

Crisis del empleo y de la formación profesional en Francia y en Europa

por

Jean-Marie Luttringer*

SUMARIO: I. Introducción. II. Paro juvenil y formación profesional. III. La formación profesional continuada como respuesta al paro de los adultos.

I. Introducción

Ningún país europeo escapa al problema del paro. En 1985, la C.E.E. cuenta con, aproximadamente, 13 millones de parados, de los cuales 5 millones son jóvenes de menos de 25 años. Mientras que la tasa media de paro para la población activa es del 12%, para los jóvenes lo es del 36%. Esta tasa de paro de los jóvenes es relativamente más baja en R.F.A. (24%) y en Dinamarca (25%) y está claramente por encima de la media en Italia (47%) y en Francia (44%).

Para combatir el paro de los jóvenes la C.E.E., así como los gobiernos de los países miembros, recurren ampliamente a la formación profesional. Para la población de parados de más edad, el recurso a la formación profesional es, en cambio, más delicado de utilizar. De otro lado, la amplitud del paro influye grandemente en la política de formación profesional de los estados. La formación profesional es, sin embargo, uno de los instrumentos privilegiados del tratamiento preventivo y, en su defecto, del tratamiento social del paro.

* Director de Estudios del centro INFFO (Centro público encargado de la información sobre la formación profesional).

II. Paro juvenil y formación profesional

1. Aspectos europeos

Se pueden distinguir, "grosso modo", dos sistemas de formación profesional en Europa: uno centrado sobre la empresa, y el otro sobre el medio escolar.

El primero tiene por modelo el sistema "dual" alemán. Está fundado sobre la alternancia y prepara tanto para los oficios del comercio y de la artesanía, como para los de la industria. La R.F.A., Austria, Suiza, Luxemburgo, aplican este sistema. La empresa industrial y comercial ocupa allí un lugar predominante.

El segundo modelo se apoya en las instancias escolares. Se encuentra en Francia, Bélgica, Italia, Grecia. El aprendizaje también existe allí, pero principalmente en el comercio y en la artesanía. En este modelo, las empresas sólo juegan un papel muy débil.

Cada sistema tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Sin embargo, el sistema dual, fundado sobre la alternancia, se considera mejor para proteger a los jóvenes contra los efectos de la crisis. En Francia ha influido grandemente en la evolución que se observa en favor de la formación profesional en alternancia.

Se considera que el sistema dual es más eficaz por encontrarse estrechamente vinculado a las necesidades de la economía. La tasa de abandono de los alumnos es baja, y los equipamientos son muy avanzados, pues proceden de las empresas y son, por esta razón, financieramente accesibles. Los docentes son normalmente profesionales que transmiten tanto su saber como su experiencia.

De entre las críticas dirigidas contra el sistema dual, pueden seleccionarse tres: debido a sus estrechos lazos con las empresas prepara mal para las necesidades de polivalencia; no es accesible a todos los jóvenes y, sobre todo, está situado bajo el control del empresariado. Es esta última crítica, de orden ideológico, la que más fuertemente se ha dejado sentir en Francia.

El segundo sistema que se apoya sobre los establecimientos escolares respondería en principio a la idea de servicio público, pero ha sufrido críticas aún mayores basadas, fundamentalmente, en el hecho de que mantiene, e incluso incrementa, la ruptura entre el sistema de formación y la sociedad lo que se traduce en una respuesta insuficiente de la formación profesional a las necesidades económicas y sociales. Conoce, además, un porcentaje importante de fracasos. Lo que tiene como consecuencia el situar en el mercado de trabajo un gran número de jóvenes sin cualificación o con una cualificación insuficiente.

Antes de abordar de modo más preciso las soluciones adoptadas en Francia, conviene evocar brevemente la **política preconizada por la C.E.E.** a este respecto.

En primer lugar, se advierte un cambio de enfoque entre los años 70 y 80 en la política preconizada por la C.E.E. En los años 70, se ponía el acento sobre las medidas a corto plazo de carácter paliativo, concebidas para jóvenes especialmente necesitados. Desde 1980, se privilegia un enfoque más global, estimando que el paro de los jóvenes debe ser considerado como un problema estructural. Desde el momento en que un joven de cada cuatro se encuentra en paro en Europa, no se puede hablar de grupos con riesgo o de grupos marginales. Lo que debe perseguirse es entonces una mejora en profundidad del sistema de formación profesional.

A este respecto, las iniciativas de la C.E.E. se organizan en torno a **dos principios**: Ningún joven debe dejar el sistema educativo sin haberse beneficiado de un mínimo de formación cualificante reconocida en el mercado de trabajo. La C.E.E. atribuye pues a la formación profesional una función privilegiada en la lucha contra el paro. Pero la formación no bastaría por sí sola para resolver el problema del paro de los jóvenes. Se trata de encontrar instrumentos nuevos y ajustados para una política activa de empleo.

En este sentido, las instancias comunitarias y los responsables de los estados miembros son invitados especialmente a:

—poner prioritariamente a disposición de los jóvenes las posibilidades de empleo derivadas de la reorganización y de la reducción del tiempo de trabajo.

—estimular a los empresarios del sector privado a crear nuevos empleos y a desarrollar la contratación de jóvenes, particularmente por medio de primas a la creación de empleo.

—ayudar a los jóvenes a organizar nuevas empresas.

—desarrollar el empleo en la economía no comercial, reclutando para ello sobre todo a jóvenes, y suministrar empleo a los jóvenes que lleven largo tiempo en paro, en el marco de programas especiales de creación de empleos públicos de carácter temporal o por medio de la reserva de cuotas para los jóvenes.

—ayudar a los jóvenes a cultivar sus aptitudes profesionales y sus intereses extra-profesionales.

Estas medidas deberían, además, ser aplicadas con la finalidad de asegurar la estabilidad y la calidad del empleo sin limitarse por ello exclusivamente a los empleos a tiempo total.

2. La inserción profesional y social de los jóvenes en Francia como medio de lucha contra el paro.

Francia se sitúa entre los países europeos en los cuales la tasa de paro de los jóvenes es aproximadamente tres veces más elevada que la de los adultos. Es asimismo uno de los países en que el desajuste entre el sistema educativo y el aparato de producción es más profundo. A lo largo de los años, se han intentado diversas políticas a fin de combatir el paro de los jóvenes y favorecer su inserción profesional y social: incitación a la contratación mediante exoneraciones fiscales, medidas de formación, actividades de utilidad colectiva, etc. Esta política tiene como efecto atenuar los efectos del mal, pero no lo ha suprimido. Actualmente bajo la presión de la crisis, las concepciones sobre la formación profesional están modificándose en profundidad.

Las **principales etapas** de esta política pueden ser esquemáticamente resumidas de la siguiente manera. En los años 50 y 60, la mano de obra era escasa. Los jóvenes, incluso los menos formados, encontraban fácilmente trabajo. La "inserción" no era considerada un problema social. Los problemas de los "inadaptados" eran tenidos como problemas particulares cuya solución o atenuación reclamaba medidas de protección social individualizada. Prolongar la escolaridad y seguir una formación profesional desembocaba casi con seguridad en un empleo más interesante y mejor remunerado. Cuando aparecían desequilibrios sectoriales entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, se remediaban mediante políticas globales de empleo y de enseñanza.

A mediados de los años 70, los jóvenes tienen cada vez más dificultades para encontrar, al salir de la escuela, el empleo y el lugar en la sociedad con el que contaban. Esto fue para los jóvenes, sus padres y el cuerpo social, un choque tanto más importante, cuanto que vivían en la creencia de un crecimiento sin fin. Hacia el final de los años 70, Francia, como por otra parte la mayoría de los países, había descubierto que tenía un problema de inserción. La nueva generación ya no era naturalmente absorbida por el mercado de trabajo; al mismo tiempo, quedaban al descubierto las insuficiencias del sistema escolar y la proporción considerable de "excluidos" que fabricaba.

Hacia falta, pues, tomar medidas decisivas para "recuperar" a los excluidos del sistema escolar y para favorecer la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo y en la vida de la colectividad. En 1975 y 1976, son impulsadas por el gobierno las primeras operaciones de formación masiva con la finalidad de permitir a los jóvenes sin empleo de 16 a 25 años prepararse para la vida profesional adquiriendo una cualificación o completando su formación mediante la participación en un cursillo de una duración de seis a ocho meses en un organismo público o privado de formación. De esta forma el estatuto de "cursillista de formación pro-

fesional" era por primera vez utilizado en gran escala por jóvenes sin empleo.

En 1977, apareció el primer "Pacto para el Empleo" de jóvenes. Un segundo cubrió el periodo 1978-1979 y un tercero de 1979 a 1981. Por los "Pactos", el Gobierno se dirigía a las empresas y les pedía dar trabajo y formar a los jóvenes a cambio de una disminución de las cargas sociales, de flexibilidad en el estatuto de los jóvenes y de contribución financiera directa del Estado. Esta idea del Pacto para el Empleo de los jóvenes significaba que se había producido un problema nacional de una gravedad tal que todos los actores del juego económico, social y educativo debían acometerlo prioritariamente superando sus divergencias.

Las experiencias efectuadas en el cuadro de los sucesivos Pactos para el Empleo provocaron la necesidad de precisar el lugar de la formación entre las otras medidas de incentivación a la contratación y de definir mejor los objetivos y las modalidades de esta formación. Se hizo preciso dar una respuesta estructural a la cuestión de la inserción de los jóvenes.

Con la ley "Legendre", la "alternancia", que era ya objeto de prácticas múltiples y diversas, hace su entrada en el vocabulario de la formación profesional. Esto es, la asociación, según ritmos y modalidades que pueden ser variables, de una formación de carácter general y teórica dispensada por una institución de formación y una formación de carácter práctico o aplicado dispensada en un medio de trabajo y que tiene su base en el trabajo productivo. Tanto el modelo alemán de formación profesional como la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 18 de diciembre de 1979 relativa a la formación en alternancia de los jóvenes, están presentes en esta Ley.

A finales de junio de 1981, el Gobierno de la izquierda confía a Bertrand Schwartz la misión de elaborar una nueva política de inserción profesional y social de los jóvenes y, pone en marcha un "Plan Porvenir Jóvenes" que, en lo esencial, reitera el sistema de los Pactos para el Empleo suprimiendo los cursillos prácticos en la empresa y efectuando retoques menores a las otras fórmulas.

El informe Schwartz constata que los jóvenes son las principales víctimas de la crisis. Su tasa de paro es en efecto tres veces más elevada que la de los adultos. Para los jóvenes, no solamente es problemático el ingreso en la vida activa y la inserción profesional, sino también en la inserción social. Consiguientemente, propone una nueva puesta en juego de los jóvenes en lo económico y en lo social. Mientras que los Pactos afrontan el problema desde el punto de vista de la producción, aquí se plantea desde el punto de vista de los jóvenes mismos. Las propuestas del informe se apoyan en **tres principios** que dirigen los objetivos de la política:

a) Vincular inserción profesional e inserción social: La vivienda, el tiempo libre, la salud de los jóvenes, condicionan su inserción profesio-

nal. A la inversa, el acceso a un empleo estable sigue siendo condición necesaria para una adecuada inserción social.

b) Producir discriminaciones positivas: Se trata de tomar medidas idóneas para reducir las desigualdades que afectan a algunos jóvenes (en particular, a los jóvenes y a los que carecen de cualificación).

c) Responder al desafío tecnológico: El desarrollo de nuevas tecnologías (informática, robótica, biología, etc...) obliga a desarrollar masivamente la formación y a elevar el nivel de cualificación de los jóvenes, sin lo cual éstos no podrían insertarse en un aparato productivo en pleno cambio.

Estos principios persiguen **tres objetivos**: garantizar una cualificación profesional y social para todos los jóvenes de 16 a 18 años; incrementar las oportunidades de acceso de los jóvenes a la actividad económica y social; preparar a los jóvenes a la vida de la ciudad y crear un nuevo marco de vida. Para alcanzar estos objetivos, es necesario poner en juego dispositivos de animación tan cercanos a los jóvenes como sea posible.

En 1982 el Gobierno hace suyas estas orientaciones, declarando que la cualificación profesional y la inserción social de los jóvenes son "obligación nacional". Todos los jóvenes de menos de 18 años liberados de la obligación escolar y que no han alcanzado su mayoría legal deben poder proseguir su formación mientras no hayan adquirido una cualificación profesional; formación que descansa sobre el principio de la alternancia.

Las colectividades locales quedan implicadas en la puesta en juego de este nuevo dispositivo. Se crean servicios permanentes de acogida y Misiones Locales. Se proponen cursillos de orientación, de inserción y de cualificación a los jóvenes que tiene el estatuto de cursillistas de formación profesional. Se proponen cursillos de preparación a la vida profesional o contratos empleo-formación a los jóvenes de entre 18 y 25 años de edad en aplicación de las disposiciones de derecho común de la formación.

En 1983, los interlocutores sociales negocian un acuerdo sobre la formación profesional de los jóvenes. Este texto marca una etapa importante en la política de inserción y de formación de los jóvenes. En efecto, los "interlocutores sociales" toman el relevo del Estado, dotando al dispositivo de una especie de segundo motor y volviendo a asumir el principio de alternancia.

Tres fórmulas son adoptadas: las dos primeras asocian el contrato de trabajo a la formación y tienden, bien a la adquisición de una cualificación, bien a la adaptación de un empleo o a un tipo de empleo. La tercera apunta a permitir la iniciación a la vida profesional en el marco de un cursillo de empresa. Esta fórmula es contestada por la C.G.T. que no firma el acta, ya que ve en el desarrollo de los cursillos sin contrato de trabajo un atentado al derecho del trabajo.

El 24 de febrero de 1984 una ley, dirigida a la reforma de la formación profesional, introdujo en el Código de Trabajo un nuevo capítulo consagrado a la formación profesional en alternancia, en los siguientes términos:

“La alternancia se define como la asociación de enseñanzas generales, profesionales y tecnológicas, dispensadas durante el tiempo de trabajo en organismos públicos o privados de formación y la adquisición de una práctica por el ejercicio en la empresa de una o varias actividades profesionales relacionadas con las enseñanzas recibidas” (art. 980-1).

Tanto los contratos de cualificación y como los contratos de adaptación previstos por el acuerdo interprofesional son recogidos por la ley; también lo son los cursillos de iniciación a la vida profesional, después de controvertidos debates. Estos sistemas son financiados por las empresas en una cuantía igual al 0,3% de la masa salarial.

El objetivo actual de los poderes públicos es proponer a los jóvenes, bien un empleo, bien una formación, bien una actividad. La inserción de los jóvenes a través de medidas de formación tiene efectivamente unos límites. Los Trabajos de Utilidad Colectiva son impulsados para responder a este último objetivo. Los T.U.C. están abiertos a los jóvenes de 16 a 21 años, sin contrato de trabajo. Los jóvenes son remunerados por el Estado en contrapartida de un trabajo de alrededor de 20 horas por semana, organizado exclusivamente por asociaciones sin finalidad lucrativa, fundaciones, colectividades territoriales o establecimientos públicos.

3. Algunas tendencias que se deducen de la experiencia francesa:

—Emergencia de la alternancia: se ha tendido un puente entre la escuela y la empresa.

—Institucionalización del estatuto de cursillista de formación profesional: un nuevo estatuto flexible aparece al lado del contrato de trabajo.

—Acrecentada intervención de la negociación colectiva en el campo de la formación profesional y de la inserción de los jóvenes: La formación y la inserción de los jóvenes llega a ser un postulado en las relaciones sociales.

—Implicación de nuevos interlocutores en el proceso de formación: la empresa, las colectividades locales y regionales, los formadores no pertenecientes a la Educación Nacional, etc...

—Renovación de la acción administrativa debido a la voluntad de tratar la problemática de la inserción de manera inter-institucional y al nivel local (Misiones Locales) y por la regionalización.

—Toma de conciencia acerca de los límites de la inserción por la formación y desarrollo de la inserción por la actividad o “lo económico”: trabajos de utilidad colectiva, empresas intermediarias, puesta en práctic-

ca de un sistema de trabajo temporal para los jóvenes combinando empleo ocasional y formación, etc...

III. La formación profesional continuada como respuesta al paro de los adultos

1. Aspectos europeos

Para conocer mejor el abanico de posibilidades de formación abiertas a los adultos, delimitar las posibilidades de acceso a las mismas y, especialmente, saber si de ello resultaban enfoques nuevos y mejor adaptados a las evoluciones del mercado de trabajo, el CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) ha lanzado y financiado, entre 1980 y 1982, tres proyectos de investigación en el campo de la formación continuada.

El objetivo era saber si, de una parte, podían ser detectados proyectos renovadores en número significativo en los países de la Comunidad y si éstos constituían una tendencia a partir de la cual podrían desarrollarse estrategias coherentes de formación en tres campos, particularmente: formaciones para las nuevas tecnologías; acciones de formación en las empresas esencialmente destinadas a prevenir el paro; procesos de formación concebidos para acudir en ayuda de los parados, especialmente los de larga duración.

Si, de otra parte, se asistía, en los países europeos, a una inflexión de las políticas de formación continuadas, de modo que la formación llega a ser un instrumento de política activa del empleo, apta para prevenir las situaciones de paro.

Sí, en fin, las legislaciones y los marcos institucionales de formación continuada podían contribuir a la reflexión sobre un nuevo reparto de trabajo, especialmente por el desarrollo de la alternancia trabajo-estudios durante toda la vida activa y si, en este contexto, el permiso de formación tenía repercusiones positivas sobre el mercado de trabajo.

Los resultados de estos estudios muestran, a través de la diversidad de enfoques debida a contextos nacionales muy diferentes, la débil capacidad de respuesta de la formación continuada a las demandas que le son planteadas.

En el terreno de las innovaciones, se advierte desde luego una multitud de iniciativas basadas sobre un enfoque flexible, complejo, descentralizado, utilizando las nuevas tecnologías como medio de formación y desarrollo, especialmente la utilización de la enseñanza a distancia. Pero, en conjunto, **la oferta aparece en gran medida insuficiente**, debido a:

—Los adultos sin empleo, y entre ellos especialmente los parados de larga duración, apenas son destinatarios de este tipo de formaciones.

Las formaciones para las nuevas tecnologías en particular se dirigen sobre todo a los asalariados en las empresas. Las formaciones ofrecidas tienen por otra parte escasamente en cuenta el débil nivel de cualificación de los destinatarios y no prevén periodos de actualización suficientemente largos.

—El desarrollo de acciones innovadoras en favor de los adultos se encuentra obstaculizado por la insuficiencia de los medios que se le dedican: en la mayor parte de los estados miembros se asiste a una transferencia de fondos desviados de la formación continuada de adultos hacia las medidas de formación y de inserción de los jóvenes.

—Las formaciones innovadoras no han sobrepasado, hasta el momento, la fase de experiencias aisladas, desempeñando frecuentemente una función de coartada que no se difunden sino lenta e imperfectamente a través del sistema de formación continuada.

Parece, por otra parte, que **la formación continuada está lejos de responder a la exigencia de una prevención de las situaciones de paro**. Ante la persistencia de un paro masivo y de una crisis económica reconocida tardíamente como profunda y estructural, los países europeos han desarrollado estrategias más defensivas que ofensivas.

—Con respecto a las dificultades presupuestarias, los fondos consagrados a la formación continuada experimentan severas restricciones o son reorientados en su prioridad hacia intervenciones puntuales de asistencia en favor de algunos grupos muy concretos: jóvenes, mujeres, parados, etc... La formación profesional de los adultos tiene así tendencia a alejarse de su objetivo inicial de promoción profesional y de recalificación según las necesidades del sistema productivo.

—Los estados intervienen a través de una política de retirada de la mano de obra del mercado de trabajo más que por acciones de formación, desarrollando así especialmente el sistema de prejubilaciones.

—Las únicas formaciones que se asemejan a acciones preventivas son, en este contexto, las acciones de reconversión que se llevan actualmente en el marco de la reestructuración de empresas, de sectores de actividad y de regiones.

La legislación y las reglamentaciones en vigor sobre el permiso individual de formación son, en su conjunto, inefectivas respecto a la situación del empleo e influyen poco sobre la cualificación y la expectativa de empleo de la mano de obra. Este es el resultado al que llega el tercero de los estudios solicitado por el CEDEFOP. Sólo un porcentaje ínfimo de la población activa (menos de 0,1%) se beneficia de las posibilidades ofrecidas por estas legislaciones. Apenas se ven afectados, las mujeres, los trabajadores nada o poco cualificados, los asalariados de las pequeñas y medianas empresas; bastante menos, en todo caso, que los cuadros, los asalariados del sector público o los representantes del personal. Aunque la mayor parte de los estados miembros han firmado la resolu-

ción de la O.I.T. sobre el permiso de formación de 1974, pocos han desarrollado la oferta de formación en éste sentido.

2. La situación francesa

Las tendencias generales deducidas del estudio europeo coinciden con la situación en Francia: escasa formación de prevención del paro, prioridad de hecho a la formación de los jóvenes y a la de los asalariados en actividad. La formación interviene como medio de tratamiento social del paro para atenuar sus efectos y para permitir reconversiones individuales o colectivas durante los periodos de paro.

Diversos instrumentos jurídicos se utilizan para este fin: **los planes sociales** puestos en juego en sectores de actividad en dificultades prevén medidas de formación (siderurgia, automóvil, astilleros, etc...).

El impacto geográfico concentrado de los cambios industriales ha conducido al gobierno a mantener junto a las medidas destinadas a facilitar la reestructuraciones en algunos sectores industriales, catorce **polos de conversión**. Tratándose de medidas de sostén del empleo y de ayudas a las empresas, la noción de polos de conversión no se apoya en perímetros estrictamente definidos, los cuales deben ser fijados por los Comisarios de la República. El esfuerzo consagrado por los poderes públicos a los polos de conversión no alcanzará toda su dimensión más que si se dirige a armonizar las iniciativas locales o regionales. La eficacia de las disposiciones previstas depende en amplia medida de la movilización de los actores locales en favor del desarrollo del empleo.

Cada polo de conversión dispone de un equipo, adjunto al Prefecto, compuesto de una persona especialmente encargada de las cuestiones de animación económica y de reindustrialización, de un representante de los servicios del trabajo y del empleo, encargado de la animación de conjunto y de la dirección de las medidas sociales de reconversión. Finalmente, en cada polo se ha designado un encargado de la tarea de formación, al cual corresponde vigilar la adecuada movilización del aparato de formación.

El encuentro del conjunto de los interlocutores, por ejemplo en el marco del comité local de empleo puede facilitar las acciones comunes favorables al empleo y al mayor desarrollo local. La elaboración y la puesta en juego de programas de incremento del desarrollo económico de los polos (acciones para la ordenación del marco de vida industrial y urbana, orientación de la formación inicial y continuada, puesta en juego de estructuras de investigación aplicada y de transferencia de tecnología) puede ser la ocasión, en cada uno de los polos, para un debate político con los trabajadores y los habitantes de estas regiones. Los contratos de plan Estado-Regiones pueden igualmente manifestar la solidaridad de la Región, del Estado, con las colectividades del polo de conversión.

Los C.F.R. (permisos de conversión y de búsqueda de empleo), llamados también permisos de conversión, constituyen la última fórmula establecida por el Gobierno con el fin de facilitar la conversión de los asalariados, despedidos, por razones económicas mediante el recurso a la formación.

El proyecto de los C.F.R. prevé, a su vez, que cada uno de los 360.000 que pierden "voluntariamente" su empleo por razones económicas pueda abandonar su empresa durante un año sin que el vínculo jurídico con ella ni, por consiguiente, el contrato de trabajo se rompa. Durante este periodo, el asalariado percibirá el 70% de sus antiguos ingresos, durante el primer semestre, y el 60% durante el segundo. Tendrá, también, la posibilidad de seguir una formación, orientada hacia el empleo más que hacia la cualificación, gracias a módulos flexibles y cortos, y de buscar un empleo, sin perder por ello sus derechos a la indemnización por paro que le será concedida, si fuese necesario, al final del C.F.R. Acumulando los dos sistemas, el despedido podría ser indemnizado durante dos años como mínimo, pero la operación en ese caso parecería como económicamente catastrófica. Esta es la razón de que el mecanismo previsto acentúe el carácter dinámico e incitativo, tendente a que al asalariado en cuestión, su empresa y el UNEDIC (organismo público encargado de la gestión del desempleo y la formación profesional) busquen juntos el modo de evitar el paro.

Durante el periodo de C.F.R., la remuneración del asalariado está constituida por las aportaciones del UNEDIC, del empleador, y finalmente, del propio despedido que recibirá cada mes una doceava parte de las indemnizaciones de preaviso a las que tiene derecho. Mientras antes salga del sistema, la suma que conservará será más importante, aumentada en sus indemnizaciones por despido. Mediante esta fórmula, la formación obtiene ciertamente un lugar importante, pero se trata tanto de un sistema de protección contra el paro como de una medida de formación propiamente dicha.

La formación profesional no es ciertamente un remedio milagroso contrapuesto a la crisis del empleo. Sin embargo en un plazo corto, es un medio eficaz de "tratamiento social" del paro, tanto para los jóvenes como para los adultos. A largo plazo, es un instrumento decisivo para hacer frente a las evoluciones tecnológicas y a la modernización de la economía.

El impacto socio-laboral de las nuevas tecnologías

por

Lourdes Munduate Jaca *

SUMARIO: I. Introducción. II. Delimitación del ámbito de las nuevas tecnologías. III. Repercusiones en el ámbito laboral. IV. Implicaciones sociales de la tecnología de la información. V. Conclusión: algunas proyecciones para el futuro.

I. Introducción

El creciente avance de lo que se ha dado en llamar "revolución tecnológica" no es un fenómeno al que podamos encuadrar en una perspectiva futurista. Su implantación es una realidad patente que a menudo sobrepasa las capacidades adaptativas de la estructura social que, lejos de haber previsto sus consecuencias, ha permanecido inmóvil la mayoría de las veces, actuando como sujeto pasivo de dicho fenómeno.

Es precisamente en el ámbito laboral donde esta problemática se manifiesta de forma más acusada, debido a que las empresas, guiadas por el deseo de conseguir un incremento de producción, una mejora de la calidad, un descenso de los costos de producción y la necesidad de hacer frente en muchos casos a la competencia del mercado, han recurrido a la introducción de nuevas tecnologías sin prever las repercusiones que ello conlleva para los operarios.

Como señalan Evans (1982) y Lamborghini (1982) estas repercusiones son el resultado de la imposición del ritmo de trabajo por la máquina, de la fragmentación de tareas, de la vigilancia pasiva de los mandos y sobre todo, del aislamiento del individuo en relación a los demás trabajadores. Estos factores inciden sobre los sujetos dando lugar a la mo-

* Profesora de Psicología Social, Psicología del Trabajo y Métodos y Técnicas de Investigación Psico-social. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla.