

## CAMBIOS POLÍTICOS Y SOCIALES EN EUROPA (XVIII)

# Dilemas de elección en la formación profesional

¿Qué consejos podemos dar a un chico o una chica de capacidad media que está alcanzando la edad en que cesa la escolarización obligatoria y que quiere elegir la mejor opción para evitar tanto el desempleo prolongado como una sucesión de trabajos precarios y marginales?

La respuesta parece obvia: «Continúa tu educación todo lo que puedas, haciéndolo lo mejor que puedas, porque esto te permitirá competir de manera más efectiva en el difícil mercado laboral de hoy». Para el ciudadano tiene sentido aumentar su nivel educativo, aunque sólo sea porque muy probablemente éste será utilizado como un mecanismo de criba por quienes podrían contratarle. Sin embargo, se trata de cómo jugar un juego de suma cero, cómo competir con los demás por un número limitado de puestos de trabajo. Si imaginamos que aconsejamos no a un individuo sino a un gran número de jóvenes, la situación es más



**Colin Crouch** es profesor de Instituciones Sociales Comparadas en el European University Institute, de Florencia (Italia), y Fellow del Trinity College, de Oxford (Inglaterra). Su trabajo se ha centrado principalmente en las relaciones industriales europeas (es autor del libro *Industrial Relations and European State Traditions*, 1993) y actualmente investiga sobre la formación profesional en diversas sociedades avanzadas.

\* BAJO la rúbrica de «Ensayo», el Boletín Informativo de la Fundación Juan March publica cada mes la colaboración original y exclusiva de un especialista sobre un aspecto de un tema general. Anteriormente fueron objeto de estos ensayos temas relativos a Ciencia, Lenguaje, Arte, Historia, Prensa, Biología, Psicología, Energía, Europa, Literatura, Cultura en las Autonomías, Ciencia moderna: pioneros españoles, Teatro español contemporáneo, La música en España, hoy, y La lengua española, hoy. →

difícil. Si fuéramos el director de una gran escuela cuyos alumnos constituyeran la práctica totalidad de la próxima cohorte del mercado laboral local, el consejo se convertiría en «Continuad vuestra educación todo lo posible, porque esto permitirá que compitáis de manera más efectiva *los unos contra los otros* en el difícil mercado laboral de hoy». Como ocurre con frecuencia, un consejo útil a nivel individual resulta absurdo cuando se generaliza. Para quienes contratan trabajadores, una mejora de la calidad de los candidatos disponibles traerá siempre consigo alguna ventaja, pero para los jóvenes existe un cierto engaño en una política pública, que les anime a mejorar su nivel educativo para escapar al desempleo.

El conflicto entre el individuo y la colectividad puede resolverse a largo plazo, y de esto hablaré más adelante. Por el momento, volvamos a la tarea más sencilla de responsabilizarnos de un solo joven, y a corto plazo. Imaginemos ahora que él o ella se siente frustrado, porque prolongar su formación no parece aportar ni nuevas

---

→ «Cambios políticos y sociales en Europa» es el tema de la serie que se ofrece actualmente, programada con la colaboración del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, organismo que complementa en el campo científico las actividades culturales que desarrolla la Fundación Juan March.

En números anteriores se han publicado ensayos sobre *Hacia una sociedad europea*, por Salvador Giner, director del Instituto de Estudios Sociales Avanzados, del C.S.I.C., y profesor de la Universidad Pompeu Fabra, de Barcelona; *Imaginando futuros para la Comunidad Política Europea*, por Philippe C. Schmitter, profesor de Ciencias Políticas de la Universidad de Stanford (Estados Unidos); *La integración europea y la liberalización de la economía española. Lo que queda por hacer*, por Miguel Ángel Fernández Ordóñez, ex presidente del Tribunal de Defensa de la Competencia; *Políticas sociales del Estado del bienestar. Entre la continuidad y el cambio*, por Joan Subirats, catedrático de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad Autónoma de Barcelona; *Xenofobia ante la inmigración económica*, por Carlota Solé, catedrática de la Universidad Autónoma de Barcelona; *La política exterior alemana tras la unificación*, por Karl Kaiser, catedrático de Ciencia Política de la Universidad de Bonn (Alemania); *El neoliberalismo en la Europa occidental: un balance*, por Vincent Wright, Fellow del Nuffield College, de Oxford (Inglaterra); *Las democracias europeas ante el desafío terrorista*, por Fernando Reinares, catedrático «Jean Monnet» de Estudios Europeos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia; *El descontento político en las sociedades informadas de Europa*, por Rafael López Pintor, catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid; *La población española. en el crecimiento cero*, por José Juan Toharia, catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid; *Sindicatos y empresarios en la Comunidad Europea*, por Wolfgang Streeck, profesor de Sociología y Relaciones Industriales de la Universidad de Wisconsin-Madison (Estados Unidos); *Socialdemocracia: realismo y utopía*, por Elías Díaz, catedrático de Filosofía jurídica, ética y política de la Universidad Autónoma de Madrid; *El declive desigual de las adhesiones partidistas en Europa occidental y en EE. UU.*, por Hermann Schmitt, investigador del Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung de la Universidad de Mannheim y director del Zentrum für Europäische Umfrageanalysen und Studien; *Ideologías en torno a la democracia: vocabularios liberales y vocabularios democráticos*, por Rafael del Águila, catedrático y director del departamento de Ciencia Política y de la Administración en la Universidad Autónoma de Madrid; *Nacionalismos. xenofobia*, por Miguel Artola, emérito de Historia Contemporánea de la Universidad Autónoma de Madrid; *Escuelas actuales de pensamiento político: el comunitarismo*, por Fernando Vallespín Oña, catedrático de Ciencia Política y de la Administración en la Universidad Autónoma de Madrid; y *Democratizaciones en Europa (1918-1996)*, por Edward Malefakis, profesor de Historia de la Universidad de Columbia (EE. UU.).

La Fundación Juan March no se identifica necesariamente con las opiniones expresadas por los autores de estos Ensayos.

## **DILEMAS DE ELECCIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

oportunidades laborales ni ventaja relativa alguna. Los recursos (su tiempo y esfuerzo, posiblemente también su dinero y, en cualquier caso, el dinero público) se están derrochando, igual que hay derroche cada vez que todas las tiendas de una calle montan grandes carteles de neón intentando ser cada una la más visible de todas.

¿Qué aconsejaremos ahora? En lugar de sólo intensificar el juego de suma cero diciendo: «más formación» y «asegúrate de que obtienes mejores resultados que todos los demás», podríamos proponer que el joven sea más perspicaz en cuanto a la elección de su *curso*, para mejorar la correlación entre el *curso* estudiado y la oportunidad de empleo. Una de las maneras con que los sistemas educativos están respondiendo a la saturación de los mercados laborales de jóvenes es con la multiplicación del número, la gama y la variedad de *cursos* que ofrecen. Éstos variarán en la eficacia con la que proporcionan una vía hacia el empleo, pero a los jóvenes les resulta extremadamente difícil saber cuál será más eficiente, sobre todo porque muchos de los cursos son tan nuevos que carecen de antecedentes contrastados. Una vez más aparecerán el despilfarro y la frustración. ¿Qué consejos les ayudarían a hacer la elección?

Aquí encontramos una paradoja interesante. Por un lado, las empresas buscan cada vez más unos estándares generales educativos altos, en lugar de destrezas específicas particulares. Esto es reflejo de grandes transformaciones que han tenido lugar en el mundo del trabajo: en la frecuencia de los cambios de ocupación; en las capacidades y destrezas necesarias para realizar un trabajo; en la necesidad de flexibilidad y adaptabilidad personales; en la importancia de destrezas relacionadas con los servicios (por ejemplo, de comunicación personal, incluso en el sector manufacturero). Estos cambios han conducido a los empresarios a buscar en sus recién contratados capacidad de aprendizaje, y lo que ellos normalmente llaman «destrezas sociales», lo que podría significar desde la capacidad de coordinar y promover la cooperación hasta la de comunicarse de manera efectiva o la disposición a obedecer.<sup>1</sup> Con la excepción de esta última, se trata de tipos de capacidades que la educación general puede proporcionar bien. Hasta cierto punto, por lo tanto, el mejor consejo para los jóvenes es simplemente el de seguir con su educación todo lo posible y no optar por cursos especiales que afirman estar particularmente relacionados con destrezas profesionales.

Sin embargo, las empresas dicen que también quieren una formación más adaptada al mundo del empleo, y en varios países son muy

críticas con el sistema de educación general. Esta posición no es necesariamente contradictoria. Pueden estar ocurriendo tres cosas. Primero, que los distintos empresarios, o quienes contratan a distintos tipos de trabajadores, tengan distintas necesidades. Para algunas tareas, aquellas que corresponden a puestos administrativos o directivos, o en las que el empleado debe representar a la empresa en sus relaciones con los clientes, proveedores y otros, se busca la versatilidad de una formación general. En otros casos, quizás en aquellos puestos jerárquicamente inferiores de la empresa, se buscan destrezas más específicas (o, centrándonos en las «destrezas sociales», podríamos nombrar las de obediencia, destrezas que los sistemas educativos actuales encuentran difíciles de combinar con su deber primordial de formar mentes inquisitivas y críticas, componentes importantes para la capacidad de aprendizaje). Por tanto, en este caso, el consejo que debemos dar a nuestro joven medio sobre si seguir un curso general o uno altamente específico dependerá de la parte de la jerarquía laboral a la que parezca estar destinado. *Ceteris paribus*, debe de existir una inclinación a favor de conservar la posibilidad de apuntar alto y, por lo tanto, de seguir cursos más generales. Sin embargo, si nuestro joven amigo en realidad no va a estar entre los que consiguen los mayores éxitos, este consejo podría resultar poco satisfactorio, ya que el fracaso en la formación general se ve con frecuencia como una señal de falta de capacidad; en la mayoría de los países son los graduados de estos cursos generales de bajo nivel los que pasan a engrosar las filas de los desempleados. Probablemente hubiera sido más sensato seguir un curso más específico, aunque potencialmente menos ambicioso. Un difícil dilema.

En segundo lugar, las empresas podrían estar buscando formación general, pero de un tipo diferente al que proporcionan las instituciones educativas. Si no existen medios efectivos de comunicación entre los empresarios y el mundo educativo, los jóvenes pueden sufrir las consecuencias perdiendo el tiempo realizando un aprendizaje inapropiado y descubrir más adelante que las empresas han resuelto el problema formando, dentro de la propia compañía, a personas que han sido contratadas a través de una vía totalmente distinta.

En tercer lugar, algunas empresas añaden algo más, y más complejo que en el caso anterior. Buscan personas con las destrezas y la adaptabilidad que proporciona una formación general, pero definidas y articuladas conforme a una cultura corporativa específica, de tal forma que el nuevo empleado se identifique con la empresa y sus

## **DILEMAS DE ELECCIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

objetivos.<sup>2</sup> Por supuesto, esto no puede conseguirse a través de una formación general externa; pero tampoco se conseguirá a través de la formación y la capacitación profesional que se realicen en un lugar distinto al del trabajo.

### *Sistemas diferentes, problemas diferentes*

La capacidad de nuestro joven para manejarse dentro de estas paradojas dependerá del sistema en el que se encuentre. Los peor ubicados probablemente sean aquellos insertos en sistemas educativos que proporcionen cursos de formación profesional específicos y alejados de la empresa: es el caso, principalmente, de los regímenes centralizados y reglamentados por el Estado en Francia, Italia, España y, hasta cierto punto, Suecia. Algo mejores serán los sistemas que (como en el Reino Unido o los Estados Unidos) ofrecen una gran diversidad de oportunidades sin estructurar, muchas de las cuales estarán equivocadas o se desperdiciarán, aunque otras serán fructíferas. Estos sistemas suelen considerarse sistemas de mercado puros y, por lo tanto, eficientes, al menos desde el punto de vista de las empresas, que escogen entre la diversidad de candidatos producidos por estos sistemas. Pero para nuestro perplejo joven del otro lado del mercado, incapaz de evaluar perfectamente la variedad de cursos, mal informado y obligado a realizar grandes inversiones difíciles de cambiar, éstos son mercados con altos costes de transacción y están, por lo tanto, muy lejos de ser eficientes.

Probablemente, el sistema más efectivo es el sistema de aprendizaje dual, que encontramos a nivel nacional en Austria, Dinamarca y Alemania, y de manera más general en determinados tipos de profesiones. En este caso tienen lugar interacciones frecuentes entre las escuelas que proporcionan la educación general y las empresas en las que los aprendices realizan sus prácticas de trabajo. Los riesgos, sin embargo, persisten. Si, para su organización, los aprendizajes dependen solamente de las empresas individuales, se plantean dos problemas, que se derivan del hecho de que ofrecer un aprendizaje es caro y de que los buenos aprendices pueden ser «robados» por empresas que no se molestan en ofrecer ningún tipo de capacitación. En primer lugar, sólo algunas empresas ofrecerán estas oportunidades. En segundo lugar, probablemente intentarán impedir el «hurto de aprendices» haciendo que las destrezas adquiridas sean específicas para su empresa y evitando cualquier sistema ge-

neralizado de certificación. Los aprendices que no encuentren subsiguientemente un empleo en la empresa que proporcionó el adiestramiento podrían sentirse como si no hubieran hecho nada para mejorar sus posibilidades en el mercado laboral.

Un sistema nacional del tipo alemán está regulado, formal e informalmente, por asociaciones representativas de la propia industria, por lo que es posible imponer la obligación de la instrucción y la consiguiente certificación.<sup>3</sup> Esto resuelve muchos problemas, pero implica que el sistema puede resultar demasiado lento a la hora de adaptarse a un cambio. Al depender de la obtención de un compromiso de un gran número de empresas, hay que tener en cuenta muchos intereses antes de llevar a cabo cualquier ajuste importante. El sistema alemán experimenta actualmente algunas dificultades para adaptarse a la necesidad de destrezas sociales y a una economía más orientada hacia los servicios que hacia las manufacturas.<sup>4</sup> Con el tiempo, sin embargo, es probable que los cambios se lleven a cabo. Después de todo, en el pasado el sistema se adaptó al cambio del *Handwork* a la industria de gran escala; el sistema financiero lo utiliza extensivamente; y en los últimos años la aparición de aprendizajes post-*Abitur* ha demostrado la capacidad del modelo dual para incluir y abarcar niveles de educación superior.

Si al dilema de nuestro joven añadiéramos la posibilidad de vivir en Alemania o en los Estados Unidos, se enfrentaría a una elección difícil entre oportunidad y seguridad. La diversidad de la oferta americana significa que puede avanzar por caminos nuevos y quizás superiores, pero con un riesgo muy alto de fracasar. En el sistema alemán, el destino profesional de cada uno se resuelve en gran parte durante la adolescencia, lo que implica tanto algo de seguridad como un límite a las ambiciones. El hecho de que el modelo americano conlleve más capacidad de elección porque mantiene abiertas las opciones se contrarresta con el hecho de que el precio del fracaso —en cuanto a ingresos relativos y a la ausencia de una red de asistencia social— es considerablemente mayor.<sup>5</sup>

Muy pocos jóvenes tienen que escoger el sistema nacional en el que van a desenvolverse, pero si en vez de aconsejar a un individuo debemos considerar una política general, llegamos a un punto importante. La paradoja creciente de la demanda simultánea hecha por las empresas de una mejor formación general, además de una formación profesional para adaptarse al medio de la empresa, requiere cambios prácticamente en todos los sistemas:

— mayor adaptabilidad y velocidad en la toma de decisiones en

## **DILEMAS DE ELECCIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

los sistemas duales; un requisito que debe tenerse en cuenta dada la necesidad de un acuerdo general en cuanto al cambio;

– asesoramiento para los jóvenes que se enfrentan con la diversidad engañosamente práctica de los llamados sistemas de libre mercado; una tarea en la que debe esperarse que los empresarios y sus asociaciones presten una ayuda considerable, trabajando con los servicios de asesoramiento educativo y profesional, quienes, a su vez, deben vigilar muy atentamente la honestidad de las afirmaciones de los empresarios;

– el replanteamiento fundamental de sistemas que ofrecen programas públicos limitados y con pocos contactos con la propia industria.

### *El largo plazo*

En términos de política general, podemos ocuparnos del largo plazo en lugar del corto plazo. Esto transforma considerablemente los parámetros. Si en el corto plazo la prolongación de oportunidades educativas sirve en gran medida para intensificar la competencia, a largo plazo puede convertirse en un juego de suma positiva. A medida que aumenta el nivel educativo de los jóvenes, los empresarios descubren que incluso aquéllos en los niveles inferiores de rendimiento escolar pueden hacer mucho más que en el pasado. Por lo tanto, las empresas descubren que pueden mejorar probando diseños, métodos de producción, estrategias de venta y sistemas de administración más sofisticados, aprovechando las nuevas capacidades de los trabajadores, mejorando sus cuotas de mercado y aumentando el empleo. Ése es el sueño que se ha convertido en la retórica (la oficial, por lo menos) de casi todas las sociedades avanzadas.

Plantea muchos interrogantes y no ofrece una vía específica hacia el éxito. Antes de considerar esto, existe otra posibilidad más fácil de predecir a largo o, al menos, a medio plazo. Volvamos al joven al que hemos estado intentando aconsejar, y hagamos la suposición adicional –ciertamente poco probable– de que él o ella ha leído el Informe sobre el Desempleo de la OCDE (*OECD Jobs Study*) y los números recientes del *Employment Outlook*,<sup>6</sup> y que, como resultado, ha concluido que el aumento en la oferta de empleos en Europa, tras la liberalización de los mercados laborales, se centra en aquellos que requieren trabajadores de baja cualificación. Según la

OCDE, el Reino Unido y los Estados Unidos han creado más empleos que la Europa continental porque han flexibilizado la reglamentación del mercado laboral, recortando los derechos, la seguridad y el salario de los empleados. Medidas como éstas no son necesarias para mejorar las perspectivas en el extremo cualificado de los mercados laborales, en el que las empresas están dispuestas a ofrecer al personal buenos salarios y condiciones para conservar sus servicios. Ciertamente, no tendría sentido que los empresarios exigieran un compromiso con la cultura corporativa y, al mismo tiempo, sólo ofrecieran a esos mismos trabajadores contratos precarios y compromisos mínimos.<sup>7</sup>

Por supuesto, la mayoría de los gobiernos y de los principales empresarios no prevén un crecimiento de empleos de baja cualificación y calidad como la única fuente de crecimiento del empleo. Suelen ver una estrategia doble de desplazamientos hacia una mejora del empleo a través de nuevas tecnologías, etc., y al mismo tiempo desplazamientos hacia una menor calidad por medio de la liberalización. Sin embargo, esto último, por ser principalmente una tarea destructiva, es más fácil de conseguir y será la que con mayor probabilidad se lleve a cabo. Nuestro joven amigo se pregunta, por lo tanto, si nuestro primer consejo de continuar su formación era realmente acertado, citándonos que una de las causas del fracaso europeo en la creación de empleo al nivel de Estados Unidos es que este último país ha creado muchos empleos de baja productividad<sup>8</sup> —de hecho, especialmente en los sectores de servicios personales y de venta al por menor—.<sup>9</sup> ¿No sería mejor no desperdiciar esfuerzos ni exponerse a la desilusión apuntando hacia arriba en la escala educativa? Por supuesto, las estrategias personales de ese tipo serían contraproducentes si se siguieran de manera general. La estrategia de la liberalización ha sido diseñada para un grupo de trabajadores de baja cualificación y problemático; aumentar el número de personas en ese grupo sólo complicaría las cosas.

De todos modos, puede que no convenzamos del todo a nuestro joven interlocutor. Ella podría señalar que, a menudo, el desempleo es más alto en mujeres de mayor que de menor formación, principalmente porque es menos probable que las mujeres sin formación busquen un empleo pagado en vez de uno del hogar.<sup>10</sup> Si ella es natural del sur de Italia o de España, puede haberse preguntado por qué sus hermanas en Escandinavia tienen mayor probabilidad de encontrar un empleo, y se habrá fijado en que es porque sus empleos están en gran parte en el sector de los servicios sociales: en-

## **DILEMAS DE ELECCIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

señanza, sanidad, servicios sociales. Los servicios sociales y de la comunidad son, con mucho, el sector mayor de empleo para trabajadores con alta cualificación en todas las sociedades modernas,<sup>11</sup> especialmente allí donde se desarrollan en base a la financiación pública y tienen, por lo tanto, un carácter masivo. Estos servicios no se desarrollaron con gran fuerza en el sur de Europa por varias razones;<sup>12</sup> es poco probable que lo hagan ahora, dada la tendencia fundamental y casi universal de la política económica de contener el gasto público.

Por tanto, a los jóvenes no siempre les parece tan evidente que sea razonable dedicarse a conseguir niveles altos de educación y capacitación. En el centro de Italia muchos han decidido que la incertidumbre de la relación entre la formación, general o específica, y las oportunidades de empleo es tal que es más razonable dejar pronto los estudios y ponerse a trabajar en la pequeña empresa familiar o en la del vecino.<sup>13</sup> Allí podrán adquirir muchas destrezas mientras trabajan, aunque no sean certificables. El que esto sea una buena solución alternativa o un «rendirse» preocupante, a corto plazo depende del futuro de estas pequeñas empresas y de si pueden seguir siendo competitivas sin planteamientos más concertados y sistemáticos en cuanto al desarrollo de las capacidades laborales.

### *Dilemas en torno a la formación continuada*

Un escenario más optimista implica que las empresas descubran gradual y crecientemente las nuevas posibilidades a las que pueden optar con unos trabajadores más cualificados. Un aspecto importante de esto es que las empresas dedicarían atención y recursos a la formación continua de sus empleados, ya que una de las características del nuevo sistema laboral que está apareciendo es la necesidad de constantes adaptaciones y mejoras. Esto lo vemos operar ya y surgen varias consideraciones. Primero, una formación de esas características tiende a concentrarse en quienes ya están altamente cualificados, ya que es mayor el efecto multiplicador del valor añadido. Por lo tanto, aumenta en vez de reducir las diferencias entre los distintos grupos de trabajadores. Segundo, tiende a limitarse a compañías individuales. Es interesante señalar que en Alemania, donde el sistema dual no incluye la formación continua, aparecen muchos de los efectos asociados con sistemas de libre mercado.<sup>14</sup> Ni las cámaras ni la ley imponen obligación de capacitación posterior,

así que sólo algunas empresas lo ofrecen; las que temen el «hurto de aprendices» se limitan, por tanto, a la capacitación específica para su empresa y no ofrecen capacitación transferible y certificada, que enriquece el mercado laboral externo en el nivel inicial de formación.

Ésta es la segunda vez que hemos señalado el papel cada vez mayor que la empresa, en lugar de la política pública general, tiene a la hora de proporcionar destrezas laborales: antes, al referirnos al deseo de incluir en la formación inicial las enseñanzas relativas a la cultura de la empresa; ahora, al hecho de que mejoras importantes del nivel de cualificación en el futuro vengan de las adaptaciones de las empresas individuales a las oportunidades del mercado. Esto plantea una paradoja importante: la adquisición de habilidades se ha convertido en una cuestión pública fundamental, que a veces se considera casi un requisito para futuras garantías de ciudadanía; pero para proporcionarla dependemos cada vez más de la esfera privada, de la compañía individual. Los estándares altos de formación se ven, con cierta ansiedad, como la mejor posibilidad de obtener un empleo seguro en el futuro; a nivel individual, la formación profesional se considera la mejor manera de ir escalando en el mercado laboral; los partidos políticos y los gobiernos la ofrecen como la mejor forma de asegurar que sus países no se vean atrapados en la competencia de los productores mundiales de bajo coste. Todo esto constituye una demanda de política pública; pero ¿puede existir para esto una respuesta pública?

Se trata de algo especialmente problemático a nivel de la formación profesional (de segundo y tercer grado). Ha habido intentos de utilizar negociaciones colectivas para asegurar el derecho de los empleados a la formación continuada,<sup>15</sup> pero a no ser que las empresas individuales vean oportunidades reales para utilizarla, los acuerdos significan muy poco. Más prometedora resulta la política francesa de subvencionar la obligación de las empresas de ofrecer formación continuada, lo que anima a las compañías a buscar esas oportunidades más activamente de lo que lo hubieran hecho en otro caso.<sup>16</sup>

### *Conclusiones*

Por lo tanto, ya sea en el nivel de formación inicial o en el de formación posterior, nos enfrentamos a la necesidad de una nueva re-

**DILEMAS DE ELECCIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

lación entre las políticas gubernamentales y las acciones de las empresas. A falta de esta relación, no podemos aconsejar sinceramente a una nueva generación de jóvenes. En este campo de la política, como en otros muchos, ha llegado ya a su fin el modelo de posguerra según el cual los gobiernos ofrecían las políticas generales de fondo (administración y gestión de la demanda, infraestructura social y técnica) y las empresas proseguían con la tarea más pormenorizada de buscar oportunidades en ese marco. La ortodoxia actual subraya la incapacidad de los gobiernos de conseguir éxitos en el terreno económico e insiste en la autonomía completa de las compañías individuales. El ámbito que queda para la actuación del gobierno o para otras acciones públicas es el de la desregulación: la acción para eliminar la posibilidad futura de acción.

Sin embargo, sigue siendo cierto que un gran número de acciones individuales de las empresas no produce necesariamente resultados colectivos, y que en un área como la de la formación profesional existen claras carencias colectivas. La fase liberalizadora del desarrollo capitalista necesita ser seguida de la búsqueda de nuevos medios para relacionar las acciones públicas y gubernamentales con las acciones empresariales. El problema es que esto precisará una relación pormenorizada e interactiva difícil de construir, excepto quizás dentro de versiones reformadas de sistemas neo-corporativistas que, por el momento, no están en boga en absoluto. □

**Notas**

<sup>1</sup> Regini, M., «Firms and Institutions: the Demand for Skills and their Social Production in Europe», *European Journal of Industrial Relations*, 1, 2, 191-202, 1995; Dahlberg, A., and Tuijnman, A., «Development of Human Resources in Internal Markets: Implications of Swedish Labour Market Policy», *Economic and Industrial Democracy*, 12, 2, 151-172, 1991; Sweden (Arbetsmarknadsdepartementet): *Kompetensutveckling*, SOU 1992: 7. Final Report of Kompetensutredningen (Stockholm: SOU), 1992.

<sup>2</sup> Regini, op. cit.

<sup>3</sup> Streeck, W., et al, *The Role of the Social Partners in Vocational Training and Further Training in the Federal Republic of Germany* (Berlin: CEDE-FOP), 1987.

<sup>4</sup> Bloosfeld, H.-P., «Is the German Dual System a Model for a Modern Vocational Training System?», *International Journal of Comparative Sociology*, 3-4, 1992.

<sup>5</sup> Mientras que en varios países la diferencia entre los niveles más altos y más bajos de la distribución de ingresos aumentó durante los años 80, el Reino Unido y los Estados Unidos fueron los únicos casos en los que el aumento fue general. El del Reino Unido fue el caso más extremo; sin embargo, es Estados Unidos el único país avanzado en el que la tendencia hacia la mayor desigualdad entre la población activa ha persistido durante dos décadas enteras, los años 70 y 80. Al final de los años 80, el 10% del nivel inferior de la distribución de ingresos en Estados Unidos estaba peor, en términos absolutos, de lo que había estado en 1980. Estos datos se refieren sólo a la población activa y no incluyen a los desempleados (OCDE, «Desigualdad de Ingresos: Cambios en los Años 80», *Employment Outlook*, 1993).

<sup>6</sup> *OECD, Jobs Study* (Paris: OECD), 1994; y *Employment Outlook* (anual).

<sup>7</sup> Quizás esto no sea tan contradictorio. Para un empresario, el empleado ideal podría muy bien ser alguien inteligente, despabilado, bien formado, pero dispuesto a realizar tareas de baja cualificación en condiciones de salarios bajos y de considerable precariedad. Esto es un componente importante del mercado laboral norteamericano —el universitario que trabaja para pagarse sus estudios— y es el responsable de parte de la mayor tasa de participación activa en ese país. Pero no puede ser —ni lo pretende— un modelo para toda la vida activa.

<sup>8</sup> Libro Blanco de la Comisión Europea sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo (Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 1994, p. 56.

<sup>9</sup> Gobierno de los EE.UU., *Annual Abstract of Statistics*, anual.

<sup>10</sup> Cobalti, A., and Schizzerotto, A., 1995: «Formación y empleo en la Italia contemporánea» (Florenia: European University Institute, mimeo).

<sup>11</sup> Crouch, C., *Sociedades Europeas Occidentales desde una Perspectiva Internacional* (Oxford University Press), capítulo 4.

<sup>12</sup> Esping-Andersen, G., *Welfare States without Work: the Impasse of Labour Shedding and Familialism, in Continental European Social Policy* (Madrid, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones), Working Paper 1995/71, 1995.

<sup>13</sup> Capecchi, V., «Orientamento e Formazione professionale prima e dopo il diploma», *Askesis*, vol. IV, n<sup>o</sup> 10, pp. 20-29, 1992.

<sup>14</sup> Regini, op. cit.; Voelzkow., H., *Mehr Technik in die Region* (Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag), 1990.

<sup>15</sup> Existen varios ejemplos en la literatura italiana: De Sanctis, M., «Formazione professionale e diritto allo studio», in Baglioni, G., and Milani, R. (eds.), *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia* (Milán: Franco Angeli), 1991; *Quaderni di Formazione Isfol 1988: La formazione nella contrattazione aziendale* (Milán: Franco Angeli), 1988. Sin embargo, el problema no se limita solamente a Italia.

<sup>16</sup> Regini, op. cit.