

D o c u m e n t o d e t r a b a j o

Calificaciones & Empleo

Dimensiones francesas y europeas de la formación y el empleo

C o n v e n i o P I E T T E - C E R E Q

Nº 8

4to. trimestre 1995

El reconocimiento de la calificación de los trabajadores a nivel europeo

Olivier Bertrand

Programa de Investigaciones Económicas
sobre Tecnología, Trabajo y Empleo

P I E T T E

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Av. Corrientes 2470 2º cuerpo, 2º piso of. 35

CP 1014 - Capital Federal

tel. 953 7651

fax 953 9853

E-mail: postmaster@piette.edu.ar

Dirección postal:

Casilla de Correo 950 - Correo Central

1000 - Buenos Aires

Ministerio de Cultura y Educación de la Nación

Secretaría de Ciencia y Tecnología- SECYT

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - CONICET

Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo -
PIETTE del CONICET

en colaboración con el Centre de Recherches et Documentation sur l'Amérique
Latine CREDAL (URA Nº 111 del CNRS)

Calificaciones & Empleo

Documento de trabajo resultado del Convenio entre el Centre d'Études et Recherches sur les Qualifications (CEREQ) de Francia y el Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE) del CONICET.

Director: Julio C. Neffa

Traducción y diagramación: Irene Brousse

Corrección: Graciela Torrecillas

Título original: *La reconnaissance de la qualification des travailleurs au niveau européen*, publicado en CEREQ Bref 81 del CEREQ, noviembre de 1992.

El Programa PIETTE fue creado oficialmente el 19 de mayo de 1992, mediante Resolución del Directorio del CONICET, N° 594/92. El actual Director es el Dr. Julio César Neffa, Investigador Principal del CONICET en el CEIL y del CNRS en el CREDAL (Centre de Recherches et Documentation sur l'Amérique Latine, URA N° 111 au CNRS, Universidad de París III).

El Programa concentra su actividad en el estudio sistémico de las interrelaciones generadas entre las innovaciones tecnológicas -derivadas de la investigación científica básica y sus aplicaciones- y las innovaciones organizacionales dentro de las empresas productoras de bienes y de servicios. El objetivo es facilitar una gestión eficiente y competitiva de las unidades de producción así como condiciones adecuadas para el uso y reproducción de la fuerza de trabajo. Esta delimitación del campo temático comprende naturalmente las articulaciones entre los sistemas científico, productivo y educativo en lo que se refiere a las clasificaciones y calificaciones profesionales.

N° 8

4to. trimestre 1995

Sumario

El reconocimiento de la calificación de los trabajadores a nivel europeo

- ¿Qué pasa con la movilidad entre países de la CEE?
- Prácticas de las empresas y problemas encontrados
- Conclusiones y propuestas

El reconocimiento de la calificación de los trabajadores a nivel europeo

Olivier Bertrand

Los trabajos emprendidos sobre el reconocimiento de la calificación de los trabajadores en los países miembros de la Comunidad Europea se basan en el principio de la libre circulación y, por lo menos implícitamente, en la hipótesis de un progreso de su movilidad. Deberían llevar a la elaboración de diferentes dispositivos o instrumentos de formación, de comparación o de equivalencia. Ahora bien, la movilidad no parece acrecentarse, sino más bien lo contrario. Además, el análisis concreto de las prácticas de las empresas y de los puntos de vista de los interlocutores sociales muestra que la mayoría de los utilizadores potenciales no creen ni en la eficacia ni en la factibilidad de instrumentos pesados, normalizados, de carácter universal y definidos de manera institucionalizada a nivel comunitario. Por el contrario, existe una demanda de información, concertación e intercambio que puede satisfacerse, con la condición de responder de manera adaptada a las necesidades particulares de los diferentes públicos. Finalmente, hay que subrayar que estas confrontaciones e intercambios de opinión deben favorecer una toma de conciencia acrecentada del papel de la calificación y la formación en cada país.

¿Qué pasa con la movilidad entre países de la CEE?

Todas las observaciones convergen para constatar la poca movilidad, que involucra solamente ciertas categorías de trabajadores y de la que no se prevé la progresión.

• Poca movilidad

De manera general, la investigación llevada a cabo en varios países (ver recuadro) ha mostrado la debilidad de las informaciones estadísticas, tanto a nivel de la Comunidad como de los países y las empresas. Entre estas últimas, pocas fueron capaces de proporcionar cifras. Pero existe unanimidad en afirmar que la movilidad de los trabajadores en la CEE se

mantiene globalmente en un nivel modesto, más bajo que el que se podría haber previsto inicialmente. Sin embargo, es posible constatar diferencias en las situaciones.

• **Diferencias según las calificaciones...**

Cuando hay movilidad, involucra sobre todo a las categorías extremas:

- los trabajadores menos calificados; es el caso de la mayoría de los trabajadores fronterizos, que buscan un empleo en otra parte porque no encuentran en su lugar de origen, o por una mejor remuneración, o por un trabajo estacional. Si bien el trabajo fronterizo se mantiene, las actividades de producción industrial apelan cada vez menos a obreros no calificados extranjeros;
- las calificaciones más elevadas, es decir, esencialmente ingenieros y mandos medios. Tal situación es la que se observa sobre todo a nivel de las empresas. Esta movilidad

aumenta ligeramente, pero involucra a muy pocos ocupados.

• **... el tamaño de la empresa, los sectores y los países**

En los cinco países, fue muy difícil encontrar casos de movilidad en las pequeñas y medianas empresas. Las observaciones se refieren entonces a grandes empresas, que a menudo tienen un carácter internacional.

La hotelería/restaurants es el único sector estudiado en el que la movilidad está muy extendida, y no se refiere exclusivamente a los mandos medios (recepción, cocina).

En España e Italia la movilidad parece más baja y suscita el menor interés. Gran Bretaña es el país que proporciona más mandos medios móviles a los otros países.

• **Los obstáculos a la movilidad son en primer lugar, de orden cultural**

Cuando la mayoría de los

trabajadores europeos se mueven poco en el interior de su propio país, ¿se puede esperar que enfrenten voluntariamente los problemas de "extrañamiento" cultural y sobre todo el idioma, que sigue siendo generalmente el obstáculo principal?

En el caso de las profesiones hoteleras y gastronómicas y para los jóvenes mandos medios, se considera la experiencia internacional como una ventaja, especialmente porque aporta el dominio de una lengua. Para los que no son mandos medios, se trata de un período limitado, que puede asimilarse a un aprendizaje.

La ausencia de armonización de los regímenes sociales, la vivienda, la situación profesional de los cónyuges y la educación de los hijos también constituyen un problema; la falta de información sobre las condiciones de vida y de empleo puede ser disuasiva, especialmente entre los menos instruidos.

• **La movilidad puede disminuir aún más**

La mayoría de los interlocutores entrevistados no ven razones para prever un crecimiento de la movilidad, excepto para los ejecutivos superiores en las grandes empresas multinacionales o en algunos casos de déficit de calificaciones localizadas. De todas maneras, la oferta de mano

de obra "móvil" está circunscrita a un tipo de población bien definida.

Una primera discusión de estas conclusiones subrayó la necesidad de distinguir movilidad voluntaria y movilidad forzada. Esta última (probablemente la más importante en volumen) corresponde a situaciones económicas difíciles, a menudo superadas (del sur hacia el norte) y que no conviene perpetuar.

Prácticas de las empresas y problemas encontrados

• **Políticas de empresas y condiciones de empleo**

En las grandes empresas industriales y bancarias de carácter multinacional, la mayoría de los mandos medios extranjeros es asignado a partir de otra sociedad del grupo. En ese caso, el problema de la incorporación y del reconocimiento de la calificación no se plantea.

En Francia se menciona más particularmente una evolución de las políticas de estas empresas. Tradicionalmente la sede francesa asigna a sus filiales los ejecutivos encargados de la dirección con el estatuto de "expatriado". Paralelamente, cierta voluntad de mezcla

Se realizó una rápida encuesta en cinco países (Alemania, España, Francia, Italia, Gran Bretaña) por encargo de la Task Force Recursos humanos, educación, formación y juventud de la CEE. Los organismos responsables eran el Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Nuremberg), el Institut de Ciències de l'Educació (Barcelona), el CEREQ, el Istituto di Recherche Sociale (Milan) y el National Institute for Economic and Social Research (Londres). Esta encuesta se realizó en un corto período (fines de 1991) y en una muestra limitada de interlocutores: empresas, organizaciones profesionales patronales y sindicatos. No pretende tener representatividad estadística y se refirió especialmente a tres sectores: banco, electrónica y turismo/hotelería.

cultural lleva a incitar a los jóvenes ejecutivos a pasar por una experiencia internacional como una etapa de la carrera. En esta perspectiva, las asignaciones en el extranjero ya no constituyen una situación excepcional que justifique una indemnización de expatriación (lo que ya sucede con los ejecutivos de ciertas grandes cadenas hoteleras). Algunas empresas definen un doble estatuto que permite garantizar la continuidad de la protección social.

• Incorporación y papel del título

El título no constituye un criterio importante más que para la incorporación de debutantes. Se observa este caso sobre todo en las grandes empresas industriales y bancarias de vocación internacional deseosas de "europeizar" sus mandos medios. En el turismo y la hotelería, por el contrario, en cuanto se trata de incorporar a personal con experiencia, el papel del título se reduce mucho.

En algunas grandes empresas multinacionales, un servicio o una persona se encargan especialmente de la incorporación internacional, de los contactos con las universidades extranjeras y de la información sobre los títulos y su valor.

• Evaluación de la calificación

Este término genérico puede abarcar aspectos muy diversos: el título, la experiencia, lo adquirido, los puestos de trabajo y las competencias.

No suele ser muy difícil informarse en las grandes empresas con filiales en el extranjero para hacerse una idea del valor del título. Las organizaciones profesionales muestran pocas demandas de información por parte de sus adherentes. El posicionamiento en una grilla de clasificaciones y de salarios no parece suscitar dificultades, generalmente.

Los diferentes informes señalan que, cuando no se trata de debutantes, los empleadores se interesan sobre todo en la evaluación de la experiencia profesional y de las cualidades personales.

La sensibilidad de las empresas y organizaciones profesionales al problema del reconocimiento de la calificación varía según los países. Parece mucho mayor en Alemania y mucho menor en España e Italia, donde las grandes multinacionales resuelven sin dificultad los raros casos de movilidad. En cuanto a los sindicatos, en Italia, se interesan más por la movilidad extra-comunitaria que involucra a una población más importante.

Conclusiones y propuestas

Estas diferencias de sensibilidad entre países inciden en las conclusiones obtenidas por los interlocutores de este análisis. En Alemania, parecen más favorables a un enfoque europeo de estos problemas, ya se trate de información, comparaciones o confrontaciones. Inversamente, se observan más reticencias en Italia.

Se constataron otras divergencias entre interlocutores y tipos de interlocutores (especialmente en Francia y Gran Bretaña). Las empresas quieren conservar sus márgenes de maniobra y desconfían de las iniciativas reglamentarias de la Comunidad. Las organizaciones patronales tienen una visión más global y a más largo plazo que a veces las hace más receptivas a la utilidad de un enfoque comunitario. Algunas organizaciones sindicales lo entienden como una protección posible contra las consecuencias de una internacionalización "salvaje" del mercado de trabajo.

El futuro de la movilidad está vinculado con la cuestión del reconocimiento de la calificación: si ésta plantea pocos problemas y suscita poco interés, especialmente en las medianas empresas, es porque hay muy poca movilidad actualmente.

• Facilitar la movilidad voluntaria

La resolución de los problemas generales planteados por la diversidad de los sistemas sociales es una necesidad. La conclusión más compartida considera que el desarrollo de la movilidad de los estudiantes y pasantes condiciona en gran medida la de los trabajadores. Se aprecian los programas comunitarios que apuntan a facilitar los intercambios, pero su utilización se considera demasiado difícil y con un impacto limitado. Se desea un desarrollo de las instituciones de formación de carácter internacional o de recorridos internacionales de formación superior y esto debe poder hacerse, especialmente a partir de acuerdos entre establecimientos de enseñanza. Pero la movilidad no puede ser un objetivo en sí misma.

• Reservas sobre la evaluación y la comparación de las calificaciones

Solamente una organización sindical francesa aludió a las equivalencias de títulos, recordando la necesidad de tener una directiva con respecto a los ingenieros. Pero en Francia se produjo cierta convergencia de opiniones para sugerir que se instituyera una instancia independiente a nivel europeo capaz de otorgar una especie de *label* de calidad a los diferentes

títulos de ingeniero, sin pretender con eso jerarquizarlos.

Pocos interlocutores expresaron interés por el análisis y la comparación de profesiones y de contenidos de empleo. Si algunos desearon conocer mejor el significado de tal o cual apelación en el extranjero, generalmente también son concientes de las dificultades de elaboración y de consulta de un documento completo. El informe sobre España subraya que habría que comenzar por analizar el sistema de empleo y de calificación nacional, que no es objeto de información sistemática.

Los trabajos del CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) sobre la correspondencia de las calificaciones, a menudo se conocen poco o suscitan reserva. En Alemania, el enfoque se considera muy restrictivo; en Gran Bretaña se teme su rigidez; en Francia, los empleadores no ven cuál es su utilidad. En este país, este programa fue apoyado

anteriormente por un representante sindical y por un organismo de formación.

En Italia, se expresó el temor de que una comparación de las calificaciones perjudique a los trabajadores italianos en la medida en que el nivel de la formación pública se considere más bajo. En Gran Bretaña, algunos estiman deseable una armonización de las calificaciones en teoría, pero son escépticos sobre la posibilidad de que se concrete, teniendo en cuenta las dificultades a nivel nacional. Otros temen que se haga sobre la base del denominador común más pequeño.

Sin embargo, todos los que participaron en estos trabajos subrayaron el interés de los intercambios de información y de apertura sobre otros sistemas. Estas confrontaciones pueden estimular así las iniciativas nacionales, sobre todo en los países más atrasados.

La correspondencia de las calificaciones

Este trabajo, emprendido por el CEDEFOP, apunta a adoptar definiciones comunes a los 12 países de la CEE para las principales profesiones no reglamentadas y a indicar los principales modos de acceso a estas profesiones en cada una de ellas. Implica una concertación con los interlocutores sociales de cada ámbito profesional. Los resultados, referidos a diez grupos de profesiones de nivel II europeo (obrero/empleado calificado) acaban de ser evaluados.

• Reflexionar sobre la evaluación de lo adquirido

En Alemania, varias empresas son favorables a la idea de un Repertorio de perfiles profesionales, pero una mayoría de interlocutores se opone a la de un "pasaporte", considerado demasiado burocrático y reductor. Sobre una libreta de experiencia profesional las opiniones están más divididas. En Francia, se está fuertemente en contra de cualquier dispositivo que recuerde la mala experiencia de la libreta obrera. Pero, como en Gran Bretaña, las perspectivas referidas a la constitución de un portafolio de competencias y a la valoración de lo adquirido se piensan de manera más positiva.

El portafolio de competencias puede constituir una pista interesante de reflexión, con la condición de que no se trate de un dispositivo normalizado y de que la supervisión sea encargada a los trabajadores involucrados. La validación de lo adquirido, tanto en la formación continua como en la experiencia profesional, también podría examinarse más en profundidad, basándose en la evaluación de los trabajos realizados o en curso en los diferentes países (Gran Bretaña, Francia entre otros)

• Prioridad de la información sobre la formación

Si existe una necesidad a satisfacer, es en principio una

necesidad de información, referida en primer lugar a las formaciones existentes en los diferentes países. Se podrían focalizar los esfuerzos en ámbitos donde se plantean problemas: la enseñanza superior, sobre todo para los ingenieros, porque la movilidad es más fuerte, y para las formaciones intermedias post-secundarias, porque ahí la confusión es más grande. Se trata menos de proporcionar información fáctica que de hacer comprender la lógica de funcionamiento de los otros sistemas de formación.

• Otros ámbitos de información

Si bien la prioridad concierne a los sistemas de formación, también se mencionaron otros temas:

- datos comparados sobre el funcionamiento concreto del mercado de trabajo (condiciones de empleo, de incorporación, remuneración y costo de la mano de obra) interesarían a cierto número de empresas;
- información más accesible sobre las posibilidades de empleo que se ofrecen en otros países, pero también sobre condiciones de vida y de alojamiento quizás movilizaría más a los trabajadores en busca de empleo;
- finalmente, el informe italiano alude a bancos de datos sobre los trabajadores dispuestos a

emprender experiencias de movilidad, lo que plantearía un serio problema de confidencialidad.

- **Definir los públicos y diversificar los medios de información**

Es necesario distinguir las necesidades de las organizaciones representativas, de las de las empresas y los trabajadores; distinguir también lo que tiene que ver con la documentación escrita, de los bancos de datos, de los intercambios personales y de la concertación.

Las empresas necesitan una documentación fácilmente accesible sobre los sistemas de formación. La cuestión de saber si podrán utilizar bancos de datos o dispositivos informatizados suscita reacciones divergentes, porque no es evidente que el acceso sea fácil para un gran número de usuarios.

Esta solución quizás estaría mejor adaptada a una red más restringida de organizaciones. Es hacia ellas que se inclinarían los trabajadores que, en la mayoría de los casos, no pueden tener acceso directo a una documentación y que deberían poder dirigirse a organismos intermedios, a nivel regional y local. Los estudios comparativos sobre, por ejemplo las profesiones y la organización del trabajo y la relación formación-

empleo, difícilmente reductibles a herramientas operacionales, también podrían dirigirse a este tipo de instancias.

De manera más general, habría que distinguir lo que tiene que ver con un enfoque nacional (por ejemplo, los sistemas de formación, aspectos institucionales) y lo que tiene que ver con un enfoque sectorial (como el funcionamiento concreto del mercado de trabajo). Los intercambios de opinión precisos entre empresas e interlocutores sociales de los diferentes países podrían desarrollarse en primer lugar de manera sectorial, para comprender mejor y conocer los sistemas respectivos. Hay muchas expectativas en este ámbito.

Estos intercambios de opinión estarían coordinados lógicamente con los que implica el diálogo social europeo. Las organizaciones sindicales están menos interesadas en la documentación como tal, que en el impacto indirecto de la información y de la confrontación en una cierta regulación del mercado de trabajo. Si la Europa del mañana debe ser la de las competencias, esto no está necesariamente subordinado al desarrollo de la movilidad.