

III

MERCADO DE TRABAJO Y DESIGUALDADES SOCIALES: EL PAPEL DE LA FORMACIÓN

Ignasi BRUNET ICART

Inma PASTOR GONSÁLBEZ

Universidad Rovira i Virgili

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
 2. CONCEPTO DE CUALIFICACIÓN.
 3. LA RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN, INSERCIÓN LABORAL Y MERCADO DE TRABAJO. UN ESTADO DE LA CUESTIÓN.
 4. DESIGUALDADES POR EDAD Y SEXO EN EL MERCADO DE TRABAJO.
 5. CONCLUSIÓN.
-

1. INTRODUCCIÓN

En la actual fase de capitalismo global, liderada por los mercados y las empresas multinacionales, la eficacia en la competencia económica responde, teóricamente, a las diferencias en dotación de capital humano, además, evidentemente, de capital físico; así, se afirma, por un lado, que las empresas cuyos trabajadores tienen un mayor nivel de formación tienden a tener una mayor productividad frente a las que poseen una fuerza de trabajo menos cualificada; y, por otro, desde el ámbito de los análisis económicos espaciales se considera que el diferente grado de dotación de capital humano constituye una variable explicativa de los desequilibrios regionales existentes.

Además, en la literatura acerca del desarrollo endógeno se presume que el avance tecnológico no es un residuo exógeno sino más bien endógeno al ser

producto de una actividad competitiva derivada de políticas que fomentan la formación, la innovación y la tecnología, de aquí la necesidad de diseñar y aplicar estrategias para disponer de recursos humanos especializados en innovación y tecnología. Estrategia que, se afirma convencionalmente, únicamente puede desarrollarse mediante sistemas educativos diseñados siguiendo el modelo del capital humano o, alternativamente, diseñados según el modelo de generación de economías externas, el cual postula la expansión anticipada de capital humano de elevada capacitación. Paralelamente a la generalización de la idea de que una de las claves para una economía productiva y competitiva es la existencia de una fuerza de trabajo bien cualificada, se considera que la formación es un elemento central de las políticas activas de promoción del empleo ⁽¹⁾, de lucha contra la exclusión, de integración y de cohesión social ⁽²⁾. Políticas activas que respondan a las necesidades reales de las empresas, lo que induce a introducir elementos empresariales en el ámbito de la formación reglada que bajo el paraguas ideológico de la teoría del «Welfare to Work» (oportunidad para trabajar) se concluye que formación y empleabilidad son las dos caras de una misma moneda.

La importancia de las inversiones destinadas a la elevación del nivel de instrucción y de formación profesional de los trabajadores ⁽³⁾, explica el actual interés por la teoría del capital humano, la cual propugna que un mejor aprovechamiento de éste aumenta la competitividad, al facilitar una mejor complementariedad entre el capital humano y el físico, y facilitar, así, el reajuste. La economía ortodoxa explica, mediante la teoría del capital humano, las altas tasas de desempleo, en la Europa continental, y el aumento sustancial de las diferencias salariales, en los países anglosajones, por el impacto de las nuevas tecnologías sobre la demanda de cualificaciones y la configuración de un mercado mundial. La teoría del capital humano trata con las capacidades ad-

⁽¹⁾ La OCDE (1993) distingue las políticas de empleo (de creación de puestos de trabajo) en activas y pasivas. Se califican como pasivas, las políticas cuyo gasto está dedicado al sostenimiento de rentas (las prestaciones por desempleo); las políticas activas son aquellas que se dirigen explícitamente a conseguir la vuelta al empleo de los desempleados. Las políticas activas se clasifican o como políticas de demanda, que aumentan la demanda de trabajo o sesgan dicha demanda, o como políticas de oferta, que aumentan la capacidad de inserción de los desempleados mediante programas de formación y mejoras de la intermediación en el mercado, ofreciendo a los desempleados apoyo, orientación y ayuda para la búsqueda de empleo, con objeto de influir en su motivación y en sus actitudes hacia el trabajo y de hacer más eficiente el proceso de adecuación entre quienes buscan empleo y los puestos vacantes.

⁽²⁾ En otras palabras, la producción de cualificación y nuevas cualificaciones define las modalidades de inclusión/exclusión al mercado de trabajo.

⁽³⁾ Por ejemplo, los recursos del Fondo Social Europeo, junto a las aportaciones aprobadas en los presupuestos del Estado en cada caso, han permitido dedicar en 1998, 400 mil millones de pesetas a políticas activas; y en 1999, 709 mil millones de pesetas, y una participación en el PIB del 0,86 por 100.

quiridas que se desarrollan a través de decisiones individuales en aspectos como la educación tanto formal como informal, así como la posterior formación en el mercado de trabajo. Así, esta teoría, formaliza la idea de que el capital humano que cada individuo acumula es el resultado de una decisión de optimización individual, en la que cada individuo tiene en cuenta los costes y beneficios que dicha acumulación reporta. Al respecto, los costes agrupan tanto a los costes directos de la inversión como los costes de oportunidad por dedicar el tiempo a invertir en capital humano en lugar de dedicarlo a trabajar. Los beneficios son los aumentos salariales futuros derivados del aumento de productividad que el individuo experimenta al poseer mayor formación. Por otra parte, hay que destacar que en dicha teoría se explica que el trabajo no es una mercancía homogénea ya que introduce la existencia de desigualdades en el mercado laboral originadas básicamente en las diferencias de cualificaciones de los trabajadores, diferencias que responden únicamente al mérito de cada individuo ⁽⁴⁾. De aquí que la valoración actual de la teoría del capital humano sea funcional al nuevo ordenamiento social que propugna el neoliberalismo sobre la base de valores meritocráticos, acorde con el hecho de que en la economía global en la que «los empresarios disponen del mundo entero para buscar salarios más bajos, los sueldos no se determinan sobre la base de si se vive en un país rico o en uno pobre, sino sobre la base de las capacidades individuales» (THUROW, 2001:170).

Pero hay razones fundadas para cuestionar que la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo y de las estructuras de incentivos en los cuales operan, esté ligada a la capacidad que tenga el sistema educativo de ajustarse a las necesidades del sistema productivo. Esto obedece al hecho de que tanto el sistema productivo como el educativo encuentran su fundamento en el orden social como sistema de clasificación, jerarquización y valoración de individuos «que constituyen una sociedad y que es compartida (y a la vez disputada desde los propios criterios de clasificación) por los miembros que forman parte de la misma. El hecho de que sea a la vez compatible y disputada supone que sólo puede constituirse y reproducirse a lo largo del tiempo por combinaciones diversas de conformidad y coacción, coacción que, por otro lado, ha de ser “clasificada” como legítima» (PRIETO, 2000:20). En consecuencia, la configuración del orden social es previa a la consideración del empleo, del trabajo y de la cualificación, ya que su posición en un orden social «responde a una operación política, es decir a la lucha por definir y crear un determinado orden social y/o a la lucha de ciertas clases de individuos por ocupar una cierta posición de poder y reconocimiento en esos órdenes sociales» (PRIETO, 2000:20).

⁽⁴⁾ No reconociendo que la creación de capital humano es, por naturaleza, un proceso social no individual.

2. CONCEPTO DE CUALIFICACIÓN

La cualificación o competencia de los individuos es una construcción social, el resultado de un efecto societal⁽⁵⁾, resultante de la acción de las instituciones, la historia, la tradición, las relaciones laborales, los sistemas formativos y la familia. Efecto societal que explica que las cualificaciones se construyen basándose en jerarquías sociales, jerarquías de clase, edad, género, origen étnico, las cuales contribuyen a la producción y legitimación de mecanismos de diferenciación, segregación y exclusión. De hecho en el capitalismo histórico dentro del cual la incesante acumulación de capital es la ley económica que guía la actividad productiva y que escinde a la población en distintos ejes de desigualdad, las relaciones de poder y de dependencia se objetivan en cualificaciones. De aquí que los gastos en educación haya que contemplarlos como servicios de consumo que afectan al bienestar de los individuos⁽⁶⁾ y que se financian con recursos que se detraen de otros usos; en este sentido, el sistema escolar, como institución legitimadora, contribuye a la producción y a la distribución de títulos socialmente valorizados, esto es, de atributos sociales a lo largo de las generaciones. Producción que el modelo diacrónico de las trayectorias escolares desarrollado por BOURDIEU y PASSERON (1977) ha confirmado. Para estos autores, el sistema de enseñanza actúa como un algoritmo de clasificación objetivada al distribuir a los individuos que les son propuestos en clases tan homogéneas como sea posible y tan diferentes entre sí como sea posible desde el punto de vista de cierto número de criterios determinantes. De este modo, contribuye a reproducir y legitimar el conjunto de las diferencias que constituyen, en cada momento, la estructura social, contrarrestando la tendencia a la entropía niveladora que implicaría una real independencia estadística de las posiciones en el espacio escolar frente a posiciones en el espacio social.

(5) Véase MAURICE *et al.* (1986), también CASTILLO (1996), para el cual la cualificación es un concepto socialmente y políticamente construido y su evolución depende de la distribución o división de ese saber entre las personas, los trabajadores, trabajadoras, máquinas e instituciones de cada sociedad. Para CASTILLO, este planteamiento resuelve la sempiterna polémica acerca de si las nuevas tecnologías polarizan o revalorizan las cualificaciones, pues son las distintas divisiones del trabajo las que conducen a diferentes fragmentaciones del obrero colectivo, más inteligente en la actualidad que en fases productivas con tecnologías antiguas.

(6) Concretamente, la educación no constituye exclusivamente un bien material tal como se deduce de la teoría del capital humano, ya que más bien constituye un bien de posición que aumenta el prestigio social, la influencia política y los servicios personales proporcionados por otros individuos, por tanto el consumo de estos bienes se tiene que medir forzosamente en relación con el consumo de otros. Los bienes de posición se basan en la clasificación o jerarquía de los individuos, su oferta es fija, y su asignación es el juego de suma cero por excelencia.

En estos términos, responsabilizar al sistema educativo de los problemas y desequilibrios que se producen en el mercado laboral, supone confundir e identificar dos lógicas sociales de creación de cualificación distintas, aunque entre ellas existe una interacción sumamente contradictoria. Contradictoria a consecuencia de la institucionalización de la condición salarial en la sociedad industrial. Condición salarial, por otra parte, indisociable de la condición de ciudadanía. Así, la condición salarial es un elemento central para determinar la posición de los sujetos en la estructura de clases, dado que en el contrato laboral se da forma a diferentes maneras de ser asalariado, explicando las diversas condiciones de existencia social, es decir, las distintas formas de aparición del trabajador como sujeto posicionado socialmente. De hecho la contratación laboral nos sumerge en las relaciones sociales de producción de una sociedad determinada, y es que el empleo/trabajo es un elemento básico para determinar la posición de los sujetos en la estructura de clases. Las distintas formas de acceso al empleo enfrentan a categorías, grupos y fracciones de clase que se diferencian por la estructura y volumen de sus capitales, cuyo significado emerge por las relaciones de fuerza entre las distintas categorías sociales, expresadas mediante múltiples relaciones sociales que establecen las fronteras cambiantes, inmóviles, del derecho al empleo. De este modo, la desigual distribución del empleo reproduce jerarquías sociales en tanto que es producto de la lógica de jerarquización social, así como la desigual distribución de formación en las empresas.

Lógica ésta que tiene como referente el puesto de trabajo en tanto que la empresa, como espacio de socialización, es un lugar, por la discrecionalidad que posee la dirección a la hora de desarrollar su estructura de cualificaciones, de construcción y de jerarquización de cualificaciones, es decir, las cualificaciones laborales son el resultado de la propia actividad productiva y de la forma como las empresas organizan el trabajo. Estructura de cualificaciones dependientes de las condiciones y estatutos de empleo ya que no se puede entender «la dinámica interna de las empresas sin tener en cuenta los movimientos que se producen en el mercado laboral. No se puede estudiar el reparto de las cualificaciones sin relacionarlo con el de las formas de empleo. No se puede analizar la evolución de la composición social del mundo laboral sin considerar las separaciones sociales producidas por los distintos estatutos del empleo. Dicho de otro modo, antes del trabajo está el empleo» (MARUANI, 2000b:16). Por otra parte, es en los análisis de los procesos de asignación de salarios y en los procesos de selección y reclutamiento de individuos concretos para el desempeño de funciones en los distintos puestos de trabajo donde se fundamenta la afirmación de la existencia de una estructura productiva que impone o despliega condiciones de desigualdad y que no pueden encontrar argumento alguno de apoyo en las características individuales. Para PARKIN (1978) el conocimiento de la forma que adoptan los puestos de trabajo, de los mecanismos de selección de individuos para el desempeño de los mismos y de los mecanismos de asignación de salarios en las sociedades capitalistas deja

deslegitimado cualquier argumento o criterio que pueda justificar las diferencias salariales por méritos individuales, al basarse exclusivamente en valoraciones sociales y sin fundamento objetivo. BRETONES (2001) observa que del planteamiento analítico de Parkin se deriva que es el proceso de la asignación de salarios el que en primer lugar impone las desigualdades, mientras que el segundo proceso, las formas de selección o de reclutamiento, es el que reproduce la desigualdad.

Desde esta perspectiva la cualificación se concreta desde la situación de trabajo. D'IRIBARNE (1989:75) denomina situación de trabajo, aquella que viene determinada por «la configuración y la naturaleza de las relaciones que se establecen en el trabajo entre el titular de un puesto y el entorno en el cual actúa. Las situaciones de trabajo están vinculadas a la forma en que una organización productiva —guiada por un proyecto económico de producción— divide y agrupa, en un momento determinado, dentro de una organización colectiva, las operaciones correspondientes a su actividad, en relación con los medios técnicos y las formas de regulación de las relaciones humanas». Como indica ENGUITA (1990:9), pocos debates en la sociología y la economía «han resultado tan inconcluyentes y permanecen tan inconclusos como el que se refiere a la cualificación del trabajo. Debemos entender ésta, no como la cualificación personal poseída por el trabajador, sino como la que de él o ella requiere su puesto de trabajo (actual o potencial), es decir, como conjunto de capacidades, destrezas, saberes, información, actitudes, etcétera, necesarios para un buen desempeño del mismo».

A la cualificación que se concreta desde la situación de trabajo se le denomina habitualmente cualificación laboral definida por las funciones a desempeñar y que viene determinada por la tecnología, la organización del trabajo y las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Así, CROUCH (1997) señala cómo a causa de las políticas empresariales de flexibilización y del debilitamiento de los marcos reguladores, se pueden producir cuellos de botella en las políticas de cualificación profesional ya que el crecimiento de la temporalidad mina la obtención de cualificaciones en la situación de trabajo. En consecuencia, como bien afirma MARUANI (2000b:16) las modalidades de acceso «al mercado laboral modelan los estatutos en el trabajo y obligan a introducir la noción de empleo en el seno de lo que construye la estratificación social (...) en torno al acceso al empleo se enfrentan categorías, grupos, clases sociales que se diferencian por su capacidad en el mercado de trabajo y permanecer en él, por las formas de empleo que poseen. El desempleo y la precariedad reciben y refuerzan las desigualdades y las separaciones sociales».

Existe otra lógica que tiene como referente el orden social, la estructura social en tanto que las relaciones de poder y de dependencia se objetivan en títulos socialmente valorizados y posiciones socialmente definidas, ya que, sin duda, tras la demanda creciente de títulos académicos se esconde una variedad de estrategias credencialistas de clase. Desde esta perspectiva la cualificación

está vinculada a las estrategias familiares de reproducción social ⁽⁷⁾; a esta cualificación se le denomina cualificación profesional adquirida en la formación reglada ⁽⁸⁾. Por tanto, entender la cualificación como construcción social implica no disociarla de los procesos sociales que la construyen, de las operaciones de ordenamiento y jerarquización de los empleos que la codifican, por lo que sostener que la cualificación depende de principios de necesidad tecnológica, tal como pretende el determinismo tecnológico, ignora el hecho de que en el ámbito de la empresa la tecnología por sí misma no cualifica o descualifica el trabajo sino la estrategia productiva de control en tanto que en el proceso de trabajo se articulan y ordenan poderes concretos. Por otra parte, el aumento del capital humano no se traduce necesariamente en aumento del volumen general de puestos de trabajo ni cualifica el empleo realmente existente, únicamente ayuda a competir y facilitar la movilidad social, todo ello dependiente del conjunto de relaciones sociales que articula la estructura social; por tanto, en el debate sobre las cualificaciones, no es la tecnología sino, más bien, el orden social, quien determina su utilización y valoración.

El debate educativo, en la actualidad, se sitúa en un contexto de mercado competitivo en el que las familias de clase media buscan en el sistema escolar la garantía de su posición social. En este contexto, la subordinación de la política a las exigencias de una sociedad unificada por el mercado se ha venido manifestando al mismo tiempo que se ha desarrollado el *ethos* de un estilo de vida en armonía con las exigencias del propio mercado, es decir, la perspectiva de que los ciudadanos han de asumir las competencias necesarias para competir, para ser «ganadores», para ser capaces de cuidarse de sí mismos administrando su propio capital humano. Consecuencia de la equiparación de la sociedad en su conjunto a las estructuras del mercado, la ciudadanía debe compensar sus desventajas competitivas apoyándose en la rentabilidad de la inversión en formación, legitimándose la fragmentación social derivada del incremento de las desigualdades de salarios, de contrato, de condiciones de trabajo, entre los trabajadores cualificados y los no cualificados. Competitivo, motivado, flexible, definen al empleado cuyo valor en el mercado depende de sus conocimientos y habilidades.

Es aquí donde adquiere una centralidad social la educación, la instrucción, ya no sólo por la importancia en el proceso de socialización de las generacio-

(7) Para PARKIN (1978) no es el individuo sino la familia la unidad de análisis de las clases sociales. Y esto es a causa de que la familia opera como institución reproductora (económica y cultural) de posiciones sociales en la medida que marca la impronta de las condiciones y características sociales de la desigualdad, al socializar a sus miembros en las pautas culturales de la desigualdad, tales como la legitimidad de la superioridad de partida o la infranqueabilidad de las posiciones de inferioridad.

(8) La cualificación profesional, la titulación, dicen poco sobre lo que se exige al trabajador en sus empresas; básicamente son cualificaciones sociales.

nes de más corta edad, sino en la capacitación de los individuos para la representación y el juego de sus papeles y/o identidades en los diferentes campos que conforman el espacio social. Espacio en el que los agentes se distribuyen según las clases de condición de existencia medidas por los capitales (poderes) y recursos movilizados por unos y otros. De este modo, los procesos de formación/socialización proceden y resultan inteligibles si asumimos el axioma primero de la teoría de la reproducción cuando se refiere a la violencia como constitutivo de lo social. La formación se ha convertido, así, en un factor de categorización social, de división de los individuos y los grupos sociales entre aquellos que son capaces y los que no lo son, entre aquellos que están capacitados y los que necesitan de capacitación. Como tal factor de categorización, la formación se inscribe en una lógica de dominación sobre la que predominan estrategias de reproducción; estrategias que remiten al poder de violencia simbólica la cual permite la institucionalización de relaciones de fuerza gracias a ella, desconocidas en su cruda realidad. Así, la formación es utilizada como estrategia que responde a las expectativas de los grupos dominantes sobre qué tipo de relaciones se han de establecer entre los diferentes grupos sociales con relación al trabajo y a sus condiciones de ejercicio.

3. LA RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN, INSERCIÓN LABORAL Y MERCADO DE TRABAJO. UN ESTADO DE LA CUESTIÓN

De acuerdo con la visión dominante, el problema del desempleo reside en que la oferta de trabajo no se ha adaptado a los nuevos requisitos de la demanda al existir un desajuste entre los niveles requeridos de cualificación. Este desajuste ha de resolverse mediante políticas de empleo dirigidas a la formación de los recursos humanos al establecerse, desde la misma visión dominante, que para abordar el complejo problema de la formación hay que hacerlo desde la perspectiva de su interacción con el mundo del trabajo. Esto es así por dos razones fundamentalmente. La primera de ellas es que en nuestras sociedades las trayectorias vitales de los individuos vienen definidas por la relación de éstos con el mundo productivo, al ocupar el trabajo un lugar central en la configuración de dichas trayectorias, de tal manera que las categorías sociales identificativas se construyen entre aquellos que poseen empleo asalariado frente a los que les falta ⁽⁹⁾. Los que están ocupados —o los que lo han estado

⁽⁹⁾ En la década de los noventa se asiste a un debilitamiento del lugar social del trabajo como un espacio reglado por garantías y derechos universales a causa de la extensión del desempleo, de formas de trabajo atípicas y de condiciones precarias que ha dibujado un problemático panorama para mantener los Estados del Bienestar. Todo ello ha contribuido al reemplazo de la dicotomía básica trabajo asalariado/desempleado (temporal) en la que los derechos determinados por la vinculación con el mercado de trabajo, por la dicotomía ciudadanos/excluidos (población fragilizada en la que los derechos se reconstruyen independiente de la vinculación con el mercado de trabajo a causa de su fragmentación).

durante un tiempo suficientemente largo— son sujetos automáticamente de una ciudadanía social que comprende una serie de derechos sociales; los que están ausentes del mercado laboral, disfrutan de esta ciudadanía social de forma inferida, a través de alguien que la posea —o que la haya tenido—. Es el caso de los jóvenes que estudian o de las mujeres que no realizan trabajo asalariado. Como consecuencia de esta asignación diferencial de derechos, uno de los objetivos individuales más generalizados es la búsqueda de trabajo, la inserción laboral, el comienzo de la configuración de una trayectoria laboral y profesional. La segunda razón, es el hecho real de la extensión de la educación a amplias capas de la población, derecho que, en épocas pretéritas, sólo gozaban unos grupos sociales claramente definidos. Lo que ha venido a llamarse democratización de la educación ha permitido contar a finales del siglo xx con las generaciones mejor instruidas de toda la historia de los países industrialmente avanzados ⁽¹⁰⁾.

Sin embargo, es recurrente en nuestros días la insistencia de que los recursos humanos disponibles para trabajar no están suficientemente formados para responder a las expectativas del sistema productivo. Este punto de vista se mantiene desde diversos ámbitos: desde las empresas que son las que contratan, desde las administraciones, encargadas de la formación de estos recursos humanos y también en parte empleadoras y desde otros agentes sociales como sindicatos. Al mismo tiempo, es un discurso que hacen suyo también colectivos de trabajadores que se encuentran en situación de inserción laboral. Se insiste en que la falta de preparación de los recursos humanos tiene una doble vertiente: por un lado, es de carácter cualitativo, es decir, falta formación y la que hay no es funcional para los requerimientos de los puestos de trabajo que demanda el sistema productivo; por otro, tiene un carácter cuantitativo, ya que refleja una situación en la que hay un *stock* de capital humano no directamente asimilable para las tareas de producción. Además, las estadísticas laborales parecen indicar que no hay suficiente trabajo para las personas que reclaman activamente trabajar. Bien como consecuencia de la automatización de procesos de producción que ha reducido las necesidades de personal en diversas actividades productivas, bien como estrategia empresarial para garantizar un ejército de reserva a través del cual poder rebajar el precio del trabajo. A lo largo de estas páginas tendremos la oportunidad de analizar con más detalle las

⁽¹⁰⁾ Como indica ESPINA (2000) el contraste entre pasado y presente no puede ser más llamativo ya que España de haber sido secularmente uno de los países de la OCDE con menores niveles de educación, es hoy uno de los que proporcionan mayor formación a sus recursos humanos. Ahora bien un factor explicativo del aumento de la escolarización postsecundaria es la elevada tasa de desempleo soportada por la población juvenil durante el último cuarto de siglo. Este hecho ha provocado un efecto *feedback* de prolongación de la edad de escolarización a todas las edades.

transformaciones que se han producido en el ámbito del mercado de trabajo y las estrategias empresariales de desregulación del mismo, así como las exigencias en los cambios en la organización del trabajo, aspectos todos ellos directamente relacionados con el discurso de la necesidad de formación de los recursos humanos.

Veamos muy resumidamente cuál es la concepción de los agentes sociales respecto a las necesidades de formación:

CUADRO 1

Los agentes sociales españoles ante la formación

| CEOE | CEPYME | SINDICATOS |
|---|--|--|
| <p>La formación dentro de la gestión de recursos humanos se contempla, cada vez más, no como algo circunstancial o meramente complementario, sino como un factor estratégico, permanente en su realización y continuo en la actualización de sus contenidos, basándose en continuos análisis de prospectiva sobre las necesidades futuras de recursos humanos. Esto requiere una racionalización del proceso de formación en las empresas, encaminado a la mejora de la competitividad. La formación continua no es un fin en sí misma sino un medio para el desarrollo de la cualificación y de la competitividad, por lo que sólo se justifica en la medida en que consiga tales objetivos.</p> | <p>La formación continua constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El empresario debe comenzar a considerar el gasto en formación no como un coste sino como una inversión; es necesario acompañar un personal cualificado a la inversión en tecnología y a los cambios organizativos. La formación continua facilita al trabajador una base profesional más amplia haciendo aparecer en él elementos como la iniciativa y la creatividad o la capacidad de adaptación. La empresa cuenta así con un instrumento versátil idóneo para que el trabajador participe en la estrategia empresarial.</p> | <p>La importancia de seguir dotando de formación continua a los trabajadores parte de la necesidad de articular formación y empleo para evitar en todo lo posible el incremento del paro, sobre todo en los colectivos de trabajadores más vulnerables frente al problema del desempleo, que generalmente coinciden con los que presentan menores niveles de cualificación. Por ello se ha de actuar en la mejora de la formación reglada, la formación profesional y la formación continua, para que todos los sectores de trabajadores puedan acogerse a las consecuencias positivas de la formación permanente.</p> |

| CEOE | CEPYME | SINDICATOS |
|---|--|--|
| <i>Necesidades para desarrollar procesos de formación</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Que el entorno político, sindical y económico propicie políticas de empresa a medio y largo plazo, pues sólo así es posible desarrollar planes en los que la formación sea un auténtico recurso estratégico. - Que las grandes empresas desarrollen instrumentos de detección de necesidades formativas y de evaluación de resultados y que transfieran los resultados de esta investigación a las PYMEs. - Que las PYMEs quemen etapas en su carrera por la cualificación y la competitividad. - Que todas las empresas funcionen progresivamente como organizaciones de aprendizaje o cualificantes, en las que la formación en el equipo y en el puesto de trabajo sea tan relevante o más que la formación formal, tema que tiene que ver mucho con la estabilidad en el empleo y con una auténtica cultura de formación. - Que la política fiscal fomente decididamente la inversión en formación como elemento para la competitividad, complementando la financiación de las cuotas de formación. - Mejora del funcionamiento del FORCEM y flexibilización de sus mecanismos de gestión. | <ul style="list-style-type: none"> - Que las empresas asuman el protagonismo que les corresponde a la hora de llevar a cabo la adaptación de los sistemas productivos a las nuevas estrategias empresariales. - Lograr cualificaciones profesionales a medida de la empresa, esto es alcanzar un capital humano específico que se convierte finalmente en riqueza y competitividad. - Redefinición de los puestos de trabajo para que las empresas puedan responder más eficaz y rápidamente a los cambios constantes producidos por las nuevas tecnologías y los cambios en la demanda. - Crear vínculos más estables en la relación laboral generando una cultura de empresa que posibilite una mayor identificación del trabajador con la organización y sus objetivos. | <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de todos los agentes sociales en llevar a cabo planes de formación en las empresas. - Desarrollo, por parte del Gobierno, de sus compromisos adquiridos en materia de política de formación profesional, el reconocimiento y validación de las acciones de formación continua a través del sistema nacional de cualificaciones. - Dedicar mayor atención y prestar más facilidades a los colectivos de trabajadores más desfavorecidos y más vulnerables en términos de empleo. A tal efecto se deberían introducir elementos correctores en sucesivos acuerdos nacionales de formación continua en dirección en forma de políticas de acción positiva (mujeres, mayores de 45 años, trabajadores no cualificados, empresas de menos de 200 trabajadores, autónomos...). - Afianzar los mecanismos de participación, cogestión y control de los representantes legales de los trabajadores en los planes de empresa. - Desarrollar mecanismos conjuntos de evaluación e inspección de las acciones formativas que fortalezcan su actual y repetida debilidad. |
| <p>Fuente: elaboración propia a partir de MORENO PIÑERO (2000).</p> | <p>Fuente: elaboración propia a partir de BELTRÁN VÁZQUEZ (2000).</p> | <p>Fuente: elaboración propia a partir de GONZÁLEZ GARCÍA (2000). BERNÁRDEZ CANCELAS (2000) y GÓMEZ MANZANEQUE (2000).</p> |

Por ejemplo, UNICE (1996) señalan que la nueva misión profesional de la universidad es conseguir una mayor adaptación de los estudios al mundo de la empresa, pero en este punto se plantean dificultades derivadas de la falta de previsión fiable del sistema productivo y, en general, del sistema económico. Tanto la denominada coordinación a nivel macroeconómico, que es la más utilizada, y que consiste en el establecimiento de balances entre las necesidades de la empresa y los recursos ofertados por el sistema educativo, como el método, que consiste en el examen de las condiciones concretas en las cuales se realiza la inserción de los jóvenes a la vida activa, no son fáciles de realizar. Los flujos de salida del sistema educativo pueden ser determinados con relativa facilidad pero no así las necesidades de personal de las empresas, sometidas a la coyuntura económica, a los cambios en los sistemas de organización y al mayor o menor grado de promoción interna ⁽¹¹⁾.

Llegados a este punto, creemos necesario realizar un estado de la cuestión en lo que respecta a las credenciales formativas de los recursos humanos, en los caminos de la inserción laboral y en la caracterización de la demanda de trabajo, en el que se observa el hecho de que poseer unas determinadas cualificaciones no implica automáticamente que se estén aplicando en el puesto de trabajo que se está ocupando, lo que expresa, por un lado, que el mayor nivel educativo mejora la posibilidad de encontrar empleo, y, por otro, un uso poco eficiente del capital humano, generando el problema de sobreeducación de los trabajadores, confirmándose pues el hecho que la empresa selecciona los trabajadores en función de su nivel educativo, pero en contrapartida no crea puestos de trabajo de alta cualificación sino de baja cualificación; este hecho no hace más que evidenciar que el nivel educativo y la productividad tienen poca relación. De hecho la productividad está más relacionada con las características de la situación del trabajo que con los atributos que posee el trabajador.

Durante las últimas décadas se ha dado un incremento en el tiempo de escolarización que ha producido como consecuencia el aumento del tiempo de moratoria del paso del sistema educativo al mercado de trabajo. Este período de capacitación configura la existencia de jóvenes con diferentes trayecto-

(11) FINA *et al.* (2000) indican que las necesidades del sistema productivo deben establecerse a partir de un análisis de situación productiva y organizativa de las empresas así como de su evolución previsible, y concluye que el sistema educativo parece, como así lo indican todos los datos, ir por delante de las necesidades de formación que plantea el sistema productivo. Así, en el período 1994-1999, los niveles de formación de la población ocupada han superado las necesidades que cabría haber previsto, y de proseguir las tendencias actuales del sistema educativo, lo que parece probable, no parece que vayan a surgir carencias educativas en la actual década al menos de forma general. Para estos autores, el problema de la falta de personas con cualificaciones intermedias subsistirá, el cual constituye un problema histórico que las sucesivas reformas educativas han intentado abordar sin grandes éxitos.

rias hacia el trabajo y dibuja, consecuentemente, transiciones potencialmente diferentes hacia la vida adulta ⁽¹²⁾. Desde su creación en el siglo XIII, el sistema escolar en los niveles superiores, se ha dedicado a producir sistemáticamente las bases, en función del carácter clasista en la elección de carreras, sobre las que descansa el papel y la posición social de los sujetos. En la actualidad, un sistema escolar ampliado como el nuestro, alarga en el tiempo el proceso de reproducción de las posiciones sociales; es decir, el período previo al acceso a dichas posiciones sociales se ha ampliado, los mecanismos de selección se han reforzado y el tiempo de espera se ha dilatado.

La juventud actual ⁽¹³⁾, destinataria del mayor esfuerzo de formación nunca antes experimentado en términos de asignación de recursos, es la primera que, mayoritariamente, pasa como mínimo diez años de su vida en el sistema educativo ⁽¹⁴⁾, y esto ocurre al mismo tiempo en que escasean las oportunidades de trabajo y en que una buena parte de los puestos de trabajo que ofrece el mercado son considerados de baja cualificación. Ello obedece a una característica que afecta a la gran mayoría de las empresas de nuestro país. Concretamente a que la especialización de las empresas españolas es en las fases «del proceso en que se implementa y finaliza el producto para introducirlo en el mercado. En cambio, aquellas fases de investigación de nuevos productos y procesos, desarrollo de prototipos, etcétera, quedarían fuera, en términos generales, de la esfera de actuación de nuestras empresas. Evidentemente esta especialización marca el tipo de cualificaciones que es necesario concretar y explicaría por qué en España puede coexistir una empresa poco cualificada y a

(12) Con la actual distribución del sistema productivo y el mercado de trabajo caracterizado por un amplio grupo de personas de los mismos grupos de edad buscando trabajo y con elevadas tasas de desempleo, los jóvenes que buscan su inserción laboral se verán obligados a seguir los estudios y esta situación afectará también a las tasas de ahorro familiar y la distribución de los recursos familiares. Ahora bien, este comportamiento no es uniforme para toda la juventud, siendo un comportamiento más frecuente entre los jóvenes de padres profesionales y/o empresarios. El proceso de inserción laboral actualmente está marcado por la incertidumbre y tiende a prolongarse y a diversificarse en función de los capitales relacionales y culturales en la unidad familiar de origen, así como de la posición en la estructura social. Estos factores determinan la existencia de diversas juventudes y de diferentes itinerarios educativos y ocupacionales.

(13) Lo que resulta novedoso en la actualidad no es sólo la prolongación de la etapa juvenil sino también su generalización en todas las clases sociales. Para GALLAND (1991) la fase de indeterminación propia de la juventud tiene tendencia a ampliarse a niveles sociales en los que antes la transición al mundo laboral era prácticamente automática, sobre todo para los varones. El sistema educativo y el mercado de trabajo se convierten, así, en los condicionantes estructurales más importantes para explicar la situación de inclusión/exclusión de los jóvenes.

(14) GALLAND (1991) constata que, desde la Segunda Guerra Mundial, la edad de entrada en el mundo del trabajo se ha ido alargando como consecuencia, principalmente, de la explosión escolar de los años cincuenta (en el caso de España, en los años sesenta).

la vez relativamente exitosa, como mínimo en las fases positivas del ciclo» (FINA *et al.* 2000:111).

Los teóricos del Capital Humano plantean la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo en las diferencias de cualificaciones, y las explican como resultado, a partir de unas determinadas condiciones innatas de los individuos, de las decisiones de los mismos sobre el tiempo que invierten en la consecución de estas cualificaciones ⁽¹⁵⁾. En un mundo perfectamente competitivo, con información perfecta y sin incertidumbre, los sujetos deciden adquirir más o menos cualificaciones en función de sus preferencias —consideradas como exógenas—. Así, las recompensas obtenidas, es decir, los mayores o menores ingresos, derivan en última instancia de la tasa de preferencia temporal de los propios individuos, inexplicada en el propio modelo. En esta perspectiva, adquiere especial relevancia la libertad del sujeto, en tanto que puede optar libremente entre trabajo y ocio, de invertir tan productivamente como sea posible su tiempo. La capacitación e inserción laboral dependería, en último término, del criterio racional de los propios individuos, donde los factores socioestructurantes tendrían una menor influencia ⁽¹⁶⁾.

Sin embargo, desde la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo, las trayectorias educativas y posteriormente laborales de los sujetos quedarían decisivamente enmarcadas bajo los parámetros duales del mercado de trabajo ⁽¹⁷⁾, y que tiene que ver con elementos endógenos al funcionamiento de la oferta y de la demanda de trabajo, dado que la existencia de organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, normas laborales consensuadas entre los agentes sociales o legislación laboral emanada del Estado, configuran un marco institucional básico para comprender las características del mercado de trabajo. Y cuyo análisis no se puede limitar a las características de formación y de la oferta de puestos de trabajo sino que es necesario estudiar las distintas estrategias empresariales en el ámbito de la competencia en que se desenvuelve su actividad y que posee efectos directos en el funcionamiento de los mercados de trabajo. Pero hay que señalar que la «contratación y la promo-

(15) Así, el factor educativo condiciona los flujos de entrada y salida de los individuos en el mercado de trabajo, y las diferencias salariales se interpretan como retorno social a la inversión educativa.

(16) Estos teóricos sí consideran como factores de primera magnitud, sin embargo, aquellos de tipo estructural relacionados con la inversión en infraestructuras (escuelas, personal docente, gasto educación en relación al PIB, planes educativos, etcétera). Esta perspectiva ha sido la imperante en las directrices sobre estrategias de cooperación de las Naciones Unidas para con los países subdesarrollados.

(17) En concreto, el mercado de trabajo se presenta como una forma de regulación social, como un mecanismo de segmentación y jerarquización de la fuerza de trabajo, creando las condiciones para la reproducción de la desigualdad que produce.

ción implica mucho más que la evaluación de las cualificaciones. Los capitalistas valoran, además de la posesión de unas cualificaciones adecuadas, otros elementos como: a) las características personales; b) los atributos de personalidad relevantes para el trabajo; c) formas de autopresentación, entre ellas la manera de vestir y hablar, las relaciones personales, el concepto de sí mismo y las identificaciones con la clase social; d) las credenciales, de las cuales la educación formal es la más destacada» (GINTIS, 1976: 163-164). Y es que, en el contrato de trabajo, sólo se acuerda la disponibilidad de los trabajadores a trabajar a un determinado precio, pero su transformación en trabajo efectivo se desarrolla en el interior de las empresas mediante pautas que regulan el proceso productivo.

Pero, con esta elevación del nivel de instrucción, la política de contratación empresarial se ha vuelto más selectiva, agudizada además por la creciente discrecionalidad de los empresarios en la política de empleo. A la falta de demanda de trabajo para incorporar a las generaciones con mayor formación y a la activa selectividad a la hora de entrar en el mercado de trabajo se une la fragilidad de las condiciones de trabajo con que se encuentran los jóvenes en los comienzos de su trayectoria laboral. Desde el punto de vista de PRIETO (1994), la precariedad en el lugar de trabajo asalariado expresa una inestabilidad en el trabajo no controlada por el trabajador. Para este autor se puede decir que la precariedad es consustancial⁽¹⁸⁾ con la condición de asalariado.

La formación reglada parece no estar sirviendo como salvaguarda para hacer frente a la precarización del trabajo. Por el contrario, el proceso de segmentación del mercado de trabajo ha diversificado enormemente las condiciones de trabajo para trabajadores con una misma o similar capacitación, con mismas experiencias, profesiones, etcétera, en definitiva, con similares perfiles. Asistimos, en nuestra sociedad, a importantes fracturas y desigualdades que aparecen en la movilización de la fuerza de trabajo. Cada vez más, los trabajadores tienen la percepción de que sus cualificaciones no determinan la mejora de sus condiciones de trabajo y de que la formación (los títulos) pasa a ser un instrumento de selección por encima de un instrumento de asignación real a los puestos de trabajo.

En estas circunstancias el poder social de negociación⁽¹⁹⁾ de mercado que poseen los trabajadores para aceptar o rechazar un puesto de trabajo, un deter-

(18) Esta consustancialidad se hace particularmente evidente en tiempos de crisis económica. A excepción de determinados casos, cada vez hay menos trabajadores que controlen sus trayectorias laborales.

(19) El poder social de negociación expresaría el nivel de aceptación de condiciones de trabajo, por debajo del cual los trabajadores considerarían sus condiciones de trabajo socialmente inaceptables.

minado salario o determinadas condiciones de trabajo, se ha visto reducido con las sucesivas oleadas de flexibilidad. Mantenemos que este poder social de negociación se encuentra también desigualmente distribuido y la formación adquirida cada vez se manifestaría como menos predictora de las condiciones de aceptabilidad. Por ello, consideramos discutible que la demanda creciente de enseñanza postobligatoria y superior por las clases sociales más desfavorecidas haya tenido efectos compensadores de las desigualdades sociales y educativas ⁽²⁰⁾, ni que tampoco la reducción de la desigualdad de género en la distribución de cualificaciones suponga su reducción en términos de desigualdad de clase. De hecho, las clases medias, gracias a la posesión de capital cultural, «han sido las grandes beneficiarias de las políticas educativas entre 1980 y 1996. Estos grupos sociales han sido los que mejor han aprovechado la expansión educativa pública (participación en la enseñanza pública a medida que mejora la calidad del servicio y aumento de la tasa de escolarización en la enseñanza superior). A partir de los años noventa, además, la carrera por la acumulación de credenciales educativas les convierte en los grupos sociales con mayor participación en la oferta de todo tipo de cursos de postgrado» (BONAL y RAMBLA, 2000:307) ⁽²¹⁾.

En lo que respecta a la relación entre formación y trabajo, las tendencias que se observan en las últimas décadas ponen de manifiesto que la formación es eficaz en cuanto a la determinación de las oportunidades relativas de los jóvenes de cara al acceso al trabajo, aunque sólo sea en el plano de cumplir con los requerimientos de preselección. Pero, al mismo tiempo, se constata una relativa independencia entre el esfuerzo global en educación y la situación global de los jóvenes respecto al mercado de trabajo. De manera resumida podemos concretar estas tendencias como sigue:

(20) Como observan BONAL y RAMBLA (2000:299) «la participación de los grupos sociales en la enseñanza secundaria no ha modificado tampoco las pautas de participación social en la enseñanza académica y profesional. Si bien ambas redes de escolaridad han visto aumentada su demanda a lo largo de los años ochenta, la enseñanza académica se ha nutrido de alumnado procedente de las clases medias con elevado capital cultural (profesionales liberales, directores y técnicos, etcétera) mientras que el aumento de la formación profesional ha seguido teniendo a las clases trabajadoras como protagonistas».

(21) Estos autores destacan como el modelo de enseñanza inclusiva que persigue la adaptación del sistema escolar a las particularidades individuales ha acabado reprocesando las desigualdades sociales en la escuela, por cuanto el principio de atención a la diversidad se ha aplicado sin tener en cuenta la diversidad social; individualizándose la diversidad y desligándose retóricamente de las desigualdades sociales de clase, género y etnia, privilegiándose, de este modo, implícitamente los rasgos sociales de autonomía y profesionalismo cercanos a las clases medias.

- a) El incremento cuantitativo de la educación evidencia una mejora en los niveles de cualificación formales.
- b) El nivel y especialidad de la formación constituyen las principales variables explicativas de la probabilidad de acceso al trabajo o del riesgo de desocupación, si bien, a lo largo de los últimos años se observa que estos indicadores están degradándose para todas las categorías sociales.
- c) La evolución de los niveles de formación, de cara a una situación de falta de trabajo, provoca una degradación en cadena de los niveles de acceso al trabajo para los titulados de un nivel dado de formación.
- d) Las diferencias por sexo y origen social amplifican las desigualdades ligadas a los niveles de formación y su relación con la inserción laboral.
- e) El nivel de instrucción se manifiesta, cada vez más, como una variable menos predictora de las condiciones de trabajo y, tendencialmente, del grado de aceptabilidad de dichas condiciones de trabajo.
- f) Las comparaciones internacionales muestran que la situación de los jóvenes en relación al mercado de trabajo es diferente según los países. Por tanto, las condiciones del trabajo de los jóvenes no dependería tanto de las tendencias generales que se produzcan sino del tipo de respuesta que se adopta en cada contexto, es decir, de las especificidades nacionales. Estas explicarían la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, las modalidades de contratación, las características de los dispositivos de inserción, la desocupación, etcétera.

En España, mayoritariamente, el actual demandante de trabajo está comprendido en los grupos de edad más jóvenes, a pesar de que el colectivo de parados de larga duración son personas de edad avanzada. Para los jóvenes entre los 16 y 24 años las tasas de paro siempre superan el 40 por 100 y para todos los niveles educativos alcanzados, con la única excepción de los jóvenes que han cursado formación profesional superior, situándose ligeramente por debajo del 40 por 100. Esto explicaría por qué más de la mitad de los parados, concretamente un 51 por 100, aparecen con la categoría de hijos/as en la Encuesta de Población Activa.

Las tasas de desempleo en España se presentan con una tendencia general decreciente a medida que avanza la edad y también con la mayor formación reglada alcanzada. Destaca la tasa de paro inferior de los universitarios frente al resto de niveles educativos alcanzados y, más en concreto, la menor tasa de paro de los diplomados universitarios respecto a los que cursan licenciaturas. Esta mejor posición frente al mercado de trabajo puede explicarse por la exis-

tencia de una mayor demanda de este tipo de titulaciones en el mercado laboral. Si se observan los grupos de edad mayores de 35 años, esta relación se invierte, encontrando tasas de paro más elevadas en los diplomados que en los licenciados. ESCUDERO (1998:220 y 278) considera que el desempleo actual en Europa es esencialmente el desempleo de los menos cualificados y el problema, formulado así, tiene sólo dos posibles soluciones, que se deben superponer en el tiempo: «por un lado, que los menos cualificados abandonen su condición a través de un esfuerzo colectivo que les dé acceso a nuevas cualificaciones; por otra parte, que se creen las condiciones para que puedan encontrar empleo desde ahora mismo». Para este autor «a la sociedad del conocimiento le corresponde el derecho universal a la formación continua. El principio básico de igualdad de oportunidades debe traducirse ahora en la implantación efectiva de este nuevo derecho ciudadano. Este es el pilar básico de una política de pleno empleo».

En consecuencia, se considera que el contexto tecnológico y socioeconómico en que vivimos hace que el aprendizaje no pueda abordarse con una perspectiva tradicional, es decir como algo que se realiza en la primera parte de la vida antes de la actividad profesional. El aprendizaje pasa ahora, más que nunca, a ser una necesidad continua. Por extensión, la separación anterior entre responsabilidades del Estado, instituciones educativas/formativas, empresas e individuos, se torna ahora insostenible presentándose un panorama completamente transversal.

Desde la década de los noventa se insiste que para mejorar la efectividad de las políticas de empleo hacen falta unas políticas educativas eficaces y en conexión con el mundo laboral. Especialmente se ha hecho hincapié en la puesta en marcha de políticas de formación destinadas a los ocupados y parados para mejorar su empleabilidad. Es así que se han implementado programas que han requerido una fuerte inversión educativa y formativa para reforzar la adaptabilidad de la fuerza de trabajo. En los supuestos de convergencia diseñados por la Unión Europea no ha quedado explícito la necesaria convergencia en lo que respecta al capital humano, pero parece lógico pensar que es deseable que se vaya produciendo a lo largo del tiempo una configuración homogénea de la fuerza de trabajo europea en lo que respecta a los niveles de instrucción. Es por esto necesario tener conocimiento de la evolución de los *stocks* de capital humano disponibles que presentan los países de la UE. Un indicador que podemos utilizar para comparar los niveles de *stocks* en capital humano es el del porcentaje de la población que ha completado la enseñanza secundaria. Este indicador nos muestra la población potencialmente activa con cualificación media. Así, comparativamente los resultados son los siguientes:

CUADRO 2

% de la población que ha completado la educación secundaria

| | Población | | |
|-----------------|------------|------|------------|
| | 25-64 años | | 25-34 años |
| | 1989 | 1996 | 1996 |
| Estados Unidos | 81 | 86 | 87 |
| República Checa | — | 84 | 92 |
| Noruega | 63 | 82 | 91 |
| Alemania | 78 | 81 | 86 |
| Suiza | 74 | 80 | 87 |
| Reino Unido | 63 | 76 | 87 |
| Canadá | 71 | 76 | 85 |
| Polonia | — | 74 | 88 |
| Suecia | 67 | 74 | 87 |
| Austria | 65 | 71 | 82 |
| Finlandia | 58 | 67 | 83 |
| Dinamarca | 57 | 66 | 74 |
| Hungría | — | 63 | 80 |
| Holanda | 55 | 63 | 72 |
| Corea | — | 61 | 88 |
| Francia | 47 | 60 | 74 |
| Nueva Zelanda | 56 | 60 | 65 |
| Australia | 56 | 57 | 62 |
| Bélgica | 37 | 53 | 70 |
| Irlanda | 37 | 50 | 66 |
| Grecia | — | 44 | 66 |
| Italia | 26 | 38 | 52 |
| España | 19 | 30 | 50 |
| Luxemburgo | — | 29 | 32 |
| Portugal | 8 | 20 | 32 |
| Turquía | — | 17 | 23 |
| Media OCDE | 54 | 60 | 72 |

Fuente: SAN SEGUNDO (1999: 34).

Vemos cómo el porcentaje de población con estudios secundarios crece en el período considerado en todos los países y este crecimiento es más rápido en aquellos en los que las cifras de partida eran más bajas. El caso de España responde a un importante esfuerzo en inversión pública realizado durante la década de los ochenta y noventa. Sin embargo, el porcentaje español todavía se encuentra muy lejos de la media porcentual de los países de la OCDE.

En opinión de SAN SEGUNDO (1999) se puede concluir que España presenta aún un déficit muy apreciable en *stocks* de capital humano que pueden limitar en el futuro las posibilidades de crecimiento económico y la adaptabilidad de la población activa a las demandas del mercado de trabajo. La tendencia en los países desarrollados es la de extender la enseñanza secundaria a toda la población. Así, la tasa neta de escolarización a los 16 años en Bélgica es del 100 por 100, del 99 por 100 en la República Checa, del 98 por 100 en Japón y del 83 por 100 en España, país en el que esta tasa ha evolucionado muy favorablemente si se tiene en cuenta que en 1975 era del 43 por 100. Sin embargo, como pone de manifiesto MARTÍN CRIADO (1998), a pesar de que se están convirtiendo en norma los estudios secundarios, el abandono del sistema educativo todavía es una constante en el caso de España y alcanza cifras preocupantes en las edades que, en principio, tendrían que estar escolarizadas en la enseñanza secundaria. Por ejemplo, siguiendo los datos que ofrece SAN SEGUNDO (1999), la tasa neta de escolarización para la edad de 17 años, desciende en 7 puntos, situándose en el 76 por 100. En el grupo de edad de los jóvenes entre 16 y 18 años se observa todavía un déficit notable en la participación en el sistema educativo.

Pero, además, también podemos observar diferencias interesantes en relación a la elección de los itinerarios educativos de los jóvenes respecto a la enseñanza secundaria. En España, la mayoría de jóvenes que comienzan la educación secundaria lo hacen en la general (58,8 por 100), mientras que un 41,2 por 100 escogen la enseñanza secundaria profesional. Pero no en todos los países se da esta situación. Por ejemplo, en Alemania, Italia, Holanda, Austria o Suecia, los porcentajes de jóvenes que realizan sus estudios en la rama profesional son ampliamente mayoritarios respecto de los que estudian la enseñanza secundaria general. Los sistemas de formación profesional en estos países han garantizado a lo largo del tiempo una implicación muy importante de las empresas con el sistema educativo y una rápida inserción en el mundo laboral para aquellos que buscan su primer trabajo. Sin embargo, en España la formación profesional ha sido percibida por la sociedad, injustamente, como la salida educativa de los jóvenes menos dotados intelectualmente. De ahí los esfuerzos de la última década para dignificar este tipo de estudios. Durante la década de los años noventa, España presentaba uno de los porcentajes más bajos de todos los países de la UE en cuanto a alumnos matriculados en enseñanza profesional, muy por debajo de países como Alemania, Suecia, Italia, Austria u Holanda, por citar sólo unos pocos.

Los estudios reglados se han generalizado para la población con los sistemas de protección social que han garantizado un acceso obligatorio para los grupos de edad comprendidos entre los 3 y los 16 años, con algunas variaciones entre los diferentes países. La política de igualdad de oportunidades educativas se ha basado, y se basa, en la teoría del capital humano que asegura niveles de correlación entre el crecimiento económico y el *stock* de capital humano cualificado en las sociedades desarrolladas. El aumento de la demanda educativa a lo largo de los años ochenta y noventa da buena prueba de la idea

de que a más educación, mayores oportunidades de inserción laboral. Por ello, asistimos a un incremento de las tasas de escolarización de las enseñanzas medias y superiores en la mayoría de los países de la OCDE. Cabe destacar el importante incremento de las tasas de escolarización correspondientes a la enseñanza superior, especialmente en los países meridionales de Europa, como consecuencia del atraso en la llegada a la universidad de jóvenes de clases medias y populares (22).

El gasto español apenas representa el 57 por 100 del gasto medio de los países desarrollados. Este hecho necesariamente tiene repercusiones sobre la calidad de la docencia y de la investigación que se realiza en la actualidad en la universidad española. Esta asignación por alumno repercute también en la política de ayudas y becas al estudio que en España es claramente inferior a muchos de los países desarrollados. Por ejemplo, en Dinamarca, Reino Unido, Holanda y Suecia más del 75 por 100 de los alumnos son becarios, mientras que en España la cifra es del 19 por 100, teniendo además en cuenta que los niveles de renta en aquellos países son superiores a los de España.

Sin embargo, como ya hemos apuntado se puede afirmar que ha habido un incremento importante de la matriculación universitaria en las dos últimas décadas como consecuencia del proceso de democratización de la enseñanza superior, al menos para el caso de los países meridionales de Europa y más en concreto en el caso español. Los países meridionales presentan tasas de escolarización en enseñanza superior perfectamente homologadas a la del resto de países desarrollados de Europa, ahora bien, no olvidemos que el gasto público por estudiante universitario todavía está muy lejos de alcanzar los niveles de inversión en capital humano que serían deseables.

4. DESIGUALDADES POR EDAD Y SEXO EN EL MERCADO DE TRABAJO

De todas maneras, el acceso democrático y libre a la enseñanza no produce itinerarios educativos y formativos garantizadores de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Esto se ve muy claramente cuando se observan los itinerarios de los jóvenes atendiendo a algunas variables como la procedencia social y el género (23). Efectivamente parece que nadie discute la virtualidad

(22) Aunque, como muestra MARTÍN CRIADO (1998) para el caso de España, todavía se observa una sobrerrepresentación de universitarios procedentes de clases media-alta y alta y una subrepresentación de universitarios procedentes de clases populares.

(23) Esta apreciación queda de manifiesto en el análisis de los resultados del estudio sobre inserción laboral de jóvenes con titulación universitaria y de jóvenes con abandono del sistema escolar realizado en Reus. Se observan diferentes trayectorias de inserción y/o de transición al trabajo según variables sociológicas clásicas, como por ejemplo la clase social, los estudios de los padres, el capital social, económico y cultural inferido por el grupo familiar, etcétera.

de un mayor *stock* de capital humano, que en términos macroeconómicos puede correlacionar con el crecimiento económico e, incluso, puede ser causa justificadora en este tipo de explicaciones. Ahora bien, es necesario poner el acento, desde una perspectiva sociológica, sobre aquellos factores que inciden en la reproducción de desigualdades a la hora de elegir los itinerarios curriculares y, posteriormente, las trayectorias profesionales.

Veamos, en primer lugar, qué ocurre con la demanda de educación superior. En lo que se refiere a España, hay dos tópicos en la percepción social sobre la enseñanza superior que es necesario desmentir. En primer lugar se afirma que «hoy todo el mundo estudia una carrera universitaria», para más adelante afirmar también que «la universidad es una fábrica de parados». Ambos son empíricamente falsos. La mayoría de estudiantes que comienzan la enseñanza secundaria no acabarán en la universidad; y una buena parte de los que comienzan una carrera universitaria, sea de ciclo corto o largo, tampoco obtienen el título superior. El resultado final es un porcentaje de población relativamente escaso de titulados universitarios, aunque según las estadísticas comparativas pueda ser mayor que en algunos países más desarrollados ⁽²⁴⁾. En principio, el tipo de cualificaciones requeridas por los puestos de trabajo que se ofertan no tienen por qué suponer una titulación universitaria, como es el caso de Alemania, donde la inserción laboral está básicamente garantizada a través de una buena oferta de formación profesional. No por haber más población con títulos universitarios hay más garantías de una inserción laboral rápida ⁽²⁵⁾. En esta relación juega un papel fundamental el tipo de empresa productiva desplegada en los distintos territorios, es decir un tipo de actividad productiva que demande más o menos personal altamente cualificado, por ejemplo, a nivel científico y técnico. Respecto al segundo tópico, tampoco se sostiene empíricamente que los titulados universitarios estén sobrerrepresentados en las estadísticas de desempleo. Para la población activa en general, a mayores tasas de instrucción reglada, descienden fuertemente los niveles de desempleo, aunque para el caso de España todavía haya de soportarse un paro juvenil universitario elevado si lo comparamos con otros países de la Unión Europea. Paradójicamente, si se analizan los colectivos destinatarios de formación a lo largo de los

(24) ESPINA (1995; 2000) señala que España se sitúa en la zona inferior del panorama internacional al comparar el peso específico de profesionales, técnicos y directivos en el empleo con el gasto universitario por alumno, o que tanto el volumen global de graduados como la tasa de graduados en secundaria, con respecto a la edad de salida, sean en España inferiores a la media de la OCDE.

(25) Por otra parte, como señalan FINA *et al.* (2000) en referencia al concepto de inflación de credenciales, sostienen que este concepto recoge la idea de que las empresas estarían contratando a personal más cualificado no porque estuviesen generando unos puestos de trabajo que exigiesen este mayor nivel de conocimientos, sino simplemente porque, dada la abundante oferta de altas cualificaciones en el mercado de trabajo, no implica un coste adicional muy fuerte contratar personas con niveles educativos elevados.

años, en la actualidad en España, las generaciones con mayor número de años de formación reglada de toda su historia son las que están padeciendo los mayores problemas de inserción laboral y son las que presentan trayectorias laborales más fragmentadas y discontinuas. Por tanto, ¿no será que los factores relevantes del desajuste entre formación y mercado de trabajo no radican exclusivamente en un problema de falta de cualificación de los recursos humanos? ¿No será que se está utilizando la variable formación (la falta de ella) como cobertura para la precarización de las condiciones de contratación y de trabajo?

MARTÍN CRIADO (1999) sugiere que puede ser más determinante el nivel de estudios de los padres, a la hora de demandar enseñanza superior para los hijos e hijas, que el *status* socioeconómico de la familia; ahora bien, sabemos también que el nivel de estudios de los padres normalmente correlaciona con el *status* socioeconómico familiar, por lo que son dos variables que interactúan sobre las trayectorias educativas de los descendientes. Veamos algunos datos que pueden clarificar esta situación.

CUADRO 3

Demanda de educación superior según la educación del padre

| Jóvenes de 19 a 23 años (miles). 1996 | | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-------------------------|-------------------|-------|-----|-----|
| | A | B | C | TASAS | | |
| Nivel de estudios del padre | Todos | Graduados de secundaria | En la Universidad | B/A | C/B | C/A |
| Analfabeto | 486 | 125 | 60 | 26 | 48 | 12 |
| Primarios | 1.767 | 866 | 480 | 49 | 55 | 27 |
| Secundarios | 317 | 237 | 157 | 75 | 66 | 49 |
| Superiores | 329 | 294 | 238 | 89 | 81 | 72 |
| Otras situaciones | 597 | 215 | 115 | 71 | 105 | 38 |
| Total | 3.498 | 1.737 | 1.050 | 50 | 60 | 30 |

Fuente: SAN SEGUNDO (1999: 153).

En la tabla precedente se observa que las diferencias de acceso a la universidad (C/A) según el nivel de estudios de los padres están estrechamente vinculadas a la probabilidad de acabar los estudios medios (B/A). Sin embargo, se observa una menor dispersión en la demanda (C/B). Esta tabla pone de relieve la existencia de una desigualdad de oportunidades de acceso a la enseñanza superior, desigualdad que no se puede corregir únicamente con políticas de financiación universitaria. MARTÍN CRIADO (1998) también pone de manifiesto el gran abandono de la enseñanza secundaria de los estudiantes procedentes de

clases medias bajas y populares. Por tanto, el problema fundamental es que los estudiantes que cursan estudios de enseñanza media finalmente acaben por conseguir el título correspondiente a estos estudios. SAN SEGUNDO (1999) aporta datos concluyentes al respecto: para el año 1996, sólo un 26 por 100 de los estudiantes de niveles socioeconómicos bajos logra el título de enseñanza secundaria frente a un 89 por 100 de los hijos de universitarios.

Por tanto, insistimos en que los problemas de desigualdad de acceso a la enseñanza superior suponen una continuidad respecto a las desigualdades originadas en los niveles educativos previos.

CUADRO 4

Igualdad de oportunidades en la educación secundaria

| Jóvenes de 16 a 28 años (miles). 1996 | | | | | | |
|---------------------------------------|-------|------------------|-----------|-------|-----|-----|
| | A | B | C | TASAS | | |
| Nivel de estudios del padre | Todos | Graduados de EGB | En BUP-FP | B/A | C/B | C/A |
| Analfabeto | 261 | 203 | 138 | 78 | 68 | 53 |
| Primarios-EGB | 1.077 | 983 | 814 | 91 | 83 | 76 |
| Medios | 236 | 228 | 216 | 97 | 95 | 92 |
| Superiores | 190 | 187 | 186 | 99 | 99 | 98 |
| Otras situaciones | 188 | 163 | 128 | 87 | 79 | 68 |
| Total | 1.952 | 1.764 | 1.483 | 90 | 84 | 76 |

Fuente: SAN SEGUNDO (1999: 155).

La columna B/A refleja el porcentaje de jóvenes que ha completado EGB y que está en disposición de demandar otros estudios. Aquí ya se observan las primeras diferencias según el nivel de instrucción del padre. Comparativamente a los datos para 1987, se ha producido una reducción de la desigualdad en relación al nivel de instrucción de los padres de los alumnos considerados. La columna C/B especifica la demanda de estudios secundarios por parte del colectivo de jóvenes que han completado los estudios primarios. Aquí las diferencias son más pronunciadas. Comparativamente a la tabla sobre demanda de educación superior que hemos visto anteriormente, son estas diferencias en la demanda (C/B) las que pueden explicar mejor las desigualdades en la escolarización (C/A). Prácticamente el 100 por 100 de los hijos cuyos padres tienen estudios superiores demandan estudios secundarios, frente al 68 por 100 de los hijos de padres sin estudios primarios.

El discurso sobre la necesidad de una mayor cualificación de la fuerza de trabajo también se realiza en paralelo al discurso sobre la necesidad de flexibi-

lidad en la empresa. De entre las diversas formas en que puede concretarse la flexibilidad, una se refiere a la movilidad de los recursos humanos. Al respecto, TOLEDO (1999) realiza un análisis detallado de los supuestos de movilidad de diferentes grupos ocupacionales según determinadas variables. Este autor observa una mayor similitud en la movilidad de los hombres y de las mujeres entre quienes acceden a grupos de mayor cualificación: profesionales, técnicos y directivos. Respecto a la primera inserción laboral, la movilidad funcional según grupo ocupacional y nivel de estudios muestran una relación que se puede calificar de inversa, es decir, se observa una mayor permanencia en la categoría profesional de origen entre los que tienen estudios superiores, sobre todo en lo que respecta a las tareas que precisan mayor cualificación o un mejor ajuste entre estudios/habilidades requeridas.

En España, en la época de los años setenta la población ocupada se caracterizaba por sus bajos niveles de cualificación. Para la mayoría de los activos de esa década el hecho de alcanzar un nivel profesional reglado estaba prácticamente fuera de su alcance. El análisis de PALAFOX (1995) muestra un perfil no sólo de descualificación en la fuerza de trabajo sino también en los empresarios, por lo que se puede concluir que el tejido productivo español aún está compuesto, en general, por empresas con un grado importante de descualificación. Las transformaciones sociales y tecnológicas que han vivido las empresas a lo largo de los años ochenta y noventa han concluido con la expulsión de los trabajadores mayores, un colectivo con menores niveles de instrucción que los nuevos demandantes de trabajo. La expulsión de este colectivo se ha justificado por su supuesta disfuncionalidad a la hora de adecuarse a los nuevos requerimientos tecnológicos. Sin embargo, muchos de los puestos de trabajo que han liberado o bien no han sido ocupados por nuevos profesionales o bien han sido ocupados en iguales condiciones de requerimiento de cualificaciones. Para GARRIDO y TOHARIA (1991:40) «el desarrollo tecnológico no destruye el trabajo, lo transforma al hacer desaparecer puestos obsoletos y propiciar la creación de otros más productivos o aflorar actividades de baja productividad que antes no contaban con demanda solvente. Pero el crecimiento (y la probable mejora) del empleo al que este proceso puede dar lugar se producirá siempre que el incremento de riqueza que se obtiene de la mayor productividad se dedique a la producción. Si ese incremento se asigna a otros destinos, no es la tecnología la que destruye el trabajo sino esa forma de asignación (institucional) de los recursos. En cualquier caso la disminución de los puestos de baja cualificación (que suelen ser en su mayor parte de baja productividad, bajos salarios y malas condiciones de trabajo) es uno de los rasgos distintivos de la evolución del sistema productivo español durante las últimas décadas».

Dos de los períodos de recesión económica y de destrucción de empleo (1977-1984 y 1991-94) que ha vivido España en las dos últimas décadas han hecho que saliera un fuerte contingente del mercado de trabajo, afectando sobre todo a hombres de avanzada edad, en el mejor de los casos a través de

jubilaciones anticipadas ⁽²⁶⁾. Una buena parte de los expulsados del mercado laboral ha sido de forma definitiva y han sido substituidos por nuevos trabajadores, más jóvenes y con mayores niveles de formación. A pesar de representar una fuerza de trabajo más formada los puestos de trabajo que han ocupado éstos no han tenido, ni tienen por el momento, en líneas generales, las garantías laborales que disfrutaban sus antecesores menos formados. Pero en este panorama cambiante, se ha de centrar la atención en la creación de un volumen importante de empleo correspondiente al segmento primario ⁽²⁷⁾ en el que ha jugado un papel muy importante el sector público.

Una de las características diferenciadoras del empleo creado por el sector público respecto al sector privado ha sido la elevada concentración de empleos asociados a niveles elevados de educación formal. Este contraste pone de manifiesto la carencia de empleo de alto contenido tecnológico en el sector privado español, entre otras cosas porque la mayoría de las empresas multinacionales que operan en España han reservado para este territorio los empleos y actividades menos cualificadas y que requieren una mayor intensidad de fuerza de trabajo sin cualificar. La estrategia de las empresas multinacionales a lo largo de los años noventa ha sido la de reservarse una buena parte del empleo central en los centros de producción de los países altamente desarrollados, mientras que han externalizado los empleos más descualificados a sus filiales y, cada vez más, a empresas subcontratadas. RECIO (1999) plantea que los sectores privados que han creado empleo de elevada formación han sido, precisamente, los que se vinculan de manera concertada al sector público, como por ejemplo la sanidad y la educación. Asimismo, el sector público ha sido el más empleador de mujeres con elevada educación formal. Así, según este autor se ha producido una clara dicotomía entre el sector privado que ha ofertado empleo básicamente precario a las mujeres y el sector público que ha ofertado un empleo con garantías formales de no discriminación.

Venimos insistiendo, frente a los que sostienen relaciones automáticas entre formación y vida laboral, que la inserción al mercado de trabajo no sólo depende de haber adquirido una buena formación, adecuada a los requerimientos de la oferta de puestos de trabajo. Este extremo es especialmente visible en el caso de las mujeres, tal como pone de manifiesto TORNS (1999), para quien la presencia de las relaciones sociales de género y el carácter patriarcal de las mismas suelen ser habitualmente negadas y ocultadas. Relaciones sociales que concentran los/las jóvenes en determinados moldes primero y en determinados

⁽²⁶⁾ La no-ocupación de la cohorte de edad de 31 a 43 años en los años setenta era del 2,9 por 100, mientras que a mediados de los noventa representaba el 47,1 por 100, de la que 7,5 puntos corresponden al paro mientras que el restante 39,6 ha pasado a la inactividad.

⁽²⁷⁾ Según la teoría de la segmentación, aquel empleo que goza de mayores garantías contractuales, como salarios y derechos laborales inherentes a contratos de tipo indefinido, posibilidades de promoción ascendente, etcétera.

sectores de la actividad profesional después. Como señala MARUANI (2000a) la irrupción de la crisis del empleo, la consolidación de un paro masivo, duradero y estructural, no ha interrumpido la progresión de la actividad femenina.

El mayor volumen de desempleo femenino puede explicarse por factores que inciden en ese colectivo de manera significativa y que no afectan al colectivo masculino, a saber la presencia del trabajo doméstico o trabajo de la reproducción. Precisamente son las jóvenes, a pesar de tener las mayores tasas de paro, las que presentan mejores oportunidades para entrar en el mercado de trabajo, debido a que, concretamente las menores de 25 años, solteras, tienen un buen nivel de estudios y, por encima de todo, no tienen cargas familiares. Las oportunidades de mercado, para las mujeres, retroceden a medida que incrementan sus «cargas familiares». El paro femenino es una manifestación de las desigualdades de género en el mercado de trabajo si se tienen en cuenta el nivel de formación de la población parada. Las mayores tasas de paro afectan a las más jóvenes, poniendo en cuestión el éxito del credencialismo y de las políticas de igualdad de oportunidades. Por otra parte, en cuanto al empleo a tiempo parcial, como indica MARUANI (2000a:5), es por «definición, construcción e ideología específicamente femenina, generador de subempleo y de pauperización para algunas y de dependencia con respecto al cónyuge para otras».

TORNS (1999:160) afirma que «desde hace dos décadas, las jóvenes españolas tienen un mayor nivel de estudios que sus homólogos masculinos. Y esa situación, desde el curso 1986-87, se refleja incluso en los niveles superiores de estudios, donde se da ya una mayor proporción de estudiantes universitarias». Las tasas de paro femeninas son siempre superiores a las masculinas, sea cual sea la edad y el nivel de estudios, alcanzando los mayores niveles de desempleo entre las jóvenes que son las que han acumulado un mayor *stock* educativo ⁽²⁸⁾.

Un factor a tener en cuenta en la demanda de cualificaciones para los puestos de trabajo en España es el cambio en la distribución sectorial del empleo que se viene produciendo en las dos últimas décadas. El sistema productivo español se ha deslizado fuertemente hacia la terciarización, siendo los servicios la principal fuente de creación de empleo. Dentro de esta tendencia general, son los servicios a la producción los que han registrado una mayor expansión, centrada de manera especial en la rama de servicios a empresas y, más en concreto, en actividades económicamente avanzadas basadas en el conocimiento.

(28) CASTAÑO *et al* (1999) abordan el estudio de las características de las mujeres ocupadas tanto personales como profesionales y sostienen que la tasa de empleo femenino decreció en 1977 y 1987 y experimentó oscilaciones importantes en los diez años siguientes, hasta situarse en el 72 por 100 en 1997 (ocupadas/activas). La tasa de paro (paradas/activas) ha aumentado de forma continuada desde el 5 por 100 en 1977 hasta un nivel máximo del 31 por 100 en 1994. En 1997 se sitúa en el 28 por 100. En cuanto a sus condiciones laborales las mujeres experimentan una incidencia de la contratación temporal y a tiempo parcial superior a la de los hombres.

5. CONCLUSIÓN

Los cambios a los que asistimos en lo que podría denominarse, según los teóricos de la Escuela de la Regulación, esta última adaptación del modo de acumulación capitalista, tiene importantes efectos sobre los modelos de inserción de los jóvenes en la vida adulta. Se ha pasado de hablar de una inserción laboral lineal y homogénea a tratar la inserción en plural, es decir a hablar de transiciones al mismo tiempo que de informalización, de segmentación, de intermitencia, flexibilidad, etcétera, es decir categorías que caracterizan el mundo del trabajo en términos de precariedad, no en su sentido más estricto referente a la contratación, sino en relación también al desarrollo de la transición profesional bajo el signo de la vulnerabilidad ante el trabajo, las condiciones de trabajo y el riesgo de no poder mantenerse en una trayectoria de profesionalización. Esta situación está acompañada por una elevada subocupación sobre todo el caso de los titulados universitarios y de sus primeros trabajos, hecho que contrasta con el discurso empresarial de falta de personal cualificado que responda a las expectativas de los contratantes.

A mediados de la década de los años setenta se hizo muy popular la idea de que los títulos universitarios conducían al paro, afirmación que, contra la evidencia, se ha sostenido en el imaginario de la colectividad. Muy al contrario, los estudios universitarios parecen favorecer la inserción laboral aunque ésta sea en condiciones no muy propias de las credenciales que se presentan. Por ejemplo, si nos centramos en la cohorte de edad de 30 a 49 años, la tasa de ocupación, según titulación de los ocupados, se sitúa alrededor del 86 por 100 en el caso de los licenciados universitarios; del 83,4 por 100 entre los diplomados, del 78,5 por 100 entre los titulados de FP2, del 73,1 por 100 entre los bachilleres, del 65,4 por 100 entre los titulados de FP1 y, finalmente, del 62,2 por 100 entre los graduados escolares. Los títulos escolares no tienen la misma validez que antes, pero esto no quiere decir que no discriminen para la inserción laboral y, más en concreto, para la inserción laboral en determinadas actividades y para comenzar a diseñar unas determinadas carreras profesionales. La «masificación» de la universidad ha conllevado, efectivamente, la devaluación de los títulos individuales, pero al mismo tiempo refuerza la importancia del sistema de titulaciones. Una cuestión diferente es que la masificación de la universidad por la base, junto a la idea de la inutilidad de los títulos⁽²⁹⁾ tenga el efecto de convertir los primeros años de universidad en una prolongación de la enseñanza secundaria, o, como se suele decir, en un aparcamiento para los jóvenes, una válvula de escape contra el paro juvenil, etcétera. No es que la universidad haya perdido su papel de selección de las elites; es, sólo, que

(29) En el estudio sobre inserción laboral realizado en Reus, los que menos creen en la utilidad de los títulos, paradójicamente, son los que más los necesitan, los que tienen en ellos las mejores oportunidades, esto es los alumnos de las clases populares.

la parte superior de la pirámide educacional (los estudios universitarios) se ha ampliado notablemente. Pero la pirámide ocupacional no lo ha hecho y el resultado es que no hay sitio para todos al finalizar los estudios. De hecho, en la medida en que la movilidad social depende en parte de la igualdad de resultados educativos, el exceso de títulos académicos limita seriamente su utilidad como criterio de distinción entre los candidatos a las ocupaciones. Entre los candidatos con iguales cualificaciones académicas, vuelven a decidir criterios particularistas.

En la necesaria corrección de las desigualdades en el acceso al mercado de trabajo, se han implementado en Europa las denominadas políticas activas del mercado de trabajo. En ellas ha jugado un importante papel la atención prestada a la recualificación de la fuerza de trabajo, insistiendo en la relación entre mejora de la empleabilidad y aumento de formación. Por ejemplo, para el conjunto de los países de la Unión Europea, las políticas activas de formación han supuesto de ser un 0,2 por 100 del PIB en el año 1985 a un 0,5 por 100 el año 1995. En todos los países europeos es elevada la inversión en formación profesional complementaria a la reglada. Sin embargo, estas políticas formativas presentan resultados contradictorios si se comparan los niveles de inserción laboral para diferentes colectivos. Para los jóvenes que han abandonado el sistema educativo sin la obtención de estudios básicos, estas políticas han tenido un cierto efecto integrador socialmente sin pretender una inserción inmediata en unas condiciones estables en el mercado de trabajo, ya que el entorno en que se desarrolla este colectivo suele ser inestable.

La formación dirigida al colectivo de desempleados tampoco ha dado unos resultados favorables y automáticos respecto a su inserción laboral. Se aprecia un porcentaje no despreciable de personas que fracasa en su intento de conseguir empleo, no teniendo la oportunidad de colocarse durante un largo período; concretamente, entre un 30 por 100 y un 70 por 100 (según los diversos países) de los que han realizado algún curso de formación destinado a la inserción laboral podría encontrarse en esta situación. De entre las medidas adoptadas en España como políticas del mercado de trabajo, las relativas a formación profesional han incrementado su dotación presupuestaria. Así, de los 129,9 millardos destinados en 1993, se pasó a 142 millardos en 1995. La formación derivada de estas políticas ha sido impartida tanto por agentes públicos como privados, apareciendo lo que podemos denominar como una gran industria de la formación que ha posibilitado la proliferación de entidades dedicadas a esta actividad. Lo cierto es que en el caso de España se aprecia una importante dispersión en lo relativo a la formación ofertada, tanto por el hecho de la existencia de numerosas entidades —cada vez más desde el ámbito privado concertado— como por la propia oferta de cursos. En la actualidad es dudoso el grado de ajuste de esta oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo, lo cual está poniendo también en evidencia la calidad de una buena parte de esta oferta formativa.

No existen indicadores de valuación del éxito de las políticas de formación, y menos aún, de la oferta formativa realizada en España. SÁEZ (1997) apunta como indicador la tasa de colocación de los ex-alumnos para el año 1993-94:

CUADRO 5

Tasa de colocación de los participantes en acciones formativas y tasa diferencial sobre colectivos participantes (*)

| | Tasas |
|----------------------------------|--------|
| 1. TASA DE COLOCACIÓN AGREGADA | 35,0 |
| 2. TASAS DIFERENCIALES: | |
| 2.1. CONJUNTO | |
| — Global | + 13,1 |
| — Hombres | + 12,3 |
| — Mujeres | + 14,1 |
| 2.2. POR EDADES | |
| — Menores de 25 años | + 17,3 |
| — Entre 25 y 45 años | + 9,7 |
| — Más de 45 años | + 13,5 |
| 2.3. POR NIVEL EDUCATIVO | |
| — Estudios primarios | + 7,8 |
| — EGB, FPI | + 16,6 |
| — BUO, FPII | + 13,9 |
| — Universitario de primer ciclo | + 9,1 |
| — Universitario de segundo ciclo | + 7,9 |

(*) Grupo de control.

Fuente: SÁEZ (1997: 320).

Según estos datos el diferencial para el conjunto del grupo de control (personas que han realizado cursos de formación) resulta positivo (+13,1 puntos porcentuales) en relación a las personas que no han cursado ningún tipo de curso de formación. Pero lejos de representar unas conquistas decisivas que justifiquen la inversión realizada, estos datos muestran la necesidad de revisar los parámetros bajo los que se está ofertando formación en España. Desde aquí se aboga por una necesaria planificación en paralelo a una evaluación continua de las necesidades formativas del tejido productivo. Ahora bien, esta planificación ha de ir de la mano de una también necesaria coordinación de los diferentes agentes que demandan y ofertan formación. La formación no ha de concebirse como un negocio lucrativo sino como una necesidad de adaptabilidad de la fuerza de trabajo a las condiciones que exige el sistema de producción. SÁEZ

(1997) recomienda también esta planificación y un seguimiento efectivo de sus resultados finales. La permisividad mostrada hacia algunas de las instituciones —públicas y privadas— oferentes de formación en términos de concentración de fondos y de acciones debería, según este autor, cambiarse. Sin embargo, el hecho es que «los discursos sobre las necesidades de formación reifican e idealizan el desarrollo de las nuevas tecnologías o de las necesidades del mercado de trabajo. Además, al proponer como solución al paro el aumento de formación de los desempleados confunden las posiciones a ocupar en el mercado de trabajo con los ocupantes de estas posiciones: obvian el hecho de que el aumento de formación de los demandantes de empleo no incrementa las posiciones a ocupar por los mismos» (MARTÍN CRIADO, 1999: 38).