



La falta de mano de obra cualificada y la escasez de competencias profesionales es un problema que afecta a la mayoría de los países de la Unión Europea y a muchos sectores productivos, pero es especialmente grave para el caso de las industrias del Metal.

Si bien es cierto que, tradicionalmente, este ha sido un importante reto al que ha tenido que enfrentarse el Sector, en la actualidad, el desafío ha alcanzado un nivel sin precedentes, que afecta gravemente a las empresas del Metal en toda Europa.

La organización empresarial europea que representa los intereses de las industrias del metal, la ingeniería y la tecnología, Ceemet, en colaboración con las distintas organizaciones nacionales del Metal, ha analizado cual es la mejor manera de abordar esta doble brecha de una manera eficiente.

Para ello, se han puesto en común diversos puntos de vista y propuestas de las organizaciones miembro de Ceemet que ha dado como resultado la elaboración de una serie de recomendaciones para hacer frente al desafío de la formación y las cualificaciones en la Industria el Comercio y los Servicios del Metal que eviten poner en peligro su desarrollo, su productividad y su competitividad.

Abordar la escasez de mano de obra en el sector va a requerir la puesta en marcha de políticas de migración legal, correctamente diseñadas, que permitan atraer a nacionales de terceros países a Europa.

Los Estados miembros y la Unión Europea deben trabajar juntos para coordinar esas políticas de migración legal que aseguren mano de obra cualificada mientras, en paralelo, debe evitarse la fuga de cerebros, una pérdida de talento que reduce el potencial económico de la Unión.

Es imprescindible también, invertir en políticas activas de empleo, de forma que la vuelta al mercado laboral de los desempleados con baja formación, permita mejorar el nivel de cualificación en las empresas y reducir los niveles de paro, especialmente el de larga duración.

En el caso de España, con un desempleo estructural enquistado y a la cabeza de Europa, es necesario incentivar la formación de los parados para que sea atractivo alcanzar las cualificaciones que les permitirían acceder al mercado laboral de empleos industriales estables y bien remunerados.

Las políticas de empleo deben contemplar el fomento de incentivos para que las empresas contraten a esos desempleados de larga duración, y el impulso, con planes a nivel nacional, a la creación de servicios de guardería de alta calidad, asequibles y accesibles, que favorezcan la permanencia y la incorporación, especialmente de las mujeres, al trabajo en épocas de crianza.

También son necesarias políticas nacionales urgentes y eficientes para garantizar la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral, y medidas de transición entre empleos bien diseñadas que permitan mantener a los trabajadores en el mercado laboral sin interrupciones.

Las recomendaciones de Ceemet también incluyen replantear las políticas de jubilación, en el sentido de adaptarlas en cada Estado miembro a la evolución real del mercado laboral, al aumento de la esperanza de vida y a la situación financiera de los sistemas de jubilación.

En esa línea, los trabajadores que permanezcan más tiempo en el mercado laboral, por encima de la edad oficial de jubilación o de la edad media de jubilación en su sector de actividad, deberían tener derecho a una ayuda en forma de aumento de la pensión. Otra de las soluciones que plantean las organizaciones europeas del Metal, es impulsar la movilidad laboral a todos los niveles dentro de la Unión Europea, eliminando burocracia y trámites, y diseñando una legislación en ese ámbito que tenga como primer objetivo facilitar la libre circulación de trabajadores.

Aumentar el atractivo de los empleos en el Sector, pasa también por invertir para garantizar las condiciones adecuadas de salud y seguridad en el trabajo y ofrecer las mejores condiciones laborales.

Las empresas de Metal deben seguir garantizando unas condiciones laborales saludables y seguras y la protección de sus empleados, junto con buenas condiciones de trabajo, planes profesionales atractivos y paquetes de remuneración competitivos, como forma para atraer nuevas contrataciones y retener a sus trabajadores.

Esas buenas condiciones de trabajo y salariales son también herramienta clave para luchar contra la pérdida de talento, la fuga de cerebros de trabajadores altamente cualificados, de la Unión Europea a países extracomunitarios. La promoción de una industria más ecológica y digitalizada debe ser también

instrumento para hacer atractivos los empleos en el Sector del Metal cuyas empresas tienen que dar a conocer las ventajas de los empleos industriales y las posibilidades profesionales que ofrecen.

En ese sentido, el conocimiento de una industria más ecológica y digitalizada enfocada a la sostenibilidad, también debe ser factor de atracción a los jóvenes para trabajar en industrias del metal, la ingeniería y la tecnología europeas.

Pero quizá unos de los retos más preocupantes del problema sea abordar la escasez de competencias profesionales de los trabajadores. Invertir en una orientación profesional eficaz y bien diseñada debe convertirse en pilar indispensable para asesorar y atraer a jóvenes y mujeres a la formación profesional y a las profesiones relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas que ofrecen buenas oportunidades de empleo.

Esas necesidades de cualificación deben impulsar la colaboración estrecha entre los orientadores profesionales y la industria para adaptar la orientación profesional a la realidad de los cambios en los mercados laborales. Los consejeros y asesores profesionales deberían estar en formación continua, para conocer las tendencias cambiantes del mercado laboral, incluidas las nuevas necesidades de cualificación y las oportunidades de empleabilidad que ofrecen.

Invertir en disciplinas y estudios relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas debe impulsarse desde las administraciones nacionales, y la industria que deberían poner en marcha campañas de sensibilización adecuadas para atraer a las mujeres y a los jóvenes y aumentar su interés por formarse y desarrollar carreras profesionales en esas disciplinas.

También es necesario anticiparse continuamente a las necesidades de competencias profesionales, que crecen al ritmo de la innovación, para diseñar programas de educación y formación que se adapten a las oportunidades reales que ofrecerá el mercado laboral.

Igualmente, debe invertirse en una información continua, sistemática y actualizada sobre esas competencias en continua evolución, y en la recopilación y sistematización de información sobre los posibles empleos futuros en las industrias.

Los organismos de investigación y las instituciones de educación y formación deben trabajar de forma constante con las empresas, la industria y los empleadores del Sector del Metal para acercar la experiencia de aprendizaje a la realidad del entorno laboral y para identificar las necesidades de competencias industriales del futuro.

Invertir en una educación y formación profesional adecuada a la realidad y en fórmulas de aprendizaje eficaces y de calidad en el marco de sistemas de Formación Profesional excelentes, debe ser una herramienta esencial para generar el conjunto de competencias que las empresas necesitan para afrontar los cambios tecnológico y facilitar la transición a la economía verde.

Las políticas nacionales deberían contemplar un Formación Profesional con un fuerte componente de aprendizaje basado en el trabajo real, lo que además de hacerla más eficiente, aumentaría su visibilidad y atractivo como una opción de formación de primera clase que conduce a un empleo de calidad.

Esos programas de aprendizaje con un fuerte componente práctico, beneficiarían especialmente a las Pymes que deberían recibir apoyo para desarrollar planes de formación adaptados a sus características y necesidades.

Afrontar ese desafío de la formación y la cualificación, exige invertir continuamente en la mejora y el reciclaje de los trabajadores que deben formarse a lo largo de toda su carrera para mantener y mejorar su empleabilidad y adquirir las competencias adecuadas a las necesidades presentes y futuras del mercado laboral.

Los responsables políticos nacionales y los de la Unión Europea deberían ser conscientes de que la formación y la cualificación de los trabajadores es la clave de bóveda del desarrollo industrial y económico y del estado del bienestar que proporciona y, a partir de ello, concienciar al conjunto de la sociedad sobre la importancia del aprendizaje permanente y de la educación y la formación continuas.

***El desafío de la formación y las cualificaciones en la Industria***