



Bruselas, 19 de febrero de 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

NOTA

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
N.º doc. prec.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Asunto:	Conectar la educación, el mercado laboral y la sociedad - Hacia una Nueva Agenda de Competencias para Europa

Con vistas al debate de orientación sobre la nueva agenda de competencias en el Consejo EPSCO del 7 de marzo de 2016, adjunto se remite a las delegaciones el documento de reflexión de la Presidencia.

Información sobre el seguimiento:

El *proyecto de Resolución sobre el fomento del desarrollo y la integración socioeconómicos en la UE a través de la educación: la contribución de la educación y la formación al Semestre Europeo 2016*, que deberá adoptar el Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte de 24 de febrero, contiene también una serie de declaraciones sobre capacidades que son pertinentes para el presente debate.

Las presidencias de los Consejos de Educación, Juventud, Cultura y Deporte y EPSCO resumirán las conclusiones de los debates.

Conectar la educación, el mercado laboral y la sociedad - Hacia una Nueva Agenda de Competencias para Europa

Documento de reflexión de la Presidencia para el debate orientativo Consejo EPSCO de 7 de marzo de 2016

La próxima **Nueva Agenda de Competencias para Europa**, anunciada en el programa de trabajo de la Comisión Europea para 2016¹, abordará el desarrollo de competencias y la escasez de trabajadores cualificados, con especial atención a la empleabilidad, la movilidad, la competitividad y un crecimiento justo y equilibrado. Examinará, en particular, la necesidad de futuras competencias, a todos los niveles, para hacer frente a los retos y aprovechar lo mejor posible los últimos avances, sobre todo en el ámbito digital, y garantizar que las personas puedan desarrollar y actualizar sus competencias para adaptarse a un mercado laboral y una sociedad en constante cambio. Propondrá medidas específicas de la UE y respaldará los esfuerzos políticos concertados de los Estados miembros destinados al fomento de la participación activa de las partes interesadas pertinentes en el ámbito de la educación, la formación y el mercado laboral.

En este contexto, la Presidencia neerlandesa organizará los debates de orientación en el Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte de febrero y en el Consejo EPSCO de marzo, con miras a aumentar la concienciación y destacar la gran urgencia de los problemas relativos a las competencias en sentido amplio. **Ello permitirá a los ministros tratar el papel de la Unión Europea, con el fin de promover el nivel de competencias en los Estados miembros. Se invita a los ministros a que planteen cuestiones y reflexiones que consideren deben abordarse en la agenda sobre competencias. Los debates contribuirán a configurar esta importante y estratégica iniciativa europea.**

¹ 13486/15

Hacia una Agenda de Competencias compartida

Favorecer el talento y las competencias impulsa la innovación y la competitividad y ofrece una base sólida para una alta productividad. Es también la mejor manera de reducir el desempleo, la pobreza y la exclusión social². Todo ello resulta muy importante ya que la economía europea se enfrenta a retos a largo plazo y de carácter estructural. Se observan grandes tendencias que están transformando nuestras economías y sociedades. La mundialización y los progresos tecnológicos, en particular la robotización y las TIC, **están cambiando nuestras vidas y empleos, el contenido de los empleos y el modo en que nos comunicamos y cooperamos**. Están surgiendo nuevos modelos empresariales y oportunidades para el espíritu empresarial, así como formas de trabajo innovadoras y atípicas.

Aunque la mundialización y el avance tecnológico tienden a aumentar el crecimiento económico y el bienestar, pueden crear una nueva era de incertidumbre económica y social. Según pasa el tiempo están cambiando también los puestos de trabajo y su contenido. Las competencias necesarias para participar con éxito en el mercado laboral cambian rápidamente y se amplían hacia unas **competencias digitales, de alto nivel técnico y sociales**. Al mismo tiempo, existe una necesidad de **competencias analíticas y de trato interpersonal para trabajos no rutinarios**. Los puestos de trabajo del segmento medio del mercado laboral, que suelen caracterizarse por un alto grado de competencias rutinarias, tienden a la sustitución tecnológica. Sus cuotas de empleo han venido disminuyendo en muchos países europeos.³ Un reto clave es ajustar las necesidades del mercado laboral a unas competencias de más nivel, así como mejorar las competencias de, y apoyar a, las personas que se encuentran en riesgo de perder su puesto de trabajo.

² Comisión Europea, Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2016, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning and Salomons (2009), Job polarization in Europe (La polarización del empleo en Europa), *American Economic Review*, 99(2), 58-63.

Desafíos que hay que afrontar

Gran parte de la población de la UE **carece de un nivel suficiente de competencias básicas** para conseguir un empleo y participar en la vida social. Casi 70 millones de europeos adultos no disponen de niveles suficientes de alfabetización o de cálculo. Uno de cada cinco jóvenes de 15 años tiene un bajo rendimiento en esas competencias básicas. Una importante proporción de los ciudadanos de la UE solo tiene una competencia digital escasa o nula, pese a ser esencial para participar plenamente en la sociedad actual⁴.

Hay un reconocimiento creciente de que no solo son pertinentes en la sociedad los conocimientos y las competencias cognitivas, sino también de que las denominadas **competencias «transversales» (hay quien las llama del «siglo XXI»)** y **las competencias socioemocionales son esenciales** para el éxito social y económico. La creatividad, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, el espíritu empresarial, el trabajo en equipo y el aprender a aprender se consideran cada vez más como capacidades para el futuro⁵. Además, las competencias digitales son también fundamentales para poder desenvolverse en una economía y sociedad digitales. Lo ideal sería que las instituciones de educación y formación proporcionasen a las personas las competencias necesarias para la evolución de las carreras, en lugar de simplemente prepararlos para una profesión específica.

Las carencias y desajustes de competencias han aumentado en muchos sectores y regiones de Europa y son un motivo de grave preocupación.⁶ Esto constituye una rémora para la empleabilidad, el crecimiento, la competitividad y el bienestar individual. Casi el 40 % de las empresas afirman tener dificultades para encontrar personal con las competencias adecuadas, incluidas las *digitales*⁷. Estas dificultades pueden ser el resultado de años de crisis económica, pero puede que también lo sean de la rápida evolución de los hábitos de trabajo en la economía digital.

⁴ Véase asimismo el documento de la OCDE «Skills for Social Progress» (Competencias para el progreso social) de 2015.

⁵ Véase asimismo el Informe conjunto sobre «ET 2020» de 2015 y el documento de la OCDE «competencias para el progreso social» de 2015.

⁶ Véase por ejemplo, «Skill Shortages and gaps in European enterprises, Striking a balance between vocational education and training and the labour market» (Deficiencias y carencias de competencias en las empresas europeas — En busca de un equilibrio entre la educación y formación profesional y el mercado de trabajo), Cedefop, 2015.

⁷ Tercera encuesta europea sobre las empresas (2013), Eurofound

Incluso cuando se dispone de competencias, no siempre están adecuadamente definidas o utilizadas.⁸ Al mismo tiempo, debido a la crisis económica, las personas están más dispuestas a aceptar un empleo por debajo de su titulación o nivel de competencia. Se calcula que cerca del 25 % de los trabajadores adultos jóvenes altamente cualificados están excesivamente cualificados para su puesto de trabajo.⁹ Por consiguiente, esto tiene consecuencias sobre las oportunidades de empleo de las personas menos cualificadas, que afrontan una competencia más fuerte en el mercado laboral.

Por último, **la importante afluencia de migrantes** a la sociedad y la economía supone un **desafío para la Unión Europea**. La integración en el mercado laboral de los migrantes que ya residen en la UE y la necesidad de hacer frente a las consecuencias de la creciente afluencia de refugiados supone retos que afectan a varios Estados miembros en particular.¹⁰

Perspectivas de actuación

Se precisan medidas urgentes para mejorar las competencias de las generaciones actuales y activar y aprovechar al máximo sus competencias para liberar el potencial de crecimiento de Europa y reforzar la integración social.¹¹

En primer lugar, es necesario un compromiso firme por parte de los agentes del mercado de trabajo para garantizar la transición de la educación al mercado laboral. Las instituciones educativas, los servicios públicos de empleo, los interlocutores sociales, los empleadores, los trabajadores y el gobierno (local), todos, en sus respectivos ámbitos de responsabilidad, desempeñan un papel fundamental a la hora de abordar futuros retos relativos a las competencias. Los centros de enseñanza deben trabajar en estrecha cooperación con las empresas, no solo para ofrecer una educación que corresponda a las necesidades del mercado laboral, sino también para facilitar a los estudiantes las competencias genéricas necesarias para participar plenamente en la sociedad y adquirir nuevas competencias más adelante en su carrera (por ejemplo, aprender a aprender). Empresarios y trabajadores deben asumir la responsabilidad y crear **entornos de trabajo en los que el desarrollo continuo de capacidades sea parte natural del trabajo , a través de aprendizaje tanto formal como informal**. Las administraciones públicas en todos los niveles deberían prestar su apoyo mediante la creación de sistemas eficaces para desarrollar, movilizar y utilizar las capacidades.

⁸ «Matching skills and jobs in Europe» (Adecuación entre capacidades y puestos de trabajo en Europa), perspectivas según la encuesta europea de competencias y empleos del Cedefop, 2015.

⁹ Ibid.

¹⁰ Informe conjunto sobre el empleo de 2016.

¹¹ Informe conjunto sobre el empleo de 2016.

En segundo lugar, es necesario un compromiso firme por parte de los agentes del mercado de trabajo para garantizar cómo se define el desarrollo de competencias y además, para que la población activa esté dotada de las competencias adecuadas en todo el ciclo de vida activa. Esto contribuirá a una economía europea más competitiva y resiliente, así como a mejorar la inclusión social. La inversión en competencias no puede detenerse una vez que se abandona la educación formal. Para mejorar la empleabilidad y hacer frente a los desafíos del futuro, la sociedad debería tener más capacidad de respuesta. El aprendizaje, la formación profesional y el desarrollo de las competencias deben formar parte integrante del trabajo. Las empresas y los trabajadores desempeñan un papel clave, ya que, en gran medida, también ellos así se benefician. Las empresas tienen que seguir siendo creativas y reforzar su capacidad de innovación de manera diferente en función del tipo y el tamaño de las empresas y de la necesidad de competencias y conocimientos específicos («artesanía»), junto con competencias más genéricas.

Sin embargo, solo una persona de cada diez participa actualmente en el **aprendizaje permanente**. Debe convertirse en práctica habitual que los empleados **inviertan constantemente en su propia empleabilidad** y, si procede, también para la transición hacia otras funciones y puestos de trabajo. No basta con que solo una persona de cada diez participe en el **aprendizaje permanente**. Tenemos que redoblar los esfuerzos encaminados a contratar más trabajadores en aprendizaje permanente. La participación en el aprendizaje permanente y la educación postinicial no se distribuyen a partes iguales en la sociedad, especialmente con los trabajadores de más edad, los trabajadores poco cualificados y los trabajadores con contratos temporales, que participan mucho menos. Para crear unas sociedades integradoras y con capacidad de respuesta, en las que las personas puedan seguir trabajando, el desarrollo continuo de capacidades debe ser una prioridad tanto para los trabajadores como para las empresas.

En tercer lugar, las competencias y cualificaciones, si se reconocen y se utilizan de manera efectiva, redundarán en una mayor movilidad laboral, una mayor adecuación de la oferta y la demanda en los mercados laborales de la UE y, a la postre, en la mejora de los resultados económicos y sociales. Sin embargo, todavía hay una falta de comprensión y, en cierta medida, **de confianza en la calidad de las titulaciones** obtenidas en otro Estado miembro o fuera de la UE. Esto crea obstáculos a la movilidad de los trabajadores en la UE y a la integración de los trabajadores de terceros países. Esta circunstancia obstaculiza el funcionamiento del mercado interior y disuade a los trabajadores de la UE de entrar en otros mercados de trabajo de los Estados miembros.

Las competencias se traducirán en mejores resultados económicos y sociales solo si se usan con eficacia. Un reto particular para las políticas de desarrollo de las competencias es **establecer vínculos entre diferentes entornos de aprendizaje**. Después de todo, aprendemos no solo en la escuela, sino también durante o después de finalizar la educación inicial en entornos de aprendizaje informal (por ejemplo, aprender haciendo cosas) en el trabajo, en casa, en comunidades, con homólogos. Se han hecho avances respecto a **la validación del aprendizaje no formal e informal**.¹² Esto es especialmente importante para las personas con escasa cualificación, desempleados o en riesgo de desempleo, y para quienes tienen que cambiar de trayectoria profesional, y ello para definir las necesidades de elaboración de programas de reconversión o el acceso a ellos. Las oportunidades y niveles de validación del aprendizaje formal e informal, con todo, varían considerablemente entre Estados miembros¹³.

Las competencias desempeñan también un papel esencial para abordar la situación actual de los migrantes. Es fundamental **fomentar la integración de los migrantes en el mercado laboral** para garantizar su integración efectiva en las sociedades de acogida y sus efectos positivos en la economía de la UE. Unas políticas sobre competencias específicas pueden ayudar a este respecto.

Pese a que a escala de la UE existen algunas **iniciativas e instrumentos**, es importante evaluar su adecuación al objetivo y qué mejoras y ajustes puedan hacerse a escala europea, nacional y regional.

¹² Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal.

¹³ Inventario Europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal de 2014.

Organización del debate

Se ruega a los ministros que compartan sus expectativas y faciliten aportaciones y orientación con respecto a la próxima agenda de competencias, en respuesta a (una de) las preguntas que figuran a continuación.

1. La configuración de la agenda sobre competencias

¿A qué debe la UE prestar atención primordial y cómo podría la Comisión Europea contribuir a ello? ¿Sería provechoso elaborar parámetros para evaluar los resultados de los Estados miembros, y deberían utilizarse en el marco del Semestre Europeo?

2. La transición de la educación al empleo

¿Cómo podrían las políticas de empleo y los empleadores contribuir a una mejora de las competencias de las personas que acceden al mercado laboral? ¿Qué papel podrían desempeñar las organizaciones de trabajadores, las de empleadores, las instituciones educativas y los gobiernos para facilitar la transición de la educación al empleo?

3. Mantener a los trabajadores en el mercado de trabajo

Teniendo en cuenta las tendencias de la digitalización y la robotización, así como sus efectos sobre el empleo en el sector medio del mercado laboral (polarización del empleo), ¿cómo podrían las (asociaciones entre) empresas, la enseñanza y el gobierno adaptarse a una economía en plena evolución e invertir continua y conjuntamente en el mantenimiento de capacidades de la población activa hasta la fecha? ¿Cómo deberían seguir recibiendo más incentivos los empresarios para que asuman su responsabilidad de invertir continuamente en todos los trabajadores, incluidos los temporales y los trabajadores por cuenta propia?

4. Aprovechar plenamente el potencial de la población activa

¿Cómo podrían reconocerse y usarse mejor las competencias adquiridas mediante el aprendizaje no formal e informal? ¿Cómo elaborar estrategias eficaces que conduzcan a una mayor participación de los trabajadores de más edad, con bajo nivel de estudios y los empleados con contratos temporales?