



Consejo de la
Unión Europea

**Bruselas, 11 de octubre de 2019
(OR. en)**

12766/19

**SOC 652
EMPL 496**

NOTA

| | |
|---------|---|
| De: | Presidencia |
| A: | Comité de Representantes Permanentes/Consejo |
| Asunto: | Adecuar las capacidades a las necesidades del mercado de trabajo en un mundo laboral cambiante: enfoque estratégico sobre el aprendizaje permanente |

Adjunto se remite a las delegaciones un documento de reflexión elaborado por la Presidencia para preparar el debate de orientación que se celebrará en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores del 24 de octubre de 2019.

Adecuar las capacidades a las necesidades del mercado de trabajo en un mundo laboral cambiante:

un enfoque estratégico sobre el aprendizaje permanente

Una base económica sólida, la inclusión social y el crecimiento sostenible revisten una importancia fundamental para la prosperidad de Europa y para la creación de puestos de trabajo, así como para el papel de Europa en la escena mundial. Una de las principales maneras de mejorar la competitividad, la productividad y la inclusión social en Europa pasa por invertir en educación y formación; en especial, mediante el aprendizaje permanente. Es especialmente importante garantizar que las personas tengan las capacidades necesarias en un mundo digital —caracterizado por una transformación industrial y una transición justa a una economía climáticamente neutra— y que la escasez de capacidades no obstaculice la competitividad de Europa.

La UE necesita un enfoque más estratégico y coordinado del aprendizaje permanente: es necesario imprimir un fuerte impulso a las estrategias y políticas de aprendizaje permanente activas, eficaces y orientadas al futuro, con el fin de que aumente la participación en la educación y la formación (también en la readaptación profesional y la formación complementaria). Las políticas de aprendizaje permanente deben responder a las necesidades de aprendizaje resultantes de los cambios en la sociedad y el mundo laboral, así como implicar a todas las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales. Asimismo, el aprendizaje permanente debe ofrecer a todo el mundo oportunidades para realizar transiciones continuas, múltiples y fluidas entre la educación y la formación y el empleo, al margen del origen y el nivel de instrucción previo de cada cual.

El pilar europeo de derechos sociales promueve el derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, así como a recibir ayuda para la formación y la readaptación profesional. El aprendizaje permanente también permite a la ciudadanía seguir el ritmo de la evolución tecnológica y digital y, así, aumenta la inclusión, la equidad, la resiliencia y el bienestar, tal como enfatiza el concepto de «economía del bienestar».

La readaptación profesional y la formación complementaria constituyen una responsabilidad conjunta compartida entre las personas, el sector público y los empleadores. El sector público desempeña un papel especial en la prestación de educación y formación y en la oferta de ayudas financieras y no financieras para el desarrollo de capacidades. Los empleadores deben adoptar la justa combinación de enfoques en materia de desarrollo de capacidades, combinando la contratación con medidas para respaldar la readaptación profesional y la formación complementaria de los empleados, en particular cuando se necesiten nuevas capacidades. Asimismo, debe ofertarse educación y formación para aquellos trabajadores en riesgo de desempleo, bien para que mejoren sus capacidades y así puedan mantenerse en sus puestos de trabajo, bien para que adquieran las capacidades necesarias para optar a nuevos puestos. Es igualmente importante atender a las necesidades de los asalariados de mayor edad, a los que tienen contratos de trabajo flexibles y a los que trabajan en pymes, así como a las personas con niveles más bajos de educación.

La necesidad de capacidades

En Europa hay un elevado número de adultos con bajos niveles de educación o bajas capacidades básicas. Dichos adultos se encuentran a menudo en una posición vulnerable en el mercado laboral y, aun cuando están empleados, son menos capaces que sus colegas más capacitados de adaptarse a los cambios del mercado laboral o del entorno de trabajo. Según Eurostat, en 2018, la tasa de paro en la UE-28 para las personas de entre 20 y 64 años con educación superior fue del 4,2 %, mientras que para aquellas personas del mismo grupo de edad con bajos niveles de educación fue del 13,2 %.

Sin embargo, las personas con bajos niveles de educación no son las únicas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad en el mercado laboral. Una persona con discapacidad puede tener una capacidad de trabajar parcial y ser capaz de contribuir positivamente en el trabajo, siempre y cuando se le ofrezca una formación apropiada. La falta de servicios asistenciales para niños o personas mayores puede dificultar la participación de algunas personas en el mercado laboral o en la educación y la formación. Determinadas minorías son discriminadas tanto en el mercado laboral como en la sociedad en su conjunto.

Las nuevas tecnologías, los cambios en la organización del trabajo y la transición hacia una economía climáticamente neutra están creando, a todos los niveles de capacidades, nuevos puestos de trabajo con necesidades de capacidades muy diferentes de las de los puestos que sustituyen. En concreto, existe una demanda creciente de capacidades de alto nivel. Asimismo, cada vez se están requiriendo conjuntos de capacidades más complejos. Además de aprender a utilizar las nuevas herramientas, necesitamos adaptarnos a entornos laborales cambiantes, en los que capacidades como la autogestión y la comunicación se están volviendo cada vez más importantes. Las oportunidades de desarrollar nuevas capacidades deben ofrecerse, sobre todo, a aquellas personas que trabajen en sectores en declive, para garantizar que no se deja a nadie atrás.

En términos generales, las denominadas *aptitudes interpersonales* o *capacidades transversales* resultan aún más importantes que en el pasado. Por ejemplo, hoy se consideran esenciales las capacidades de aprender, comunicarse y colaborar, de trabajar en diferentes equipos y redes, de resolver problemas y de gestionar el tiempo y las tareas. Por ejemplo, la adaptabilidad y el pensamiento crítico pueden respaldar la innovación y, así, fomentar el crecimiento y la competitividad. Estas capacidades pueden enseñarse y aprenderse: no son cualidades innatas.

Las capacidades han ocupado un lugar destacado en la agenda de la UE: en el marco de la nueva Agenda de Capacidades para Europa, en diciembre de 2016 el Consejo adoptó la Recomendación relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades, que aspira a respaldar a los adultos con bajas capacidades y poco cualificados para que adquieran un mínimo nivel de capacidades de lectura, escritura y cálculo y de capacidades digitales o una gama más amplia de competencias clave que les permitan progresar hacia una cualificación de secundaria superior o una cualificación equivalente¹. En esencia, recomienda un enfoque sostenible y coherente para la readaptación profesional y la formación complementaria de los adultos.

La planificación de estrategias para el aprendizaje permanente se beneficiará de unos datos y análisis apropiados. La previsión de las necesidades de capacidades se basa en la información sobre qué capacidades y cualificaciones se necesitan en el mercado laboral. Asimismo, se necesita información sobre la distribución geográfica de las necesidades, en particular en aquellos Estados miembros donde las distancias son tan largas que las opciones de desplazamiento entre el domicilio y el trabajo resultan limitadas. Las previsiones también desempeñan un papel fundamental para hacer coincidir las necesidades de los empleadores y las personas con las capacidades pertinentes. Resulta esencial la cooperación entre los empleadores, las instituciones que hacen las previsiones, los interlocutores sociales y los proveedores de educación y formación.

¹ DO C 484 de 24.12.2016.

La transición hacia una economía climáticamente neutra está teniendo una fuerte repercusión en las necesidades de capacidades. En una serie de sectores están surgiendo nuevas oportunidades de empleo; en algunos otros, la transición está suponiendo un importante desafío. Se hará necesario adaptar los procesos de producción, y los nuevos productos y las innovaciones cambiarán el modo de trabajar.

Muchas formas de aprendizaje

La readaptación profesional y la formación complementaria de adultos no implican, necesariamente, estudiar para obtener una nueva cualificación. Para seguir el ritmo de los cambios de la vida laboral, es necesario ofrecer oportunidades de aprendizaje flexibles y más breves, que respondan a las necesidades del mercado de trabajo y permitan avanzar con rapidez. Deben existir posibilidades de aprendizaje dentro del puesto de trabajo actual o compaginándolo con este, en especial, a través de medios digitales y en línea.

Todo el mundo debería tener a su disposición oportunidades y orientaciones en materia de aprendizaje permanente. Las personas más capacitadas o con niveles de instrucción más elevados, los trabajadores no manuales y los trabajadores de las grandes empresas tienen muchas más probabilidades de participar en el aprendizaje permanente, mientras que quienes trabajan en ocupaciones rutinarias que presentan un elevado riesgo de automatización tienen menos probabilidades de formarse. Debe poderse acceder con facilidad a la orientación profesional, que ha de centrarse en la situación actual y en las necesidades de la persona, además de ofrecer información sobre previsiones relativas a futuras necesidades del mercado laboral.

También resulta importante validar las capacidades adquiridas fuera de la educación y la formación formales: esto reconoce y visibiliza las capacidades de las personas, las ayuda a encaminarse hacia futuras formaciones o un empleo y, así, permite aprovechar plenamente su talento.

Para quienes trabajan, la falta de tiempo o los motivos familiares suelen ser obstáculos al desarrollo de las capacidades. En muchos casos, la falta de recursos económicos también supone un impedimento. Esto subraya la importancia de la organización del trabajo y de la integración de las oportunidades de aprendizaje en este, así como las responsabilidades de los distintos agentes implicados. Deben establecerse medidas que incentiven a todos los agentes —en especial, a las personas— a seguir participando en la readaptación profesional y la formación complementaria.

En este contexto, la Presidencia invita a los ministros a debatir cómo se puede promover el aprendizaje permanente de la forma más eficaz desde la perspectiva del mercado laboral.

Preguntas:

1. ¿Cómo debería mejorarse el aprendizaje permanente, con el fin de que la readaptación profesional y la formación complementaria sean posibilidades reales para las personas a lo largo de toda su carrera teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral? ¿Cuál sería el mejor modo de compartir las responsabilidades en materia de desarrollo de capacidades entre los sectores público y privado y las personas?
 2. ¿Cómo puede mejorarse la participación de los grupos desfavorecidos en el aprendizaje permanente?
-