

PAÍSES BAJOS

APRENDER Y TRABAJAR “TIEMPO DE EVOLUCIÓN”⁹

La Plataforma de Reflexión Aprender y Trabajar ha presentado su dictamen “Tiempo de evolución” sobre los denominados contratos de trabajo y aprendizaje entre empresarios y trabajadores. El Ejecutivo holandés ha acogido con satisfacción este dictamen y en Consejo de Ministros se acordó enviar al Congreso su posición respecto al mismo. Contiene los primeros acuerdos jurídicamente vinculantes que se hacen en materia de formación.

En los Países Bajos existe gran consenso en la opinión de que el aprendizaje permanente es una necesidad. La rápida evolución tecnológica, la globalización y la reducción y envejecimiento de la población activa, hacen que la formación de los ciudadanos se haya convertido en una necesidad económica. La sociedad actual espera de cada holandés que se actualice y renueve sus conocimientos, y no sólo pide esto a los trabajadores también a los empresarios y a las instituciones. Las empresas deben adaptarse a los nuevos tiempos, deben renovarse, desarrollar nuevos productos, servicios y nuevos métodos de trabajo. Los autónomos sin personal también deben actualizar y renovar sus conocimientos y habilidades. Una población activa bien cualificada es la materia prima fundamental para una dinámica economía del conocimiento. La reciente decisión del Ejecutivo holandés de aumentar a 67 años la edad de jubilación acentúa una vez más el interés por mantener al día el conocimiento y las aptitudes de empresarios y trabajadores para conseguir una participación laboral duradera.

El interés por el aprendizaje permanente ha crecido mucho en los dos últimos decenios. Esto se puede comprobar en los crecientes acuerdos de formación de los convenios colectivos y en toda la iniciativa pública para estimular la formación. No obstante, aunque a ese respecto, los Países Bajos estén muy bien situados respecto a los otros países de la Unión Europea, la velocidad de crecimiento es aún demasiado lenta. La participación en los puestos iniciales de formación de 2000 a 2008 ha crecido del 15,4% al 17%. Los Países Bajos ocupan el quinto puesto dentro del ranking europeo, pero será difícil compaginar la ambición nacional en el marco de los objetivos de Lisboa de lograr un 20% de participación en la formación en 2010. Está claro que se debe poner mayor atención en este terreno. Para muchos grupos de población, formarse es algo que concierne sólo a la juventud. Es mucha la gente que está contenta con el mero hecho de poder trabajar, lo que demuestra la necesidad de un cambio cultural.

⁹ Área de Documentación e Informes, Noviembre de 2009

Las medidas actuales de aprendizaje permanente contribuyen a ello, pero no son suficientes para desplegar una estrategia de trabajo de participación en la formación y para establecer nuevas previsiones para el necesario cambio cultural. La Plataforma de Reflexión Trabajo y Aprendizaje ha estudiado el tema y en su dictamen ha centrado sus recomendaciones en medidas que afectan al comportamiento de las personas. Las medidas las plasma sobre cuatro ideas que pueden conducir hacia un verdadero paso hacia delante:

- El anclaje legal del aprendizaje en la relación laboral
- La introducción del cheque de formación
- Estimular y facilitar una cultura de aprendizaje en las organizaciones y
- La entrada en vigor de la obligación de formarse en la reintegración laboral.

El Ejecutivo está de acuerdo con la perspectiva de cambio cultural formulada por la Plataforma. También la apoya la Fundación de Trabajo y el Consejo Educativo, ambas organizaciones lo consideran muy necesario. La Fundación de Trabajo se centra especialmente en las pequeñas y medianas empresas, en los autónomos, en los trabajadores flexibles poco cualificados, y en la oferta de educación superior. El Consejo Educativo elige, como punto de contribución, el cambio cultural en la educación secundaria y superior para aumentar las vías de aprendizaje con una mayor variedad y flexibilidad.

Contrato trabajar y aprender

Los empresarios y trabajadores deben plasmar los acuerdos mutuos sobre el aprendizaje en los contratos laborales. Desde el punto de vista de la Plataforma este es un paso muy importante para fortalecer la cultura del aprendizaje. El aprender debe ser contemplado por ambas partes como una inversión en el funcionamiento del trabajador dentro y fuera de la empresa. Al principio de la relación laboral empresarios y trabajadores deben acordar los derechos y obligaciones del empresario y del trabajador en el aprendizaje del trabajador. La Plataforma aboga porque el Código Civil recoja la obligación del empresario de dar formación al trabajador y la del trabajador a formarse.

Cheque de formación

Para anclar el aprendizaje dentro de la relación laboral, la Plataforma Aprender y Trabajar considera que hay que hacer que la población encuentre atractivo el seguir formándose. Se debe aumentar la motivación por aprender y según la Plataforma, se puede alcanzar la formación permanente a través de la financiación del individuo. Esta Plataforma aboga por un cheque de formación para todos, a largo plazo. No obstante, a corto plazo, aconseja que el cheque de formación se dirija sólo a los grupos más reacios a la formación, como los trabajadores mayores de 50 años, los trabajadores que trabajan a tiempo parcial y los trabajadores con bajo nivel de formación.

Seguimiento de la carrera profesional

Según la Plataforma, la asesoría y el seguimiento de la carrera profesional son imprescindibles para asegurar la necesaria evolución de los trabajadores y no trabajadores, y para ayudarles a encontrar el curso de formación adecuado. Las previsiones actuales a este respecto son insuficientes. La Plataforma aboga porque la Administración habilite las providencias necesarias “tiendas de carrera profesional” que puedan responsabilizarse de las Ventanillas de Aprender y Trabajar.

Mejora de la cultura del aprendizaje en las empresas

Un ambiente sano de aprender y trabajar en las empresas es, según la Plataforma, un requisito marco para la evolución continua de los trabajadores. Esto significa un ambiente en el cual los colaboradores se sientan implicados y sus talentos puedan seguir evolucionando. Las empresas deben progresar hacia “organizaciones de aprendizaje” en las cuales haya un flujo de posibilidades de aprendizaje en el trabajo. En gran parte de las empresas pequeñas y medianas, las posibilidades de desarrollar aprendizaje son muy limitadas. La Plataforma aconseja a la Administración que apoye a las pequeñas empresas para mejorar la imagen de evolución necesaria de la empresa y del personal y para que indique el modo en que mejor se podría llevar a cabo esta evolución.

Obligación de formación en la reintegración

La Plataforma Aprender y Trabajar aconseja que la formación sea obligatoria para los perceptores de una prestación, debe ser vista como la contraprestación que estos perceptores deben aportar para percibir su prestación. En los casos en que los perceptores no se quieran formar se debe aplicar el mismo castigo que cuando no están haciendo todo lo necesario para conseguir un trabajo.

El Ejecutivo también considera que la formación en la reintegración debe ser contemplada como la contribución efectiva para encontrar un puesto de trabajo. La normativa actual prevé la formación a través de las Leyes de Trabajo y Prestaciones Asistenciales, WWB, La Ley de Integración de Jóvenes, WIJ, La Ley de Desempleo, WW, y todas las normativas relativas a la incapacidad laboral, WAO, WIA, Wajong.

Conclusión

Desde el Ejecutivo se ha acogido con satisfacción el dictamen “Tiempo de desarrollo” de la Plataforma de Reflexión Aprender y Trabajar sobre los denominados contratos de trabajo y aprendizaje entre empresarios y trabajadores. Son los primeros acuerdos jurídicamente vinculantes que se hacen en materia de formación.

El Ejecutivo está de acuerdo con las conclusiones de la Plataforma en la necesidad del aprendizaje permanente a lo largo de la vida y en que el cambio cultural a este respecto es una exigencia. Este cambio es esencial para una evolución positiva en el mercado laboral en donde la flexibilidad y la movilidad son cada vez más importantes.

El cambio cultural se concretará a través de medidas específicas que tomará el Gobierno. Se está preparando una propuesta de ley con acuerdos de formación alcanzados por ambas partes. Además, se está investigando la posibilidad de introducir eventualmente el denominado “cheque de formación”. Se aboga porque este cheque sea para todos los individuos a largo plazo. A corto plazo se aplicaría sólo a los grupos más reacios a la formación, como mayores de 50 años, trabajadores sin la cualificación mínima para el mercado laboral, “Startkwalificatie”, y trabajadores a tiempo parcial. También se elaborará una disposición para estimular a organizaciones e instituciones a que se transformen en organizaciones de aprendizaje. El Gobierno está dialogando con los interlocutores sociales para determinar que provisiones pueden ser las mejores para las empresas, tales como asesoría en los puestos de trabajo y orientación y tutoría.