

I

(Resoluciones, recomendaciones y dictámenes)

DICTÁMENES

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

460ª PLENO DE LOS DÍAS 17 Y 18 DE FEBRERO DE 2010

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Adecuación de las competencias a las necesidades de la industria y de los servicios en evolución — Contribución de una posible instauración a nivel europeo de consejos sectoriales sobre empleo y competencias»

(Dictamen exploratorio)

(2010/C 347/01)

Ponente: **Marian KRZAKLEWSKI**

Coponente: **Andrés SZÜCS**

Mediante carta de 29 de junio de 2009, y de conformidad con el artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, Margot Wallström, Vicepresidenta de la Comisión Europea, solicitó al CESE que elaborara un dictamen exploratorio sobre el tema

«Adecuación de las competencias a las necesidades de la industria y de los servicios en evolución – Contribución de una posible instauración a nivel europeo de consejos sectoriales sobre empleo y competencias».

La Comisión Consultiva de las Transformaciones Industriales, encargada de preparar los trabajos del Comité en este asunto, aprobó su dictamen el 4 de febrero de 2010.

En su 460º Pleno de los días 17 y 18 de febrero de 2010 (sesión del 17 de febrero) el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 149 votos a favor, 6 en contra y 5 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El Comité Económico y Social Europeo acoge con gran interés los pormenores de la idea de crear consejos sectoriales sobre empleo y competencias a nivel europeo. En opinión del Comité, los **consejos sectoriales**, organizados y gestionados de manera apropiada, con la participación de las diversas partes interesadas, **aportarían un apoyo esencial al proceso de gestión de las transformaciones sectoriales** y, especialmente, en lo que se refiere a anticipar la evolución de la situación en materia de empleo y de competencias y a la **adecuación de las competencias a la oferta y la demanda**.

1.2 El Comité tiene la convicción de que los consejos sectoriales europeos (CSE) podrían contribuir a gestionar las transformaciones sectoriales y a cumplir los objetivos de la iniciativa «Nuevas capacidades para nuevos empleos», al tiempo que serían útiles cuando se tomen decisiones que afecten a transformaciones sectoriales a nivel europeo.

1.3 Tras un análisis, llevado a cabo en un estudio de viabilidad, de las ventajas y los inconvenientes de las opciones políticas de las distintas concepciones de los consejos sectoriales, el Comité se inclina por la concepción de consejos sectoriales basados en el diálogo social europeo. Los consejos sectoriales podrían beneficiarse considerablemente del contacto (según el principio de cooperación) con las estructuras del diálogo social sectorial europeo (DSE) y sus actividades políticas.

1.4 El Comité opina que la actividad de los comités europeos de diálogo social sectorial (CEDSS) puede servir de modelo de funcionamiento para los CSE.

1.4.1 No obstante, conviene subrayar que los consejos sectoriales europeos pueden contar con un margen más amplio en lo que respecta al número de partes interesadas, y pueden desempeñar un papel más autónomo que los comités europeos de diálogo social sectorial y más centrado en las competencias y en el mercado de trabajo que en el diálogo social.

1.4.2 El Comité considera que los sectores que no disponen de estructuras de diálogo social europeo también deberían tener la oportunidad de establecer consejos sectoriales europeos. Así, un nuevo CSE podría servir como base para la creación de un nuevo CEDSS.

1.5 El Comité considera que los futuros consejos sectoriales europeos deberían mantener una cooperación estrecha y regular con sus homólogos nacionales. **El Comité recomienda que el CESE apoye el establecimiento de consejos nacionales, en caso de que no existan, ofreciendo asesoramiento y ejemplos de buenas prácticas.**

1.6 El Comité considera que, además del apoyo prestado a la gestión de las transformaciones sectoriales, las tareas principales que podrían desempeñar los nuevos CSE serían:

- analizar las tendencias cuantitativas y cualitativas del mercado de trabajo en el sector de que se trate;
- formular recomendaciones para afrontar y solventar las carencias cuantitativas y cualitativas en el mercado de trabajo del sector de que se trate, y poner en marcha programas y medidas para lograrlo;
- respaldar la cooperación entre las empresas y los proveedores de EFP ⁽¹⁾.

1.7 Para que los CSE funcionen con eficacia, el Comité destaca la importancia de que:

- constituyan una plataforma que incluya a los interlocutores sociales, las organizaciones e instituciones educativas y de formación, las instituciones, organizaciones y autoridades públicas, las asociaciones profesionales y las organizaciones que proporcionen enseñanza y formación profesional (EFP), así como enseñanza y formación profesional inicial;
- tengan una orientación sectorial, es decir, se centren en sectores en el sentido amplio del término y puedan ocuparse de las profesiones específicas del sector de que se trate;
- tengan en cuenta las dinámicas que se producen en el ámbito de los sectores, así como la creación de nuevos sectores;
- garanticen la participación en su gestión de los representantes de los empresarios y los trabajadores y, en caso necesario, también de los organizadores de la formación y las autoridades políticas;

- fomenten una asociación estratégica sólida, lo que implica entablar relaciones con los centros de enseñanza secundaria, las instituciones que ofrecen servicios de formación profesional a los que dejan la escuela, los centros de enseñanza superior, las empresas, los consejos sectoriales y las autoridades territoriales;
- apliquen estrategias de trabajo sólidas y productivas, centradas en la realidad de la industria y en las necesidades urgentes, como la necesidad de información sobre el mercado de trabajo y los medios para atraer y retener a los trabajadores del sector, teniendo en cuenta las necesidades de las pymes;
- tengan en cuenta, en primer lugar, la situación y las necesidades del mercado laboral desde una óptica europea;
- fomenten el desarrollo de un enfoque que utilice una metodología común basada en las funciones (resultados) que se realizan en las empresas, con el fin de obtener una pista de auditoría clara que englobe tanto las actividades en el lugar de trabajo como la formación, la educación y las cualificaciones finales.

1.8 Con el fin de reforzar la influencia de los CSE en las transformaciones sectoriales, el Comité propone que tomen en consideración la formación continua a todos los niveles, en particular la enseñanza y formación profesional continua (EFPC) –en relación con la enseñanza y formación profesional inicial (EFPI)– y otras formas de desarrollo y reconocimiento de las competencias a lo largo de la vida.

1.9 El Comité propone que se preste especial atención a los sectores dotados de componentes sólidos y basados en el conocimiento, preferentemente en relación con aspectos como la «economía verde».

1.10 En opinión del Comité, el establecimiento de consejos sectoriales debería basarse en los resultados de procesos políticos como el **marco europeo de cualificaciones (MEC)**, el sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos (ECTS), el sistema europeo de transferencia de créditos en la enseñanza y la formación profesional (ECVET), el marco de referencia europeo para la garantía de la calidad (CERAQ) y Europass, y debería contribuir a su desarrollo.

1.10.1 Teniendo como base el método abierto de coordinación, es importante avanzar hacia la armonización de las políticas de formación continua.

1.11 El Comité aboga por que los CSE previstos mantengan una cooperación permanente con las universidades y los centros de enseñanza superior europeos, lo que permitiría crear un vínculo entre la industria y la investigación científica en lo que respecta a la formación. A este respecto, el Foro Universidad-Empresa ha demostrado las ventajas que proporciona la cooperación para la industria y la enseñanza superior ⁽²⁾.

⁽¹⁾ EFP: educación y formación profesional.

⁽²⁾ Comunicación de la Comisión «Una nueva asociación para la modernización de las universidades: el Foro de la UE para el diálogo entre las universidades y las empresas» – COM(2009) 158 final, 2 de abril de 2009.

1.12 Teniendo en cuenta las **relaciones existentes entre los consejos sectoriales europeos**, por una parte, y **Cedefop** y **Eurofound**, por otra, el Comité estima que en la designación de tareas que competen a estas instituciones convendría que figure el apoyo estructural e informativo del Cedefop y Eurofound a la labor de los consejos sectoriales. Para ello es necesario dotar a estas fundaciones con fondos adicionales.

1.13 El Comité quiere hacer firme hincapié en la recomendación de que los consejos sectoriales, tanto a escala nacional como europea, cooperen o entablen vínculos con los **observatorios del empleo y de las competencias** y con sus redes nacionales y europeas. Esto afecta a los consejos cuya estructura interna no incluye estos observatorios. En los Estados miembros donde se establezcan consejos sectoriales se recomienda apoyar la creación de estos observatorios y su cooperación en red con los observatorios territoriales en caso de que aún no existan.

1.14 Con respecto a la **financiación del proceso de creación de los consejos sectoriales y de su funcionamiento** a nivel europeo, el Comité opina que conviene asignar desde el inicio del proceso de creación los recursos necesarios a tal fin. Además, es importante prever medios para apoyar a los consejos y desarrollar observatorios del empleo y las competencias que cooperen con ellos o se integren en su estructura.

1.14.1 El Comité recomienda a la Comisión que, al poner en práctica el proyecto piloto sobre los CSE, en una primera fase considere la posibilidad de crear un número limitado de consejos, en lugar de crear directamente consejos en una veintena de sectores. Esta sugerencia tiene que ver con los requisitos presupuestarios. Será más fácil asegurar la financiación para la creación de 4 a 5 consejos por año. Este tipo de garantía financiera a medio plazo para el proyecto de los CSE parece ser una cuestión crítica.

1.15 El Comité **reclama una mejor gestión profesional** de la innovación educativa. Es esencial mejorar los sistemas educativos y de formación en la UE para aumentar las posibilidades de empleo y reducir las desigualdades. Las transformaciones institucionales en el ámbito educativo apenas pueden seguir el ritmo de las necesidades de la sociedad. Las instituciones deben **tener en cuenta la necesidad de articular más estrechamente la relación entre las transformaciones, la innovación, la educación y la formación**.

1.16 El Comité aboga por que **la educación y la formación se reintegren en la vida real** y se consiga una mayor adecuación a las necesidades de la sociedad y a los hábitos de las nuevas generaciones de estudiantes.

2. Contexto del dictamen exploratorio

2.1 En su carta de 29 de junio de 2009 Margot Wallström, Vicepresidenta de la Comisión Europea, solicitó al Comité Económico y Social Europeo que elaborara un dictamen exploratorio sobre el tema «Adecuación de las competencias a las necesidades de la industria y de los servicios en evolución – Contribución de una posible instauración a nivel europeo de consejos sectoriales sobre empleo y competencias».

2.1.1 La carta hace referencia a la crisis actual y a las medidas que pueden tomarse en el mercado de trabajo para adaptarlo a las necesidades de la producción e introducir un gestión más social de las transformaciones en los servicios y en la industria.

2.1.2 La Comisión considera que para alcanzar este objetivo es imperativo dotar a los trabajadores actuales y futuros de las competencias que las empresas necesitan y que les permitan adaptarse a los cambios. Esta cuestión ha sido objeto reciente de una Comunicación de la Comisión titulada «Nuevas capacidades para nuevos empleos» (COM(2008) 868 final), cuyo objetivo es identificar y evaluar las necesidades de competencias en Europa de aquí a 2020, y desarrollar la facultad de anticipar mejor y adaptar las competencias y los empleos en la UE.

2.1.3 El 4 de noviembre de 2009 el Comité aprobó un dictamen relativo a esta Comunicación ⁽³⁾.

2.2 Aprobada la Comunicación, en la actualidad se está llevando a cabo un estudio de viabilidad a instancias de la Comisión sobre la creación de consejos sectoriales sobre empleo y competencias a nivel europeo. En el transcurso de la elaboración del presente dictamen, el Comité ha tenido acceso a una versión provisional de dicho estudio ⁽⁴⁾.

3. Tendencias e innovaciones en materia de educación y de formación en la Unión Europea

a) Necesidad de innovar en los sistemas educativos

3.1 Para aprovechar plenamente las posibilidades de la mano de obra europea es imprescindible reforzar el capital humano. Esto es importante desde el punto de vista de la empleabilidad y de los puestos de trabajo, de la adaptación al cambio –en particular, en el contexto de la actual crisis económica– y de la cohesión social.

3.2 La necesidad de que los ciudadanos disfruten de una mayor movilidad en Europa es un objetivo importante que se fijó en el Tratado de Lisboa. Para que los trabajadores puedan desplazarse a través de las fronteras y de una empresa a otra, es preciso que los empleadores puedan comparar y adecuar lo que un posible nuevo miembro de la plantilla sabe hacer (resultados) con lo que la empresa necesita que se haga. Es ese el principio clave subyacente a la solicitud de la Comisión para «**Adecuar las competencias a las necesidades de las empresas**».

⁽³⁾ DO C 128 de 18.5.2010, p. 74.

⁽⁴⁾ *Feasibility study on the setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level* – («Estudio de viabilidad sobre la creación de consejos sectoriales sobre empleo y competencias a nivel europeo») elaborado por ECORYS/KBA (2009) para la Comisión Europea, DG de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

3.3 Los CSE que deben crearse deberían fomentar el desarrollo de un enfoque que utilice una metodología común basada en las funciones (resultados) que se realizan en las empresas, con el fin de obtener una pista de auditoría clara que englobe tanto las actividades en el lugar de trabajo como la formación, la educación y las cualificaciones finales.

3.4 El Comité **reclama una mejor gestión profesional** de la innovación educativa. Es esencial mejorar los sistemas educativos y de formación de la UE para aumentar las posibilidades de empleo y reducir las desigualdades. Las transformaciones institucionales en el ámbito educativo apenas pueden seguir el ritmo de las necesidades de la sociedad. Las instituciones deben **tener en cuenta la necesidad de articular más estrechamente la relación entre las transformaciones, la innovación, la educación y la formación.**

3.5 La innovación en el ámbito educativo está estrechamente unida a la sociedad del conocimiento y de la información. Los centros de formación deben tener en cuenta y conceder importancia a las nuevas formas de aprendizaje. Los nuevos métodos de formación, especialmente los modelos de aprendizaje en colaboración basados en las TIC, deberían facilitar **la coordinación entre las áreas de aprendizaje permanente** –como la formación de adultos, la enseñanza superior, la enseñanza escolar y el aprendizaje no formal–, reduciendo así la separación institucional.

3.6 En términos estratégicos es importante **conceder mayor importancia al aprendizaje adquirido previamente y su certificación**, en especial para motivar a los trabajadores a aprovechar las posibilidades del aprendizaje permanente. Los sistemas de acreditación y las cualificaciones profesionales deberían estar cada vez más vinculados a los resultados del aprendizaje, y las trabas burocráticas deberían reducirse.

3.7 Las políticas deben integrar **el aprendizaje informal y no formal**, reconociendo que el aprendizaje permanente se hace realidad gracias, entre otras cosas, a la función que desempeñan las redes sociales y virtuales en el aprendizaje.

b) *Búsqueda de un compromiso reforzado de las partes interesadas*

3.8 El actual proceso de globalización, unido a la rápida evolución tecnológica que lo acompaña, está generando problemas por la falta de competencias de la mano de obra y por la necesidad de integrar mejor enseñanza, formación y trabajo. Reforzar la integración de las partes interesadas en el aprendizaje permanente debería contribuir a crear mejores condiciones para concebir, aplicar y evaluar la innovación en el sistema educativo, a fin de poder gestionar eficazmente la gama cambiante de cualificaciones y competencias. **Es indispensable fomentar el conocimiento, la concienciación y el compromiso de las empresas en este proceso.**

3.9 Los empresarios deberían aceptar mejor el hecho de que la formación de la mano de obra permite no solo responder a las exigencias económicas actuales, sino que también constituye un apoyo como instrumento de valorización del capital humano a medio y largo plazo.

3.10 Convendría dar mayor importancia al valor que reviste el **desarrollo del espíritu empresarial**. La libre circulación de trabajadores y el fomento de la **movilidad de la mano de obra** deberían constituir un elemento más reconocido para promover los mercados de trabajo. Debería disponerse de más y mejor información sobre los mercados de trabajo, sus tendencias y las necesidades de competencias, junto con un **mejor asesoramiento y servicios de apoyo** para las personas que buscan empleo.

c) *Una educación y una formación más cercanas a la vida real*

3.11 El Comité aboga por que **la educación y la formación se reintegren en la vida real** y se consiga una mayor adecuación a las necesidades de la sociedad y a los hábitos de las nuevas generaciones. Las formas innovadoras de educación ofrecen la ocasión de realizar inversiones eficaces en el ámbito educativo y de aproximar las oportunidades de aprendizaje a las empresas.

3.12 Es necesario que se produzca un cambio de **la formación impartida a través de cursos a la formación orientada a los resultados y las cualificaciones profesionales.**

3.13 Trabajo y aprendizaje cada vez están más interrelacionados en la sociedad del conocimiento. Por tanto, es necesario fomentar **todas las formas de aprendizaje en el lugar de trabajo**. A este respecto, debe darse prioridad a **fomentar la motivación individual para el aprendizaje** y a fomentar el compromiso de las empresas para motivar a los trabajadores a formarse.

4. **Contexto de los consejos sectoriales y transversales ⁽⁵⁾ a distintos niveles**

4.1 El objetivo de los **consejos** sectoriales y transversales ⁽⁶⁾ es comprender mejor la probable evolución de las necesidades en materia de **empleo y competencias**, con el fin de aportar una contribución a la elaboración de las políticas. La labor de los consejos puede limitarse al análisis o incluir igualmente la adaptación y aplicación de las políticas.

4.2 Estos consejos funcionan de manera organizada y permanente y constituyen por tanto una plataforma para las diversas partes interesadas que participan en su dirección. Las partes interesadas principales son, entre otras, instituciones, autoridades y organismos públicos, interlocutores sociales y centros de enseñanza, formación e investigación.

4.3 Los consejos sectoriales pueden estar organizados en diferentes niveles geográficos. Su objetivo es estudiar los cambios en las necesidades de competencias dentro de una categoría profesional o un sector industrial, o bien dentro de un grupo bien definido de estos. En algunos casos, los consejos sectoriales nacionales cuentan con secciones regionales.

⁽⁵⁾ Observaciones basadas en el estudio de viabilidad (véase la nota 4).

⁽⁶⁾ Si todos los trabajadores o todas las empresas de un territorio están cubiertos por las actividades del consejo, puede definirse como «transversal» (intersectorial).

4.3.1 La Fundación de Dublín considera que el nivel regional o sectorial es esencial para la concepción de los consejos. Subraya que los consejos ya establecidos a escala nacional y europea deberían actuar conforme al principio de subsidiariedad. Para facilitar la comunicación entre los órganos que gestionan los consejos regionales/sectoriales hay que aprovechar las posibles sinergias en lo que respecta, por ejemplo, a la supervisión y la investigación científica.

4.4 Algunos de los consejos establecidos a nivel nacional se dedican a la enseñanza y formación profesional inicial (EFPI), otros se dedican a la enseñanza y formación profesional continua (EFPC). En algunos países se ocupan de una y otra, lo que crea un efecto de sinergia y permite evitar la duplicación de tareas.

4.5 Los consejos examinados en el estudio de viabilidad persiguen el mismo objetivo general: mejorar el equilibrio de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, desde el punto de vista cuantitativo (puestos de trabajo) y cualitativo (cualificaciones y competencias). No obstante, hay diferencias en el modo en que se puede cumplir este objetivo general y también las hay entre los consejos que se centran en la enseñanza y la formación profesional inicial continua (EFPI) y los que se dedican a la enseñanza y formación profesional continua (EFPC), en los países donde la formación se divide entre EFPI y EFPC.

4.6 En la mayoría de los Estados miembros, el objetivo principal de los **consejos transversales nacionales** (intersectoriales) es identificar, analizar y anticipar en términos cuantitativos las tendencias a largo plazo en el mercado de trabajo, y proponer acciones en respuesta a las nuevas tendencias.

4.7 En muchos casos, los **consejos transversales** se centran en cuestiones no sólo cuantitativas sino también cualitativas. Los miembros de estos consejos –por ejemplo, los del Comité Consultivo danés para la Educación y la Formación– asesoran al Ministro de Educación, sobre la base de las tendencias observadas en el mercado de trabajo, no solo en asuntos relativos a la definición de nuevas competencias y de la combinación o supresión de las cualificaciones existentes, sino también por lo que se refiere a aspectos generales de la formación profesional, como la coordinación de los programas de formación.

4.8 En algunos países los consejos regionales transversales comparten los mismos objetivos de sus homólogos nacionales. Proporcionan datos regionales a los centros de investigación con el fin de evaluar el número de puestos de trabajo futuros y las necesidades de competencias. Es interesante destacar que algunos consejos regionales transversales se esfuerzan en la medida de lo posible por llegar a adaptar las necesidades cualitativas futuras de competencias a los datos cuantitativos actuales sobre el número de jóvenes que acceden a la EFPI.

4.9 Los consejos sectoriales nacionales que se dedican a la EFPI tienen como objetivo principal procurar que los nuevos trabajadores que acceden al mercado laboral dispongan de las competencias básicas adecuadas.

4.10 Los consejos sectoriales nacionales que se dedican a la formación profesional continua tienen por objetivo principal aumentar el nivel de competencias de las personas que ya están en el mercado de trabajo. A tal efecto, definen las necesidades de

formación de los trabajadores, y o bien proporcionan ellos mismos la formación o bien financian cursos propuestos por proveedores de servicios externos.

4.11 Los consejos establecidos a nivel nacional o regional se diferencian por las **tareas** que desempeñan. A modo de ejemplo, los consejos sectoriales y transversales se encargan de:

- analizar las tendencias cuantitativas del mercado de trabajo;
- analizar las tendencias cualitativas del mercado de trabajo;
- proponer políticas para afrontar las carencias cuantitativas;
- proponer políticas para compensar las carencias cualitativas;
- proponer una actualización de los procesos de obtención de las cualificaciones y de certificación;
- promover la cooperación entre las empresas y los proveedores de enseñanza y formación profesional;
- poner en marcha programas y acciones destinados a afrontar las carencias (cuantitativas y cualitativas).

4.11.1 Solo algunos de los consejos sectoriales de los Estados miembros se encargan de todas estas tareas. Prácticamente todos los consejos sectoriales y transversales realizan análisis de las tendencias cualitativas y cuantitativas del mercado de trabajo. Un grupo menos numeroso de consejos sectoriales y transversales elabora propuestas de medidas políticas. La mayoría de ellos efectúa o encarga estudios.

4.11.2 Es mucho más frecuente que los consejos analicen las tendencias cualitativas del mercado de trabajo y formulen propuestas de políticas –por ejemplo, políticas destinadas a desarrollar perfiles de formación profesional– y esbozen planes para superar las carencias cualitativas. Muchos consejos se dedican a apoyar la cooperación entre las empresas y los proveedores de servicios de EFP.

4.11.3 Algunos consejos nacionales se encargan de poner en marcha programas y actividades cuyo fin es reducir las carencias en materia de cualificaciones en el mercado de trabajo. En particular, en los consejos regionales transversales de los nuevos Estados miembros se proponen políticas destinadas a solventar las carencias cualitativas.

4.12 Los instrumentos utilizados por los distintos consejos están estrechamente adaptados a sus objetivos y tareas. Los datos relativos a las tendencias cuantitativas y cualitativas del mercado de trabajo son especialmente importantes para los consejos. La tendencia general es que de la recogida y análisis de estos datos se encarguen organismos externos, excepto en los casos en que la estructura del consejo incluya, por ejemplo, un observatorio del mercado de trabajo.

4.12.1 Conviene distinguir entre el proceso de recogida y análisis de los datos relativos al mercado de trabajo y la toma de decisiones políticas referentes a cómo reaccionar a las tendencias observadas en dicho mercado.

4.13 Los consejos de gestión (*management boards*) de los consejos sectoriales que funcionan actualmente en los países de la UE y fuera de ésta cuentan con la participación de representantes de los empresarios (que asumen generalmente un papel de dirección), de los trabajadores y, en su caso, de representantes de los proveedores de servicios de formación e instancias gubernamentales (en el caso de un consejo regional, las autoridades locales). O bien se establece un consejo (*board*) de tamaño reducido (con el fin de reforzar el proceso de toma de decisiones), o bien uno bastante amplio, con el fin de garantizar una representatividad máxima. Por regla general, los miembros deben proceder del sector industrial, gozar de credibilidad y de considerable prestigio en dicho sector.

4.13.1 En la evaluación de la gestión de los consejos cabe destacar que en el orden del día de dichos consejos no deben figurar las cuestiones relativas a las relaciones laborales, que son competencia del comité de diálogo sectorial. Por otra parte, al tratar de muchas otras cuestiones esenciales para los empresarios y los trabajadores, los consejos contribuyen a reducir las tensiones que surgen en el diálogo social.

4.13.2 Los consejos sectoriales suelen cooperar en el marco de una organización. En Canadá, esta función está garantizada por la Alianza de Consejos Sectoriales, donde se produce un intercambio de información e instrumentos y se elaboran procedimientos comunes, por ejemplo con respecto al desarrollo de normas profesionales de ámbito nacional.

5. Observaciones específicas

Los observatorios del mercado laboral como base importante para el funcionamiento eficaz de los consejos sectoriales.

5.1 En los Estados miembros hay distintos observatorios del mercado laboral que operan a nivel nacional, sectorial y regional. Puede ocurrir que las estructuras de los observatorios estén integradas en los consejos de empleo existentes o que actúen bajo otro nombre.

5.1.1 Estos observatorios se encargan de:

- supervisar las tendencias y políticas del mercado de trabajo,
- recoger, analizar e interpretar datos,
- transmitir los datos a los usuarios según sus necesidades.

5.1.2 Es de capital importancia que los observatorios se agrupen en redes nacionales e internacionales. En el mercado europeo y mundial, que se caracteriza por su flexibilidad, los observatorios no pueden existir aislados unos de otros.

5.1.3 Cada observatorio, como instrumento de prospectiva para anticipar mejor las transformaciones que se producirán en el mercado de trabajo, se desarrollará y aumentará su importancia si mantiene contactos regulares y sistemáticos con sus homólogos, concentrándose al mismo tiempo en sus propios objetivos.

5.2 La misión de los observatorios del empleo y las competencias consiste en proporcionar información estratégica a los distintos protagonistas de las transformaciones. Además de los interlocutores sociales y las instancias gubernamentales, se trata también de las pequeñas y medianas empresas (pymes), los centros de formación, las entidades locales, las agencias de empleo y los servicios de apoyo a las empresas.

5.3 Las actividades de un observatorio del mercado de trabajo deberían incluir las siguientes tareas:

- determinar cuáles son las prioridades de formación y velar por una interacción más eficaz entre el desarrollo de las competencias y la creación de puestos de trabajo;
- supervisar las transformaciones y las necesidades del mercado de trabajo;
- analizar las estadísticas relativas al trabajo y la educación;
- proporcionar servicios de información y un servicio para facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, cuyo objetivo principal sea:
- supervisar las trayectorias educativas y formativas que conducen al empleo,
- identificar las transformaciones y la interdependencia entre la oferta y la demanda en los sectores de la economía y las distintas profesiones;
- coordinar los estudios y las encuestas, así como contribuir al fomento de la innovación y la política de desarrollo;
- difundir la información relativa al empleo y a las competencias a distintos grupos de destinatarios.

5.4 El observatorio puede proporcionar análisis sistemáticos del mercado de trabajo a nivel nacional, local y sectorial. Realiza análisis comparativos en el sector y examina las necesidades de profesiones y especializaciones a nivel regional, local y sectorial, con el objetivo de definir la demanda futura en materia de competencias.

5.5 Para facilitar o completar el funcionamiento de los consejos sectoriales y transversales dedicados al mercado de trabajo y a las competencias, los observatorios pueden efectuar las siguientes tareas:

- elaborar y analizar las previsiones de transformaciones sociales y económicas a nivel nacional, sectorial o regional, de modo que se puedan identificar y definir nuevos puestos de trabajo en sectores o regiones especialmente amenazados;
- actualizar las definiciones relativas a las pautas de los sectores tradicionales con el fin de adaptar mejor las competencias de los trabajadores;
- fomentar el desarrollo de asociaciones en el ámbito de las transformaciones y de las actividades innovadoras mediante:
- la creación de redes que agrupen a otros observatorios y partes interesadas,

- el desarrollo de estrategias en materia de formación continua,
- las prestaciones de servicios de asesoría en materia profesional,
- la elaboración de programas de formación con la participación de las empresas, sectores e iniciativas locales en materia de empleo.

5.6 Los observatorios del mercado de trabajo, que reúnen a distintas partes interesadas, deberían participar también en el debate entre los interlocutores interesados –por ejemplo, los consejos sectoriales y transversales sobre el empleo– en lo relativo a la evolución de la economía europea, nacional, sectorial, regional o local. Los observatorios desempeñan un papel importante para determinar cuáles serán los nuevos puestos de trabajo y comprender mejor nuevas actividades económicas, nuevas pautas de empleo y nuevas competencias.

5.7 En cuanto a las relaciones que mantienen actualmente los consejos sectoriales y los observatorios del mercado de trabajo, cabe señalar que varios países de la UE (como Francia y Suecia)

cuentan con observatorios sectoriales del mercado de trabajo que determinan las necesidades de formación del sector en nombre de los consejos sectoriales nacionales de EFPC (el observatorio francés lleva a cabo esta labor de investigación en nombre de la Comisión para fondos de formación sectoriales (7)).

5.7.1 En algunos Estados miembros, los observatorios regionales del mercado de trabajo determinan los sectores en fase de crecimiento o en declive a petición de los consejos horizontales regionales. Este proceso de identificación permite disponer de una información más amplia y coherente, que los entes regionales, los interlocutores sociales y los proveedores de formación toman en consideración a la hora de examinar los diferentes tipos de cursos de EFPI y de EFP que deben formar parte de la oferta de los centros regionales de formación.

5.7.2 Por lo que se refiere a los CSE previstos, el Comité opina que podrían cooperar con ellos, en calidad de observatorios europeos, la Fundación de Dublín (Eurofound) y el Cedefop, especialmente en los proyectos piloto. En el futuro, los CSE podrían cooperar con estructuras de redes supranacionales de observatorios del mercado de trabajo.

Bruselas, 17 de febrero de 2010.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Mario SEPI

(7) Observaciones basadas en el estudio de viabilidad (véase la nota 4).