

RESUMEN

■ Formación profesional

Desde 2012, la formación profesional es uno de los temas principales que aborda EZA en su programa de formación: contexto, objetivos, metodología y situación actual de la coordinación de proyectos para el curso 2015-2016 y primeros resultados

Página 2

■ Punto de vista

Maria Reina Martín, secretaria ejecutiva de FIDESTRA, centro miembro de EZA, comparte su punto de vista sobre la situación de la formación profesional en Portugal

Página 3

■ Novedades en la red de EZA



St. Antony's Centre for Church and Industry – desde octubre de 2014, candidato a convertirse en miembro de EZA: historia, ámbitos de actuación, trabajo en red

Página 4

EDITORIAL



Estimados amigos:

“Falta Europa y falta unión”, constataba Jean-Claude Juncker hace poco en un discurso dirigido al Parlamento Europeo ante la dificultad de encontrar respuestas adecuadas para hacer frente a la actual crisis de refugiados. Y es que muchos Estados miembros habían cerrado los ojos ante la realidad. Paraliza el miedo a lo desconocido, a verse superados, a la pérdida de bienestar, a la delincuencia que podría acompañar a los flujos de refugiados, al fortalecimiento de los movimientos

de extrema derecha o populistas. Al mismo tiempo resulta sobrecogedora la solidaridad de muchos ciudadanos europeos, dispuestos a ayudar a los refugiados, de forma desinteresada in situ o sumándose a iniciativas transnacionales: ofrecen espacio en sus hogares, ayudan con los trámites administrativos, organizan clases de idiomas o actividades para los niños. Muchísimas personas realizan actualmente innumerables horas extra no remuneradas en entidades municipales, en comisarías, en centros de salud o en estaciones de los medios de transporte. No hay que subestimar la tarea a la que nos enfrentamos todos juntos, como europeos, tanto en lo relativo a la integración intercultural/interreligiosa, como en lo que atañe al mercado laboral. Como organizaciones de trabajadores socialcristianas estamos llamados a implicarnos para posibilitar la participación en nuestra sociedad. Implicarnos para que Europa pueda ser “Europa” y “Unión”.
Sigrid Schraml, Secretaria general

Sesión de la OIT de 2015

EZA insta al vicepresidente de la Comisión Valdis Dombrovskis a que se intensifique la relación entre la UE y la OIT

En una conversación con Valdis Dombrovskis, vicepresidente de la Comisión Europea responsable del diálogo social, Bartho Pronk, presidente del Centro Europeo para Asuntos de los Trabajadores (EZA) reivindicaba una relación más intensa entre las instancias europeas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ante el impacto que tiene la globalización sobre el mercado laboral europeo. La Unión Europea debería otorgar mayor importancia a la OIT e iniciar una colaboración más estrecha con dicha organización. Además, la UE debería velar porque todos los Estados Miembros de la UE apliquen de forma homogénea las normas de la OIT, con el fin de prevenir, entre otros, el dumping social dentro de la Unión Europea.

Actualmente, se constatan grandes diferencias en la aplicación de algunos de los Convenios de la OIT.

A instancias de la Secretaría de EZA, se reunieron para un intercambio de ideas los miembros de la red que también son miembros de la OIT con motivo de la 104ª sesión de la Organización Internacional del Trabajo. Algunos de los temas centrales de la sesión de este año fueron la transición de la economía informal a la formal, la aplicación de normas laborales internacionales, el papel central de las pequeñas y medianas empresas a la hora de lograr un crecimiento económico sostenible, un trabajo humanamente digno para todos, así como la protección laboral y la seguridad social.

Sigrid Schraml ■

Formación profesional – Claves para crear perspectivas a largo plazo para los jóvenes

Hacia una formación profesional más eficaz

Una de las consecuencias de la crisis económica y financiera en la Unión Europea (UE) ha sido el tremendo aumento del desempleo juvenil. En este contexto, resulta evidente que, además de impulsar políticas de empleo eficaces, la formación constituye un elemento clave para lograr puestos de trabajo de calidad y duraderos para los jóvenes. En ese sentido, la formación profesional es la que más perspectivas ofrece, como se reconoció en la red del Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA). En varios países de la UE, quedó patente que se había descuidado la formación profesional y los sistemas relacionados con la misma durante mucho tiempo, por lo que resultaba urgente introducir reformas.

La alarmante situación llevó a la Secretaría de EZA a tomar la decisión de seguir de cerca la cuestión, así como los procesos políticos iniciados, a través de medidas formativas y el trabajo en red. El objetivo de la iniciativa era reunir a actores de las organizaciones de trabajadores, intercambiar experiencias positivas y desarrollar ideas, que contribuyeran al avance del debate político sobre la formación profesional en Europa aportando la perspectiva de los trabajadores.

Con este fin, se organizó en 2012 una conferencia en Berlín, en la que se abordó el papel de los agentes sociales para la consecución de una formación profesional exitosa y para el logro de relaciones laborales sostenibles. Uno de los resultados fue la creación de un grupo de trabajo que, desde entonces, se ocupa de aspectos claves relacionados con la organización de sistemas de formación profesional, con el ÖZA (Centro Austríaco para la Formación de los Trabajadores), centro afiliado a EZA, como moderador. En este foro de expertos se intercambiaron conocimientos y experiencias sobre diferentes acciones relacionadas con la formación profesional, así como sobre el papel de los alumnos en formación y el impacto de las instituciones europeas en este ámbito.

Al término de esta serie de reuniones del grupo de trabajo, se contaba, entre otros, con un elenco de los factores de éxito, así como una lista de retos para los sistemas de formación profesional.

Para EZA, este tema seguirá siendo relevante en el futuro. Una de las temáticas claves para el presente curso se abordará a través de una coordinación de proyectos titulada “Una formación profesional eficaz como tarea importante para las organizaciones de trabajadores”, dentro de la cual se organizan ocho eventos.

Norbert Klein ■

Informe intermedio sobre la coordinación de proyectos

Tras la celebración de los seminarios de Danzig, Amarante, Nasutów y Torremolinos, de los ocho previstos, se perfilan conclusiones concretas relativas a las soluciones, así como a la necesidad de impulsar acciones políticas, con lo que se ha logrado ir más allá de la fase diagnóstica. Se requerirían, por tanto, las siguientes acciones políticas:

- Se debe convencer a los responsables políticos a nivel nacional y europeo de la necesidad de impulsar unas políticas educativas con una perspectiva a medio y largo plazo, con medidas que tengan en cuenta a las generaciones futuras, si se desea obtener un impacto sostenible. Resulta contraproducente que los gobiernos aprueben nuevas leyes tras cada elección sin esperar ni evaluar el impacto a largo plazo.
- El proceso legislativo debe ofrecer un margen de maniobra que permita el desarrollo de una cultura de la formación profesional que se organice de forma subsidiaria a través de un diálogo social regional sólido.
- Se debe utilizar la gran variedad de requisitos regionales como recurso valioso y no minarla a través de una política de homogenización.
- Resulta evidente que el “sistema dual”, que goza de gran éxito en Alemania, Austria y Suiza y que se ha ido desarrollando a lo largo de generaciones, es un buen ejemplo, pero no debe constituir un modelo que sim-

plemente se pueda o deba trasladar tal cual a otros países.

- Para implementar las ambiciosas medidas en materia de formación profesional de la UE para luchar contra el paro juvenil, resulta necesario que dicha formación se oriente hacia la práctica empresarial y comercial, con el fin de cubrir las necesidades del mercado.
- El dinamismo económico obliga a la introducción continua de cambios en las cualificaciones profesionales, que no deben convertirse en títulos educativos generales principalmente académicos.
- Se debe luchar contra la estigmatización de la formación profesional, como itinerario de segunda categoría, todavía presente en muchos países. La formación profesional y las competencias profesionales deben situarse al mismo nivel que la formación general. Cuando no es así, se obtiene un número elevado de jóvenes con títulos universitarios en paro y una escasez de mano de obra cualificada formada innovadoramente para los ámbitos tecnológicos y económicos.

Se cuenta con un número importante de conclusiones concretas que servirán para redactar una lista de demandas precisas dirigidas a los responsables políticos. Además, se ha expresado el deseo de dar seguimiento a esta serie de seminarios, puesto que se trata de un instrumento clave para una política sostenible del mercado laboral.

Helmut F. Skala, Coordinador ■

Punto de vista: la formación profesional en Portugal – una vía para impulsar el empleo juvenil

En Portugal, la formación profesional introducida en 1989 trajo consigo una gran cantidad de cambios. En aquel entonces, solo se impartía en las escuelas profesionales creadas con tal fin. Los cambios se centraron principalmente en el marco jurídico y en la aceptación general de esta opción educativa.

Se puede constatar un cambio – lento – de mentalidad hacia una aceptación social de la formación profesional, lo que ha conllevado a su vez un aumento significativo en el número de alumnos en los últimos diez años.

De acuerdo con la legislación vigente (la Ley 11/15), el Ministerio de Educación y Ciencia se fija como objetivo que un 50% de los alumnos asista a una escuela de formación profesional. Se trata de un porcentaje que prácticamente ya se ha alcanzado. Para 2020, se aspira a que el número de alumnos de formación profesional aumente a 200.000.

Aunque se trata de un objetivo muy elevado, no es imposible de alcanzar. Su consecución depende de varios factores que están estrechamente vinculados a directrices políticas que deberían introducirse en la próxima legislatura.

Como pedagoga, confieso ser una defensora de la formación profesional. Todos aquellos, incluida servidora, que logran dejar de lado sus prejuicios reconocen que las escuelas de formación profesional ofrecen un valor añadido para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de cualquier país en general, y de Portugal, particularmente.

Nadie puede negar que el número de trabajadores con un título de formación profesional es considerable.

En Portugal, un 70% de los alumnos de formación profesional encuentra un trabajo dentro de un plazo de seis meses tras finalizar su formación. Aunque durante la crisis dicho porcentaje bajó ligeramente, con toda probabilidad, la tendencia se invertirá si Portugal mantiene el crecimiento económico y las cifras crecientes de empleo.

Con eso y con todo, la senda tomada por la formación profesional no está exenta de dificultades, ante todo de índole estructural.

El panorama empresarial de Portugal, que se caracteriza principalmente por la prevalencia de pequeñas y medianas empre-

sas, plantea a las escuelas el problema de encontrar un número suficiente de plazas de formación en empresas para todos los alumnos.

Otra dificultad estructural es el cambio demográfico. Encontrar suficientes alumnos para poder ofrecer una formación es uno de los grandes escollos a los que se enfrentan las escuelas de formación profesional, sobre todo en las zonas con una baja densidad de población.

Por esta razón, FIDESTRA defiende una política educativa para la formación profesional que tenga debidamente en cuenta las realidades y necesidades locales y regionales.

La formación profesional en Portugal goza de una elevada calidad y está sometida a normas estrictas. El objetivo es la cualificación de los jóvenes para su entrada en el mercado laboral, un mercado cada vez más exigente.

Las empresas consideraran valiosa la formación de los alumnos de dichas escuelas cuando la calidad y el rendimiento ofrezcan un valor añadido.

La calidad y el rendimiento constituyen, por tanto, las bazas principales para fortalecer y garantizar el éxito de las escuelas de formación profesional. Por esta razón, deben saberse adaptar perfectamente a las condiciones locales y regionales, cubrir las necesidades locales y regionales y mostrar su potencial.

En mi opinión, para mantener una formación profesional de calidad, alcanzar la cifra de 200.000 alumnos y mostrar a posibles empleadores el potencial de los jóvenes se tienen que cumplir dos condiciones:

1. Crear escuelas de formación profesional que gocen de buena reputación.
2. Formar una red de escuelas con todas las partes implicadas, propuesta por los actores locales en perfecta sintonía con las necesidades y el potencial locales.

Se trata de un primer paso para eliminar los prejuicios que siguen perjudicando a la formación profesional y que hacen que constituya tan solo una segunda opción.

Maria Reina Martín ■



Maria Reina Martín, secretaria ejecutiva de FIDESTRA (*Associação para a Formação, Investigação e Desenvolvimento Social dos Trabalhadores* [Asociación para la Formación, la Investigación y el Desarrollo Social de los Trabajadores]), centro afiliado a EZA, desde 2007, es geógrafa de formación. Cuando era docente, desempeñó la función directora regional de educación para la región de Alentejo, fue diputada regional responsable de educación, presidenta del Consejo General de Educación Secundaria de Montemor-o-Novo y vicepresidenta de la Asociación Sindical de Docentes con Título Universitario. Además es vicepresidenta de la FTDC (*Federação dos Trabalhadores Democrata Cristãos* [Federación de Trabajadores Democratacristianos]).

Novedades en la red de EZA: St. Antony's Centre for Church and Industry (candidato a miembro)

Creado en 1979 por su actual director Kevin Flanagan, en el Noroeste de Inglaterra. El centro se basa en los principios del pensamiento social cristiano y en su relación con la vida económica.

Formación

Se trata de un centro de formación que goza de la acreditación City & Guilds y que proporciona, a través de su personal cualificado, una gran variedad de cualificaciones en TIC y competencias funcionales a cientos de personas cada año.

El personal apoya los programas de extensión destinados a la comunidad y a los centros de trabajo de toda la región del Noroeste. En colaboración con el sindicato GMB (General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union), sindicato de la región del Noroeste y de Irlanda y sus 68.000 afiliados, cuenta con una red de siete centros de formación comunitaria de adultos (Centros ACT, por sus siglas en inglés). En dichos centros se aborda la exclusión económica provocada por no contar con ninguna o con poca cualificación. Un 25% de la mano de obra del Reino Unido tiene problemas en el dominio funcional de las matemáticas y la lengua. La formación se financia a través de contratos de formación regionales. El centro lleva realizando programas financiados por el Fondo Social Europeo desde hace más de 15 años.

El proyecto "Reach Out" (www.gmbreachout.org.uk) cuenta con una red de representantes sindicales expertos en formación, capacitados para identificar las necesidades educativas de sus compañeros de trabajo y para aconsejarles sobre cuáles son la formación y las cualificaciones adecuadas.

Trabajo pastoral

El centro gestiona la Greater Manchester Industrial Mission (www.gmim.org.uk), una organización caritativa ecuménica que proporciona servicios de capellanía a los trabajadores de cuatro centros municipales y que participa en un proyecto destinado a promover la cohesión de la comunidad cristiana junto con otros grupos confesionales en el que se abordan las relaciones interconfesionales.

El director preside el foro de directores de la red de acción social nacional de Cáritas, que representa a 42 organizaciones que promueven el pensamiento social cristiano y su aplicación a temas sociales y relacionados con el bienestar. El director es también presidente nacional de la sección de servicios comerciales, con 200.000 afiliados, del sindicato GMB, que cuenta con más de 639.000 afiliados en el Reino Unido. El sindicato dispone igualmente de una oficina en Bruselas.

St. Antony's Centre es un centro único en el Reino Unido, al abordar principalmente la justicia social en la vida económica y

comunitaria en colaboración con los sindicatos, los trabajadores y la patronal. Busca reforzar el diálogo social empoderando para lograr participantes activos en el ámbito social y económico, así como a través de colaboraciones y proyectos destinados a entablar un debate que enriquezca la vida y el futuro de los ciudadanos.

Ubicación

El Centro de Manchester alberga una exposición sobre el legado del Trafford Park en la que se presenta su historia industrial y social de 1901 a 2015.

PIE DE IMPRENTA

Publicado por

EZA

Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores

Johannes-Albers-Allee 2

53639 Königswinter

Telf. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

E-Mail: eza@eza.org

www.eza.org

Redacción

Sigrud Schraml (ed.),

Matthias Homey, Norbert Klein,

Victoria Zined

Diseño y maquetado

HellaDesign, Emmendingen

E-Mail: helladesign@web.de

Fotografías

EZA, Maria Reina Martín,

Kevin Flanagan

Publicación trimestral



Kevin Flanagan, director

Fundado en: junio de 1979

Página Web: www.stantonyscentre.org.uk

Director: Kevin Flanagan
(Twitter: @FlanaganKevin)

Email: kflanagan@stantonyscentre.org.uk

Dirección: St. Antony's Centre, Eleventh Street, Trafford Park, Manchester, Inglaterra, M17 1JF

Teléfono: (0044) 161 848 9173

Afiliación: El centro es una organización caritativa registrada que no se basa en la afiliación.



Esta publicación cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea.