

EDUCACIÓN Y EMPLEO: PLANTEAMIENTO DEL BINOMIO Y SITUACIÓN EN LA C.A.P.V.

Carlos Caballero

Técnico del Departamento de Educación
del Gobierno Vasco

Palabras clave: Educación, empleo, paro, nivel de cualificación, necesidades de formación, cambio tecnológico.
Nº de clasificación JEL: E24, I2, I21, J2, J24, O33.

INTRODUCCIÓN

Un estudio de los planes de política educativa elaborados en los diferentes Estados europeos durante la década de los sesenta y primera mitad de los setenta nos muestra una considerable atención al binomio educación-ocio. El mismo estudio, realizado desde 1975 hasta hoy, nos hace ver una inflexión muy clara y definida hacia el binomio educación-empleo, preocupación dominante entre los responsables de los sistemas educativos actuales. Aquella sociedad del ocio, aquella esplendorosa sociedad de la abundancia y del tiempo libre ha sido ensombrecida por el fantasma de la escasez y de un tiempo libre no deseado.

No resulta, pues, extraño que, en momentos de crisis social, y a la vista de disfunciones sociales graves, la atención se vuelva hacia el sistema educativo buscando sus causas y aún exigiendo responsabilidades.

Esto se viene observando en los últimos años en los que, habiéndose producido una conjunción de diversas variables críticas, se están planteando

nuevas exigencias de la educación, como, por ejemplo, la relación con el problema de educación y empleo. La conciencia de estar viviendo en una sociedad postindustrial, la crisis energética, las nuevas relaciones internacionales, la inflación en la economía de los países desarrollados, el desarrollo de las curvas de población, la prolongación de la esperanza de vida, la democratización en el acceso a los niveles secundario y superior del sistema escolar son, entre otras, algunas de las variables críticas que se han asociado de modo singular y preocupante. Como consecuencia, desde 1980 están proliferando las iniciativas internacionales y domésticas en las que se adopta, como objeto de reflexión, el problema de "educación y empleo", "educación y trabajo", etc.

Los millones de parados en Europa, y dentro de ellos el importante contingente del paro juvenil, reclaman, entre otras, ante las puertas del sistema educativo.

Ante ello, se perfila claramente una corriente educativa que concibe la escuela exclusivamente al servicio de la economía, para producir mano de obra en función de

las necesidades establecidas por esta última.

En este trabajo se parte de la convicción de que los sistemas educativo y laboral son confluyentes, pero que, de ningún modo, puede reducirse el desarrollo personal y comunitario al rendimiento laboral, puesto que las sociedades tienen otros intereses legítimos, además de los expresados por el PNB.

El trabajo interdisciplinar entre representantes de los sistemas económico, laboral y educativo es necesario para afrontar estos problemas con eficacia. La coordinación de esfuerzos debe llevarse a cabo a partir del principio de autonomía que lleve a cada sistema a profundizar en sus responsabilidades.

Sin embargo, en la sociedad vasca actual, a pesar de algunos intentos de los últimos años, en una primera aproximación al problema, no puede hablarse de dicha coordinación. En buena medida, el sistema educativo vasco funciona con una casi total autonomía respecto a las necesidades sociales y productivas del país.

A lo largo de este trabajo, que no pretende ser más que una aproximación a determinados aspectos del problema educación-empleo, se aborda, en primer lugar, los niveles de cualificación y de expansión de la enseñanza en relación con la política de empleo, extrayéndose algunas consecuencias derivadas de la observación de las políticas seguidas en el área de la C.E.E.

En segundo lugar, se analizan las consecuencias de la introducción de las nuevas tecnologías de la información sobre las cualificaciones y el mercado de trabajo, para concluir con las necesidades que dicho cambio tecnológico presenta en materia de la formación de los actores del cambio.

Finalmente, se analiza la situación de esta problemática en Euskadi Occidental, con un particular detenimiento en los temas relativos a la Formación Profesional.

1. DESEMPLEO Y EXPANSIÓN DE LA ENSEÑANZA

1.1. Desempleo y expansión de la enseñanza

Los elevados porcentajes de paro que se están alcanzando en la sociedad europea por el impacto de la crisis económica de los años 70 han arrojado un desafío sin precedentes a los medios políticos, científicos y económicos. Pero, mientras que los programas de empleo, las limitaciones salariales, el impulso dado a las tecnologías punteras y la reducción de la jornada de trabajo atraen la atención de la opinión pública, apenas se habla del desarrollo y mejora de la enseñanza como medio de reducir el paro y como factor de crecimiento económico.

En este apartado se aborda este problema siguiendo una óptica doble: en primer lugar, se trata de ver si para el individuo el riesgo de desempleo disminuye en función de su cualificación, y en segundo lugar, si para la sociedad la expansión de la enseñanza puede quitar lastre al mercado de empleo, o sea, reanimar el crecimiento y, en consecuencia, aumentar el número de empleos disponibles.

a) PARO Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Del análisis de las tablas estadísticas del desempleo en la C.E.E. y de su evolución en el período 1974-83 se deduce que golpea en primer lugar a los trabajadores poco cualificados, aunque también lo hace sobre los cualificados y muy cualificados. Pero aunque sea menos cierto que en el pasado, el riesgo de paro decrece en función del nivel de cualificación formal.

Sin embargo, es necesario matizar más la afirmación anterior. Por un lado se constata que la tasa de paro de personas con una formación terminada disminuye con el tiempo. Esta tendencia es más fuerte entre los diplomados universitarios y constante o en ligera regresión entre las personas formadas

en empresa o con un nivel medio de escolaridad. Por contra, la separación se profundiza entre la tasa de paro de trabajadores no cualificados y la de trabajadores con una formación. Esta tendencia probablemente aumentará porque, por una parte, debido a la "Cresta" demográfica, el número de trabajadores con un escaso nivel de formación va a aumentar, y por otra parte, los escasos empleos disponibles serán cubiertos por trabajadores cualificados, suficientemente numerosos.

Es preciso hacer otra distinción en función del sexo. Las mujeres, aun representando solamente el 38% de la población activa en la C.E.E., tienen, a todos los niveles de cualificación, unas tasas de paro superiores a las de la población masculina. Sin embargo, si se examina solamente el nivel de formación, se constata que los riesgos de paro son aproximadamente los mismos para mujeres que para hombres dentro de un mismo nivel.

La alta tasa de paro actualmente conocida en la C.E.E. es más bien debida a una reducción del número de empleos disponibles que a un excedente de mano de obra. Esta situación, si no se modifica, ensombrecerá las perspectivas de empleo de aquellos que abandonen el sistema educativo en los próximos años. Un estudio en la RFA, que por otro lado tiene las tasas de desempleo más bajas de la C.E.E., estima que entre 1982-1990 el potencial de personas activas, sin contar los parados actuales, crecerá en 1 millón, sobre todo debido a la llegada a la edad activa de jóvenes nacidos durante los años de fuerte crecimiento demográfico (1960-70). Estima que el mayor número de demandadores de empleo estará entre:

- Las personas formadas en empresas entre los años 1982-84.
- Las personas escolarizadas en secundaria entre 1984-86.
- Los diplomados de enseñanza superior entre 1989-93.

b) LA ENSEÑANZA, ¿UN INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO?

El aumento de la productividad, la aceleración del crecimiento económico, el aumento de la demanda y el aumento del número de empleos han constituido durante largo tiempo uno de los dogmas de la teoría que consideraba la expansión de la educación como una inversión. Inversiones en la enseñanza permitían igualmente realizar otros objetivos, como la igualdad de oportunidades, la promoción política, social y cultural de la población.

Sin embargo, hoy en día cabe preguntarse si este lazo positivo entre crecimiento económico y aumento de cualificaciones continúa existiendo, o si, por el contrario, el equivalente a un aumento de inversión en formación no resulta más rentable al nivel de equipamiento de empresas. Por otro lado, nadie negará que existe una relación directa entre el nivel alto de cualificación y un grado elevado de innovación en el plano tecnológico y de la organización del trabajo, elementos decisivos para la competitividad de un país exportador. Y una cualificación elevada, indispensable para investigar, desarrollar, crear, depende, aunque no exclusivamente, de una buena formación.

En el terreno concreto del empleo, sin embargo, diversos estudios comunitarios sostienen que, a corto y medio plazo, una mejora de la educación tendrá un impacto marginal sobre el desempleo actual.

Ahora bien, la prolongación de la educación ha jugado y juega un papel importante en el aligeramiento del mercado de empleo:

- Al aumentar la escolarización obligatoria, retiene más tiempo a los jóvenes en el sistema educativo.
- Crea la necesidad de más enseñantes, creándose nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, este efecto positivo quedará pronto limitado por el descenso demográfico, debido a la bajada de las tasas de natalidad.

- Entraña un aumento de gasto público para bienes y servicios destinados a educación, lo que repercute positivamente en la cartera de pedidos de las empresas privadas. Un estudio realizado por W. Kreele, M. Fleck y H. Quinke en la R.F.A., muestra que el gasto público personal tiene un impacto no despreciable sobre la demanda en bienes y servicios de la industria privada.
- La introducción y el uso de las tecnologías de la información crea necesidades de hardware y sobre todo de software, naciendo nuevas empresas. Este terreno ha sido particularmente cultivado en el Reino Unido.

1.2. Orientación de la formación en un período de alto desempleo

En su conjunto, la educación no sufre excesivamente los rigores de la recesión, e incluso puede beneficiarse del hecho de que muchos jóvenes ven en continuar estudios un medio de retrasar su carrera de búsqueda de empleo. Solamente las restricciones presupuestarias que acompañan a la recesión suponen un factor negativo para el desarrollo educativo.

Por contra, la recesión tiene un impacto importante sobre la formación, que escapa a los recortes presupuestarios, debido a que se reconoce, de manera general, que una cierta formación profesional puede permitir integrarse mejor en el mundo del trabajo a aquellos que no tienen perspectivas inmediatas de empleo. El verdadero problema al que se enfrenta la formación profesional en tal período no es del recorte presupuestario, sino el de estar en el vacío en cuanto a los objetivos.

Durante la fase de semipleno empleo la política de formación se ha adaptado a lo que se podría calificar como recesión regional. ¿En qué se convierte esta política en el caso de recesión general? Parecería que se continúa sin gran cambio formando en las ramas más importantes. La modificación del

contorno de la formación adquiere gran importancia, pero no hasta el punto de perturbar los sistemas y procesos establecidos para la formación en las grandes ramas impartidas en los centros de formación, dado que es precisa una gran energía para dismantelar o adaptar de manera radical un sistema una vez en marcha, y algunos se plantean que no hay excesivas razones para ello.

Durante una recesión, la demanda de diplomados de los cursos de cualificación profesional resulta muy a menudo más fuerte en las regiones más afectadas por el paro. La disminución de posibilidades de empleo reduce el número de candidatos a la formación. Proseguir la política de formación en las grandes ramas se apoya en dos consideraciones: en primer lugar, la formación absorbe una parte de la mano de obra, que si no, estaría en el paro. El gasto público para la formación debe ser comparado con el gasto del subsidio de desempleo más el gasto que entrañaría el cierre de las instalaciones existentes y el costo social de su supresión. La formación, en período de recesión, ayuda a hacer frente a las consecuencias de los licenciamientos en el plano humano, y más positivamente, durante dicho período, la formación financiada por los poderes públicos facilita una eventual recuperación económica, en el sentido que contrapesa la disminución de formaciones impartidas por las empresas.

Pasemos ahora de la recesión a la depresión. La depresión del mercado de trabajo aparece cuando no se puede considerar la penuria de empleos como un fenómeno temporal y coyuntural. Esta situación crea problemas diferentes y tiene necesariamente implicaciones negativas sobre la formación en las grandes ramas tradicionales.

Las depresiones del mercado de trabajo suelen ser de dos tipos: localizadas o generales. El primer caso es aquel de una localidad o comarca que sufre penuria de empleos, mientras éstos existen en otras partes. ¿Cómo puede la formación desarrollar

las perspectivas de empleo en tal caso? Veamos algunos ejemplos del Reino Unido. El esquema ejecutado por la Manpower Services Commission consistía en una combinación de trabajo/formación, particularmente para los jóvenes. Otra experiencia interesante ha sido el lanzamiento de programas de experiencia profesional (Work Experience). Estas diferentes aproximaciones son más positivas que los programas basados en cursos de formación más clásicos, en el sentido de que no presuponen la existencia o la futura existencia de ofertas de empleo en oficios particulares.

Tratemos de precisar más. Por definición, la formación profesional es una forma estructurada de proporcionar las cualificaciones específicas a las personas que tienen la necesidad de asegurarse un empleo. En el cuadro I (recogido de "Some policy options in reducing unemployment" BACIE Journal. London, 1981) se parte de la tesis de que existe una estrecha relación entre la situación del empleo, los motivos existentes para asegurar una formación y el tipo de formación necesaria. Cuando existe una fuerte demanda sobre el mercado de trabajo, la formación puede ser canalizada. En términos generales esto vale también para las situaciones B y C. Pero ya entre las situaciones C y D aparece un elemento de discontinuidad. Las cosas ocurren de la siguiente manera: un curso bien organizado tiene una dinámica propia; dispone generalmente de un equipamiento, material de curso, locales, y sobre todo es impartido por un equipo que posee conocimientos y la experiencia necesaria para ofrecer una formación en las ramas importantes. Estos cursos de formación sólidamente implantados derraman sobre el mercado de trabajo un número suficiente de trabajadores formados que suprimen la demanda por un cierto tiempo. En período de recesión, el mercado de trabajo no puede absorber un gran número de trabajadores con cualificaciones idénticas, porque los empleos disponibles son variados y muchas veces difíciles de definir. En consecuencia, no se puede

a las personas hacia un trabajo conocido y no se les puede dar una formación metódica.

Es preciso hacer una elección, Se puede perpetuar el sistema existente con el pretexto de que la "formación" da un bagage general para el mundo del trabajo y, aún, que las cualificaciones específicas adquiridas, si no se olvidan, servirán para el día en que el mercado de trabajo se relance. A esta forma de proceder llamamos "formación para los stocks".

La alternativa es renunciar completamente a considerar la formación como la enseñanza de cualificaciones profesionales particulares, y en lugar de ello desarrollar a los jóvenes para el trabajo y en el trabajo. Hasta hoy día, la formación suponía un programa de instrucción formalizado y standarizado apuntando a una cualificación profesional dada. Cuando existía una fuerte demanda de mano de obra, un curso de formación de este tipo podía responder a los intereses de los que lo recibían. Cuando los empleos han comenzado a escasear, la formación ha debido adquirir una significación nueva: permitir a los alumnos desarrollarse, de manera que puedan agarrar las posibilidades de empleo que se ofrecen en el mercado.

En el cuadro I se da una imagen simplificada de las consecuencias de las diferentes situaciones del empleo para la formación. Cuando la recesión se agrava, la faceta desarrollo tiende a primar sobre el aspecto formación. Los programas Make-Work, y los programas basados en la combinación trabajo/formación contienen pocos elementos de cunicula de formación standarizados. En las regiones golpeadas duramente por el paro, la naturaleza de la formación ha cambiado. El hecho de reconocer que hay pocos empleos disponibles ha tenido por efecto canalizar los recursos hacia aquellos que tenían alguna posibilidad de montar su propio negocio. Cada vez más, la formación se dirige hacia aquellos que pueden atender a sus necesidades por su cuenta propia, y hacia aquellos que tratan de crear empresas

Cuadro 1. **Relación entre la situación del empleo y las necesidades sociales de formación**

Situación del empleo	Necesidades de formación	Motivos	Tipo de formación necesaria
A Sobre pleno empleo	Moderadas	Evitar un recalentamiento de la economía y una inflación de los salarios.	Dar rápidamente las cualificaciones claves.
B Pleno empleo	Débiles	Facilitar el proceso de cambio rápido.	Reconversión.
C Semipleno empleo	Moderadas	Remontar los desequilibrios en el mercado de empleo.	Formación de las ramas más importantes.
D Recesión	Moderadas-Débiles	Evitar el despilfarro de los recursos humanos. Acelerar la recuperación.	Formación para los stocks. Asistencia por el trabajo. Programas experimentales.
E Depresión localizada	Moderadas	Contrabalancear el efecto de arrastre del declive de una región.	Programas en el trabajo. Operaciones combinadas trabajo/formación.
F Depresión generalizada	Elevadas	Asegurar el paso de una situación de dependencia hacia actividades autofinanciadas.	Formación compleja y programas de desarrollo.

Cuadro 2. **La formación necesaria para mejorar el empleo**

Situación del empleo	Perspectivas de colocación de alumnos	Origen de los empleos nuevos	Mano de obra necesaria para mejorar la situación del empleo	Importancia de la formación para la mejora de la situación del empleo
A y B	Buenas	Empresas desarrolladas para hacer frente a la demanda.	Trabajadores manuales	Grande
C y D	Inciertas		Personal comercial y de marketing.	Media
E y F	Malas	Nuevos productos y servicios.	Emprendedores e innovadores técnicos.	Débil

más complejas, proporcionando empleos a los demás. Aquí nace la importancia de la formación de emprendedores.

La política de los poderes públicos en materia de formación se enfrenta a un dilema muy particular en período de depresión. Por un lado, las necesidades de formación con financiación pública son importantes (ver cuadro I). Por otro

lado, en período de depresión, la rentabilidad de la inversión pública para formación disminuye (ver cuadro II). Si la mejora de la situación de empleo es una de las prioridades de la política de formación de la mano de obra, en período de depresión, interviene preferentemente para una concentración de esfuerzos sobre aquellos que pueden procurar trabajo a otros.

2. CAMBIO TECNOLÓGICO, EMPLEO Y CUALIFICACION

Las nuevas tecnologías se están convirtiendo en los últimos años en un tema de frecuente tratamiento por parte de los medios de comunicación social, que muchas veces lo hacen de una forma sensacionalista, poniéndolas de relieve en términos dramáticos, o simplemente enfáticos.

Así, en el campo de la energía se hablará de los peligros de las centrales nucleares o de las posibilidades casi ilimitadas que provocaría el dominio de la fisión. En relación con las biotecnologías serán los peligros de las manipulaciones genéticas o las perspectivas de la reducción del hambre en el mundo. En lo que concierne a las nuevas tecnologías de la información aparecerán los robots y el mito de Frankenstein, o consideraciones sobre la inteligencia artificial. Por otra parte, estas tecaciones sobre la inteligencia artificial. Por otra parte, estas tecnologías han entrado ya en nuestra vida cotidiana modificándola, unas veces subrepticamente, otras brutalmente, tanto a nivel de oficina y de fábrica como domésticamente.

2.1. Cambio tecnológico y contenidos del empleo

Podemos plantear un primer interrogante: ¿tenemos, necesariamente, que razonar en términos de consecuencias? Procediendo de esta manera se da una cierta impresión de implacabilidad, de intangibilidad en la introducción de las nuevas tecnologías del tratamiento de la información. Alguna razón oculta y profunda, asociando el azar y la necesidad, una especie de nueva ley de evolución de las especies, un nuevo determinismo, el determinismo tecnológico, regiría la introducción de estas nuevas tecnologías, y no nos quedaría más que adaptarnos a ellas.

Esta visión está sostenida por el sentimiento de que los aumentos de productividad, que su introducción ha

supuesto, sobre todo en U.S.A. y en Japón, son tales que sería irracional oponerse a su introducción, e incluso, soñar en ralentizar o diferirla. No nos quedaría más que tratar de limitar sus consecuencias desfavorables.

a) ALGUNAS OBSERVACIONES METODOLÓGICAS

Sin embargo, el examen de la realidad presenta situaciones mucho más complejas y matizadas. Las nuevas tecnologías del tratamiento de la información están lejos de constituir un conjunto uniforme y el análisis sobre las condiciones de su introducción debe distinguir con precisión los sectores y las actividades implicadas.

Una forma de precisar el campo de investigación consiste en distinguir de antemano lo que se refiere a la concepción, fabricación, mantenimiento, al control técnico y al control de gestión, para, a continuación, diferenciar igualmente entre las situaciones encontradas, según que se trate de prestación de servicios o producción de bienes, de producción continua o discontinua.

Nos encontramos así con la necesidad de construir una especie de tabla de doble entrada, que presenta la característica de no diferenciar netamente el sector industrial y el sector terciario. De hecho es el resultado de una constatación: la introducción de las nuevas tecnologías de la información se hace en condiciones que conducen a reducir la claridad de las diferencias, en términos del contenido del empleo, de las competencias requeridas o de la formación necesaria, que se encuentran habitualmente entre los empleos y formaciones industriales y terciarios.

b) SISTEMA DE TRABAJO Y PROGRESO PROFESIONAL

Igualmente aparece la necesidad de estudiar el cambio no a partir de un puesto de trabajo, sino de una red de empleo.

En realidad, esta red es doble. Por un lado, una primera red está constituida por el conjunto de los empleos que se encuentran en relación a un instante dado. Diferentes tareas están repartidas sobre varios empleos. La introducción de la tecnología va a conducir a modificar concomitantemente varios empleos, a modificar esta repartición de tareas. Un ejemplo simple es el de la variación de empleos de fabricación y métodos con la introducción de máquinas con control numérico.

Las tareas de programación, según los tipos de máquinas introducidas, van a ser llevadas por trabajadores de fabricación o por los miembros de los equipos de métodos, y este ejemplo muestra además que estamos en presencia de evoluciones sucesivas que tienen, a veces, efectos contradictorios. Así, la introducción de máquinas con control numérico (CN) se traduce en una evolución que confía las tareas de programación a los agentes de métodos, evolución invertida con las máquinas-herramienta (CNC) que permite al agente de fabricación efectuar ciertas operaciones de programación. Sin embargo, esto es puesto en cuestión con la introducción de máquinas CND.

Por otro lado, esta evolución del contenido de empleos, que no puede ser apreciada correctamente si no es sobre un conjunto de empleos próximos constituyendo una especie de sistema de trabajo, tendrá igualmente repercusiones sobre empleos ligados entre sí por una relación esta vez más diacrónica que sincrónica.

El análisis de los contenidos de trabajo para empleos próximos nos señala que ciertos empleos no se pueden cubrir más que por personas que hayan previamente ocupado otro empleo. Por ejemplo, en el ámbito de la C.E.E. encontramos pocos herramentistas que antes no hayan sido torneros o fresadores. Y esto sucede con otros muchos puestos de trabajo. De esta manera aparece la noción de progreso profesional y correlativamente la de espacio o zona de cualificación, en la medida que se ve que la cualificación no

se adquiere en un momento dado, o sea en un empleo dado, sino en una serie de empleos. Esto pone también de manifiesto el papel de la empresa en la adquisición de la cualificación, no solamente como lugar para conseguirla, sino también en relación con la política de adquisición de esta cualificación que lleva la empresa, y que es una resultante de la política de gestión de mano de obra.

En estas condiciones, la cuestión que plantea la introducción de las nuevas tecnologías no es sólo la del mantenimiento o reducción de la cualificación de tal o cual empleo, sino la de la evolución de las redes de empleo.

c) ¿POLARIZACIÓN O CONVERGENCIA?

A nivel de los sistemas de trabajo, el nudo gordiano de la cuestión reside en la polarización o convergencia de las cualificaciones. Por polarización se entiende una evolución que tendería a modificar las estructuras de empleo hacia un desarrollo de empleos medios y superiores (técnicos, técnicos superiores y cuadros), y por otro lado hacia empleos de nivel de débil cualificación (obreros especializados, conductores de automatismos). En una hipótesis de convergencia de cualificaciones, aparecería un mantenimiento y desarrollo de empleos de obreros profesionales, empleos nuevos de trabajadores que necesiten conocimientos más importantes.

Es en este punto donde las precauciones sobre la diversidad de las situaciones toman todo su sentido, porque aparece bastante claramente que las constataciones hechas muestran que las nuevas tecnologías no constituyen por sí solas el elemento determinante de los cambios constatados, en el sentido de que las consecuencias de su introducción varían junto con un número importante de otros factores.

Si tomamos, por ejemplo, la introducción del mando numérico, se verá que el tamaño de la empresa, el volumen de las series o el

tiempo necesario para la producción de una serie, el tipo de corte y de máquina, las instituciones y hábitos nacionales de trabajo, de gestión y de formación, las causas socioeconómicas de la situación actual, son otros tantos elementos que están en interacción para explicar las situaciones constatadas.

d) **DETERMINISMO TECNOLÓGICO O MÁRGENES DE LIBERTAD**

La importancia que debe reconocerse a factores de orden institucional o político conduce a la idea de que ante la introducción de las nuevas tecnologías existe un cierto número de márgenes de maniobra o de libertad, y esto matiza fuertemente, si no la destruye, la idea del determinismo tecnológico. No se quiere decir por ello que no hay coacciones técnicas, sino que éstas se encuentran al mismo nivel que las presiones de orden social o económico.

De ahí que lo importante no es constatar resultados, sino preocuparse de los determinantes, de forma que pueda ensayarse al encontrar la combinación de factores que permita alcanzar los objetivos asignados. Aquéllos pueden ser de orden económico, y es cierto que la introducción de las nuevas tecnologías responde a una preocupación de fortalecimiento de la gestión, de mayor flexibilidad en la producción, de mejor adaptabilidad al mercado. Pero las condiciones de esta introducción pueden hacer sitio a los aspectos de política social, de gestión de recursos humanos y a las aspiraciones de los trabajadores.

Así, para servir un taller flexible, es posible prever el recurso a equipos compuestos, obreros profesionales encargados del reglaje de herramientas y de la vigilancia y de obreros especializados encargados de la puesta en marcha y posicionamiento de las piezas. Pero dentro de una preocupación de polivalencia del personal se puede igualmente prever equipos integralmente compuestos de obreros profesionales, alternando diferentes tipos de tareas, y no es falso que esta solución más flexible

sea menos económica.

A la inversa, la concepción de un equipamiento y sobre todo el modo de funcionamiento de un taller flexible puede ser definida en función de la actitud que haya respecto al trabajo nocturno, conduciendo en un caso a reintroducirlo y a buscar voluntarios para ello, o, a la inversa, permitiendo suprimirlo con un funcionamiento prácticamente automático sobre largas series o con grandes capacidades de stocks.

2.2. **Cambio tecnológico y formación**

A partir de estas constataciones sobre la evolución de los contenidos de empleo y más ampliamente sobre la organización del trabajo, podríamos estar tentados de buscar las consecuencias a esperar o las conclusiones a sacar para la formación.

Previamente es preciso recordar que la noción de consecuencias es más bien un artificio de presentación y una facilidad de lenguaje que la expresión de una realidad.

Evidentemente será necesario sacar conclusiones en materia de formación. Pero el nivel de cualificación de la mano de obra, sus competencias o sus capacidades son también elementos que, recíprocamente, pueden ser tomados en relación con la elección de equipamiento y tecnologías. En un instante dado, el recurso a tal o cual tecnología no aparece como ineluctable.

La elección técnica está fuertemente ligada a lo que se cree ser la capacidad del personal que sirve un equipamiento. En ciertos casos, se trata de llegar a adaptar el personal a un material nuevo, pero, en otros casos, la elección del material responderá al deseo de no implantar equipamientos ante los que el personal se sentiría desorientado.

Pero, quizá, más que por las consecuencias sobre el contenido del empleo, sea posible sacar algunas tendencias bastante generales en materia de formación.

a) "SAVOIR-FAIRE" EN LA FUNCIÓN DE CONTROL

En razón de la complejidad creciente de las nuevas tecnologías, a menudo se apela a conocimientos teóricos más importantes.

La automatización, en efecto, se concretiza en el paso de la máquina accionada por el hombre a la máquina controlada por el hombre. Pero el control que se aplica a un conjunto complejo exige por parte del ejecutante el conocimiento de las relaciones entre los elementos de la máquina así como la significación técnica de las variaciones que intervienen en su funcionamiento. Así para responder correctamente a una señal, el operador debe conocer su significado en el conjunto de las señales posibles. Por ello, este nuevo modo de relación con la máquina supone un nivel de conocimiento técnico diferente.

Pero esta evolución del nivel de conocimiento técnico no caduca la totalidad de los "savoir-faire", aun si se admite que las nuevas tecnologías entrañan la transferencia a la máquina de la mayor parte de la intervención sobre el producto.

Así, en la industria textil, el "savoir-faire" tradicional, ligar rápidamente un hilo quebrado, desaparece con la automatización: lo que en adelante es necesario, es la capacidad de manejar un conjunto importante de instalaciones para sacar la mejor producción, vigilando los posibles incidentes.

En fabricación mecánica, el "savoir-faire" puramente manual (p.e., girar de manera precisa y coordinada las manivelas de un torno) desaparece, pero los "savoir-faire" técnicos (p.e., adoptar una velocidad de mecanizado adaptada al tipo de metal y utillaje) se mantienen. Por el contrario, las empresas no parecen interesadas en la adquisición de un conocimiento específico para las nuevas máquinas (en parte a causa de su diversidad). Pero "savoir-faire" nuevos aparecen (p.e., la capacidad de jugar con los sistemas de programación sea para adaptaciones limitadas sobre máquinas,

sea de manera más personal o creativa).

El paso a un sistema burocrático más complejo implica la capacidad de comprender su funcionamiento técnico, pero también la organización y las funciones en las cuales se inserta, las relaciones humanas que implica, etc.

b) "SAVOIR-ÊTRE" Y CUALIFICACIÓN COLECTIVA

Como se ha visto, lo importante no es solamente que los contenidos de empleo se modifican, sino también las organizaciones y su modo de funcionamiento: complejidad creciente, necesidad de una adaptabilidad mayor, apertura a una diversidad creciente de funciones del orden de gestión y no solamente de producción. Uno se encuentra delante de una modificación de las demoras del sistema productivo frente a los comportamientos humanos, ligada con una modificación de las relaciones humanas en la organización: revalorización de la responsabilidad, de la capacidad de innovación y de iniciativa.

Finalmente, se trata menos de tener la capacidad de seguir escrupulosamente una norma que de reaccionar frente a un imprevisto. Fiabilidad social, apertura y tolerancia, autonomía y cooperación, curiosidad e imaginación, tales son las características más favorables para la aplicación eficaz de las nuevas tecnologías en las formas de organización evolucionadas.

La importancia conferida a los aspectos de relación en el seno del colectivo de trabajo por las nuevas tecnologías conduce, por otra parte, a insistir sobre los modos de adquisición de la cualificación, modos que están ligados a la pertenencia al colectivo de trabajo, a la capacidad de insertarse en él, pero también a las relaciones sociales que dentro de él se desarrollan.

En este sentido cabe entender el impresionante desarrollo en Europa de la formación

profesional en alternancia (escuela-empresa) en los últimos años.

Se puede en este sentido hablar de cualificación colectiva, anotando lo que esta noción comporta actualmente de contradicción entre los dos términos.

c) INTERÉS Y LÍMITES DE LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

La necesidad de comprender el funcionamiento del sistema sobre el que el agente actúa, la capacidad de situarse dentro del conjunto de los que intervienen sobre la máquina, la reducción de la importancia de ciertos "savoir-faire" manuales, a menudo llevan a concluir que el cambio tecnológico modifica el equilibrio entre formación general y formación tecnológica dentro de la formación profesional en beneficio de la primera.

Aquí nos encontramos en terreno en el que las ambigüedades pueden ser grandes. En efecto, la necesidad de una formación de base amplia no es nueva, pero con finalidades bastante diferentes, puesto que se trataba de asegurar una cierta polivalencia cara a paliar las insuficiencias de previsión de necesidades de formación en el plano cuantitativo.

El desarrollo concomitante de un tipo nuevo de formación de base cimentado sobre la noción de cultura técnica y la necesidad de dominar las nuevas capacidades en el campo de relaciones en el seno del colectivo de trabajo llevan a poner en cuestión las relaciones entre los diversos lugares de adquisición de la cualificación.

De una forma bastante esquemática se puede distinguir los conocimientos teóricos, de los que el cambio tecnológico entraña una necesidad creciente; los "savoir-faire", que no desaparecen pero que en parte son transferidos a la máquina, y los "savoir-êtré", de los que se ha visto su importancia, y ponerlos en relación con los lugares de formación: la escuela o, más ampliamente, la institución

para los conocimientos teóricos, la empresa para los "savoir-êtré" y el taller para los "savoir-faire". El caso, un poco ambiguo, del término taller muestra bien que estos "savoir-faire" pueden adquirirse tanto sobre los lugares de trabajo como en los talleres especializados de la escuela.

Se ve que las modificaciones que el cambio tecnológico introduce en las necesidades de formación refuerzan a la vez el papel de la escuela y de la empresa en la adquisición de la cualificación. Esto implica cambios en los diferentes sistemas de formación, cambios aparentemente contradictorios, reforzando aquí la parte de la escuela y allá la de la empresa.

Pero esto se explica por el carácter muy contrastado de los diferentes sistemas de formación. En Francia, con un sistema de formación mayoritariamente en escuela a tiempo pleno, se implementa la formación en alternancia empresa-escuela. En Alemania, por el contrario, con un sistema dual muy desarrollado, en los últimos años se refuerza la formación de base.

Pero lo que fundamentalmente está en juego no es la evolución sobre tal o cual punto de los sistemas de formación de cada país, sino la definición de un nuevo tipo de relaciones escuela-empresa, donde ambas concurren a una especie de proceso de producción de la cualificación.

d) LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA

Lo anterior nos lleva a insistir particularmente sobre dos puntos.

En lo que concierne a la formación, la distinción entre formación inicial y formación continua aparece cada vez menos evidente en relación a los objetivos y prácticas. En un caso y otro, es la sucesión y la relación entre una actividad de formación y una actividad sobre los lugares de trabajo la que

va a permitir adquirir los diferentes elementos de la cualificación.

Las combinaciones entre las diversas situaciones de adquisición de la cualificación deberán continuar haciéndose bajo estatus y responsabilidades diferentes. Pero parece necesaria la existencia de una estrecha coordinación que no es más que el reflejo del papel central que juega la política de gestión de mano de obra, para la adquisición de las cualificaciones, como, por otra parte, para los movimientos y la renovación de la mano de obra.

Esto aparece también claro en relación con la formación de los jóvenes, de la que es ilusorio pensar que va a resolver los problemas del empleo si, al mismo tiempo, las políticas de formación continua no permiten desarrollar las moviidades que permitan hacer sitio a los jóvenes dentro de los movimientos de renovación de la mano de obra.

En este sentido las políticas de las empresas tienen también una gran influencia sobre la manera como se adquiere la cualificación.

Por la importancia que conceden a la movilidad interna o a reclutamientos externos para llenar los puestos con cualificaciones nuevas, por la elección que haya entre los jóvenes y los adultos cualificados, por el recurso a acciones de formación interna o externa para la formación continua, por la política que lleven de reconocimiento de la cualificación adquirida en formación continua, las empresas juegan un papel central en la adquisición de cualificaciones, en su transferibilidad, y por consiguiente, en su difusión.

Se aprecia, pues, toda la importancia y también la dificultad de diferenciar claramente lo que está ligado en estas políticas al tamaño de la empresa. Las pequeñas y medianas empresas, por su clima social, por su capacidad para dominar los problemas de producción de bienes o de prestación de servicios, por su dificultad bien conocida en materia de formación, necesitan evidentemente una atención particular.

e) LA FORMACIÓN DE LOS FACTORES DEL CAMBIO

Se ve así que el conjunto de factores que intervienen en la introducción de las nuevas tecnologías y las relaciones con los problemas de formación no permiten limitar el alcance en materia de formación solamente a aquellos que en último término las van a poner en marcha.

La necesidad de formación es grande también para todos los responsables y principalmente para hacer tomar conciencia, en ciertos casos, de los márgenes de libertad en la elección técnica, pero también de las limitaciones ligadas a la mano de obra, en relación con las cualificaciones existentes o de la capacidad de adquirir las nuevas.

El cambio tecnológico ha llegado a ser un envite tan importante en las relaciones sociales del trabajo que a menudo se coloca en el corazón del diálogo social, incluyendo los procedimientos de información, concertación o de negociación. Algunos de estos procedimientos son informales o adoptan formas variables, pero otros están ya previstos en numerosos países europeos por textos legislativos o reglamentos o por acuerdos entre los representantes de los partenaires sociales. Esta situación deriva de lo dicho anteriormente, es decir, del hecho de que no se puede deducir una organización del trabajo y de las condiciones de trabajo de una coacción técnica ineluctable. Por el contrario, una tecnología soporta varias organizaciones del trabajo, y por ello, los problemas técnicos deben ser tratados más en términos de elección que de presiones absolutas.

De ahí que el objetivo no sea adaptar las personas a los empleos o a un sistema, sino de ponerles en situación de ser actores del cambio, lo que pone en cuestión la distinción fundamental entre concepción y ejecución.

Más todavía, la formación tiene un papel considerable a jugar, pero objetivos tan ambiciosos sobrepasan las capacidades de

los métodos y sistemas tradicionales de formación. Por ello se encuentran cada vez más acciones de sensibilización a las nuevas tecnologías, utilizando inteligentemente los medios de comunicación de masas de los que hablaba al principio, para proceder, no a una formación, sino a una especie de alfabetización para hacer comprender los rudimentos indispensables para no encontrarse perdido delante de la introducción de las nuevas tecnologías.

En este sentido resulta modélico el proyecto lanzado en el Reino Unido por la BBC para la iniciación a la informática "Computer literacy project" que comprende diferentes elementos: una serie de emisiones de televisión (seguidas en 1982 por 7 millones de telespectadores), un libro, "30 hours Basic", un microcomputador muy polivalente, un programa de tele-software, y un servicio postal.

3. EDUCACIÓN Y EMPLEO EN EUSKADI OCCIDENTAL. REFLEXIÓN INICIAL

La situación actual del mercado de trabajo en Euskadi Occidental (Comunidad Autónoma del P.V.) y su evolución a lo largo de los últimos años es consecuencia directa derivada de la crisis económica iniciada en 1973.

La crisis económica ha afectado fuertemente a los sectores en los que Euskadi estaba especializada y la escasez de recursos naturales propios constituye un problema adicional. Otro tanto cabe decir de las particulares condiciones socio-políticas por las que atraviesa el País, entre las que juega un papel no despreciable la descapitalización debida a la política estatal mediante diversos mecanismos.

El descenso de la demanda de trabajo, unido al aumento de la oferta, ha dado lugar a que el exceso de la oferta (paro) haya llegado a una situación alarmante, incluso si la comparamos con situaciones cercanas.

Este descenso de la demanda de trabajo es debido a dos tipos de causas directas. Por un lado, nuestra economía desde hace años evoluciona según unas tasas de crecimiento prácticamente nulas. Por otro lado, la racionalización, por parte de las empresas, de los procesos productivos conduce necesariamente al ahorro del factor trabajo en dichos procesos.

Se ha producido una destrucción masiva de empleos en los sectores tradicionales, unida a una incapacidad de absorber los nuevos contingentes de oferta de mano de obra que se incorporan al mercado de trabajo cada año. El paro juvenil en Euskadi alcanza un nivel muy superior al de los Estados de la CEE (ver cuadros). Se apunta, además, la tendencia a reducirse la tasa de actividad (población activa/población total) por efecto del desánimo que provoca la situación.

En la base de todo lo anterior están las deficiencias estructurales y el no haber procedido con la celeridad necesaria al reajuste a la nueva situación que la competencia internacional y la innovación tecnológica plantean. El modelo industrial seguido y la estructura productiva resultante aparecen muy inadecuados, y el predominio del sector metalúrgico nos hace muy vulnerables ante los nuevos competidores.

El escaso desarrollo del sector terciario imposibilita que este sector absorba los excedentes generados en la industria al mismo tiempo que disminuye los efectos positivos externos para nuevas actividades.

Ante esta situación se precisan actuaciones orientadas hacia la modernización de la estructura económica vasca (reconversión y terciarización), y en esta línea van las declaraciones del Gobierno Vasco a lo largo de 1985.

La creación de empleo estará ligada a la aparición de nuevas empresas. La innovación tecnológica puede facilitar la aparición de nuevas empresas de reducida dimensión, en las que los conocimientos tengan un papel preponderante. Son las pequeñas

% DESEMPLEO

PAISES/AÑOS	1973	1977	1981	1983
USA	4,8	6,9	7,5	9,5
FRANCIA	2,6	4,7	7,3	8,1
ITALIA	6,2	7	8,3	9,7
REINO UNIDO	3,3	6,4	10,6	13,2
R.F.A.	0,8	3,6	4,4	7,5
ESPAÑA	2,7	6,1	14,6	17,8
EUSKADI OCCIDENTAL*	1,0	5	16,8	20,2

*EUSKADI OCCIDENTAL: Euskadi Sur sin Nafarroa.

% DESEMPLEO JUVENIL (menores 24 años)

PAISES/AÑOS	1982	1983	1984
USA	17,0	16,4	13,0
FRANCIA	20,2	21,0	24,3
ITALIA	29,7	32,0	33,8
REINO UNIDO	23,1	23,2	23,8
R.F.A.	9,6	10,8	10,3
ESPAÑA	36,9	38,9	42,8
EUSKADI OCCIDENTAL	—	—	54,1

empresas las que pueden ser fuente de generación de empleo e innovación, y las que más precisan de apoyo financiero por la carestía del crédito. Resulta necesario canalizar hacia ellas fondos de capital que no creen cargas financieras fijas (créditos parti-cipativos, sociedades de capital-riesgo, etcétera).

Otro tema de interés preferente es la formación de capital humano, máxime en un País como el nuestro, que carece de recursos naturales. Esto nos lleva al terreno de la educación y formación en Euskadi que va a desarrollar en las siguientes páginas, en particular el análisis del papel de la Universidad y de la formación profesional, tan necesitadas de nuevos enfoques, dado que en buena medida la clave de la riqueza y del

progreso social y económico del País residirá en el nivel de cualificación de su población. La calidad del trabajo prevalecerá sobre su cantidad y se hará precisa la utilización exhaustiva del potencial creativo de los recursos humanos. Cara al futuro, habrá que *prever* ámbitos, sectores, áreas y actividades de futuro y reconducir la demanda de trabajo hacia tales direcciones.

Acabo esta reflexión inicial con unas líneas sacadas del estudio realizado por Siadeco S.C.I. sobre la Formación Profesional en Euskadi: "Al comparar ahora, por ejemplo para la provincia de Gipuzkoa, la estructura de su nivel profesional en el año 1975 con la estructura de Francia en 1979 nos damos cuenta claramente que no sólo en ambos conjuntos, sino también en todos los

subsectores en que se dividen, sin excepción alguna, la industria guipuzcoana tiene un nivel de cualificación mucho más bajo que la francesa.

Pero cuando calculamos el nivel profesional que habrían de tener los que entrarían a trabajar en la industria guipuzcoana entre 1975 y 1990 para que la estructura de Gipuzkoa en 1990 alcanzara la de Francia en 1979 (es decir, con 11 años de retraso) nos encontramos con que el sistema educativo no puede producir la cualificación requerida en este cambio, aun en el supuesto de que entre dichas fechas se desarrollara muy fuertemente, es decir, que el sistema educativo, sin excluir coadyudantes al problema educacional, estará, de hecho, frenando el desarrollo cualitativo industrial; esto puede resolverse actuando más enérgicamente sobre la reforma educacional, pero si se estima que esto no es posible, serán las tecnologías industriales las que, a través de un complejo mecanismo disuasorio, tendrán que acomodarse a la mano de obra disponible, retardando su evolución más rápida.

Puesto que ya existen precedentes a nivel local, el caso de la Escuela de Armería de Eibar, entre otros, tenemos el derecho de opinar razonablemente que un acusado desequilibrio entre una formación profesional que produzca personas altamente cualificadas, o bien preparadas en nuevas tecnologías de futuro y las necesidades inmediatas y más modestas de la industria, a medio plazo un fuerte desarrollo de las tecnologías favorecidas por el sistema educativo, una mayor cualificación del conjunto industrial, una demanda autocreciente de esas cualificaciones y, en definitiva, una transformación industrial acelerada hacia situaciones de mejor competitividad ("Formación Profesional en Euskadi". Siadeco S.C.I. Tomo 9).

A continuación, se va a tratar de analizar la situación educativa y de formación en nuestro País desde la perspectiva del sistema de empleo, examinando algunas características y haciendo algunas

prospecciones hacia el futuro inmediato.

3.1. Igualdad ante la educación y ante el trabajo

No hay igualdad ante el trabajo si no la ha habido previamente ante la educación, con el objeto de precisar qué tipo de igualdad, respecto de la educación, es necesaria para que se dé una efectiva igualdad ante el trabajo, resulta necesario distinguir entre igualdad de oportunidades ante la educación, igualdad dentro de la educación, e igualdad de resultados educativos. Los estudios doctrinales y empíricos sobre la cuestión (de Coleman, Jenks, Page, etc.) han determinado la insuficiencia de la igualdad ante la educación y dentro del propio proceso escolar. Debajo de este intento late la conocida cuestión de si "la escuela produce, o no, alguna diferencia". La escuela primaria en USA sólo llega a reducir, a "homogeneizar", la varianza de los resultados escolares en un 3 %, en tanto que la secundaria lo hace tan sólo en un 1 %.

Lo cierto es que la generalización de la enseñanza obligatoria y la democratización en el acceso a los niveles secundarios y superior de la enseñanza no ha resuelto el problema de la escasa correlación entre la calidad de la educación y la cantidad y la calidad de las ofertas de empleo. Al analizar cómo los sistemas educativos y de trabajo cumplen con la función selectiva, la prolongación de la escolaridad y el simple incremento de titulados no ha resuelto el problema de la falta de adecuación de ambos sistemas.

En década de los 70 aparecen tímidas reformas tendentes a diversificar la formación y las titulaciones, tímidas si las comparamos con las realizadas en Europa. Aparecen a nivel universitario nuevas titulaciones, titulaciones con especialidades nuevas, carreras cortas y largas, etc. Sin embargo, tales medidas de política educativa, correctas en sí mismas, no han dado el resultado

previsto. Dada la falta de empleo y el exceso de titulados, se ha producido una distinta valoración social de las diferentes modalidades de estudios, de tal modo que una mayoría de los alumnos "apuestan" por las carreras más largas como forma de retrasar su posible entrada en el mercado de trabajo y para incrementar sus posibilidades de lograr el primer empleo. En el caso español, los fenómenos de la doble e incluso múltiple titulación, la desnaturalización de los diplomados universitarios, etc., constituyen pruebas de la reacción, casi instintiva, de defensa de una población tan amenazada como es la juvenil.

Ligado al fenómeno de la expansión de la enseñanza, se ha producido una pérdida en la calidad formativa, y sobre todo, en concreto, de la Universidad. La mortalidad universitaria es la más alta de todo el sistema educativo español. Los titulados concluyen sus estudios con escasa cualificación.

El problema entiendo que se agrava en la Universidad del País Vasco. Nacido hace todavía pocos años, conoce un fenómeno de intensa masificación del alumnado, insuficiencia de infraestructuras, dispersión en tres campos con una gran falta de planificación en todos los órdenes. Comparte con la Universidad española los problemas de rigideces de planes de estudio, carencia de formación práctica, formación teórica en muchos casos obsoleta, y de deficiente preparación de profesorado. Resulta indicativo, por ejemplo, y sin pretender dar un valor absoluto de estos índices, el número de profesores doctores, y los escasos cursos y licenciaturas realizadas por el profesorado en Universidades extranjeras. No es tampoco casualidad que los centros de investigación que, al amparo del apoyo del Gobierno Vasco, han surgido en Euskadi en los últimos años no hayan salido de la Universidad. Por otro lado, el enorme exceso de alumnado en carreras que según todas las previsiones no tienen casi ninguna salida al mercado de trabajo (casos de Magisterio y Filosofía y Letras), en los próximos 10 años, unida a la carencia de nuevas carreras ligadas a las necesidades

del desarrollo social y económico, hacen cada día más real el dicho de que "la Universidad es una fábrica de parados".

Si a esta falta generalizada de calidad en la formación sumamos el hecho de que la gran mayoría de los que imparten docencia en los otros niveles del sistema educativo, puede comprenderse fácilmente que la Universidad se ha convertido en el auténtico cuello de botella ante la necesaria reforma educativa.

El mundo de la empresa, ante este problema, ha exhibido, a su vez, alguna conducta selectiva que, en ciertos casos, no ha pasado de ser simplemente negativa: no admitir a los titulados por tal o cual Universidad, de una promoción determinada, etc. En este momento, la empresa tiene ante sí el reto de precisar más esa actitud selectiva, centrando su atención no sólo en la información recibida, sino en las funciones y competencias desarrolladas y en la mentalidad de los candidatos. Se está hablando de los defectos que se han operado en el sistema escolar en relación con la masificación producida en el acceso al mismo, pero no se puede, sin más, considerar que son efectos naturales obligados en tal situación. La masificación en la institución escolar no tiene por qué comportar necesariamente un descenso, al menos el descenso habido, en los indicadores de calidad de los resultados. El aumento en la cantidad de la demanda escolar no tiene por qué ser correlativo, y mucho menos ser causa, respecto de la pérdida de la calidad de la educación. La educación para todos puede dar lugar a una educación individualizada.

3.2. La educación como aportación de "experiencia"

Resulta tópica la queja de que la "experiencia" entendida como carencia o como requisito es la pieza que separa el sistema educativo (y, en concreto, a la formación implícita en un título profesional) del mundo

del trabajo. "Imprescindible tener experiencia en el mismo puesto o similar", aparece en multitud de anuncios de oferta de empleo, expresando así la fe en el aprendizaje a través de la experiencia y en la capacidad de transferencia de la misma. En otros casos, se dice que "no importa sin experiencia" porque "los candidatos recibirán una formación práctica a cargo de la empresa". En estos casos, se quiere dar a entender que ninguna experiencia es mejor que alguna deficiente o impropia".

Estas exigencias denotan una doble creencia: que la formación teórica en sí misma es insuficiente y que la experiencia se adquiere en situaciones de aprendizaje práctico. La importancia de este problema es tal que, a la luz del principio de la experiencia, se puede explicar toda una teoría del curriculum o de la historia de la formación de diversos profesionales (médicos, pedagogos, etc.).

Es, pues, imprescindible que toda formación previa al trabajo incluya formación teórica y formación práctica. La formación práctica tiene como papel principal dar la oportunidad de verificar, en situaciones reales, los principios aprendidos en la formación teórica.

La dificultad de realizar prácticas auténticas en otra situación que no sea la estrictamente laboral ha dado lugar a una diferenciación en las prácticas que va desde las prácticas análogas o de simulación a las prácticas equivalentes que tienen lugar en ámbitos de trabajo, bajo supervisión sistemática, pero sin responsabilidad profesional, y a las prácticas reales, que se den ya en la situación profesional, pero todavía bajo una supervisión (habitualmente compartida por el centro educativo y el propio centro de trabajo).

Las reformas educativas emprendidas por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco (Ciclo superior de EGB, reforma de enseñanzas medias-1.^{er} Ciclo) han tenido en cuenta el Documento "Reforma de Enseñanzas Medias. Marco experimental del Primer Ciclo"

(Abril 1984), se señala: "El Bachillerato General, integrado por dos cursos, tiene una doble finalidad: continuar y completar el nivel cultural iniciado en el Ciclo Superior de EGB y aumentar la oferta de escolaridad para ampliar facetas y aspectos de la formación integral de los alumnos: humana, personal, social, científica y técnica.

Para conseguir esta doble finalidad, estos dos años, no deben tener en sus Objetivos Generales una tendencia academicista o puramente intelectual, sino que han de tender a una mayor profundización en los aspectos teórico-prácticos del saber mediante una orientación educativa...".

Pero además de la formación práctica que debe incluir toda formación, por parte de las empresas se demanda una experiencia determinada, la experiencia profesional, que sólo puede adquirirse en el ámbito de la propia empresa, y que en un momento de desempleo cobra especial importancia, colocando a los jóvenes en una situación de fuerte inferioridad. Esto afecta principalmente a la formación profesional.

Las políticas de formación profesional de la CEE en los últimos años prestan especial atención a este sistema cuando asignan a la formación profesional como objetivos básicos: "Proporcionar a los jóvenes una formación profesional de base amplia y las habilidades manuales y los conocimientos teóricos necesarios para el ejercicio de una actividad profesional cualificada, junto con la adquisición de las experiencias profesionales necesarias".

Este último objetivo, considerado cada vez como más importante intervención de la empresa y suministrada por profesorado con experiencia del mundo del trabajo.

De ahí el importante desarrollo que en la Europa comunitaria están experimentando los programas de formación profesional en alternancia (empresa-escuela).

Frente a esta realidad europea, la Formación Profesional en Euskadi, que sobre todo

en Bizkaia históricamente surgió por iniciativa de las empresas, aparece, salvo algunas excepciones, bastante desligada de la realidad productiva, y uno de los elementos de queja más usuales por parte del empresariado es precisamente esta falta de experiencia profesional por parte de los jóvenes que terminan sus estudios.

Esta falta de experiencia profesional es todavía mucho más acusada en el caso de los titulados universitarios, pues el alejamiento de la Universidad respecto a la empresa es muy superior al existente en formación profesional.

La próxima entrada en la CEE abre perspectivas positivas en este terreno, caso de que se sepan aprovechar. Al programa comunitario de cooperación universidad-industria COMETT (Programme communautaire d'éducation et de formation dans le domaine des technologies), actualmente en fase de proposición de decisión del Consejo, presenta objetivos y acciones, a cuyo reto la Universidad del País Vasco no debe permanecer ajena.

3.3. La formación de los valores ante el trabajo

La formación del proyecto de trabajo tiende a lograr en el educando una estructura cognitiva, perceptiva y valorativa de la realidad laboral.

La necesaria educación hacia el trabajo promoverá una valoración positiva del trabajo en sí, esto es, de su significación humana, individual y colectiva, y como consecuencia, de todo tipo de trabajo. El trabajo ha recibido muy distintas valoraciones entre, y a veces, dentro de, las concepciones éticas y religiosas. Dentro de los elementos configuradores de las cosmovisiones vigentes se halla, siempre, una valoración referente al trabajo. La valoración del trabajo por parte del vasco históricamente se ha encontrado más próxima de las valoraciones anglosajonas, influenciadas por la reforma luterana, que de la valoración española que lo consideraba

como cosa impura propia de moros y judíos. Es necesario revitalizar esa concepción positiva del trabajo en un momento de crisis de valores, pues los pueblos sólo salen adelante por su propio trabajo colectivo.

Ello comporta valorar positivamente toda forma de trabajo humano y la colaboración en el logro de los requisitos mínimos de "calidad de vida en el empleo" como parte de la calidad de la vida.

Obviamente, esta valoración es mayor en los tiempos de crisis de empleo. El trabajo es un bien social escaso que es preciso compartir, sobre todo mirando a las minorías marginadas respecto de este bien (jóvenes en busca del primer empleo, mujeres casadas, mayores de 40-50 años, etcétera).

Un segundo valor a desarrollar es el de la cooperación y la solidaridad, como valor que debe traspasar todas las relaciones laborales. El aprendizaje de la concertación, de la solidaridad en la adopción de las decisiones y la apertura a los demás deben realizarse en la escuela. La formación temprana de los futuros trabajadores en el espíritu cooperativo y solidario hará posible que se desarrolle una actitud de colaboración en la búsqueda conjunta de soluciones entre trabajadores, empleadores y poderes públicos tan necesaria para la superación del problema de la falta de empleo.

La actuación del sistema educativo en este ámbito debe tender hacia la promoción de una nueva mentalidad y una nueva ética hacia el trabajo y al no-trabajo, hacia el ocio y hacia el retiro laboral.

Para ello, no es poco lo que puede hacer la propia organización educativa como "centro de trabajo", como lugar en el que se simulan unas relaciones laborales y jerárquicas, donde se priman valores tales como la eficiencia (sobre la eficacia), la moral del éxito, el rendimiento, etc., donde se utiliza una tecnología diferenciada, etc.

Para lograr tal meta se hace precisa una reorganización curricular que afecte a todos los componentes del programa educativo, y donde se oriente el curriculum hacia las funciones, más que hacia los contenidos.

3.4. Funciones compartidas por los sistemas educativo y laboral

Actualmente el tratamiento del problema de la relación entre educación y trabajo se orienta hacia la identificación de cuáles son las funciones específicas y comunes de ambos campos.

La postura más convencional sería la de asignar funciones separadas, específicas a cada uno de los dos sistemas. Según este reparto de papeles, tocaría a la escuela la función formativa a cada sistema según su propia naturaleza, pero es insuficiente para agotar la explicación de cada uno de esos mundos y de las posibilidades interactivas de ambos.

Podemos estudiar algunas funciones compartidas en los siguientes términos:

- a) Función informativa que se inicia en la educación y se continúa en el trabajo. En la Escuela los contenidos informativos deben tener la magnitud mínima necesaria para la creación de adecuadas estructuras cognoscitivas, éticas y de habilidades. La información laboral debe empezarse en el sistema escolar, pero es más propia del mundo del trabajo. Su adecuado desarrollo requiere la existencia de un organismo que coordine, en este punto, los sistemas escolar, productivo, laboral y de la Administración pública.
- b) La función formativa es propia, aunque no en exclusiva, de la educación, tanto formal como informal, previa al trabajo. Por su propio sentido debe continuarse a lo largo de toda la vida y, muy acentuadamente, en el sistema laboral. A propósito de esta función, ha de establecerse una interrelación entre ambos sistemas.

c) La función socializadora está implicada en la formativa, pero por su importancia ha de destacarse aparte. El mundo de las relaciones laborales implica y exige un nuevo humanismo que debe promoverse desde las edades más tempranas. La dimensión práctica de toda formación prelaboral ha de atender al desarrollo de esta función que incluye el aprendizaje de los roles y relaciones laborales, de las relaciones de carácter sindical y económico, de las comunicaciones formales e informales en el trabajo, de las posibilidades de perfeccionamiento y promoción profesional, etcétera.

- d) Las funciones selectiva y orientadora se presentan como antitéticas, cuando realmente no lo son. La función orientadora está implícita en la acción formadora que se desarrolla fundamentalmente por la escuela y que se continúa por el trabajo. La función selectiva no debe entenderse como propia de una voluntad clasificadora y excluyente, sino como selección orientadora.
- e) Finalmente, la función productiva es propia del mundo del trabajo, pero, en su sentido más propio, se incoa en el ámbito educativo. Desde la institución educativa debe romperse con la insolidaridad de las dos formas de actividad productiva, la del pensamiento y la de la acción.

La consideración analítica de estas funciones nos permite concluir, en primer lugar, que no hay funciones privativas del sistema educativo o del laboral. Aquél desarrolla con mayor propiedad las funciones formativas y orientadora selectiva. Por su parte, el mundo del trabajo desarrolla en mayor medida la función informativa y socializadora respecto de lo laboral. Ambas funciones se corresponden con sendas necesidades de información y socialización existentes en el educando ante el mundo de los contenidos y de las relaciones laborales. La promoción y el perfeccionamiento profesionales

constituyen expresiones de la función orientadora, basada en una acepción positiva de la selección profesional. Por último, hay que destacar que ambos sistemas entran en una relación, más amplia, intra e intersistemática, sobre la base de la participación de la función productiva, a través de la cual se logra la peculiar constitución humana.

3.5. Política de Formación Profesional

Las relaciones de interdependencia y autonomía de los sistemas educativo y laboral adquieren una importancia grande cuando entramos en el terreno de la formación.

En los últimos años se ha hablado insistentemente que nuestra Formación Profesional no responde a las necesidades de un sistema productivo moderno, por un lado, y por otro que ignora, en buena medida, las cualificaciones que el necesario desarrollo del sector terciario exige. Se ha hablado de la necesidad de reformas estructurales en profundidad, de la introducción de nuevas tecnologías, de la modificación de los currícula del necesario reciclaje del profesorado. Algo menos se ha hablado de la adecuación al mercado de trabajo, y de las políticas de formación profesional en relación con el desempleo juvenil, elementos constantemente presentes en los documentos y programas de la CEE.

Es innegable que desde el momento en que se producen las transferencias en materia educativa a la Comunidad Autónoma Vasca ha habido acciones desde el Gobierno Vasco en orden a remediar una situación muy desfavorable de partida: una política de equipamientos a los Centros de F.P. con unos presupuestos importantes, unida a esfuerzos de cierta importancia en el terreno de nuevas tecnologías, se han flexibilizado en la práctica los programas a impartir en los Centros, dotándoles de cierta autonomía y se han proyectado reformas para un futuro inmediato. Como contrapartida, no se ha abordado ningún cambio fundamental en el rígido y

anacrónico sistema de encuadramiento y contratación del personal docente, posiblemente por condicionamientos de la Administración Central.

Pero estos cambios y reformas se están realizando desde y solamente desde el sistema educativo, sin intervención, siquiera a nivel consultivo, de los distintos agentes que intervienen en el sistema laboral. Esto presenta una diferencia importante respecto a lo que ocurre en el ámbito de la CEE y de los Estados que la componen. En el contexto europeo existe una gran relación entre los sistemas y políticas de formación profesional y el sistema productivo, lo que se traduce en una importante intervención de los agentes sociales de la producción (empleadores, sindicatos, Cámaras de Comercio, industria, de artesanía, etc.), en la estructuración, contenidos de los programas, ejecución, financiación y evaluación de los sistemas de formación profesional correspondientes.

La necesidad creciente de adecuar los sistemas de Formación Profesional a las demandas del sistema de empleo en la sociedad vasca, en un momento caracterizado por una elevada tasa de desempleo que afecta muy fundamentalmente a la población juvenil, así como la adaptación a las innovaciones tecnológicas y a su influencia sobre las redes de empleo, exigen una intensa coordinación entre todos los agentes implicados en las políticas de Formación Profesional, que se traduzca en una política integrada.

Es necesario superar el foso producido en las dos últimas décadas entre las demandas del sistema productivo vasco y la oferta que da nuestro actual sistema de F.P.

La preparación profesional de los jóvenes para la vida activa que, además de conocimientos y habilidades manuales, debe incluir la orientación y cierta experiencia profesional, exige la participación de los agentes de la producción en la estructuración, elaboración, ejecución y financiación de las políticas de F.P. en Euskadi.

Asimismo, aparece la necesidad de coordinación con las políticas de reciclaje de trabajadores afectados por procesos de reconversión y por las innovaciones tecnológicas, cara a una utilización racional y exhaustiva de los recursos disponibles en Euskadi.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- "Le changement technologique, l'emploi, les qualifications et la formation". CEDEFOP. Luxembourg, 1984.
- Documentary Dossier. "Interaction between the labour Market and the Educational System in Denmark". CEDEFOP. Berlín, 1984.
- "Youth unemployment and vocational training. The material and social standing of young people during transition from school to work in the Federal Republic of Germany". CEDEFOP. Luxembourg, 1983.
- "Les ouvriers qualifiés á travers les différents systémes de classification dans les pays de la CEE". CEDEFOP. Luxembourg, 1981.
- "Krelle, M. Fleck, H. Quinte: "Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer Ausweitung des Bildungs Systems". Tübingen, 1975.
- "Some policy options in reducing unemployment". BACIE Journal October, 1981. London.
- SIADCO, S.C.I. "La Formación Profesional en Euskadi" (1982).
- V.S. Department of Education. "Progress of Education in the United States of America 1978-79 and 1979-80". Washington, V.S. Government Printing Office, 1982.
- Schwartz, B. "Une autre école". Flammarion. Paris, 1977.
- Deforge, Y. "Living tomorrow: an inquiry into the prepararon of young people for working life in Europe". Council for Cultural Cooperation. Strasbourg, 1981.
- "The social policy of the European community". European Documentation. March, 1983.
- Europe Sociale. Supplément "Education, Formation professionnelle et polique de la jeunesse". Commission des Communautés Européenes. Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'E-ducation. Luxembourg, 1984.