos mundiales o el desarrollo demográfico. En lo que respecta a la oferta, son principalmente las tendencias demográficas, la escasa movilidad y la capacidad de Europa para producir las cualificaciones necesarias las que influirán en la mano de obra disponible.

5.10. El Comité subraya una vez más la importancia de la calidad de la formación del profesorado ⁽¹⁰⁾. La educación y la formación profesional de los profesores debe ir unida a políticas clave en materia de innovación, investigación e iniciativa empresarial. La preparación de los profesores ya debe incluir componentes que les permitan orientarse mejor a los cambios del mercado laboral y al desarrollo de las capacidades correspondientes en todos los niveles educativos.

5.11. El papel de los interlocutores sociales es fundamental en este sentido. La cooperación entre empresas e instituciones escolares debe dar resultados concretos, en particular en lo que se refiere a la definición de los programas escolares y a la creación de profesiones y cualificaciones a escala nacional, que deberán reflejar la demanda de las empresas relativas al desempeño de tareas concretas en el ámbito empresarial. Es importante preparar a los aprendices, planificar períodos de prácticas para los jóvenes trabajadores e incrementar el atractivo de las especialidades necesarias. La atención de la Comisión debería dirigirse principalmente a aquellas tareas que es necesario llevar a cabo en el ámbito profesional, y posteriormente a las capacidades. Es necesario diferenciar consecuentemente las necesidades de las empresas pequeñas y grandes.

⁽⁹⁾ Documento de base para el European Business Summit 2009, INSEAD (The Business school for the world) en colaboración con la empresa Microsoft y FEB (Federation of enterprises in Belgium).

⁽¹⁰⁾ DO C 151 de 17.6.2008, p. 41.

5.12. Europa deberá tomar igualmente en consideración las consecuencias de la adaptación a los cambios climáticos para el empleo. El calentamiento global tendrá efectos en los factores y procesos de producción. La Comisión Europea ya está trabajando con toda una serie de análisis relacionados con el nuevo concepto de economía de baja emisión de carbono y con la creación de los llamados «empleos verdes» y «ecoindustrias». Los primeros resultados muestran limitaciones de las fuentes de datos, imprecisiones y una gran disparidad de proyecciones relativas al impacto del cambio climático sobre los mercados laborales. La transición a una economía de baja emisión de carbono debe ser concebida como un proceso a largo plazo durante el cual los mercados laborales se adaptarán progresivamente.

5.13. La Comunicación de la Comisión Europea está consagrada principalmente a la creación de nuevos empleos y al aumento de las capacidades para estos futuros empleos. La UE también debe utilizar eficazmente el potencial existente del mercado laboral y aumentar la cualificación y la adaptabilidad de los trabajadores que han perdido su empleo o que corren peligro de perderlo. Es necesario, por tanto, prestar atención asimismo a las recualificaciones, a la formación profesional complementaria y al aprendizaje permanente. Por otro lado, la UE debe ser capaz de garantizar las condiciones propicias para crear empleos productivos, de calidad y bien remunerados.

5.14. Las iniciativas encaminadas a aumentar las capacidades deben reflejar también las ambiciones y necesidades de cada individuo. La educación tiene una importancia fundamental para la libertad de elección de los ciudadanos y sus posibilidades de desarrollo individual. El papel de la educación también estriba, desde el punto de vista del mercado laboral, en la transmisión de conocimientos y capacidades a los individuos, ya que son imprescindibles para responder a exigencias que cambian constantemente y para garantizar así un alto nivel de empleo.

5.15. Las políticas destinadas a incrementar las capacidades y la adaptabilidad de la mano de obra deben estar basadas en los principios de equidad y no discriminación de todos los ciudadanos. Eso significa eliminar todos los obstáculos existentes en los sistemas de educación y formación profesional, tanto desde el punto de vista formal como empresarial. Estos obstáculos afectan principalmente a grupos especialmente vulnerables, como son los empleados de edad avanzada y las personas con discapacidad.

5.16. Las conclusiones del Consejo de Educación de 12 de mayo de 2009 también hacen hincapié en el importante papel que desarrollan los interlocutores sociales. En el ámbito del diálogo social europeo, los interlocutores sociales europeos centran su atención en la problemática de la educación y de la formación profesional

en relación con las necesidades del mercado laboral. En 2002 elaboraron conjuntamente un *Marco de acción para el desarrollo continuado de capacidades y cualificaciones* y, en 2006, un *Análisis de elementos clave del mercado laboral*, documentos en que se basarán las actividades en el marco de su tercer *Programa de trabajo 2009-2010: Acuerdo autónomo sobre mercados laborales inclusivos e informe sobre el empleo*.

5.17. En sus conclusiones, el Consejo llamó asimismo a reforzar la asociación con la sociedad civil y la colaboración de todas las partes interesadas: empresas, centros de enseñanza, servicios públicos de empleo, etc. La colaboración con las organizaciones no gubernamentales interesadas y las iniciativas sociales pueden complementar el diálogo social tradicional.

5.18. Una de las contribuciones más importantes del método abierto de coordinación (MAC) en materia de educación y formación profesional a nivel europeo es el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Este debería contribuir a una mayor transparencia e inteligibilidad de las cualificaciones, y con ello a incrementar la movilidad en Europa.

5.19. El Fondo Social Europeo (FSE) ha demostrado ser un instrumento útil en lo que se refiere a las necesidades de Europa en materia de educación profesional. La eliminación de los procedimientos burocráticos y de las interferencias con las iniciativas de los Fondos Estructurales, así como una mayor participación de los interlocutores sociales, podrían ser factores de mejora en el futuro.

5.20. Los llamados *niveles de referencia del rendimiento medio europeo en educación y formación* («puntos de referencia europeos») se convertirán en un instrumento de seguimiento de los progresos logrados. Los Estados miembros acordaron que en 2020:

- **al menos el 15 % de los adultos debería participar en programas de aprendizaje permanente,**
- **la proporción de estudiantes de quince años que tienen problemas con la lectura, las matemáticas y las ciencias naturales debería ser inferior al 15 %,**
- **la proporción de personas de 30 a 34 años con estudios superiores finalizados debería ser al menos del 40 %,**
- **la proporción de jóvenes que abandonan sus estudios y la formación profesional debería ser inferior al 10 %,**
- **al menos el 95 % de los niños entre cuatro años y la edad de escolarización obligatoria debería participar en la educación preescolar.**

Bruselas, 4 de noviembre de 2009.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Mario SEPI