

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales



Una anàlisi dels determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions laborals.

Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales	
Fecha de Entrega	29-enero-1997
Fecha de Lectura	24 marzo 1997
Certificación	Apto "Cum laude" por unanimidad

TESI DOCTORAL

Presentada per:

JOSEP BANYULS LLOPIS

Dirigida per:

DR. D. JOSEP MARIA JORDAN GALDUF

A handwritten signature in black ink, appearing to be "J. Banyuls", written over a large, loopy scribble.

València, 1997

UMI Number: U607270

All rights reserved

INFORMATION TO ALL USERS

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if material had to be removed, a note will indicate the deletion.



UMI U607270

Published by ProQuest LLC 2014. Copyright in the Dissertation held by the Author.
Microform Edition © ProQuest LLC.

All rights reserved. This work is protected against
unauthorized copying under Title 17, United States Code.



ProQuest LLC
789 East Eisenhower Parkway
P.O. Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
CC. SOCIALS
BIBLIOTECA
Nº Registre 2073
DATA 19/4/99
SIGNATURA BID. T 598
Nº LIBIS: 800681

Nº Dolis 800672



- ...O mar de outras terras é belo?

*- So o mar das outras terras é que é belo. Aquelle que
ós vemos dá-nos sempre saudades daquele que nao
veremos nunca...*

Fernando Pessoa

Index

Agraïments	1
Introducció	3
Primera part. El marc conceptual i analític.	6
Capítol I. Diferents aproximacions teòriques a les qualificacions laborals	7
1. Les formes d'aproximació a la qualificació	15
1.1. Aproximacions referides al lloc de treball.	18
1.2. Aproximacions referides a la persona.	20
2. El mercat d'equilibri competitiu com a element articulador de les qualificacions	23
2.1. La teoria del capital humà	25
2.1.1. La formulació de la teoria	30
2.1.2. Les principals derivacions.	32
a) Les diferències salarials	33
b) La rigidesa del factor treball	34
c) El creixement econòmic	35
2.1.3. Les limitacions	40
2.2. La teoria del senyal i el credencialisme	45
2.3. Limitacions de la visió de les qualificacions com a element del mercat competitiu	52
3. La qualificació més enllà de l'intercanvi de mercat en equilibri competitiu	62

3.1. L'aproximació institucionalista	63
3.1.1. Els mercats interns.	64
3.1.2. La divisió del treball entre empreses	70
3.1.3. La segmentació del mercat de treball. . . .	73
3.1.4. Limitacions de l'aproximació institucionalista	77
3.2. El reconeixement social de les qualificacions	82
3.2.1. Professions i oficis	85
3.2.2. Els mercats professionals	92
a) Configuració i característiques dels mercats professionals	95
b) L'estabilitat dels mercats professionals	98
3.3. L'aproximació societal a les qualificacions	101
3.4. La teoria de la regulació	109
3.5. La qualificació com a element de control	112
4. Les darreres consideracions sobre la qualificació laboral .	117
4.1. Nous aspectes contemplats en la qualificació . .	120
4.2. La professionalitat	122
4.3. Les competències	124
5. Algunes conclusions	126
5.1. El context d'anàlisi de les qualificacions laborals	131
5.1.1. La relació social d'ocupació	132
5.1.2. El comportament dels agents	137
5.2. Vers un concepte ampli de qualificació	141
6. Els àmbits de la qualificació i processos d'aprenentatge .	144
6.1. Els trets rellevants de les persones per al treball: actituds i habilitats	146
6.2. L'adquisició de les qualificacions com a procés .	151

Capítol II. Els determinants de la qualificació	157
1. La tecnologia i el canvi tecnològic	160
1.1. La tecnologia com a determinant de la qualificació	164
1.2. El canvi tècnic	170
1.2.1. Tipologia del canvi tècnic	171
1.2.2. La difusió del canvi tècnic	173
1.2.3. Els canvis tecnològics dels darrers anys	176
1.3. Les polítiques empresarials davant la tecnologia	180
1.4. La participació dels treballadors en el canvi tècnic	185
1.5. La tecnologia i l'organització del treball	191
1.6. Els efectes del canvi tècnic sobre les qualificacions	194
1.6.1. La desqualificació	197
1.6.2. La requalificació	199
1.6.3. Les postures intermèdies	203
1.7. La tecnologia i la seua incidència sobre les qualificacions	205
2. Les formes d'organització del treball i l'especialització dels treballadors	207
2.1. L'organització del treball en la producció artesanal	208
2.2. El taylorisme	212
2.3. La producció en massa: la cadena i el fordisme .	217
2.3.1. Algunes consideracions sobre la fragmentació de les tasques en el model de producció fordista	225
2.3.2. Unes notes breus sobre les condicions d'estabilitat macroeconòmica del model de producció fordista	229

2.4. L'organització del treball en el model de producció flexible	236
2.5. L'organització del treball i la seua incidència com a determinant de les qualificacions	250
3. L'enquadrament professional dels treballadors	254
3.1. El concepte d'enquadrament professional	255
3.2. Les polítiques empresarials de gestió de la força de treball: control i conflicte al voltant de la qualificació	263
3.2.1. El conflicte distributiu	265
3.2.2. El control	267
3.2.3. La flexibilitat	270
3.3. Regulacions legals. La legislació sobre l'enquadrament a l'Estat espanyol	271
3.3.1. La normativa referent a l'enquadrament en l'Estatut dels Treballadors	277
3.3.2. La negociació col·lectiva	283
3.4. L'enquadrament com a determinant de les qualificacions	285
4. Formació professional específica i organitzacions professionals	287
4.1. La formació professional específica	288
4.2. El paper de les organitzacions professionals	291
4.3. Conseqüències d'aquest determinant: la construcció d'identitats	293
Capítol III. L'adquisició de les qualificacions	298
1. Components del sistema de reproducció social a nivell local amb impacte sobre l'adquisició de les qualificacions	302

1.1. L'adquisició d'actituds en la família	306
1.2. El sistema de valors social i l'entorn productiu . .	314
1.3. L'Estat i l'organització política i sindical	317
1.4. El sistema educatiu	320
1.4.1. Diferents visions sobre les funcions del sistema educatiu	327
1.4.1.1. La visió funcionalista	328
1.4.1.2. El plantejament de la reproducció del sistema educatiu	331
1.4.1.3. La visió sociopolítica del sistema educatiu	334
1.4.2. Els processos d'inserció laboral	339
1.4.3. L'ordenació del sistema educatiu	346
1.4.4. L'ordenació del sistema educatiu a partir de la Llei General d'Educació de 1970 . .	351
1.4.5. L'ordenació del sistema educatiu a partir de la LOGSE	360
1.5. La formació professional ocupacional	367
2. L'adquisició de qualificacions en el sistema productiu . .	375
2.1. Els processos d'aprenentatge i l'empresa	376
2.2. Els condicionants de les pràctiques empresarials rellevants en els processos d'adquisició de qualificacions en el sistema productiu	381
2.3. Les estratègies empresarials respecte a la formació	388
2.4. Les formes d'adquisició de les qualificacions en les empreses a l'economia espanyola	394
2.4.1. Contractes per a la formació: pràctiques i aprenentatge	398
2.4.1.1. El contracte de pràctiques	399
2.4.1.2. El contracte d'aprenentatge . . .	401

2.4.2. Formació Continua	407
------------------------------------	-----

Segona part. El cas de la indústria valenciana d'Arts

Gràfiques	413
----------------------------	------------

Capítol IV. Una visió panoràmica del sector d'arts gràfiques 415

1. Introducció	415
--------------------------	-----

2. Característiques generals del sector	421
---	-----

2.1. La indústria d'arts gràfiques en la Unió Europea .	425
---	-----

2.2. Característiques del procés productiu	434
--	-----

2.2.1. El procés productiu en la preimpresió .	434
--	-----

2.2.2. El procés productiu en la impressió	439
--	-----

2.3.3. El procés productiu en la postimpresió .	445
---	-----

3. La indústria valenciana d'arts gràfiques	450
---	-----

3.1. Característiques generals del sector	450
---	-----

3.2. Descripció de les empreses analitzades	463
---	-----

3.2.1. Empresa PREIMP-1	464
-----------------------------------	-----

3.2.2. Empresa PREIMP-2	466
-----------------------------------	-----

3.2.3. Empresa EDI-1	468
--------------------------------	-----

3.2.4. Empresa EDI-2	470
--------------------------------	-----

3.2.5. Empresa ENVAS	471
--------------------------------	-----

Capítol V. Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector d'arts gràfiques 475

1. Canvi tècnic i incidència sobre les qualificacions	475
---	-----

1.1. Dinàmica inversora del sector i innovacions tecnològiques	476
---	-----

1.2. Canvis tècnics esdevinguts en les empreses analitzades	484
1.3. Incidència dels canvis tècnics sobre les qualificacions	498
1.3.1. Canvis en les activitats de preimpresió i repercusió sobre les qualificacions.	499
1.3.2. Els canvis tecnològics en les activitats d'impresió i postimpresió i la seua incidència sobre les qualificacions	506
2. L'organització del treball i la seua incidència sobre les qualificacions	511
2.1. El context de les relacions laborals en el sector .	511
2.2. El conveni col·lectiu i les qualificacions laborals en el sector	517
2.2.1. La classificació en funcions en el conveni col·lectiu del sector	521
2.2.2. Definicions dels llocs de treball en el conveni col·lectiu	524
2.2.2.1. Definició dels llocs de treball en la preimpresió	525
2.2.2.2. Definició dels llocs de treball en la impressió	530
2.2.2.3. Definició dels llocs de treball en la postimpresió	533
2.2.3. Valoracions sobre l'organització del treball i els salaris en el conveni col·lectiu	536
2.2.3.1. Flexibilitat i control	537
2.2.3.2. Nivells salarials en el conveni col·lectiu	540
2.3. L'organització del treball en les empreses analitzades	549

2.4. L'organització del treball i la seua incidència sobre les qualificacions	564
---	-----

3. L'adquisició de les qualificacions en el sector d'arts gràfiques	571
---	-----

3.1. Les formes principals d'adquisició de les qualificacions en el sector	573
--	-----

3.1.1. L'experiència laboral	573
------------------------------------	-----

3.1.2. La formació reglada	580
----------------------------------	-----

3.1.3. Formació ocupacional	586
-----------------------------------	-----

3.1.4. Formació continua	587
--------------------------------	-----

3.2. Valoració de les formes d'adquisició de les qualificacions laborals	588
--	-----

4. El mercat professional del sector i les qualificacions laborals	590
--	-----

5. L'adquisició de les qualificacions en les empreses analitzades	592
---	-----

6. Determinants i formes d'adquisició de les qualificacions en el sector d'arts gràfiques	599
---	-----

Conclusions	603
--------------------------	------------

Referències bibliogràfiques	611
--	------------

Agraïments

La realització d'aquest treball que presentem no hauria estat possible sense la col·laboració de moltes persones. En primer lloc, alguns dels companys amb els quals compartisc el treball quotidià en el Departament d'Economia Aplicada han tingut una certa influència en aquesta tesi. Comentaris i discussions informals sobre aspectes que he tractat, recomanacions de referències bibliogràfiques, i molts altres aspectes que han influït en la meua formació. Però fonamentalment m'agradaria destacar la col·laboració dels companys amb els quals, a més de compartir el treball, ens uneix un interès per l'economia laboral. Ernest Cano, Josep Vicent Picher i Amat Sanchez m'han suggerit moltes lectures, des de ja fa uns quants anys, que han estat importants en la meua formació i crec que en aquest treball moltes d'elles queden reflexades.

També hem sembla important els coneixements que he adquirit en dos treballs d'investigació col·lectius en els quals he participat. Per una banda, la realització d'un estudi sobre el treball precari al País Valencià. Encara que l'objecte d'estudi aparentment no tinga una relació directa amb l'objecte d'aquesta tesi doctoral, alguns dels interrogants que al llarg d'aquella investigació aparegueren han estat presents en el plantejament d'anàlisi que s'ha fet ací. Per altra banda, la participació en el grup d'investigació GREDIL (Grup d'Estudis sobre Dinàmica Industrial i Laboral) en el qual molts dels debats que hem tingut m'han ajudat a perfilar alguns aspectes d'aquest treball.

També m'agradaria agrair la col·laboració desinteressada de totes les persones que he entrevistat. Treballadors que m'han contat les tasques que realitzen i tot el que han viscut al llarg d'anys de relació amb el sector

d'arts gràfiques. I empresaris que amablement m'han obert les portes de les seues empreses i m'han dedicat part del seu temps. Sense la seua participació no hauria estat possible obtenir la informació utilitzada en aquesta investigació. Especialment voldria agrair la col·laboració de Salvador Piera, que m'ha facilitat molts dels contactes per a realitzar les entrevistes i informació del sector de difícil accés. I no sols això, sinò que a més m'ha contagiats la passió que té per aquest sector productiu.

Per últim, i no per això menys important, agrair l'ajuda de moltes persones que han fet la vida quotidiana més agradable al llarg dels mesos que ha durat la redacció d'aquest treball. Sovint es fa costeruda una tasca com aquesta, i sempre són d'agrair els ànims dels companys. També a tots els amics que han ajudat en petits detalls que sempre suposen una inestimable ajuda, i en especial a Raquel Ricart, que amb la seua col·laboració m'ha estalviat moltes hores de feina.

Introducció

El debat sobre aspectes relacionats amb les qualificacions laborals apareix sovint en moltes de les discussions actuals sobre el mercat de treball. Les elevades taxes d'atur i la suposada inadaptació del sistema educatiu als nous requeriments del sistema productiu que s'han derivat dels canvis produïts en els darrers anys en la majoria de països occidentals estan en el nucli de molts dels debats de l'economia. Però, i malgrat l'actualitat del tema, en la majoria de casos les aproximacions són completament parcials. La qualificació laboral és un concepte al qual hom es pot aproximar des de diferents vessants, i en funció de quina siga aquesta s'insisteix més en l'anàlisi d'uns aspectes o en altres.

Nosaltres partim de la idea que la qualificació laboral és una construcció social complexa, en la qual intervenen molts factors. És necessari per tant aprofundir en l'anàlisi de tots ells per tal de poder obtenir una visió dels canvis que s'han produït i de quina ha estat la seua evolució. Sempre que no siga així obtindrem visions parcials de quina ha estat l'evolució de les qualificacions. I aquest és l'objectiu que ens proposem en la tesi que presentem. Estudiar des d'una perspectiva ampla quins són els determinants de les qualificacions laborals i analitzar com s'adquireixen aquestes. L'interés per a nosaltres no ha estat sols en abordar-ho a nivell teòric sinò que també hem realitzat una aproximació a un sector productiu de l'economia valenciana. En aquest cas, el sector triat és el d'arts gràfiques.

El treball l'hem estructurat en dos parts. Per una banda, una primera part en la qual hem establert el marc conceptual i analític. Per a establir el marc conceptual hem fet un repàs, a partir de la bibliografia publicada sobre el tema, sobre les aportacions que s'han realitzat des de diferents

corrents de pensament a les qualificacions laborals. L'interés d'aquest capítol és que aquesta revisió ens ha permès establir quins són els aspectes més destacats per cada aportació, i també quines limitacions presenten. Aquesta revisió de les diferents aproximacions sobre les qualificacions laborals ens ha donat peu a establir un concepte ampli de qualificació laboral, que serà el que utilitzarem com a referent al llarg de la resta del treball.

En els altres dos capítols de que consta aquesta primera part hem establert un marc analític per a l'estudi de les qualificacions laborals. En primer lloc hem plantejat quins són els determinants de les qualificacions, ja que la seua delimitació ens va a permetre analitzar quina ha estat la seua incidència i evolució en els darrers anys. En aquest sentit, ens hem centrat en l'estudi de la tecnologia, l'organització del treball i la seua regulació legal, així com la formació professional específica i les organitzacions professionals com a elements més destacats dels determinants de la qualificació.

Per altra banda hem dedicat un capítol a l'anàlisi dels processos d'adquisició de les qualificacions laborals. En aquest plantejem tota la problemàtica sobre les formes d'adquisició de les qualificacions i quins són els determinants que incideixen sobre els processos formatius. L'estudi de l'adquisició de les qualificacions l'hem realitzat a partir de considerar que hi ha dos grans àmbits d'anàlisi. Per una banda, el que ve determinat pel sistema de reproducció social. En aquest cas, és el sistema educatiu un dels elements més destacats. Per altra banda, l'àmbit del sistema productiu. L'adquisició de qualificacions en les empreses és una forma molt important d'aprenentatge i que també ha estat objecte del nostre anàlisi.

En la segona part d'aquest treball hem abordat l'estudi d'un sector productiu per tal de veure com han evolucionat en un cas concret els

determinants de les qualificacions laborals i els processos d'adquisició. Per a la realització d'aquest estudi empíric ens hem basat en la informació publicada que hi ha disponible i amb l'estudi en profunditat de varies empreses. També hem realitzat entrevistes a persones que són bones coneixedores del sector i que ens han aportat una informació qualitativa molt rellevant. La metodologia utilitzada ha estat l'estudi de casos en la mesura que pel tema tractat creguem que aquesta és la forma més escaient per a poder apreciar la lògica dels processos de canvi i la incidència dels diferents determinants sobre ells. L'estudi d'un sector productiu concret ens a permetes posar de manifest la complexitat de l'anàlisi de les qualificacions i validesa del marca analític proposat.

Per últim, en les conclusions destaquem els aspectes més rellevants que hem trobat en l'estudi del sector productiu pel que respecta als determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions laborals. L'aplicació del marc analític proposat a un cas concret ens ha permés contrastar algunes de les explicacions teòriques establides en la primera part, i també la reconsideració d'alguns dels aspectes que s'havien plantejat en aquest marc teòric.

Primera part. El marc conceptual i analític.

Capítol I.

Diferents aproximacions teòriques a les qualificacions laborals.

I can say, there we have been: but I cannot say where.

T. S. Eliot

Abordar la definició del concepte de qualificació laboral és una tasca bastant complexa i que no està exempta de debat. Són moltes les aportacions que s'han fet sobre aquesta qüestió en els darrers anys, i també molt diferents les perspectives des de les quals s'ha analitzat. Així, en l'actualitat ens trobem davant d'una gran multiplicitat de plantejaments. La profusió d'estudis sobre el tema des de perspectives diferents el que ha fet és enriquir considerablement la conceptualització, tal com es posa de manifest en l'analitzar el gran nombre de definicions i d'aproximacions que s'han realitzat. Però, alhora, aquesta proliferació fa que no ens trobem davant d'una definició única i universalment vàlida, i que la qüestió no estiga exempta de debat.

Un primer aspecte que cal considerar, davant aquesta proliferació de plantejaments en la definició de les qualificacions laborals, és que el seu estudi ha estat abordat per diversos àmbits del coneixement. Els dos enfocaments tradicionals des dels que s'ha analitzat el problema han estat

la sociologia i l'economia. Però en els darrers anys també s'estan fent aportacions en l'anàlisi de les qualificacions provinents d'altres camps, com ara la psicologia i l'antropologia. Cal tenir present també —com a altre element que incrementa la complexitat de la conceptualització, i que també explica la preocupació pel tema des d'àmbits de coneixement tant diferents— que la qualificació laboral se situa en la confluència entre el sistema educatiu i el sistema productiu (Campinos-Dubernet et al 1986:197). Per tant, no és estrany que s'haja abordat l'anàlisi des de disciplines tant diverses.

Altre aspecte que també ha augmentat la dificultat per a definir el concepte de qualificació laboral, i que a més ha posat en tema d'actualitat, és que aquesta ha esdevingut un dels punts de debat i d'instrumentació de les polítiques econòmiques en els darrers anys. Fonamentalment, en les polítiques laborals per a la reducció de la taxa d'atur i en aquelles que s'implementen en la majoria de països de l'OCDE adreçades a augmentar la competitivitat de les economies.

Arran dels forts canvis que es produeixen en l'economia mundial a partir dels anys 70, emergeixen països que amb anterioritat no tenien tanta capacitat competitiva en el context econòmic mundial, i que han anat desplaçant dels mercats als centres tradicionals de producció. Això no sols ha alterat els nivells de renda i ocupació dels antics països industrials, sinó que ha generat una forta preocupació per la tecnologia i el seu desenvolupament, així com la seva incorporació als processos productius, com una possible solució a la nova situació de perdua de competitivitat davant dels nous països productors. Aquestes

preocupacions estan presents gairebé en tots els països industrialitzats¹. En aquest context de preocupació per la caiguda de la competitivitat i la problemàtica d'incorporació de noves tecnologies, un dels aspectes al que es dirigeixen molts ulls és el de la qualificació laboral, com a variable a tenir en compte a l'hora de dissenyar polítiques econòmiques per a recuperar la competitivitat perduda (Espina 1991).

A aquesta situació de preocupació per introduir canvis en la tecnologia utilitzada en el sistema productiu, cal afegir-li un context general en el que s'estan produint transformacions del sistema educatiu, i de les formes de gestió i d'organització del treball en les empreses. Tots dos aspectes incideixen d'una forma molt important en la determinació del contingut de les qualificacions —tal com veurem més endavant— i, en una situació en la que aquests determinants estan canviant, necessàriament amplien el ventall de conceptes emprats i la problemàtica conceptual. De fet, hem de tindre present que les qualificacions laborals no es poden entendre plenament si no és en relació a un determinat model productiu, en el que predomina un ús concret de la tecnologia i una determinada organització del treball, així com unes formes determinades d'adquisició de les qualificacions per part de la força de treball.

En aquest context de debat polític s'ha tendit a fer ús generalitzat del que es pot anomenar concepte empíric de la qualificació (Tortajada 1986), que per la seva mateixa naturalesa es caracteritza per l'adaptabilitat, per la seva capacitat per utilitzar-se en àmbits diferents,

¹ Un exemple d'aquestes preocupacions són els debats que es produeixen en la Comunitat Europea, on l'augment de la qualificació de la mà d'obra esdevé un objectiu central per aconseguir una major competitivitat respecte a altres regions del planeta. Veieu al respecte: Comisión de las Comunidades Europeas (1993).

apareguent una multiplicitat de definicions *ad hoc* de la qualificació laboral. Tal com ens indica Ramón Tortajada, la idea de concepte empíric posa clarament de manifest com la qualificació no pot ser definida d'una vegada per totes d'una forma estricta. La seva concepció necessàriament ha de modificar-se en la mesura que es desenvolupen recerques sobre el tema, i que es posen en evidència noves categories. Aquest autor planteja com en un context de debat polític sobre el tema, cadascun dels participants en el debat tendeix a donar la seva pròpia definició, a partir de determinades recerques que conega o que haja realitzat, que normalment són específiques i que no coincideixen necessàriament amb les definicions que puguen fer altres participants en el debat. D'ací la proliferació de conceptes de la qualificació en aquest context que addueix l'autor esmentat.

Per tant, i a la vista de tot el que acabem de dir, és bastant evident que la definició del concepte de qualificació és una tasca complexa. La multiplicat de conceptes sobre el tema és molt gran i els plantejaments són molt diferents. És per això que, necessàriament, abans d'abordar qualsevol estudi referent a les qualificacions laborals és important especificar quina és l'opció conceptual de la que s'està fent ús. Si l'explicitació dels valors en tota anàlisi econòmica sempre és una clarificació desitjable, pot ser que en l'estudi de les qualificacions laborals encara siga més necessari posar de manifest el referent axiològic emprat, atesa la profusió de plantejaments existents.

Davant aquesta situació de pluralitat de perspectives pensem que és important dedicar un capítol a exposar, més que siga de forma sintètica, diferents aproximacions teòriques a les qualificacions laborals, fent un repàs de les conceptualitzacions que considerem més importants.

El nostre plantejament en aquest aspecte és analitzar des de les principals corrents de pensament de l'economia quines han estat les seves aportacions sobre el tema. En alguns casos, s'aborda la problemàtica de les qualificacions d'una forma explícita, essent aquestes objecte important —i central— d'estudi. En altres casos però, no es manifesta obertament una conceptualització concreta de les qualificacions laborals i que haja estat definida d'una forma explícita. Però, i malgrat que la qualificació no siga l'objecte central de l'anàlisi, si que se'n fa ús, existint un plantejament, que si bé no s'ha posat clarament de manifest, subjau implícitament a les anàlisi que es realitzen.

Plantejar les diferents conceptualitzacions sobre les qualificacions laborals en el context del paradigma analític en el qual tenen el seu origen pensem que ens permetrà contextualitzar millor els debats que hi ha al voltant del tema, entenent més clarament els seus orígens, així com les potencialitats i les limitacions de cadascuna de les aproximacions que s'hi han realitzat. També, altra qüestió que posa de manifest aquest plantejament és que permet considerar que, qualsevol que siga la forma —o les formes— d'aproximació a les qualificacions, aquestes tenen un paper diferent en l'àmbit de les relacions laborals en funció de quin siga el paradigma d'anàlisi des del que es contemplen. La diversitat de funcions de la qualificació en el context de les relacions laborals possiblement no quedaria tant clarament de manifest amb altra forma d'exposar les diferents visions.

Per tal d'estructurar les diferents aportacions sobre les qualificacions que anem a analitzar, hem plantejat el capítol de la següent manera. El punt de partida de l'anàlisi l'establim a partir de la diferenciació bàsica que trobem sobre dues formes de concebre les qualificacions. Es

tracta de la distinció tradicional entre la qualificació de la persona i la qualificació del lloc de treball. Aquesta diferenciació està present en gairebé qualsevol aproximació, bé siga fent referència sols a un d'aquests àmbits o bé analitzant els dos.

A continuació hem agrupat les diferents aproximacions teòriques a les qualificacions laborals en dos grans bloc expositius, al nostre parer analíticament bastant distints. L'aspecte que hem establert com a diferenciador és si es considera al mercat d'equilibri competitiu com l'element articulador de les qualificacions laborals o si, per contra, en l'anàlisi de les qualificacions es va més enllà d'aquest intercanvi. L'acceptació del mercat tal com es planteja des de la perspectiva neoclàssica tradicional, o bé la consideració que en l'estudi de les qualificacions laborals no es pot restringir l'anàlisi exclusivament a la problemàtica mercantil, o també que en la seva determinació intervenen variables difícilment integrables en una anàlisi marginalista, esdevenen elements que ens permeten agrupar els diferents paradigmes analítics.

Així, i des d'aquesta perspectiva de plantejament, en primer lloc analitzarem les aportacions que tenen com a element articulador el mercat d'equilibri competitiu. Considerarem en aquest grup la teoria del capital humà i la teoria del senyal i el "credencialisme". Aquestes són les aproximacions que s'han fet tradicionalment des de l'economia a les qualificacions laborals i —encara que en alguns casos des de paradigmes analítics diferents— en conjunt, podem afirmar que aquestes aportacions atribueixen a les qualificacions un paper bastant limitat en l'anàlisi laboral, a l'interpretar-se bàsicament com un element d'intercanvi en un mercat d'equilibri competitiu. Amb aquestes aportacions però, el que es posa de manifest és com el bé intercanviat no és homogeni. Des de la teoria del

capital humà s'expliquen les diferències qualitatives que presenta l'oferta de treball, mentre que des de les altres aportacions s'analitza com la demanda de treball tampoc és homogènia i indistinta davant dels trets qualitatius.

Però les aproximacions que s'han fet a les qualificacions laborals no es restringeixen només al context de l'intercanvi de mercat d'equilibri competitiu, sinó que també tenen sentit fora del que és estrictament aquest àmbit. Així s'evidencia en les aportacions realitzades pels autors que tradicionalment es coneixen com a institucionalistes. L'anàlisi del funcionament intern de les empreses que realitzen aquests autors posa de manifest com les qualificacions laborals tenen un paper molt important en l'articulació dels mercats interns, en la definició de les característiques dels llocs de treball i en les carreres promocionals de la mà d'obra. Des d'aquesta perspectiva d'anàlisi també abordarem la segmentació del mercat de treball, procés en el que les qualificacions tenen un paper clau.

A continuació abordarem una sèrie d'aproximacions que, si bé pensem que es poden enquadrar dins de l'aproximació institucionalista, hem preferit analitzar-les a banda de les aportacions tradicionalment fetes per aquest paradigma analític. El motiu no és altre que posar més clarament de manifest la importància que té el reconeixement social de les qualificacions en la seva configuració. En aquest sentit, institucions com l'Estat i el sistema educatiu juguen un paper clau. L'anàlisi el centrarem fonamentalment en l'estudi de la configuració de les professions i les peculiaritats que es presenten en el seu intercanvi.

La perspectiva que acabem de comentar ens donarà peu a plantejar una altra aproximació a les qualificacions realitzada per un grup

d'investigadors vinculats al *Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail* (LEST) i que es coneix en la literatura com anàlisi societal. Des d'aquesta perspectiva, les qualificacions laborals són una "construcció social" i per tant, per a poder definir-les correctament, cal analitzar-ne el procés de gènesi. El mètode de treball emprat per aquests autors és la comparació entre països, i la constatació de com les qualificacions són específiques de cada país, degut a que el procés de "construcció" d'aquestes és particular. En cada societat hi ha unes relacions socials particulars que condicionen els mecanismes predominants d'adquisició, reconeixement i ús de les qualificacions, i per tant el seu estudi ha d'abordar aquests aspectes.

Les aportacions provinents de la teoria de la regulació també seran objecte de comentari. Si bé aquesta perspectiva d'anàlisi no es planteja com a objectiu l'estudi de les qualificacions laborals, si que fa ús d'elles al plantejar la relació salarial, concepte clau en aquest paradigma.

Per últim, i com a altra gran perspectiva d'anàlisi, plantejarem aquelles aproximacions a les qualificacions que incideixen fonamentalment en els aspectes del control. Abordarem els plantejaments que fan alguns autors en els quals les qualificacions tenen com a funció —i sentit de ser fonamental— el servir d'instrument als empresaris per a controlar el conflicte al si de les empreses, i extreure el màxim d'esforç possible de la mà d'obra contractada. També dins de l'anàlisi de la qualificació com a element de control, abordarem les aproximacions que estableixen que la qualificació depèn del control —i coneixement— que tinga el treballador sobre el procés productiu.

Aquestes són les aproximacions a la definició de qualificació laboral que s'han realitzat que considerem més importants, tant per la seva rellevància històrica com perquè pensem que són els pilars fonamentals sobre els que es sustenten els debats actuals. Una vegada establerts els fonaments, farem un breu repàs a les aportacions que s'ha fet més recentment, centrant-nos en el concepte de professionalitat i en les competències. En molts casos arpleguen els plantejaments tradicionals i li donen nous continguts a l'incloure aspectes que no eren tractats amb anterioritat. En altres, es plantegen dimensions més noves, però que en general es poden inscriure dins d'algun dels àmbits que apareixen en les aproximacions que ja hem comentat.

Una vegada analitzades les principals aproximacions a les qualificacions laborals, i exposades les principals conceptualitzacions que hi ha al respecte, plantejarem el marc d'anàlisi d'aquestes que anem a utilitzar nosaltres, i que en capítols posteriors desenvoluparem. Explicitarem quins són al nostre entendre els àmbits que s'han d'analitzar en un estudi sobre les qualificacions laborals, i quins motius ens duen a fer eixe plantejament.

1. Les formes d'aproximació a la qualificació.

La problemàtica al voltant de les qualificacions laborals, tal i com ja hem comentat adés, és objecte d'un gran nombre d'estudis i de definicions que es duen a terme des de plantejaments diferents. La seva anàlisi és una tasca que no està exempta de dificultats en la mesura que la seva aprehensió no és immediata. Les aproximacions analítiques a les qualificacions laborals es fan, o bé en referència a la persona —centrant-se l'anàlisi en aquest cas en els coneixements que posseeix l'individu—

o bé en referència al lloc de treball, amb l'estudi de les característiques que li són pròpies. És per això que en moltes anàlisis sobre el tema es diferencia la qualificació de les ocupacions i la dels treballadors. També sovint s'analitza la interacció entre els dos àmbits.

Pierre Tripier (1995:151), amb un exemple prou eloqüent ens posa de manifest l'existència de les dues formes d'aproximació a les qualificacions que estem comentant. "Com es defineix la qualificació? La forma més senzilla de procedir consisteix a constatar que es denomina així l'encontre de dues formes de crear categories els principis dels quals (de constitució i de jerarquitització) són diferents al temps que s'expressen en un únic terme. La retòrica dels anuncis per paraules és una clara representació d'aquesta paradoxa. Quan un empresari redacta o mana redactar un d'aquests anuncis, el divideix sempre en dues parts; la primera indica les qualitats que ha de posseir el candidat al reclutament, la segona dibuixa un perfil del lloc al qual es destinarà aquell que es situï en bona posició en l'ordre de les «qualitats»".

Cal tindre present, però, que aquestes dues formes d'aproximació fan referència a àmbits diferents, encara que necessàriament interrelacionats. La qualificació de la persona ens remet fonamentalment als àmbits en els que s'adquireixen els coneixements, mentre que les qualificacions del lloc de treball es refereixen a l'àmbit productiu. Malgrat aquesta distinció, ambdues formes estan relacionades en la mesura que és bàsicament en el lloc de treball on prenen sentit ple les qualificacions posseïdes per la persona. Aquesta separació, com ja veurem més endavant, també és l'origen de polèmiques en la mesura que es considera inescaient l'adequació d'un àmbit a l'altre.

Dels dos àmbits que estem plantejant com a les vies per a aproximar-se a la qualificació, pensem que les característiques dels llocs de treball són determinants bàsics en la configuració de les qualificacions. És en el lloc de treball on es defineixen quins són els elements que han de posseir les persones per a ocupar-los, on es defineixen les característiques que determinen l'adequació, o no, de la persona al lloc de treball en qüestió. Hom pot posseir molts coneixements, i de molts tipus, però des de la perspectiva d'anàlisi de les qualificacions que estem plantejant, sols seran rellevants aquells que s'hagen d'aplicar en el lloc de treball.

Cal tindre present, i més amb l'afirmació que acabem de fer, que a l'hora d'analitzar les qualificacions laborals no necessàriament estem fent referència exclusivament a situacions d'ocupació. En plantejar-se un cert determinisme de l'àmbit de lloc de treball sobre l'àmbit de la persona, podria pensar-se que només es poden abordar les anàlisis a partir de situacions d'ocupació. Òbviament no és així, en la mesura que les qualificacions tenen molta importància en altres situacions, com per exemple la d'atur. La qualificació és una categoria que actua com un referent social que determina característiques de les persones, tant en l'ocupació com fora d'ella, tant en l'àmbit del treball com fora d'ell. Per tant, és un tret que caracteritza les persones no sols en l'àmbit estrictament laboral, i es converteix en un element que subministra informació a les parts que intervenen en l'intercanvi de la força de treball, a l'hora que és intercanviat. No obstant, les característiques dels llocs de treball també són rellevants en les situacions de no ocupació, ja que defineixen els trets que s'estan demandant a les persones per a ocupar els llocs de treball. Tots aquests aspectes anirem aprofundint-los.

Una definició del concepte de qualificació que arreplega les dues formes bàsiques d'aproximació que acabem de comentar, planteja que aquestes es poden entendre com "el conjunt de capacitats i coneixements que el treballador ha d'aplicar en les tasques que formen la seva ocupació. En principi, la qualificació d'un lloc de treball pot mesurar-se pel temps que es precisa per a dependre a desenvolupar-lo, val a dir en termes quantitativus; o bé fragmentant les tasques que el componen i estimant el seu grau relatiu de dificultat. Queda clar, doncs, que la qualificació d'un lloc de treball és distinta de la qualificació del treballador, ja que aquest pot posseir —i normalment posseeix— capacitats, coneixements i habilitats que no necessita ni pot aplicar en el seu treball. Per tant no pot prendre's com a indicador de la qualificació del lloc de treball les credencials educatives exigides a, o posseïdes per, el treballador" (Fernandez 1986:85).

1.1. Aproximacions referides al lloc de treball.

Des d'aquesta perspectiva podem incloure totes les aproximacions que es centren en l'anàlisi dels requeriments de qualificació dels llocs de treball. Aspectes tan variats com la tecnologia, l'organització del treball i les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball al si de les empreses són clau, ja que afecten de ple al contingut de les tasques que s'han de realitzar. Els requeriments de qualificació dels llocs de treball seran el resultat final de la combinació de tota una sèrie d'elements que configuren les característiques de les tasques que s'han de realitzar.

L'anàlisi des d'aquesta perspectiva normalment es fa estudiant el lloc de treball, dins de l'empresa —dins de la «caixa negra»— i sense tindre presents les qüestions referents al procés d'intercanvi mercantil de

la força de treball. La problemàtica del mercat de treball normalment no és abordada per aquesta forma d'aproximació. L'estudi del que passa a l'interior de l'empresa és el mètode de treball emprat per explicar la configuració de les qualificacions, i d'aspectes que es relacionen amb aquestes, com per exemple els salaris o les jerarquies existents al si de les empreses. És important posar de manifest que des de l'anàlisi econòmica tradicional en cap moment s'entra «dins de l'empresa». L'estudi de les qualificacions —i també dels salaris— es fa des de l'economia convencional atenent estrictament a l'àmbit del mercat de treball, no entrant a analitzar que ocorre després d'aquest intercanvi.

Aquesta forma d'abordar el problema històricament ha estat patrimoni de la sociologia. Si els dos àmbits de coneixement que tradicionalment han abordat la problemàtica de les qualificacions laborals són la sociologia i l'economia i, simplificant molt, podem dir que des de la sociologia la forma habitual d'abordar l'estudi de les qualificacions és a partir que aquestes s'hagen realitzat en el lloc de treball, amb l'anàlisi i avaluació de les funcions dutes a terme per a desenvolupar les tasques concretes del lloc (Tortajada 1986). Sovint, l'objectiu principal de l'estudi de les qualificacions des d'aquesta perspectiva ha estat el fer possible una comparació lògica i objectiva entre les diferents funcions que es realitzen en cada lloc de treball, per establir la seva jerarquia relativa i determinar així una gradació salarial. La idea de fons d'aquesta concepció de les qualificacions és que la jerarquia dels salaris s'ha de fonamentar sobre l'apreciació del valor de cadascú, i aquesta valoració s'ha de fer a partir de l'avaluació dels llocs de treball² (Dadoy 1973:119).

² Això tradicionalment es coneix com sistemes d'avaluació de la qualificació del treball. El procés d'avaluació es fa a partir dels judicis de valor del grup de titulars dels llocs de treball sobre les funcions que es realitzen en ells. El mètode es considera objectiu en la

Aquesta anàlisi permet agrupar i classificar els llocs de treball en categories homogènies. En aquest sentit, la qualificació de les ocupacions a vegades es considera simplement com a una operació de classificació. El lloc de treball té una "qualificació assignada", en la qual s'especifiquen les funcions a realitzar i amb la que es determina el nivell salarial. Però no només han estat aquestes qüestions les que s'han intentat analitzar a partir de les qualificacions laborals. L'estudi de l'organització del treball i del conflicte laboral al si de les empreses són altres aspectes que també han estat contemplats des d'aquesta perspectiva d'aproximació.

L'estudi de les característiques dels llocs de treball remet necessàriament a analitzar no sols l'efecte de la tecnologia sobre les qualificacions laborals sinó també com incideixen en aquestes les diferents formes d'organització del treball que es poden aplicar. També, s'analitza l'existència del conflicte laboral al si de les empreses, i com les qualificacions no són alienes a la seva existència. La jerarquia i les diferències salarials, depenen en gran mesura de les característiques del lloc de treball ocupat i de les qualificacions requerides en ell.

1.2. Aproximacions referides a la persona.

Des d'aquesta altra perspectiva s'analitza la qualificació posseïda per la persona. Aquesta forma d'aproximació sol centrar-se en l'anàlisi de la formació i de l'experiència laboral, components essencials de la competència d'una persona o d'un col·lectiu de treballadors. Des d'aquesta perspectiva, no sols s'analitza el "producte acabat" dels coneixements que té una persona, sinó també la forma d'adquisició

mesura que es pren en consideració el judici de moltes persones, titulars de la funció.

d'aquests. El plantejament analític que es fa sobre les formes d'adquisició de les qualificacions varia significativament. Així, assistim a plantejaments que aborden el problema assimilant-lo a la inversió de capital, o a altres que consideren la qualificació que posseeixen les persones com un element a considerar en un procés de socialització més global. Per tant, en aquest cas, també s'inclou en l'anàlisi a la família, l'entorn social en el que viu i es desenvolupa la persona, l'estat, la cultura, i tot un seguit de variables que es considera que incideixen en les qualificacions que posseeixen les persones.

Les aproximacions a les qualificacions referides a la persona —i fonamentalment en els plantejaments més simplificats de considerar només unes poques variables en l'anàlisi— ha estat la base de la conceptualització de les qualificacions que tradicionalment s'ha fet des de l'economia. La teoria del capital humà n'és l'exemple més significatiu. Aquesta teoria —posteriorment l'analitzarem amb més deteniment— s'apropa a les qualificacions a partir dels coneixements que posseeixen els individus, i aquests es redueixen fonamentalment als estudis reglats. Des d'aquest plantejament no hi ha una preocupació per les característiques dels llocs de treball i, tradicionalment, l'estudi dels requeriments necessaris en els llocs no ha estat abordat per els economistes.

Així, la forma tradicional d'anàlisi des de l'economia del problema de les qualificacions laborals ha estat considerar que aquestes són completament assimilables als coneixements formals que posseeix la persona per a realitzar un treball —com ja hem dit, pràcticament la totalitat d'autors equiparen aquests coneixements amb els estudis reglats—, establint-se una relació directa entre qualificació laboral i nivell

d'estudis assolit pel treballador. Des d'aquesta òptica d'anàlisi, els estudis sobre el tema s'han centrat en la problemàtica al voltant dels processos de decisió dels individus en l'adquisició de la formació, en els costos que s'incorre en aquests processos, i en les diferències de productivitat que tenen els treballadors, derivades dels diferents nivells de qualificació que posseeixen. Aquest plantejament és el que dóna peu a establir una vinculació directa entre el sistema educatiu i el sistema productiu. Des d'aquesta perspectiva, "com a concepte operatiu, la qualificació és utilitzada en les aproximacions macroeconòmiques mirant d'adaptar el sistema educatiu a les necessitats de mà d'obra" (Bel 1986:189).

Aquestes dues grans línies d'aproximació —al lloc de treball i a la persona— que acabem de comentar, i que s'han fet tradicionalment des de la sociologia i l'economia, ens posen clarament de manifest que el concepte de qualificació necessàriament ha de fer referència a dos àmbits (Vernières 1993): a la persona que posseeix uns coneixements i que els aplica en el treball i al lloc de treball on s'han d'aplicar aquests coneixements. Però també hem de tindre present que cadascun d'aquests dos àmbits tradicionalment ha estat abordat per branques de coneixement diferents. És com si assistírem a una especialització dels àmbits d'estudi per part de dues ciències. Per tant, no hi ha que oblidar que "en el pla de la recerca acadèmica, la noció de qualificació es conflictiva, ja que posa el dit sobre el límit del camp de les disciplines entre la sociologia del treball, que imposa com a principi fonamental que és l'interior de l'empresa on s'expliquen les conductes dels que allí s'hi troben, i l'economia, la qual tradicionalment no s'interessa més que pel mercat i no per la caixa negra de l'empresa" (Campinos-Dubernet 1986:197). Però necessàriament, per a poder parlar del concepte de qualificació, hem de fer referència a aportacions provinents d'aquests dos àmbits en la mesura

que són complementàries i ens ajuden a entendre d'una manera més global tota la problemàtica.

2. El mercat d'equilibri competitiu com a element articulador de les qualificacions.

L'anàlisi de les relacions laborals centrada en el mecanisme de mercat competitiu s'insereix dins del cos de pensament neoclàssic. El mercat és el mecanisme regulador bàsic de l'activitat econòmica, així com de tots els aspectes referents a l'activitat laboral. En la versió més extrema del model, impera l'individualisme metodològic, la informació és perfecta, els individus maximitzen el seu benestar, i tot fet social és simplement l'agregat de les decisions individuals. Aquest comportament dels individus es modelitza amb el supòsit de racionalitat econòmica. L'individu actua sempre coherentment amb els seus objectius, de la millor manera possible, subjecte a algunes restriccions, però en cap cas les seves decisions són erràtiques i sotmeses a incertesa. La conducta humana és un procés de maximització de l'interès, de la satisfacció i benestar propi. En el cas del mercat de treball, hi ha perfecta mobilitat del factor, i a més aquest és homogeni.

Des d'aquesta perspectiva, tot el que hi ha més enllà del mercat no és objecte d'anàlisi ja que aquest —amb la confrontació entre l'oferta i la demanda, i la determinació dels preus i les quantitats intercanviades— és un instrument suficientment potent per explicar també el que passa més enllà de l'intercanvi. Els processos formatius dels individus, així com totes aquelles activitats que aquests puguen realitzar i que tinguen repercussió en les qualificacions estan determinats per la informació del preu de

mercat. També en el cas de les empreses, la informació rellevant serà subministrada per el mercat, la qual s'interioritzarà en considerar-la com un cost de producció. "El mercat és l'únic mecanisme eficient per al govern dels problemes interns de contractació i negociació entre empresari i treballador sobre la naturalesa o l'ordre de les tasques. La gestió del treball assalariat es redueix llavors a l'acceptació per tots de l'evidència dels costos de producció que proveeix l'esquema abstracte d'un hipotètic equilibri general en el marge" (Martin et. al. 1992:123).

Per tant, des d'aquesta perspectiva d'anàlisi, tots els aspectes que incideixen en els processos d'adquisició de les qualificacions, així com els requeriments que es deriven dels llocs de treball, són subsidiaris al mecanisme de mercat. Aquest elements, que són abordats per altres aproximacions, no es prenen en consideració, o en el cas de plantejar-se no són aspectes centrals del model. És aquesta subsidiarietat al mecanisme de mercat d'aspectes clau per a altres perspectives d'anàlisi en els processos d'adquisició i ús de les qualificacions el que ens duu a parlar del mercat com a element articulador de la qualificació.

Però aquesta perspectiva d'anàlisi ha estat qüestionada per molts autors, en la mesura que els postulats bàsics dels que parteix el model neoclàssic suposen una restricció que impedeix plantejar una anàlisi més global de la problemàtica laboral i, per tant, "l'expansió d'un enfocament multidisciplinar dels mercats de treball" (Marsden 1994:43-44). En aquest sentit, l'aproximació que es fa des d'aquesta perspectiva a la problemàtica de les qualificacions és excessivament restringida en la mesura que no contempla la multiplicitat de fenòmens i d'aspectes que estan presents en les qualificacions laborals. La restricció analítica que suposa circumscriure's exclusivament a l'intercanvi mercantil suposa un

fre a la consideració d'aspectes importants que incideixen en les qualificacions laborals.

Les aproximacions que al nostre entendre s'insereixen més clarament en aquesta perspectiva d'anàlisi restringida a l'intercanvi en el mercat de treball són la teoria del capital humà, la teoria del senyal i el credencialisme. Una de les aportacions, la del capital humà, centra l'anàlisi des de l'oferta de treball, les seves característiques i el procés d'adquisició. Les altres analitzen les particularitats de la demanda de treball per part de les empreses. És per això que —i malgrat que els plantejaments en alguns casos provenen de paradigmes analítics prou diferents— tal com han posat de manifest molts autors, ambdues teories són complementàries, i en cap cas excloents o contradictòries. A continuació entrarem en l'anàlisi detallada de cadascuna d'elles.

2.1. La teoria del capital humà.

Pot semblar que parlar avui en dia del capital humà siga una cosa que estiga de més. No obstant cal tindre present que és una de les aportacions més rellevants que s'han fet des de l'economia a l'explicació de les qualificacions laborals. Això per si mateix ja és suficient per que ens aturem en el seu comentari. Però hi ha altres elements. Avui en dia s'estan fent moltes aportacions teòriques i molts estudis empírics al voltant de les qualificacions basades precisament en la conceptualització derivada de la teoria del capital humà³. No està de més, per tant, entrar

³ Enumerar tots els treballs realitzats darrerament des d'aquesta perspectiva és una tasca pràcticament impossible. Simplement, i com a exemple d'un dels més recents, veieu: Palafox et. al. (1995); i també Mas et. al. (1995).



en l'anàlisi dels fonaments de la teoria, les seues potencialitats i les seves limitacions.

El concepte de capital humà ha estat una de les aportacions que ha incidit de manera més significativa en els plantejaments teòrics sobre l'educació i el funcionament del mercat de treball, així com en els estudis empírics sobre aquests temes. Malgrat que la nombrosa literatura que ha generat aquesta teoria i el paper central que té en moltes discussions que hi ha en l'actualitat ens podia fer pensar que és un concepte vell, la idea de capital humà és bastant recent. No és fins la dècada dels anys 50 quan s'utilitza el terme d'una manera deliberada i precisa, per més que ja amb anterioritat alguns pensadors i economistes havien reflexionat sobre la importància que té la formació i l'educació per a explicar el creixement econòmic⁴.

Els avanços més rigorosos sobre el tema els fan Robert M. Solow i Theodore W. Schultz. En l'any 1957 Solow publica un article en el qual planteja la hipòtesi que gran part del creixement nord-americà del segle XX no pot explicar-se a partir dels factors físics tradicionalment considerats per l'anàlisi econòmica: terra, treball i capital. Tots els factors que no entraven en aquests tres elements Solow els agrupava en un gran calaix anomenant-los en un principi d'una forma vaga amb el qualificatiu

⁴ La preocupació per la relació entre educació i creixement, o en alguns casos entre educació i productivitat ha estat present en els treballs de molts economistes, encara que la majoria de vegades tan sols d'una manera marginal. Sols com exemple, senyalar que Adam Smith ja mostra la seva preocupació per el tema en la seva obra *La riquesa de les nacions*, on considera les qualificacions posseïdes per els individus com un element determinant del progrés econòmic. També J. S. Mill mostra la seva preocupació per l'educació i te present la importància de la qualificació de la força de treball en la seva definició de riquesa. Marx és altre autor que també parla de la importància de la formació al plantejar que el treball qualificat té un valor més gran que el treball no qualificat. Un comentari més detallat d'aquests, i altres autors, es pot trobar en Gravot (1993).

de "canvi tècnic". Dins de tot aquest conjunt de factors residuals, un dels que tenien més importància era el capital humà.

Pels mateixos anys en què Solow feia les seves reflexions, Schultz (1959) posava també de manifest la importància del capital humà per tal d'explicar el creixement econòmic fixant-se en el que estava passant a l'altre costat de l'Atlàntic. Després de la Segona Guerra Mundial, les economies europees varen assolir unes taxes de creixement i uns nivells de vida molt més elevats del que preveïen les hipòtesis més optimistes formulades amb els models tradicionals de creixement econòmic. Aquesta divergència entre les previsions i la realitat donava peu a pensar que existia algun factor que no venia contemplat en els models tradicionals de creixement i que era l'element principal que explicava la recuperació tan accelerada d'unes economies que havien estat completament destruïdes per la guerra. El factor que no havia estat contemplat per la teoria tradicional, fins aquest moment, Schultz l'anomena capital humà.

Uns anys després, en 1964, Gary S. Becker publica l'obra titulada *Human capital*, que esdevé un pilar bàsic en la fonamentació del concepte de capital humà. En aquest llibre s'aborda el problema de l'educació de la mateixa manera que s'aborden els problemes d'inversió en bens físics: amb l'anàlisi dels costos i dels rendiments esperats. L'educació passa a ser una forma d'incorporar recursos als individus, una forma d'inversió, de "construcció" de capital humà. L'educació s'analitza en aquest plantejament pels efectes que té sobre el creixement econòmic i sobre els salaris, no entrant en l'anàlisi de la resta d'efectes més amplis que té un procés educatiu per als individus i per a la societat.

La formulació de la idea del capital humà va tindre una ràpida acceptació i extensió entre els economistes. A més de la seva facilitat d'"assimilació", en la mesura que els problemes que plantejava eren, per dir-ho d'alguna forma, prou evidents per a la majoria de la població, la teoria del capital humà s'insereix dins d'un marc teòric general ben determinat com és el de la teoria marginalista, d'àmplia acceptació en el món acadèmic. Els estudis referents al capital humà tenen bastant resso, entre altres motius, perquè empren per al seu desenvolupament una teoria que ja estava feta i arrelada. Altre fet que ajuda a la seva ràpida acceptació és que coincideix en el temps amb la generalització i extensió del sistema escolar com a mode principal de transmissió del conjunt de coneixements generals i professionals de la societat.

El paradigma en el que s'insereix la teoria del capital humà és determinant en la seva comprensió i en la determinació dels seus límits, en la mesura que comparteix els postulats d'aquesta visió. Hi ha autors que pensen que la teoria del capital humà és de fet la principal aportació de la teoria neoclàssica a l'explicació del funcionament del mercat de treball. No obstant, aquesta teoria no és l'explicació neoclàssica del funcionament del mercat de treball (Toharia 1983:11), sinó una evolució del model base.

L'aportació fonamental que fa la teoria del capital humà al model neoclàssic més tradicional és que l'oferta del factor treball posseeix una característica específica que fa que existesquen diferències entre les persones, qüestionant-se per tant el principi d'homogeneïtat dels bens intercanviats en el mercat que plantejaven tradicionalment els neoclàssics. Aquestes diferències són les que expliquen que no tothom tinga el mateix salari. També altre element a destacar és que les idees del

capital humà plantegen el problema que el treball en alguns casos és un factor de producció que té costos fixos, derivats del reclutament, selecció i formació dels treballadors contractats. Aquests costos fan que la rotació de la mà d'obra tinga algunes limitacions i que, per tant, l'objectiu de maximització de beneficis faça que les empreses es plantegen mantenir unes relacions gairebé estables amb alguns treballadors, qüestionant-se així el postulat de mobilitat perfecta del factor treball. Però malgrat aquestes matisacions al model, tot el nucli del paradigma neoclàssic es manté.

Des de la perspectiva del capital humà l'aproximació que es fa a les qualificacions està centrada en els coneixements que posseeix la força de treball. En els models teòrics plantejats es considera que hi ha molts elements que són susceptibles de ser "adquirits" per la mà d'obra i que incideixen en la seva productivitat. Becker (1983:53) per exemple ens parla de les atencions mèdiques, les migracions i la recerca d'informació sobre preus i rendes com a elements destacats del capital humà. Però l'element central, destacat per tots els autors, és la formació, i en ella ens centrarem. Aquesta formació pot ser de caire més informal, com per exemple la que s'adquireix en el lloc de treball, o més formal, com és l'adquirida en el sistema educatiu regulat per l'Estat. En la pràctica totalitat dels estudis empírics fets des de la perspectiva del capital humà, només es té en compte com a formació l'adquirida en el sistema educatiu, ja que es considera —a més dels problemes que puga haver en l'obtenció de la informació— que aquesta és la que marca diferències significatives en els nivells de productivitat entre els treballadors. Des d'aquesta òptica, per tant, s'identifica la qualificació posseïda per la persona amb el seu nivell formatiu i aquest amb el nivell d'estudis reglats.

2.1.1. La formulació de la teoria.

Si bé el concepte de capital humà fa referència a molts elements, tal com acabem de comentar, la formulació de la teoria està plantejada pensant en l'educació (Johnes 1995). Un dels canvis importants que es produeix amb aquesta aportació respecte a l'educació és que deixa de ser valorada sols com un element de consum i passa a ser valorada fonamentalment com un element d'inversió que fan els individus. Es considera l'individu no sols en la seva vessant de consumidor sinó fonamentalment com a productor de bens i serveis. Tal com encertadament explica Thurow, "per analitzar l'home com a productor, hauria de trobar-se un mètode per a mesurar i quantificar les seves habilitats productives. La idea del *capital humà* s'introdueix en l'anàlisi econòmic per a proporcionar aqueixa mesura" (Thurow 1978:11).

En plantejar el capital humà —i en concret l'educació— com a inversió, qualsevol increment que l'individu realitza en ell tindrà repercussions sobre les seves rendes monetàries futures. Per tant, les capacitats que tenen les persones no resten inamovibles de per vida, sinó que poden alterar-les. Per augmentar aquestes capacitats els individus el que han de fer és invertir en elles. El problema de l'increment del capital humà es planteja des d'aquesta òptica exactament igual que el problema de la inversió en capital físic. Thurow (1978:12) ens crida l'atenció sobre com el nom és apropiat en la mesura que la paraula *capital* tradicionalment ens remet a la inversió en capital físic, i que així com aquest pot augmentar també pot augmentar el capital humà⁵. Per tant,

⁵ Segons Thurow, aquest plantejament d'assimilar les habilitats de la força de treball amb el capital físic és una constant en aquesta teoria. "L'impuls principal de l'economia laboral en els anys cinquanta, seixanta i setanta ha consistit en eliminar la distinció establida

des d'aquesta perspectiva, per analitzar les decisions de les persones en quant a formació el que es fa és posar en relació dos fluxos de renda: les rendes presents i les rendes futures.

La teoria del capital humà —tal com fa el model neoclàssic de base— parteix de la idea que els ingressos de les persones depenen del seu salari, i aquest estarà determinat per la productivitat marginal, la qual ens indica la contribució de cada factor a la producció. En el cas del factor treball, quan major siga aquesta major serà el salari rebut pel treballador. Des d'aquesta teoria s'estableix una correlació directa entre capital humà posseït per la persona i contribució al procés productiu. Quan major haja estat la inversió realitzada per l'individu en capital humà, majors seran els seus ingressos salarials ja que la seva productivitat serà més elevada comparant-la amb altres persones que no hagen realitzat aqueixa inversió. En la mesura que s'identifica estrictament capital humà amb formació, el que s'està fent és establir una correlació directa entre nivell de formació —majoritàriament, com ja hem dit, tots els estudis parlen de formació reglada— productivitat del treballador i nivell salarial.

Però les persones per tal d'adquirir un major nivell de formació —en definitiva per a invertir en capital humà— tenen uns costos. "Presumiblement la productivitat futura sols pot millorar-se mitjançant un cost, ja que en cas contrari existiria una demanda il·limitada de formació" (Becker 1983:29). Aquests costos poden ser de caire més específic, com

entre la mà d'obra i altres factors productius. Una unitat de mà d'obra es comparable a un quilogram de blat, i es ven en els mateixos mercats d'equilibri amb preus de subhasta. A més, s'afirma que el càlcul de la inversió que es fa per a entendre les inversions físiques s'aplica igualment a les inversions en capital humà. En l'economia laboral, l'enfoc del capital humà semblava apunt per a reemplaçar a l'antic enfoc institucionalista i col·locar així a la mà d'obra sòlidament dins del marc dels preus de subhasta" (Thurow 1988:185).

per exemple costos de matricula, manutenció, desplaçament, i costos d'oportunitat, derivats de la renúncia que fa l'individu temporalment de rebre uns ingressos del treball per tal de formar-se.

Per tant, l'individu racional, amb la informació dels ingressos futurs que pot obtenir si augmenta la seva formació i els costos en els que incorrerà per a augmentar els seus coneixements en el moment actual, pren una decisió sobre quina és la quantia de capital humà que vol invertir en si mateix. La teoria tradicional de la inversió (Gravot 1993:15) basada sobre la noció de taxa de rendiment o de valor actual, postula que la determinació del nivell òptim de la inversió es fa en tres fases. En primer lloc es calcula per als diferents projectes d'inversió la taxa de rendibilitat esperada, classificant-se els diferents projectes per ordre decreixent de rendibilitat. Es comparen les rendibilitats amb la taxa d'interès de referència (taxa de mercat, taxa corresponent a projectes alternatius, ...) i hom es queda amb tots els projectes en els que la rendibilitat és superior a aquesta taxa.

2.1.2. Les principals derivacions.

Hem comentat els elements fonamentals de la teoria del capital humà. El que volem posar ara de manifest són una sèrie d'explicacions que s'han fet d'alguns aspectes emprant aquesta teoria. En aquest sentit, el concepte de capital humà incideix sobre dos dels efectes econòmics de l'educació, un a nivell individual i l'altre a nivell social (Lautier et. al. 1978). A nivell individual l'aspecte sobre el que més s'ha incidit són les diferències salarials i les diferències en la distribució de l'ingrés, encara que també és important remarcar que a nivell microeconòmic la força de treball adquireix a partir d'aquesta teoria certs elements de rigidesa dins

del model neoclàssic. A nivell social sol fer-se èmfasi en el creixement econòmic i en la relació entre formació i ocupació. Normalment, les aportacions referides al capital humà han primat molt més l'aproximació individual, essent el resultat social simplement l'agregació de les actituds individuals. A continuació analitzarem aquests aspectes.

a) Les diferències salarials.

Així, tal i com ja hem comentat adés, un dels efectes més importants que té la inversió en capital humà és establir diferències salarials entre la força de treball. De fet, segons aquesta teoria, els treballadors tenen la possibilitat de modificar els seus ingressos actuals i futurs (Weiss 1991). En el model neoclàssic de funcionament del mercat de treball als individus se'ls paga d'acord amb la seva productivitat, llavors les habilitats, talents i coneixements individuals determinen els salaris. En el model neoclàssic de base no hi ha diferències qualitatives de la mà d'obra, però amb l'introducció de la teoria del capital humà, en haver-hi una ampla dispersió en la distribució del capital humà entre la força de treball es crea una vasta separació en la distribució de salaris.

En la mesura que les inversions realitzades són diferents, que el temps invertit en formar-se, en augmentar el capital humà posseït, és diferent segons les decisions que haja pres cada individu, les retribucions que rebrà la persona també seran diferents. Això s'explica perquè la productivitat de la persona augmenta a mesura que augmenta la seva formació, i per tant el salari també és major. El fonament d'aquesta interpretació és que a cada nivell de qualificació li correspon una productivitat marginal específica, i a cada nivell de productivitat li correspon un salari.

b) La rigidesa del factor treball.

Altra conseqüència important de la teoria del capital humà és que el treball passa a ser un factor de producció que té elements que li confereixen certa rigidesa. Els elements d'estabilitat en la contractació apareixen quan es considera que la formació pot tindre determinats costos per a l'empresa, i que aquesta pot estar interessada en maximitzar inversions que haja fet en la formació d'un treballador, alhora que aquest també estarà interessat en mantenir-se en el lloc de treball perquè ha rebut una formació que no li és aprofitable en una altra empresa. L'aspecte fonamental per parlar de rigidesa l'estableix Becker (1983) en diferenciar entre formació general i formació específica.

La formació general té com a característica principal el ser útil a moltes empreses, i no sols a aquelles que la proporcionen. És per això que les empreses —amb un comportament racional i que operen en mercats de treball competitiu— només proporcionaran aquest tipus de formació si no tenen que fer front a algun tipus de cost. Per contra, els individus estaran disposats a incórrer en costos —rebut salaris inferiors a la seva productivitat present— per tal d'adquirir aquesta formació en la mesura que augmentarà els seus salaris futurs. Són per tant els aprenents els que paguen per la formació general en la mesura que estan rebut salaris inferiors als que hagueren pogut obtenir en qualsevol altra empresa. En aquest tipus de formació, l'empresa no tindrà cap interès en mantenir un vincle estable amb el treballador.

L'altre tipus de formació és l'específica. Aquesta suposa un augment major de la productivitat en les empreses que la proporcionen que en les que no ho fan. En el cas que pugui donar-se una formació

completament específica, afectaria a la productivitat de la mà d'obra formada però només en l'empresa que proporciona aquesta formació. Com aquest tipus de formació sols és aprofitable en l'empresa que la proporciona, el treballador —amb una conducta racional— no està disposat a suportar tots els costos, com ocorre en el cas anterior, d'una formació que sols el beneficia si ocupa el lloc de treball en aqueixa empresa. Les empreses es veuen obligades a pagar els costos —o almenys una part— de formació, i es rescabalen d'aquests costos per mig d'uns beneficis superiors, deguts a la major productivitat de la mà d'obra.

En general, els costos de la formació específica són assumits per l'empresa i el treballador. El com es faça la distribució depèn en gran mesura de l'estabilitat laboral. Per tant, amb l'aportació de la teoria del capital humà l'estabilitat laboral cobra importància, a partir de l'existència de costos de formació. La renúncia al lloc de treball per part d'un treballador que ha rebut formació específica representa una pèrdua per a l'empresa perquè aquesta no podrà contractar un nou treballador que siga igualment rendable en el mateix moment de la contractació. De la mateixa manera, al treballador que paga per la seua formació específica l'acomiadament li suposarà una pèrdua, ja que li serà difícil trobar una ocupació amb les mateixes característiques en la que puga aplicar tots els seus coneixements específics. Els treballadors amb formació específica tenen menys incentius per a canviar d'ocupació, i les empreses menys raons per a acomiadar-los.

c) El creixement econòmic.

Altra derivació important de la teoria del capital humà és l'aportació que fa a l'explicació del creixement econòmic, i per què aquest és

desigual entre països. Ja hem comentat a l'inici de l'exposició d'aquesta teoria com els primers estudis fets basant-se en el capital humà estaven relacionats amb qüestions de creixement econòmic, i a un nivell macroeconòmic es valora que aquesta és una de les principals aportacions de la teoria. Tal com indica Thurow, amb la consideració del concepte de capital humà s'obri una via per explicar el creixement. "Els economistes no podran determinar les fonts del creixement econòmic si consideren al treball com un article homogeni. (...) L'augment en les habilitats, talents i coneixement humà són de vital importància. Al mesurar el treball en termes de capital humà s'enfoca l'atenció en aquesta font de creixement econòmic. El treball ja no és considerat com un article homogeni establert, sinó com aquell que pot ser ampliat i millorat" (Thurow 1978:22).

La preocupació tradicionalment s'ha centrat en l'anàlisi de la relació entre creixement econòmic i educació, ja que aquest és l'aspecte més rellevant del capital humà⁶. Pocs autors posen en dubte que existeix una estreta relació entre aquests dos conceptes, però com s'estableix aquesta relació és difícil d'explicar, i moltes vegades també de demostrar. La majoria d'estudis d'economistes i historiadors mostren que existeix una correlació important entre variables relacionades amb l'educació (com per exemple l'escolarització de la població i l'alfabetització) i el desenvolupament econòmic. Però és difícil anar més enllà de posar de

⁶ Hi ha autors que a més de la seva relació directa amb el creixement, també veuen en l'educació un dels elements fonamentals en l'explicació de romandre en situacions de sotdesenvolupament, que tenen la principal manifestació en l'existència de pobresa: "En tant que la terra *per se* no és el factor crític en la qüestió de la pobresa, l'agent humà si ho és: la inversió en el millorament de la qualitat de la població pot augmentar significativament les perspectives econòmiques i de benestar dels pobres. L'atenció als xiquets, l'experiència laboral i domèstica, l'adquisició d'informació i habilitats mitjançant l'escolarització, i altres formes d'inversió en sanitat i escolaritat poden augmentar la qualitat de la població" (Schultz 1985:17).

manifest que existeix aquesta correlació, ja que els determinants de l'educació i els seus resultats són complexos i molt difícils de mesurar (Núñez et. al. 1993:17). Així, un dels aspectes que en l'actualitat encara està completament obert és el d'esbrinar com influeix l'educació (i no sols l'educació en general, sinó també quin tipus d'educació) sobre el desenvolupament.

S'han fet molts intents d'explicació de com incideix l'educació sobre el creixement. Per exemple, un autor especialitzat en els temes de creixement com és Todaro, creu que l'augment dels llocs escolars contribueix al creixement econòmic "(a) creant una població activa més productiva, dotant-la d'uns millors coneixements i qualificacions; (b) proporcionant ocupació generalitzada i llocs de treball remunerat per a professors, treballadors de la construcció, impressores de llibres de text, fabricants d'uniformes escolars, etc; (c) creant una classe de dirigents ben formats (...) i (d) proporcionant el tipus de formació i educació que promouria l'alfabetització i les qualificacions bàsiques i animaria alhora actituds modernes en els diversos segments de la població" (Todaro 1988:407).

Altres autors consideren que en la lògica de la relació educació-creixement l'aspecte rellevant és que l'educació crea un conjunt de factors favorables. Gravot (1993:177) els planteja en tres àmbits. Per una banda, els efectes sobre la productivitat; per altra, la incidència sobre els valors individuals i l'actitud i, per últim, la seva incidència en la demanda. L'aspecte que més s'ha considerat per la majoria d'autors és la relació de l'educació amb la productivitat. La teoria del capital humà estableix que l'augment de l'educació implica augments en la productivitat dels individus, permetent a l'economia disposar d'una mà d'obra qualificada,

adaptada a la tecnificació creixent que va conjunta al creixement econòmic. Aquests augments de la productivitat del treballador es manifesten fonamentalment per (Mora 1988:109):

- a) Major habilitat en el treball, bé perquè és més competent, bé perquè la seva personalitat és més adequada. En definitiva, un treballador amb un nivell d'educació major pot fer més treball i de major qualitat que un menys educat.
- b) Facilitat en l'accés a treballs de més complexitat, ja que el treballador amb més formació en principi té més capacitat per a raonar, comunicar-se i solucionar els problemes que es presenten.
- c) Els treballadors més educats poden valorar millor si es produeixen situacions d'ineficiència productiva, i en el cas de tindre capacitat de decisió fer front a aquestes situacions. En definitiva, un treballador més educat pot millorar l'assignació de recursos dins de l'empresa.

Altre element d'incidència, i que sovint no ha estat prou valorat, és que l'educació —a més d'incidir sobre la productivitat— pot engendrar un estat de les persones favorable al creixement. Amb l'educació es poden modificar els valors individuals i aparèixer actituds de desig de créixer, de competència i de cerca de progrés, aspectes tots ells favorables al creixement econòmic tal i com s'entén aquest en el plantejament neoclàssic. De fet, alguns autors, davant les dificultats empíriques de provar l'augment de la productivitat en un país a partir de l'augment dels nivells d'educació dels seus habitants, estableixen que la contribució més important de l'educació al creixement econòmic és que l'augment de la cultura facilita —i permet— la capacitat d'adaptació als canvis que es produeixen en el sistema productiu (Schultz 1985). També és important ressenyar en aquest sentit tots els efectes que no són estrictament

cognitius i que acompanyen a l'educació. Així, l'escola afavoreix valors com la puntualitat, la persistència, concentració, docilitat, submissió i capacitat de treballar amb altres (Núñez 1992:42).

Per últim, l'altre element d'incidència són els canvis que es poden produir en la demanda induïts per l'educació. Sense afectar positivament a la demanda el creixement no és sostenible. Els canvis en aquest aspecte poden donar-se per dues vies. Per una banda, per l'augment de renda derivat de l'augment del nivell educatiu, al suposar aquest un augment dels salaris. Per altra banda, perquè l'educació pot canviar els gustos dels consumidors, permetent així l'expansió del mercat.

Però, i malgrat tot el que acabem d'exposar, no s'ha de caure en l'error de simplificar el tema i pensar que el desenvolupament d'una nació depèn només dels seus recursos humans, com si aquests foren la solució a tots els problemes. En els processos de desenvolupament intervenen molts factors, i l'educació per si mateixa no és prou per a produir un creixement econòmic. Un exemple prou clarificador que l'educació no ho és tot són els països en vies de desenvolupament. Després d'anys d'augment importants de l'escolarització, no es pot dir que la situació del ciutadà mitjà d'aquests països haja millorat molt (Oteiza 1989).

Aquestes consideracions, que estan molt clares per als països en vies de desenvolupament, i que pràcticament ningú no discuteix, no són tan clares en els països que han aconseguit cert grau de desenvolupament. Quan s'ha arribat a un nivell d'escolarització generalitzat a tota la població, quan s'ha superat un llindar mínim d'educació en la societat, l'efecte de l'educació sobre el creixement ja no és tant evident. És pràcticament inqüestionable que l'educació és indispensable pel

creixement econòmic, però poc més es pot dir sobre la relació precisa que hi ha entre l'un i l'altra. Per això alguns economistes li donen a l'educació l'estatus de requisit per al creixement econòmic, afirmant l'existència de llindars d'educació (Mitch 1993:41). El principi bàsic que defineix un llindar d'educació és que un cert nivell d'educació ha d'assolir-se per la població per a que es produeixi una millora de la societat, però més ja no és pot dir.

2.1.3. Les limitacions.

La teoria del capital humà ha rebut moltes crítiques i s'han fet moltes anàlisi sobre la seva plausibilitat (Blaug 1983). Gran part de les limitacions que s'han posat de manifest en aquesta teoria es deriven de les hipòtesis bàsiques del paradigma neoclàssic en el que s'insereix. Per a molts autors aquestes hipòtesis no sempre es donen en la realitat, i per tant es qüestiona la validesa del model.

Però, a més del que acabem de comentar, el model també té altres limitacions. Per exemple, Thurow posa de manifest com l'assimilació al capital físic és excessiva, ja que el capital humà té una sèrie de característiques que fan que siga impossible establir una similitud perfecta amb el capital físic —cal no oblidar que el posseïdor del capital humà és una persona— i per tant que es puguin aplicar els càlculs de les taxes de rendiment tal com es planteja. Per a Thurow, "les particularitats del capital humà sorgeixen de dos factors: a) el capital humà no pot separar-se del seu propietari; el posseïdor de capital físic no necessita anar amb el seu capital físic, però el propietari del capital humà sí amb el seu capital humà; b) el treball representa dos papers: és consumidor de béns i serveis i també és productor dels mateixos. El capital físic és sols productor de

béns i serveis. Així, els beneficis del consum (positius o negatius) poden presentar-se en el procés d'acompanyar al capital humà d'una persona, i un individu pot produir per a si béns dels que mai es vénen en el mercat" (Thurow, 1978:143).

Aquesta característica de no transferibilitat impedeix valorar correctament el preu del capital humà. Si en les mercaderies el que determina el seu valor és el preu que assoleixen en el mercat, en el cas del capital humà aquest valor no pot calcular-se directament, sinó que s'ha de fer de manera indirecta "amb valors de mercat als que pot arrendar-se" (Thurow 1978:143). Aquest preu a més pot veure's alterat per una sèrie de factors com són la mala informació que puguen tindre els treballadors, els costos de traslladar-se geogràficament, o els poders de monopoli en el mercat.

Altra crítica que fa Thurow (1988) a la teoria del capital humà és considerar que aquesta incorre en una tautologia en els seus plantejaments. El problema està en que al no ser els salaris homogenis entre tots aquells que tenen la mateixa formació —en contra del que postula la teoria del capital humà— és impossible determinar el salari de lliure mercat d'una persona, i determinar els costos en els que incorre l'empresa per a la seva formació. "Ni els costos ni els beneficis de la forma més important en què s'adquireixen les habilitats humanes en la nostra economia poden enunciar-se en xifres precises" (Thurow 1988:186).

Les diferències salarials entre les persones que tenen el mateix nivell de formació s'expliquen des de la teoria a partir de la capacitació informal que adquireix el treballador en el lloc de treball, però aquesta no

es pot mesurar, i per tant no és comprovable. "La teoria de la inversió en capital humà es torna certa per definició, així com les utilitats no observades tornen certa per definició la maximització de l'utilitat del consumidor. Però en el procés perd la teoria tot el seu contingut empíric. Els treballadors fan simplement el que fan, i mai poden cometre un error en les seves inversions" (Thurow 1988:186).

Aquestes consideracions que acabem de comentar són matisacions a la coherència interna del model. Però hi ha altres autors que plantegen crítiques a aquesta teoria en altres sentits. Hi ha matisacions que posen de manifest com la caracterització de la naturalesa de la formació que la teoria del capital humà no és correcta en la mesura que la formació i l'educació no són processos essencialment econòmics. "La formació en el treball sembla que és en les seves característiques essencials un procés de socialització. Una important part de la productivitat del treballador en el lloc de treball es pot atribuir directament a la forma en què es relaciona amb els seus companys i amb els grups socials que formen aquests. Així, doncs, el procés d'ajust a un nou treball és un procés en el que l'individu s'ajusta al grup de treball i s'ensenya a ajustar-se a les seves normes i costums" (Piore 1983a:108). Per aquest autor per tant les qualificacions que posseeix una persona no es poden assimilar exclusivament a l'educació reglada. El procés d'adquisició de les qualificacions és un procés de socialització, en el que intervenen molts mecanismes.

Des de la perspectiva de l'anàlisi societal també s'incideix en aquest sentit. Per a aquests autors, en l'àmbit laboral intervenen molts elements, que van des de la raça, al sexe, les diferents formes d'aprenentatge, l'experiència... La teoria del capital humà però, sols està preocupada en l'anàlisi de la producció i la valoració de les qualificacions

del treballador, caent en un excés de reduccionisme. Les dificultats que té la teoria del capital humà per explicar la realitat "resulten de l'evidenciació incontestable i repetida d'una influència significativa de categories col·lectives irreductibles al capital en el desenvolupament de la mobilitat i en la seva sanció econòmica" (Maurice et al 1987:281), i que aquesta teoria no contempla.

A partir d'aquesta consideració aquest autors plantegen que l'anàlisi laboral, i en concret els processos d'adquisició de la formació i la determinació de les qualificacions no és reductible a la lògica estricta de l'economia i del càlcul d'òptims matemàtics, sinó que aquests processos estan mediatitzats i estructurats per lògiques socials. El conflicte social, els trets culturals i les realitats institucionals de cada país són determinants en la qualificació i en processos d'adquisició, i la teoria del capital humà en cap cas pren en consideració aquests elements.

En aquesta darrera línia que estem apuntant incideixen autors com Samuel Bowles i Herbert Gintis (1983). Segons ells, la teoria del capital humà, en limitar la seva anàlisi a la interacció entre les preferències, les capacitats individuals i les tecnologies de producció alternatives, exclou formalment la rellevància de la classe i del conflicte de classes per a l'explicació dels fenòmens del mercat de treball. Per aquests dos autors, aspectes com l'estructura salarial, els atributs de l'individu valorats en el mercat de treball i les relacions socials del propi procés educatiu només es poden explicar a partir d'una anàlisi de classes explícita.

"Els atributs del treballador, que són valorats pels empleats, i que, per tant, constitueixen capital humà, no es limiten a les qualificacions tècniques i a les capacitats productives abstractes. En concret, els

atributs de classificació com la raça, el sexe, l'edat, l'origen ètnic i les credencials formals, considerades freqüentment com irrelevantes dins de la lògica de la producció capitalista, s'utilitzen per a fragmentar als treballadors i reduir la formació potencial de coalicions dins l'empresa. (...) L'assignació dels treballadors als llocs de treball, l'estructura dels llocs de treball i la definició dels atributs del treballador "productiu" no es poden derivar simplement, com farien els teòrics del capital humà, d'un encontre, mediat pel mercat, de les qualificacions definides tècnicament i de les necessitats de la producció definides tècnicament. Les qüestions de poder i, en definitiva, de classe, entren en un nivell bastant fonamental" (Bowles et al 1983:119).

També Albert Recio incideix en aquest sentit en manifestar que la teoria del capital humà oblida que els processos laborals tenen lloc "en contextos socials definits per l'existència de jerarquies, conflictes d'interessos, concurrència entre empreses, etc. les quals influeixen directament sobre les motivacions humanes i afecten per tant al rendiment laboral. Considerar l'educació al mateix nivell que el procés d'obtenció de coneixements objectius i l'assimilació de pautes d'actuació concretes només pot conduir a convertir el terme formació en un calaix de sastre que s'utilitza com a mecanisme d'explicació general de fenòmens diversos" (Recio 1988:136).

En definitiva, moltes de les limitacions que es posen de manifest a la teoria del capital humà a partir de les aportacions que acabem de comentar, es fonamenten en l'excessiu reduccionisme de la teoria al concepte de capital. Aquest plantejament té problemes en la mesura que no es pot aplicar la quantificació i mesura de la variable analitzada d'una

forma vàlida, i a més el problema és irresoluble en la mesura que s'incorre en una tautologia.

Altra crítica que es fa és l'excessiu "economicisme" de la teoria. La necessitat de quantificar totes les variables que es plantegen duu a rebutjar molts aspectes que són clau en l'àmbit laboral i en l'anàlisi de les qualificacions. Així, l'educació no és sols rellevant com a procés purament econòmic adreçat a la producció, sinó que és un procés de socialització. Per tant, no es pot valorar sols com a forma d'adquisició de coneixements estrictament tècnics. Però a més s'obliden tots els elements socials. No hi ha jerarquies, conflictes, classes i grups. Deixa fóra de l'anàlisi el conflicte, els acords i, en definitiva, la societat.

2.2. La teoria del senyal i el credencialisme.

Aquestes aportacions, segons molts autors, són una evolució de la teoria del capital humà (Blaug 1987). Si aquesta teoria ens explica què passa per banda de l'oferta, les aportacions que anem a comentar a continuació analitzen la demanda de treball. Aquesta és la característica que unifica a aquestes aproximacions, ja que hi ha bastant diversitat en els plantejaments, i no tots ells provenen del mateix paradigma analític.

Hi ha autors que afirmen que aquestes teories s'apropen a l'anàlisi de les característiques dels llocs de treball d'una forma que pot semblar similar a les aportacions tradicionals realitzades des de la sociologia quan s'analitzen les característiques dels llocs de treball. La idea que sustenta aquesta afirmació és que existeix una relació entre la demanda de treball realitzada pels empresaris i les característiques dels llocs de treball, en la mesura que, en principi, els aspectes qualitatius de la demanda de treball

han de respondre d'alguna manera a les necessitats que tenen les empreses de trobar persones amb determinades característiques per a ocupar els llocs. No obstant, aquesta vinculació és molt feble i, en sentit estricte, no es pot afirmar que aquestes anàlisis estudien les característiques dels llocs de treball. El seu objectiu és estrictament analitzar la demanda de treball.

La teoria del capital humà no estableix per què els empresaris han de tendir a contractar treballadors més educats davant dels menys educats. Algunes de les explicacions que es donen a aquest comportament són exògenes a aquesta teoria i al funcionament del mercat de treball, segons la perspectiva neoclàssica. S'explica fonamentalment a partir del supòsit de l'avanç tecnològic. Aquest és progressiu, i no fa més que augmentar la complexitat dels llocs de treball. Per tant, aquelles persones que no augmenten la seva educació no seran contractades en la mesura que no reuneixen els coneixements necessaris per a realitzar les tasques en el lloc de treball, que se suposa que són cada vegada més complexes.

Però aquesta explicació no és gaire satisfactòria, i hi ha autors que han analitzat el mecanisme de presa de decisions dels empresaris en el procés de contractació de la mà d'obra per a poder donar una argumentació al seu parer més realista. Un problema al que s'enfronten les empreses a l'hora de contractar personal, segons les teories del senyal i el credencialisme, és que no poden conèixer amb exactitud quina serà la productivitat de la persona contractada. Spence (1973) per exemple planteja el problema en el sentit que l'empresari sols coneixerà amb total exactitud les capacitats productives d'una persona a partir del moment en que aquesta s'haja integrat plenament en el funcionament de

l'empresa. Per tant, en el moment de la contractació, l'empresari pren la decisió amb un cert grau d'incertesa. En definitiva, el problema central plantejat, segons aquest autor, és que no se sap a priori la productivitat de l'individu. Però si que es poden observar un conjunt de característiques de la persona —com són l'educació, l'experiència laboral prèvia, la raça, el sexe, i moltes altres— que són una referència que pot utilitzar l'empresari per a reduir al màxim el grau d'incertesa en el moment de la contractació, i preveure la productivitat del treballador una vegada s'integra en el procés productiu.

Spence diferencia entre el que ell anomena «índexs», referint-se als trets de la persona que són inalterables, com la raça, el sexe, l'edat, ... i altres que ell anomena «senyals» que són controlables per la persona, en particular el nivell d'educació. En funció de la seva experiència passada en la gestió de la força de treball, l'empresari associa una combinació d'«índexs» i «senyals» a un nivell de productivitat i per tant a una remuneració. Aquest "tractament" de la informació permet a l'empresari establir un mecanisme de presa de decisions. Spence en cap cas qüestiona que l'educació millora la productivitat de l'individu.

Altres autors que també fa aportacions en aquest sentit és Arrow (1973). Analitza com l'educació superior té un paper diferent al que se li podria assignar a partir de la teoria del capital humà. Segons ell, els títols aprofiten fonamentalment com a mesura —malgrat que siga imperfecta— de les habilitats (aptituds) que pot desenvolupar un individu, més que de les qualificacions adquirides. Arrow considera a l'educació simplement com un mitjà per donar una "marca de fàbrica" a l'individu, revelant que aquest posseeix un cert nivell d'aptitud (i de motivació). Aquestes aptituds (sobre tot de tipus escolar) estan fortament correlacionades (però

mai confoses, com en la teoria del capital humà) amb la capacitat productiva, i els empresaris accepten remunerar-les a un nivell més alt. L'educació no té cap efecte sobre la productivitat però indica que l'individu potencialment serà més eficaç en la seva ocupació. És, per tant, un filtre que deixa passar als individus susceptibles de tindre una millor productivitat.

Gintis (1971), per altra banda, raona no en termes d'aptitud sinó d'actitud. Per a ell, l'escola valora i desenvolupa actituds d'ordre i d'obediència que seran apreciades i buscades per l'empresari en la mesura que l'organització tecnològica està marcada per la noció de jerarquia (i per tant d'obediència) i de divisió del treball (i per tant d'ordre). L'empresa remunera millor als individus educats, en la mesura que aquesta pràctica empresarial és una garantia per a que es comporten d'una forma ideal, i per tant siguen més eficaços en la producció. Això és així en la mesura que en l'escola no sols s'ensenyen coneixements formals o reglats, sinó que els individus també adquireixen tota una sèrie de trets, que no són estrictament cognitius però que marquen significativament la seva personalitat, i que resulten importants per a la producció.

Thurow (1983) també analitza els mecanismes que hi ha darrere de la demanda de treball per part dels empresaris. Planteja el tema en termes de competència per l'ocupació. Segons aquesta visió, no són els treballadors els que determinen la productivitat, sinó els llocs que ells ocupen. Es tracta, doncs, d'adaptar l'individu a l'ocupació, procés que suposa un cost de formació a l'interior de l'empresa. Thurow estima que el cost d'aquesta formació interna és més baix en el cas de contractar a individus educats. Per tant, l'empresa buscarà en primer lloc a persones

que tinguen un nivell de titulacions alt per als llocs de treball que necessiten una formació interna important. Des d'aquesta perspectiva "el mercat de treball no és fonamentalment un mercat que ajusti les demandes i ofertes de diferents qualificacions, sinó un mercat per acoblar els individus que es poden formar a les escales de formació. Excepte en el cas de les característiques de base, la demanda de qualificacions laborals crea l'oferta d'aquestes mateixes qualificacions, ja que les demandes de treball determinen quines qualificacions laborals s'ensenyen" (Thurow 1983:59).

En aquest model que planteja Thurow, els costos de formació de cadascú en principi seran l'element que determinarà la posició de cada persona en la cua laboral, però aquests no es poden quantificar. Llavors, l'ordenació es fa atenent a les característiques que sí que són aprehensibles com l'edat, el sexe i el nivell educatiu. Des d'aquesta perspectiva —amb un funcionament del mercat de treball on predomina la competència pels llocs de treball— els salaris varien segons les característiques del treball concret que es realitza, i els treballadors es distribueixen entre les oportunitats d'ocupació segons la seva situació en la cua laboral.

Per a tots aquests autors —i en general per a totes les aportacions que s'han fet des de la perspectiva d'aquestes teories que analitzen el funcionament de la demanda de treball— l'explicació de per què els empresaris tendeixen a demandar treballadors més educats està en que aquests presenten uns trets de personalitat que en principi són més

desitjables per part de l'empresari⁷. Segons aquests models de comportament en l'àmbit laboral, les titulacions educatives funcionarien com un filtre per a separar "el gra de la palla"⁸. Quotidianament observem que amb l'extensió de l'escolarització a tota la societat i l'explosió de l'educació superior, molts llocs de treball que en principi estaven destinats a persones amb títols inferiors són ocupats per persones amb titulacions superiors, produint-se un procés de desplaçament. Aquest procés de desplaçament continua fins als darrers nivells de l'escala educativa i laboral.

Cal assenyalar però, que no hi ha res en totes aquestes argumentacions que siga incompatible o que qüestione la teoria del capital humà. "La selecció per part dels empresaris en funció de les credencials educatives dona un incentiu als empleats per a produir el «senyal» que faça màxima la probabilitat de ser seleccionats, a saber, la possessió d'una qualificació educativa i aquest incentiu senyalador és transmet de fet per la taxa privada de rendiment de l'inversió educativa" (Blaug 1983:94). Ara bé, el que sí que indica d'alguna manera la teoria del credencialisme i del senyal és que les aportacions que s'han fet des del capital humà han analitzat un mecanisme de selecció ocupacional, i no la productivitat derivada dels recursos invertits en la millora qualitativa de la mà d'obra.

⁷ Aquests trets poden ser molt variats. Per exemple el lloc de residència pot ser un element que determina la posició en la cua laboral. Veieu: Diaz (1995).

⁸ Mariano Fernandez Enguita (1989), en referir-se a la Formació Professional Ocupacional ens dona un bon exemple de com l'educació pot fer aquest paper de selecció entre els joves.

Una característica important que presenten aquestes aportacions és que la qualificació "significativa" per a ocupar un lloc de treball, encara que valorada bàsicament a partir dels nivells d'estudis reglats, inclou molts més aspectes que els estrictes coneixements formals adquirits en l'escola. Es planteja que en la demanda de treball que realitzen els empresaris també es valoren qüestions com l'actitud, el sexe o la raça, a l'hora de determinar la productivitat esperada d'una persona en el lloc de treball. Aquestes variables, de difícil quantificació i no reductibles estrictament al concepte de capital, no són contemplades per la teoria del capital humà. Així, la productivitat d'una persona en sentit estricte no dependrà exclusivament de la seva inversió. En aquests models, a més, s'introdueix la idea d'incertesa en l'intercanvi, aspecte que tampoc ve contemplat en les aportacions neoclàssiques més tradicionals.

Aquestes idees coincideixen en el temps amb la generalització a àmplies capes de la societat de l'educació en molts països. S'estableix una correspondència bastant directa entre més ensenyament i més desenvolupament, més qualificació i més oportunitats —i millors— per al treball, major formació i major mobilitat social... L'ensenyament és bàsicament una inversió, vinculada sobretot a funcions productives, i la qualificació laboral s'associa al nivell educatiu que posseeix l'individu. Aquests dos plantejaments que acabem de comentar —la teoria del capital humà i la teoria del senyal i del credencialisme— s'insereixen plenament dins de la perspectiva de l'intercanvi de mercat competitiu com articulador bàsic de les qualificacions. Les limitacions d'aquesta concepció les comentarem a continuació.

2.3. Limitacions de la visió de les qualificacions com a element del mercat competitiu.

Les aportacions que acabem d'exposar, tal i com ja hem comentat, fan ús del mecanisme de mercat com a element que articula les qualificacions i que permet l'intercanvi entre l'oferta i la demanda de treball. No obstant, i també ho hem assenyalat anteriorment, hi ha petites matisacions entre aquestes aportacions. En general, es pot afirmar que la teoria del capital humà és l'aportació que més clarament s'insereix en el paradigma neoclàssic, essent el plantejament que més "confia" en el mercat. És per això que, al parlar de les limitacions del mercat, sovint estarem fent referència fonamentalment al capital humà.

L'intercanvi de mercat competitiu es realitza en un context de decisions racionals que es poden formalitzar a partir del càlcul d'òptims, valorant-se d'aquesta manera els costos i els beneficis de prendre una decisió, i arribant-se a l'equilibri. En el plantejament neoclàssic aquest equilibri és estàtic, i una vegada s'ha arribat a l'òptim no hi ha variacions. Amb aquest mecanisme de funcionament el temps no té sentit en l'anàlisi, i tot intercanvi és discret i puntual. A més, no cal cap tipus d'institució que intervinga en la regulació de l'intercanvi.

L'existència d'un intercanvi de mercat en tot moment suposa que un objecte, perfectament identificat i quantificat, és transferit mitjançant una contraprestació, generalment monetària. El mercat d'aquest bé intercanviat pot llavors ser representat per dues funcions que arrepleguen les variables quantitats i preus, dibuixades per les corbes d'oferta i demanda. En aquest model d'intercanvi i de regulació de les relacions, no existeix risc ni incertesa en les decisions. Tampoc trobem que existeixca

conflicte, ni interessos divergents en els intercanvis. A més, en aquest plantejament no hi ha variacions entre societats.

Però, per a l'anàlisi dels aspectes relacionats amb els aspectes laborals —i, evidentment, amb les qualificacions— aquest mecanisme de regulació es manifesta insuficient per varis motius. Per una banda en raó de la dificultat de traduir quantitativament característiques qualitatives, com per exemple en el cas de les qualificacions, l'aptitud a fer una determinada tasca. El mercat sols és eficient si el preu reflexa tota la informació, i en el cas de les qualificacions és bastant evident que no és així. La qualificació no és un bé perfectament definit i quantificable.

Per altra part, perquè en el cas de la qualificació, no pot definir-se i ser avaluada si no és en relació a una organització del treball i a una organització social donada. Per tant, no és un element que es pugui determinar aïlladament del context on s'insereix, es genera i s'utilitza. Aquesta necessitat d'analitzar la interdependència entre la qualificació i els aspectes que incideixen en la seva configuració ens remet necessàriament a analitzar l'existència de conflicte i l'organització social que existeix en un moment donat. Aquests aspectes també ens remetent a una altra qüestió: la incertesa en l'intercanvi. En el moment de la negociació de l'intercanvi la informació no pot ser completa, i en concret en els aspectes referents a la qualificació. En efecte, la qualificació és un procés dinàmic que procedeix d'una interacció entre les qualitats que posseeix la persona amb les característiques del lloc que va a ocupar. Per tant, "l'objecte de l'intercanvi no és ni estandaritzable ni estrictament mesurable en el moment t de l'intercanvi" (Blondel 1992:156).

La constatació de l'existència de tota aquesta sèrie de problemes ha generat moltes propostes encaminades a superar-los. Així, un dels autors que introdueix matisacions en la línia de qüestionar que l'intercanvi és un fet puntual és Solow (1992), al posar de manifest algunes de les limitacions que té fer una anàlisi del mercat de treball com si fos qualsevol altre mercat. Aquest autor apunta que el mercat de treball és diferent a la resta de mercats, i sosté que no pot entendre's sense tindre en compte que els participants en l'intercanvi tenen les idees molt clares del que és just i del que és injust (Solow 1992:23). Suggereix que el mercat de treball realment és una institució social, no un mercat de subhasta com la resta de mercats. Des d'aquest plantejament, l'intercanvi no s'explicaria sols pels processos d'optimització puntuals, sinó que hi intervindrien més aspectes, derivats de la continuïtat de les relacions. En la mesura que els participants tenen una relació que perdura en el temps, es generen tota una sèrie de mecanismes que protegeixen aquesta estabilitat, com ara el no enganyar.

Aquestes matisacions que fa Solow són plantejades d'una forma més àmplia per altres aportacions, que també posen de manifest les limitacions del mercat tal i com és plantejat per la visió neoclàssica. És el que es coneix com a neoinstitucionalisme. En aquesta visió, a diferència dels plantejaments del model neoclàssic, en l'intercanvi existeixen costos de transacció variables, degut a que la informació no és perfecta i a que les decisions es prenen en condicions d'incertesa (Triglia 1991:125).

Aquest plantejament de l'intercanvi, i l'acceptació que la informació no és perfecta, que existeix risc i incertesa, ha suposat que des del neoinstitucionalisme es plantege una reorientació de l'anàlisi cap a la problemàtica de l'organització en l'economia, "fonamentant la seva

perspectiva en una concepció renovada de l'intercanvi econòmic com un sistema funcional que requereix estructures institucionals per a resoldre els seus imperatius funcionals" (Lopez 1994:129). La concepció neoinstitucionalista conté com a principal novetat teòrica la consideració que l'intercanvi econòmic és una operació que no té lloc en el buit sinó que es recolza en estructures institucionals que faciliten als individus la solució dels problemes organitzatius que cal resoldre en tot intercanvi. Amb l'èmfasi que es posa en la necessitat i indispensabilitat de les institucions per a l'intercanvi "la literatura neoinstitucionalista il·lumina la continuïtat entre l'intercanvi econòmic i intercanvi social, mostrant tant la funcionalitat econòmica de les institucions socials com la racionalitat econòmica que subjau a dites institucions" (Lopez 1994:132).

Així, front a l'intercanvi pur de mercat, apareix una visió en la que es plantegen incerteses en l'intercanvi, costos en les transaccions i la necessitat que existesquen institucions per a donar solidesa al funcionament mercantil. Des de la perspectiva neoinstitucionalista, al referir-se a la formació, es "reprèn la idea d'especificitat, l'estén al conjunt dels actius i posa l'accent sobre les estructures de gestió i de control que engendra l'especificitat" (Margirier 1994:50). Aquests autors reconeixen que algunes transaccions al voltant del producte formació s'apropen prou a les transaccions de mercat pures, com és el cas en que les formacions requerides són bastant generals i que existeixen productes que podem anomenar "sobre catàleg" ofertats pels organismes de formació. Altres, per contra, revelen la internalització completa ja que les necessitats de formació són molt específiques, escapant a tota oferta autònoma o potencial.

Des del plantejament neoinstitucionalista, i a partir de la constatació que fa Becker de l'existència de formació específica, es postula que la naturalesa del producte formació indueix a una cerca d'estabilitat en les transaccions successives ja que és altament desitjable per al demandant instaurar una relació duradora, al ser una inversió parcialment irreversible (Margirier 1994:58). Tal com veurem després, des de la perspectiva institucionalista més tradicional —com és per exemple l'anàlisi dels mercats interns— aquesta especificitat del capital humà té repercussions molt importants en el reclutament, contingut del treball i les carreres professionals que desenvolupen els treballadors.

Aquestes aportacions el que ens posen de manifest —i ahora intenten explicar— és com en l'intercanvi existeix incertesa, i aquest no és un fet aïllat i puntual en el temps. Aquestes característiques, que les visions més tradicionals del mercat d'equilibri competitiu no contemplen, remetent a la necessitat de l'existència d'institucions per a permetre que es done l'intercanvi. En el cas de les qualificacions el problema encara s'agreuja més, en la mesura que el producte "intercanviat", és de difícil quantificació, extremadament variable en el temps, i sols pren sentit en el lloc de treball, "després" de l'intercanvi.

Altra limitació que es planteja a la visió tradicional és que el mercat de treball no és homogeni, sinó que està compartimentat. La qualificació laboral es constitueix com un element que permet aquesta fragmentació. David Marsden (1994), ens posa de manifest com en la visió neoclàssica del mercat de treball se suposa que aquest és homogeni, i que si en ell hi ha alguna compartimentació és simplement resultat de les limitacions tècniques que puguen donar-se en la substitució entre diferents nivells de qualificació. En qualsevol cas, malgrat que puguen donar-se aquests

submercats originats per la qualificació específica, en ells continua funcionant el mecanisme de mercat previst per la teoria neoclàssica. No obstant, des de la seva perspectiva, existeix una fragmentació en el mercat de treball⁹ que qüestiona plenament el funcionament del mecanisme previst des de la visió neoclàssica tradicional.

Així, Marsden (1994) planteja una visió alternativa als postulats neoclàssics dels mercats de treball en la que poden identificar-se tres tipus principals de mercats de treball: mercats professionals amb qualificacions transferibles, mercats interns amb qualificacions no transferibles i mercats de treball no qualificats o ocasionals.

Els mercats professionals —que posteriorment analitzarem amb més detall— tenen una sèrie de característiques que permeten el seu funcionament. Hi ha una uniformitat tant en les qualificacions posseïdes per les persones que detenten una professió determinada, com en el contingut dels llocs de treball de diferents empreses. Amb aquestes dues característiques s'assegura la transferibilitat de les qualificacions, característica clau dels mercats professionals. Els empresaris poden reclutar directament en aquest mercat, i els treballadors poden tenir accés al mateix.

Altre mercat, diferent a l'anterior és el format pels mercats interns de les empreses. Aquests mercats estan tancats a la competència, "són béns privats, en el sentit que l'empresari gaudeix de la utilització exclusiva del seu propi mercat intern, la qual cosa apareix reforçada per

⁹ Aquesta fragmentació del mercat cal dir que ha estat abordada per molts autors que posen l'èmfasi en l'origen d'aquests compartiments en aspectes institucionals i socials, com veurem més endavant.

l'organització de la formació, així com per estructures de remuneració i d'avanç entre llocs que tracten de descoratjar les eixides voluntàries dels treballadors formats" (Marsden 1994:293).

Per últim, el tercer tipus de mercats, són els mercats de treball no qualificats o ocasionals. Aquests funcionen amb molt poques regulacions, ja que els coneixements necessaris per a participar en ells que se li demanden al treballador són molt baixos, així com els requeriments dels llocs. Aquests mercats tenen un funcionament que s'assembla al dels mercats professionals, però sense entrar en competència amb ells.

Així, els intercanvis mercantils sols tenen sentit en dos dels mercats que acabem de comentar, i aquests, a més, no entren en conflicte entre ells. Per tant, els mecanismes d'intercanvi, a més d'aplicar-se sols en segments concrets, necessiten de moltes particularitats per a que puguin existir, essent molt inestables ja que predomina una tendència a la seva interiorització al si de les empreses, i per tant a eliminar el funcionament del mecanisme de mercat extern.

Altre autor que també ens parla de la fragmentació dels mercats amb lògiques de funcionament diferents en cada segment és Carlos Prieto. "La teòrica competència entre treballadors en busca d'una ocupació no és certa. Els ajustadors no competeixen amb els metges, ni els informàtics amb els paletes. Sols en circumstàncies excepcionals un llicenciat en Ciències Polítiques i Sociologia competeix amb un xofer per un lloc de bidell i, en tot cas, mai competirà aquest amb aquell per un lloc de tècnic superior en una empresa. La competència directa es dona, com a molt, entre la força de treball d'una mateixa professió o entre la força de treball sense cap professió. Però en aquestes circumstàncies ja no pot

parlar-se de «el mercat de treball perfecte», sinó de mercats de treball professionalment delimitats. I fins i tot així, aquests mercats no afecten habitualment tots els membres d'una professió (ni tan sols dins d'una mateixa comarca): la mecanògrafa en atur no pot competir amb la que està ocupada (almenys amb la que està empleada amb un contracte per temps indefinit). De manera que, al final, sols pot dir-se que competeixen per uns determinats llocs els treballadors en atur d'una mateixa professió i d'una mateixa comarca (i, dins d'ells, hi hauria que diferenciar entre homes, dones, joves, adults i persones d'edat avançada, nadius i foranis...)" (Prieto 1989:179-180).

Tampoc les empreses competeixen entre elles. Normalment la demanda de treball es cobreix a partir dels mercats interns, amb la força de treball empleada en l'empresa. Però tampoc quan les empreses "ixen a l'exterior" a reclutar força de treball competeixen totes entre elles, ni tan sols dins de les professions escaients a la seva branca productiva. Normalment s'adrecen a una força de treball que tinga relacions familiars amb la que ja està ocupada en l'empresa, altres discriminen segons el sexe, o altres variables (Prieto 1989:180).

Hi ha autors que van més enllà en les seves crítiques al mercat de treball —i al seu paper articulador de les qualificacions— i plantegen, o bé que el mercat de treball és un mercat molt peculiar i complex, o bé que aquest ni tan sols existeix. Aquests autors posen de manifest el problema que la força de treball té moltes peculiaritats com a mercaderia. L'aportació que més clarament posa de manifest la "peculiaritat" del mercat de treball és el que es coneix com el plantejament de la multirregulació de l'activitat laboral productiva. Des d'aquesta perspectiva (Bagnasco 1985) hi ha quatre mecanismes de regulació de l'activitat

econòmica en general i per tant també de la laboral. Aquests mecanismes són la reciprocitat, el mercat, l'organització i l'intercanvi polític. Tots aquests mecanismes reguladors intervenen en l'àmbit laboral, encara que en cada lloc i en cada moment històric i de desenvolupament d'una societat predomina i té més força una forma de regulació que una altra.

Possiblement la crítica més forta es fa des del plantejament de negar l'existència de mercat de treball. Des d'aquest plantejament, no hi ha mercat sinó xarxes de mobilització (Centi 1988), i per tant no té sentit parlar d'intercanvi mercantil¹⁰. El concepte bàsic operatiu en l'anàlisi de la mobilització és la idea de xarxa. Aquest anàlisi "emfasitza les relacions que connecten la posició social dins d'un sistema (en aquest cas laboral), i dóna una visió global de l'estructura social i els seus components. L'organització de les relacions socials es constitueix, d'aquesta forma, en concepte central de l'anàlisi de les propietats estructurals de les xarxes, en les quals interactuen els actors. Si l'acció dels subjectes sols s'analitza per les seves implicacions individuals, fàcilment s'oblida quin és el context social dins del qual l'actor està envoltat" (Requena 1990:119).

L'empresa utilitza les xarxes per a la mobilització, que li permeten aprovisionar-se de mà d'obra, essent també l'element que articula l'interior i l'exterior de l'empresa. Aquestes xarxes poden ser internes a l'empresa —promoció dels treballadors ja contractats— o externes. Les xarxes permeten conèixer "el que es ventila a l'entrada i eixida de

¹⁰ "No pot haver una teoria del mercat de treball perquè, o bé es pressuposa, ignorant els fets, que el treball és una mercaderia, i aleshores el mercat de treball no és més que una ficció compatible amb tal teoria del salari i aleshores el treballador no és més que una força de treball o un salari; o bé s'admet que el treball no és una mercaderia, però llavors ja no hi ha mercat de treball i, per consegüent, la teoria es queda sense objecte. (...) No es tracta de que critiquen tal o qual «teoria del mercat de treball», sinó de que posem en entredit el concepte mateix de mercat de treball" (CENTI 1988:48).

l'empresa" (Maruani 1988:73). Les xarxes externes de l'empresa són mobilitzades en funció de les seves necessitats de mà d'obra. Aquestes xarxes poden ser més formals o informals, en funció de les pràctiques empresarials predominants i de les característiques de la mà d'obra del mercat local. Les informals és quan l'empresa selecciona els treballadors que necessita a partir de relacions de coneixement personal, d'amistat o família o per contactes dels treballadors ja contractats. En el cas de xarxes més formals, varien tant els mecanismes de reclutament —que poden ser per exemple, anuncis en premsa o recórrer a institucions públiques d'ocupació— com els criteris de selecció, que solen ser més estrictes i "reglats" (per exemple demanant certs requisits acadèmics).

Des d'aquesta perspectiva les qualificacions, evidentment, no són un element intercanviable en el mercat, en la mesura que la força de treball tampoc ho és. Són simplement un tret més que posseeixen les persones i que les diferencia respecte a les altres. Per a aquest autors la qualificació no indica més que una habilitat relativa que tenen les persones per a realitzar determinades tasques productives, i que en molts casos és equiparable a altres característiques de les persones com per exemple el sexe o l'edat. La qualificació esdevé un element que ens explica no ja sols els aspectes de l'intercanvi, sinó moltes més coses. A continuació abordarem l'anàlisi de diferents aportacions que van més enllà del mecanisme de mercat, entrant en altres camps.

3. La qualificació més enllà de l'intercanvi de mercat en equilibri competitiu.

Les aproximacions a les qualificacions que hem plantejat fins ara no són suficient per explicar molts dels fenòmens que ocorren en la realitat. Des d'altres corrents de pensament s'han fet tota una sèrie d'aproximacions —que alguns autors (Campinos-Dubernet 1986) anomenen aproximacions interdisciplinàries— en les quals, malgrat que la qualificació no sempre siga l'objecte central d'estudi, s'avança d'una forma important en la seva comprensió i en el paper que té en l'àmbit laboral. Aquestes visions no són plenament coincidents en tots els aspectes, però si que podem afirmar que comparteixen el fet de donar-li una importància bastant central en les seves anàlisis a l'ús del treball, més enllà de l'intercanvi de mercat, i s'integra la noció de qualificació amb les condicions de la seva adquisició i ús. Des d'aquestes perspectives que considerem que van més enllà de l'intercanvi de mercat, l'anàlisi dels fenòmens relatius a les qüestions laborals necessita, per a ser compresos en la seva relació amb les dimensions més estrictament econòmiques, la presa en consideració de les formes d'ús del treball i de les modalitats d'adquisició de les qualitats utilitzades per la mà d'obra, però també de la forma i el contingut de les relacions socials.

Les visions que exposarem, i que van més enllà de l'intercanvi de mercat en equilibri competitiu són les aportacions institucionalistes —amb les teories dels mercats interns i de la segmentació del mercat de treball—, les aproximacions que es centren en la problemàtica de les professions, l'anàlisi societal, la teoria de la regulació i les aproximacions que contempen els aspectes relacionats amb el control. En totes elles es

prima la dimensió estructural a través de la consideració de les relacions entre les característiques predominants del sistema productiu, la qualificació que posseeix la mà d'obra, el salari i la formació. Aquestes visions reposen sobre la indispensable articulació dels camps tradicionals de l'economia i de la sociologia del treball. I totes tenen en comú el fet de sobrepassar l'àmbit estricte del mercat.

3.1. L'aproximació institucionalista.

El corrent d'anàlisi institucionalista s'inicia a finals del S. XIX i principis del S. XX, en gran part com a reacció en contra de la teoria econòmica abstracta dels neoclàssics (Ferréol 1990). Des d'aquells anys fins avui en dia, són molts els autors que han fet aportacions en aquest marc conceptual. Cal tindre present que encara que tots els investigadors que s'engloben dins d'aquest corrent de pensament són diferents a l'escola neoclàssica, tampoc hi ha que pensar que per classificar-se dins del corrent institucionalista són tots iguals entre ells.

Des del punt de vista metodològic, l'escola institucionalista es diferencia clarament de la neoclàssica, la qual nega totalment el context institucional i simplifica l'anàlisi dels fenòmens econòmics. Per contra, els institucionalistes tenen com a element bàsic de la seua anàlisi posar de relleu les variables de naturalesa institucional. En aquesta visió, les institucions associades al capitalisme han d'estar en el primer lloc dels factors considerats en l'anàlisi econòmic. Es basen fonamentalment en treballs empírics, i a partir d'ells intenten establir una llei més general. El concepte d'institucions emprat per aquests autors és molt ampli, i fan referència front a les tradicions —costums— predominants en els aspectes que tenen a veure en les relacions particulars de l'individu i de

la comunitat —bé siga aquesta una empresa o el conjunt de la societat— com a institucions més "formalitzades" com els sindicats, les lleis, i les institucions polítiques.

Dues de les aportacions més importants d'aquest corrent de pensament són els estudis que s'han fet sobre el funcionament dels aspectes laborals en l'interior de les empreses, establint la idea dels mercats interns, i a un nivell més macroeconòmic, els estudis de la segmentació del mercat de treball. A continuació entrarem en l'anàlisi d'aquestes aportacions.

3.1.1. Els mercats interns.

El plantejament institucionalista analitza el que passa a l'interior de l'empresa, i ho fa a partir del concepte de mercat intern de treball. Aquest es pot definir com "una unitat administrativa, com per exemple, una planta industrial, dins de la qual el preu i l'assignació del treball són regits per un conjunt de normes i procediments administratius" (Doeringer et. al. 1983:343). En definitiva, la idea és que dins de les empreses no s'opera tal com indiquen els mecanismes tradicionals de mercat, sinó que hi ha normes de funcionament internes a l'empresa que confereixen rigidesa i limiten el funcionament de les forces econòmiques. Aquestes normes, que en gran part es basen en el costum i experiència passada, regeixen d'una forma important els aspectes que afecten a la relació laboral. Els mercats interns de treball estructurats tenen el seu origen en la dècada dels anys trenta (Gordon et al 1986:240). L'aparició de sindicats industrials, el gradual establiment d'un marc legal regulador de les relacions laborals i el fet que cada vegada més la planificació empresarial es centre en la tecnologia, provoca que es generen

mecanismes de control burocràtic i les empreses funcionen internament de forma diferent a com en principi funciona el mercat de treball.

Les causes que originen l'existència —i alhora determinen la seva estructura— dels mercats interns cap atribuir-les bàsicament a tres factors. Tal com indiquen Doeringer i Piore (1983), els mercats interns de treball apareixen per l'existència de qualificacions específiques, la formació que es rep en el lloc de treball i els costums predominants de funcionament intern que s'han anat generant al llarg del temps en l'empresa. Cal tindre present que aquests elements afecten fonamentalment el col·lectiu de treballadors que tradicionalment s'ha conegut com a «treballadors de coll blau». El grup de treballadors que es dediquen a les tasques de gestió de l'empresa no segueixen estrictament aquest tipus de funcionament. Més endavant tornarem a incidir sobre aquesta diferenciació entre la mà d'obra quan parlem de segmentació.

Així, i entrant ja en l'anàlisi detallada de cadascun dels elements que configuren l'existència dels mercats interns, el primer element que es posa de manifest és la qualificació específica. El concepte de qualificació específica —del que, recordem, també han fet ús els neoinstitucionalistes— utilitzat des d'aquests plantejaments és molt similar a l'emprat per Becker. És a dir, la qualificació específica es deriva d'una formació que s'ha rebut en l'empresa i que sols és utilitzable en els llocs de treball que hi ha al si d'aqueixa empresa. Davant d'aquest tipus de formació, el treballador no té interès en pagar els costos, al no ser-li útil en cap altre lloc de treball que no estiga en l'empresa en qüestió. Atesa aquesta situació, l'empresa haurà d'assumir la major part dels costos de la formació específica. Es pot dir que hi ha una correlació entre major especificitat de la qualificació i major incentiu de l'empresa per a

proporcionar aquest tipus de formació. L'assumpció dels costos per l'empresa, junt a la particularitat que si la qualificació és molt específica serà difícil trobar treballadors que tinguin aqueixa formació, fa que l'empresa tinga interès mantenir a la persona estable en el lloc de treball.

Però la formació és específica en la mesura que els llocs de treball de l'empresa presenten unes particularitats importants, si els comparem amb els llocs d'altres empreses. Si una persona ha de rebre una formació molt particular és perquè en l'empresa hi haurà llocs de treball en els quals les tasques a realitzar així ho requereixen. En definitiva, l'especificitat de les qualificacions és deriva de les especificitats necessàries per a ocupar un lloc de treball, i aquestes poden ser úniques d'una empresa. Un element determinant és que aquesta especificitat dels llocs de treball, que requereix una formació específica per a ocupar-lo, s'explica bàsicament pel tipus de tecnologia emprat. Així es posa de manifest en la majoria d'anàlisis fetes des de la perspectiva dels mercats interns, en els quals es conclou que l'especificitat dels llocs de treball, i en conseqüència de les qualificacions, en gran mesura depèn de la tecnologia¹¹.

El segon element important que determina l'existència de mercats interns de treball és el procés de formació en el lloc de treball. Si els llocs

¹¹ Des d'aquesta perspectiva, quan es parla d'especificitat dels llocs de treball no hem de pensar necessàriament en tasques complexes. Per als autors que utilitzen la idea de mercats interns de treball gairebé tots els llocs tenen aspectes específics, fins i tot els més simples. Ells entenen que el problema no es sols controlar el funcionament d'una màquina o realitzar una tasca, sinó també estar familiaritzat amb la feina i les eines. És important per exemple controlar els sorolls d'una màquina per a previndre avaries, o aspectes d'aquest tipus que a priori semblen insignificants però que són importants per al bon funcionament d'una empresa. En aquest sentit, fins i tot una mateixa màquina pot requerir qualificacions específiques diferents en funció de quina siga l'empresa —o l'entorn ambiental— en la que estiga instal·lada.

de treball presenten moltes particularitats, la qualificació necessària per a poder realitzar les tasques s'ha d'adquirir en el lloc de treball. A més, des de la majoria d'estudis que s'han realitzat es posa de manifest que la manera habitual d'adquirir-les és completament informal. La mecànica és que una persona, per exemple en el cas de les tasques simples, a partir d'algunes explicacions bàsiques i generals de l'encarregat o algun responsable de la feina, i amb els comentaris de la resta de treballadors que té al voltant dels que el nou treballador observa el que fan, va ensenyant-se el que té que fer i qualificant-se en el lloc de treball que està ocupant. És el procés que Piore (1983) defineix com «aprenentatge fortuït automàtic».

Aquestes qualificacions bàsiques li serviran no sols per al lloc de treball que està ocupant, sinó que possiblement també seran la base per futures qualificacions que podrà adquirir a mesura que va progressant en l'escala de promoció de l'empresa. En definitiva, és un procés completament informal, difícilment identificable i estandaritzable, i pràcticament impossible de quantificar monetàriament. El procés de formació depèn molt de les pràctiques de prova i error, i del temps que estiga una persona rondant pels llocs de treball. L'estabilitat laboral des d'aquesta perspectiva es converteix en un element determinant per a que l'aprenent s'"impregne" dels coneixements específics de la planta.

Els trets rellevants per a la producció que ha d'adquirir el treballador, dels que s'ha "d'impregnar", van des de qualificacions molt concretes necessàries per a fer servir els aparells, fins a aspectes més imprecisos com són la puntualitat, l'obediència i l'acceptació de les ordres, les relacions amb els demés, etc. Aquestes característiques "encaixen dins d'una definició dels trets com a pauta de comportament

que es reproduiran en respostes a un estímul donat en un determinat tipus d'entorn" (Piore 1983:200). Piore parla també del fet que els trets poden ser específics, "quan la conducta pot produir-se com una resposta directa a l'estímul ofert per l'entorn", i generals, quant "pot derivar-se d'una regla (o grup de regles) que permet a l'individu deduir de l'entorn i de l'estímul quina pot ser la resposta correcta, malgrat que pugui passar que mai s'haja trobat abans amb aqueixa combinació concreta de circumstàncies".

El que és rellevant d'aquesta diferenciació que acabem d'assenyalar és que el procés d'aprenentatge de cadascun dels trets és diferent. Els trets específics s'adquireixen per mig del procés conegut com «aprenentatge fortuït automàtic», caracteritzat per la repetició i la imitació, com ja hem comentat abans. Els trets generals poden adquirir-se de dues formes. Una manera és la inducció dels trets específics, a partir que l'individu s'haja trobat moltes vegades davant de diferents situacions semblants i la persona arribi a reconèixer el principi general que regeix aquestes diferents situacions, i poder-se enfrontar així a situacions completament noves.

La segona forma d'adquisició d'aquests trets generals és pels processos d'instrucció. Fonamentalment cal destacar l'educació formal en l'adquisició d'aquestes característiques. No obstant, els autors que analitzen el funcionament del mercat intern no li atribueixen a la formació en els centres escolars un paper determinant en la qualificació final de la persona que siga rellevant en el lloc de treball. Pensen que l'aprenentatge en el lloc i l'experiència laboral són els determinants clau en la qualificació que adquireix una persona. Tot això, evidentment, relativitzat pels diferents nivells d'exigències de coneixement que puguin donar-se al si

de l'empresa. En definitiva, la qualificació d'una persona no està "acabada" si no és en relació a un lloc de treball, ja que només en ell adquireix tot el seu sentit i materialització.

Per últim, el tercer element important en la configuració dels mercats interns de treball és el costum, referint-se a les normes no escrites i que normalment estan basades en les pràctiques predominants de funcionament al si de l'empresa. Normalment l'existència d'aquestes normes necessita de l'estabilitat laboral, i aquesta és rellevant tant per part dels treballadors com dels empresaris. L'estabilitat en l'ocupació permet que es formen grups de treballadors dins del mercat intern de treball, i entre ells es generen codis ètics de conducta. Aquestes normes són importants també per a l'empresari, ja que permeten donar solidesa al llarg del temps a un model de relacions laborals al si de l'empresa que siga prou estable i que per tant limite al màxim les incerteses pel que respecta a les qüestions laborals. Les normes donen solidesa al funcionament del mercat intern de treball al llarg del temps, amb independència de que canvien part de les persones.

La dinàmica dels canvis de lloc de treball dins dels mercats interns de les empreses s'estableix a partir de les cadenes de mobilitat (Piore 1983). L'existència de cadenes porta al fet que un lloc de treball tendeixca a ser cobert per treballadors que procedeixen de llocs concrets i amb determinades característiques. Aquesta dinàmica duu a que els treballadors ocupen els llocs en un ordre seqüencial. Els punts existents al llarg de la cadena se'ls coneix com a estacions. Cada estació està definida amb una sèrie de característiques que la determinen: tasques a realitzar, salari, nivell de qualificació exigida, ... "Aquestes cadenes tendeixen a estar totalment especificades i el pas d'una categoria a una

altra depèn de la capacitat, de l'antiguitat i de la freqüència del treball. L'estructura resultant és producte de l'interès de la direcció per l'assignació interna, així com de la cerca de l'eficiència reduint els costos de formació i rotació, i de l'interès dels treballadors per els mercats interns, com a mitjà d'augmentar la seguretat en l'ocupació i les possibilitats d'ascens" (Villa 1990:38).

3.1.2. La divisió del treball entre empreses.

Però a més de la divisió del treball que es dona al si de les empreses, i que presenta les característiques que acabem de comentar quant a organització del mercat intern, per alguns autors també hi ha una divisió del treball entre empreses. "Des del darrer quart del segle XIX, les societats industrials capitalistes han estat dominades per empreses de dos tipus. Les primeres contenen amb una considerable demanda estable dels seus productes. Inverteixen en innovacions tecnològiques que redueixen els costos de producció i redistribueixen les qualificacions entre els treballadors: algunes arriben a tindre llocs de treball que requereixen coneixements generals i cada vegada més sofisticats; a la resta se li assignen tasques cada vegada més rutinàries i especialitzades. Les empreses del segon tipus són més petites. S'enfronten a una demanda fluctuant i viuen a l'ombra del primer grup. Segueixen estratègies d'inversió a curt termini que requereixen un ús menys especialitzat del treball i que utilitzen freqüentment tecnologies descartades per les empreses més grans." (Sabel 1985:55).

Per tant, aquesta divisió entre empreses s'explica fonamentalment per les fluctuacions de la demanda. Hi ha un grup d'empreses que satisfà la part estable de la demanda. En aquestes empreses és on es produeixen

els avanços tecnològics i on els llocs de treball corresponen a les característiques del segment primari, amb uns llocs de treball on els requeriments de qualificació són elevats. L'altre grup d'empreses seran les que podem anomenar com a perifèriques del primer grup, i en les que s'utilitzen tecnologies menys avançades que en l'altre i és dediquen a satisfer fonamentalment la part fluctuant i inestable de la demanda, vivint al caliu de les empreses del primer grup. Per tant, assistirem a diferències significatives de les qualificacions en funció de quina siga la posició de l'empresa dins de l'estructura productiva, en relació a la demanda, i a les relacions de domini o dependència respecte d'altres empreses.

Des d'aquesta perspectiva assistirem a una segmentació del mercat de treball en la qual el sector de producció estable predominarien quatre tipus de qualificacions:

- "a) les qualificacions professionals revaloritzades (oficines d'estudis, ordenació de la producció, manteniment);
- b) les qualificacions professionals «normalitzades» (resultat de la racionalització dels llocs antuvi sols accessibles als obrers d'ofici, encara ocupats malgrat la seva desqualificació per els professionals i serveixen de reserva de flexibilitat per als desmuntatges-muntatges de les màquines, l'introducció de processos nous, etc);
- c) les qualificacions especialitzades, que son un cas particular de la categoria precedent, o de les qualificacions nascudes de la mecanització, exercides pels antics obrers especialitzats promocionats.
- d) les activitats parcel·lades repetitives (en particular en el muntatge, en la producció en grans series, en el transport).

Però resta comuna a totes aquestes categories la perspectiva lligada a l'estabilitat del sector, d'una ocupació duradora, independentment de cicles conjunturals" (Neuendorff et al 1978:61).

A les empreses que la seva producció s'orienta a abastir la part inestable de la demanda, les característiques de les qualificacions requerides són diferents a les que acabem de comentar. La primera característica rellevant que ha de tindre la mà d'obra per a ocupar aquests llocs de treball és que aquesta ha de presentar una "actitud que li permeta suportar subjectivament una situació objectiva caracteritzada per la inseguretats en l'ocupació i l'absència de possibilitats de qualificació i de promoció" (Neuendorff et al 1978:63). Segons aquests autors, els treballadors que complixen aquestes característiques serien: camperols-obrers, obrers de ghettos urbans, obrers professionals subvalorats o devaluats i alguns obrers especialitzats que controlen el procés productiu. Per tant, i exceptuant les poques persones necessàries per a controlar el conjunt del procés productiu, i que no es veuen sotmeses als vaivens de la producció, la gran part dels treballadors que ocupen aquests llocs de treball tenen un nivell molt baix de qualificació.

En definitiva, des d'aquestes aportacions del corrent institucionalista podem dir que els factors econòmics —relacionats fonamentalment amb la demanda— i els tecnològics, defineixen les característiques dels llocs de treball i les qualificacions necessàries per a ocupar-los. Al mateix temps, a partir de les característiques del lloc es deriva la formació que ha de rebre la persona —facilitada en la mateixa empresa pels mecanismes que hem comentat— per a poder ocupar-lo. Dit en altres paraules, l'anàlisi realitzat permet establir una relació entre mercat de treball, ús del treball —determinat bàsicament per la

tecnologia— i formació, i aquests àmbits estan relacionats amb les característiques estructurals de les condicions del valor del capital (tipus de demanda, tipus de producte, dimensió de la inversió). En aquesta visió les característiques generals dels llocs de treball estan molt definides en funció de quin siga el segment on es situen les empreses.

Però a més de les diferències que acabem de comentar, cadascun dels llocs de treball és ocupat amb major freqüència per uns individus que altres, atenent a determinades característiques com són el nivell de formació, el sexe, l'edat, etc. Aquestes diferències entre ells llocs de treball i les diferències entre individus —i la major presència de determinats col·lectius en uns llocs que en altres— ens permeten parlar de segmentació del mercat de treball. No és sols que les empreses demanden persones amb característiques diferents per a ocupar diferents llocs de treball, sinó que a més en tot el procés de socialització i d'adquisició de qualificacions en el que estan immerses les persones es produeixen diferències, que després les empreses les tenen en compte a l'hora de contractar i assignar-les als diferents llocs de treball. Aquestes diferències entre la força de treball és un dels aspectes sobre els que han incidit un gran nombre d'aportacions per a explicar l'existència de la segmentació.

3.1.3. La segmentació del mercat de treball.

Ja hem vist com a partir de l'anàlisi del funcionament del mercat intern de treball al sí de les empreses es posa de manifest com les qualificacions tenen altre paper que queda completament fora del mecanisme de mercat. Però la visió institucionalista també planteja aportacions referents al funcionament del mercat de treball. La seva visió

no és coincident amb les interpretacions de l'economia convencional, ja que plantegen que el mercat de treball no és únic sinó que està segmentat. La idea bàsica és que cada mercat específic —cada segment— "es caracteritza per l'existència d'un conjunt de barreres que limiten el seu accés i que els diferencien dels altres segments del mercat. La vida laboral dels treballadors ve marcada pel mercat específic en el que estan, ja que aquest determina les possibilitats de mobilitat i les condicions de treball (salari, estabilitat en l'ocupació, carrera professional, ambient de treball etc) a que tenen accés" (Recio 1991:98).

La idea bàsica de la segmentació és que el mercat de treball està dividit en mercats parcials o segments, i que ni la mà d'obra ni els llocs de treball poden considerar-se homogenis i perfectament substituïbles. Aquests s'han de considerar "com a quantitats parcials diferenciables d'acord amb determinades característiques i no intercanviables entre sí, o intercanviables sols en un grau limitat" (Sengenberger 1988:347).

Per a determinar l'origen de la segmentació s'han donat moltes explicacions, però si atenem als grans trets les podem agrupar en tres grups (Villa 1990):

- a) Les que centren l'explicació en el paper determinant que té la tecnologia. En aquest grup s'inscriuria la teoria del mercat dual de treball, proposada per Doeringer i Piore (i que s'articula fonamentalment amb la idea de mercats interns que hem exposat).
- b) Les que plantegen que el desenvolupament dels mercats interns de treball i de la segmentació és el resultat de les polítiques empresarials per aconseguir una major disciplina entre els treballadors i per tant un major

control de la mà d'obra. La idea és que una major divisió dels treballadors dificulta que es pugen unir, al minar-se la consciència de grup homogeni.

c) Aportacions que introdueixen altres elements explicatius del procés de segmentació, com per exemple el paper dels sindicats, de l'ensenyament, de la família i altres institucions.

Pot ser que la visió de la segmentació més coneguda és la teoria dualista, en la qual es diferencien dos segments en el mercat de treball, el primari —amb dos subsegments, el superior i l'inferior— i el secundari. En cadascun d'aquests segments els treballadors —i també els empresaris respecte a cada grup— tenen conductes diferents i presenten trets específics. Aquest dualisme del mercat de treball té com a origen fonamental la incertesa de la producció, que afecta a les decisions sobre tecnologia de les empreses, i aquesta afecta a les característiques dels llocs de treball. Així, al caràcter previsible de la demanda correspon l'estabilitat dels processos productius que reposen sobre l'estandarització dels productes. La naturalesa de la formació que rep l'individu i les exigències de qualificació que ha de tindre és diferent segons la pertinença a un o altre segment i és una noció constitutiva important de la seva definició.

El segment primari està caracteritzat per uns salaris elevats, bones condicions de treball, estabilitat de l'ocupació, possibilitats d'ascens i promoció, i procediments establerts quant a l'administració de les normes laborals. El segment secundari està caracteritzat per uns salaris baixos, incertesa, males condicions de treball i baixa estabilitat laboral. La relació laboral està molt personalitzada entre el treballador i el seu supervisor o empresari, havent un marge molt ample per al favoritisme i la discrecionalitat.

Dins el segment primari es poden diferenciar, com ja hem dit abans, dos estrats. N'hi ha un superior que està format per treballadors professionals i directius, amb sous i status més elevat que els treballadors de l'inferior. En aquest estrat superior no hi ha un conjunt de normes laborals formals, sinó que més bé cap parlar d'un codi internalitzat de conducta. Les tasques que realitza aquest col·lectiu normalment no estan sotmeses a la rutina, essent prou creatives en la mesura que s'enfronten constantment a situacions canviants. Segons Piore, "l'educació formal sembla ser un requisit essencial per a obtenir una ocupació en el segment superior i els requisits educatius, que es poden esquivar freqüentment en altres parts de l'economia, varien amb les condicions econòmiques i es poden substituir fàcilment mitjançant l'equivalent en formació informal o experiència, en aquest cas tendeixen a ser barreres absolutes d'entrada" (Piore 1983:195).

En l'estrat inferior del segment primari els llocs de treball són els típics estables del sector industrial i dels serveis, amb unes exigències de qualificació mitjanes, i on es donen els mecanismes que abans hem descrit de funcionament dels mercats interns. En aquest estrat, la forma d'aprenentatge predominant és la que es realitza en el lloc de treball. No obstant, l'educació formal és important en la mesura que permet a l'individu comprendre les regles generals i també facilita els processos inductius en l'individu. En cap cas, però, l'escolarització és suficient per a obtenir una bona qualificació. L'educació formal no és un requisit que en principi supose una barrera d'entrada en aquest segment —malgrat que en alguns tipus de feines si que puga ser-ho— ja que els trets generals, si bé fonamentalment s'adquireixen per l'educació, també poden assolir-se a partir de l'experiència laboral.

En el segment secundari els llocs de treball es caracteritzen per l'inestabilitat, la baixa remuneració i l'elevada mobilitat. En aquest llocs de treball els requeriments de qualificació són molt baixos —que no nuls— i els trets rellevants per a desenvolupar la feina són els basats en la repetició, i on els requeriments de coneixement per a fer front a situacions noves són molt baixos.

Aquesta descripció que acabem de fer és aplicable a la situació d'una empresa, en la que poden conviure tots aquests segments al seu si, i funcionar cadascun d'ells amb les seves normes específiques. No obstant, el segment al que se li a dedicat sempre més atenció és al primari inferior, degut segurament a que ha estat el majoritari dins de la indústria i els serveis en una estructura productiva de gran empresa. En un context de grans plantes i cert desenvolupament de mercats oligopolístics la tecnologia tendeix a ser específica de l'empresa, cal una mà d'obra qualificada per a poder utilitzar-la i els coneixements necessaris són específics de l'empresa. Davant aquesta situació la plantilla "necessàriament" ha de ser estable, i a més es garanteixen unes expectatives d'ascens mitjançant mecanismes de promoció regulats.

3.1.4. Limitacions de l'aproximació institucionalista.

Però a aquest plantejament se li han fet algunes crítiques i consideracions. Una d'elles és l'excessiu determinisme tecnològic en el que s'incorre per explicar les particularitats que presenten els llocs de treball, així com l'excessiva importància que presenta el factor tecnològic condicionant el funcionament dels mercats interns de treball. Altres crítiques es basen en el mode d'aproximació (o millor dit, no aproximació) macroeconòmica que presenten aquestes aportacions. Un altre aspecte

que sol posar-se de manifest és el caràcter relativament estàtic de l'anàlisi realitzat, així com que no es considera l'existència de conflicte en el lloc de treball.

Per a alguns autors, les característiques que marquen l'especificitat dels llocs de treball i que generen la necessitat d'una formació específica no s'expliquen en exclusiva per aspectes tecnològics. Així, el que aquests autors anomenen idiosincrasies dels llocs de treball "poden sorgir d'almenys quatre formes: 1) idiosincrasies de l'equip, degudes a que l'equip no està totalment estandaritzat, si bé és comú, les característiques úniques del qual es coneixen per l'experiència; 2) idiosincrasies dels processos degudes a que aquests són moldejats o «adoptats» per el treballador i els seus associats en contextos laborals específics; 3) acomodacions informals de l'equip, atribuïbles a l'adaptació mútua entre les parts que estan en contacte recurrent, però que són pertorbades, en possible detriment del rendiment del grup, quant s'altera la composició del mateix, i 4) idiosincrasia de la comunicació respecte als canals i codis d'informació que sols tenen valor dins de l'empresa" (Williamson et al 1983:376-377).

Per tant, des d'una perspectiva d'anàlisi més ampla, no serà només la tecnologia la que determine especificitats, sinó també la forma d'organització del treball i de relació amb la resta de persones de l'empresa i de l'equip de treball. Però també, des d'una perspectiva d'anàlisi que plantege el conflicte, la determinació dels llocs de treball i els treballadors que els ocupen no s'expliquen només per qüestions tècniques, sinó que moltes vegades és per problemes de control. "Tant la direcció com els treballadors tenen poderosos motius per a delimitar més els districtes d'antiguitat i les classificacions dels llocs i precisar més

les normes d'antiguitat. La direcció vol delimitar els districtes d'antiguitat per a reduir el més possible els moviments —i el reciclatge que els acompanya que es produeixen sempre que queda un lloc vacant o que s'elimina; quan més estrictament es defineixquen els llocs, més fàcil és bloquejar els intents dels treballadors d'ampliar els districtes d'antiguitat (i, per tant, d'augmentar els drets de desplaçament) apel·lant a l'existència de similituds en la descripció de les tasques. Els treballadors, per la seva banda, tenen interès de recolzar les definicions restrictives dels llocs, ja que açò els permet controlar millor les pràctiques de la direcció" (Piore et. al. 1990:165). Per tant, la tecnologia no seria l'únic element explicatiu en la determinació dels llocs de treball.

Altra crítica és que l'anàlisi realitzada és fonamentalment microeconòmica, i les visions macroeconòmiques que s'apunten són excessivament simplistes i reduïdes. També hi ha molts autors que plantegen el problema de la manca de dinamicitat en l'anàlisi, en no considerar-se les transformacions continues de les condicions d'ús del treball i de les qualificacions. "Es produeixen canvis de la demanda deguts a canvis dels preus dels bens complementaris o substitutius o a canvis de les rendes o gustos dels consumidors; apareixen canvis dels preus relatius dels factors, i es produeixen canvis tecnològics tant en quant al disseny del producte com en quant als tipus de tècniques de producció. Generalment, són necessàries adaptacions successives a cadascun d'aquests canvis si es vol aconseguir que la producció siga eficient. A més es produeixen canvis del cicle vital de la població treballadora que fan que la rotació, l'ascens i la formació continua siguin necessaris. Així, doncs, les tasques en qüestió es deu considerar que estan en equilibri canviant. Dit d'altra forma, no són tasques per a les que és suficient una

adaptació d'una vegada per totes dels treballadors, sense més canvis posteriors." (Williamson et al 1983:377-378).

Per al corrent d'anàlisi marxista, aquesta dinàmica és fonamental ja que reflexa l'evolució del conflicte entre capital i treball en la creació i repartiment del valor. Aquest antagonisme està fonamentat sobre la contradicció, ja que el treball té una posició subordinada en relació al capital, però està també la necessitat de cooperació, de compromís per a que el sistema funcione. Si bé l'aspecte fonamental possiblement siga l'econòmic, les formes, el contingut i la resolució dels conflictes estan fortament marcats i estructurats per les dimensions socials, que varien en el curs de la història i de cada situació concreta, i que per tant necessiten d'una anàlisi dinàmica per a comprendre els processos en tota la seva complexitat.

Possiblement, la forma de superar aquesta limitació apuntada en l'anàlisi és considerar que, si bé l'estructura dels llocs de treball, les formes de promoció, la formació necessària i les qualificacions depenen en gran mesura de les característiques dels mercats i de la tecnologia, aquests no són els determinants últims. La idea és que els factors econòmics i tecnològics només defineixen un camp d'actuació i un marge de maniobra. Dins d'aquest camp de possibilitats, les polítiques empresarials de gestió, i fonamentalment les actuacions que es centren en la relació entre treballadors i empresa, són les que donen lloc a l'estructuració dels llocs de treball, amb les seves característiques concretes. "Les motivacions de les empreses, dels treballadors i dels sindicats també afecten a l'estructuració del mercat de treball, per la qual cosa per a comprendre aquest procés és necessari analitzar la dinàmica de les relacions entre els treballadors i la direcció. És la manera en que els

patrons, els treballadors i els sindicats poden resoldre per mig de les seves relacions socials (o tractar de resoldre per mig d'una estratègia) els problemes que sorgeixen en un entorn econòmic i tecnològic canviant el que fa de la segmentació un procés continu" (Villa 1990:23).

La consideració de les aportacions que expliquen els processos de segmentació, no a partir exclusivament de variables tecnològiques, sinó de la consideració de les polítiques empresarials, ens sembla especialment pertinent i en part supera algunes de les limitacions que s'han posat de manifest en les visions institucionalistes més tradicionals. L'existència de segmentació, amb tota la importància que la formació i la qualificació té en aquest procés, per a molts autors en gran mesura és el resultat de les polítiques laborals que duen a terme els empresaris. "Les empreses han de resoldre a la vegada tres problemes: el de contenir les retribucions salarials a uns nivells que garanteixquen beneficis (problema distributiu), el d'aconseguir un comportament productiu escaient dels treballadors (problema del control) i el d'aconseguir una força de treball adaptable als canvis en el mercat de productes (problema de la flexibilitat). El disseny de les polítiques laborals ha de permetre resoldre a la vegada aquestes tres problemàtiques, podent-se adoptar diverses solucions en la que estaran implicades les possibilitats tecnològiques, les tècniques d'organització, els sistemes d'incentius i càstigs, les formes de contractació de la mà d'obra. Les solucions que s'adopten en cada cas afecten a l'estructura de qualificacions, a l'estabilitat en l'ocupació i a la resta de les condicions de treball" (Recio 1991:99).

3.2. El reconeixement social de les qualificacions.

En les aproximacions que hem plantejat fins ara a les qualificacions no s'ha posat explícitament de manifest tota una sèrie d'aspectes que fan referència al reconeixement i validació de les qualificacions. És prou palès que, amb independència de quina siga la forma d'adquisició i el contingut de les qualificacions posseïdes per la persona, així com els requeriments derivats dels llocs de treball, hi ha un reconeixement social de les qualificacions. "La qualificació és també el que els economistes anomenen una inversió de forma. En efecte, a més de la inversió realitzada per a l'adquisició d'una qualificació o del certificat corresponent, està la inversió necessària en la societat considerada globalment, encaminada al reconeixement social de dita qualificació, de la seva denominació, del seu contingut i del marc en el que pot adquirir-se i ser certificada: una escola, una empresa o qualsevol altra entitat designada per aquesta finalitat" (Delcourt 1991:48).

Així, les qualificacions tenen, junt a moltes altres funcions, un caràcter estructurador de les "cultures professionals" (Dubar 1987), que són la base de la construcció de la identitat dels actors. Des d'aquesta perspectiva en moltes anàlisis es considera la qualificació com a un element central de la socialització, com a procés d'identificació i d'integració dels individus en grups professionals i socials¹². La qualificació es concebuda fonamentalment des del costat de la formació

¹² En aquest procés d'integració social el territori juga un paper destacat. En gran mesura la qualificació és una construcció social, específica de cada societat. Però "si la «societat» és la configurada per cada Estat nacional, remet a les regions, o fins i tot a la societat local en un sentit més proper al propi teixit productiu" (Castillo et al 1993:51). A més, en els sistemes productius formats per un gran nombre de petites empreses concentrades en un territori aquesta construcció social apareixerà amb més claredat.

—o de les qualificacions posseïdes per la persona— i no del costat dels llocs de treball, a partir d'un procés de construcció que defineix les característiques de cada grup professional i les seves identitats, i aquestes són reconegudes —i identificades— socialment.

Aquesta validació de les qualificacions a nivell social i la seva perdurabilitat de continguts en el temps, i el que no depenga la seva definició d'individus aïllats, permet l'intercanvi en l'àmbit laboral. Les qualificacions "són, segons el seu nivell i continguts, combinacions estandaritzades de capacitats sorgides en la llarga tradició del comerç del treball dependent de l'oferta (requeriments de qualificació per als llocs de treball) i de la demanda (potencial de qualificació del que disposa un individu o un grup de persones com a ofertants de prestacions laborals). És a dir, «les qualificacions en el mercat de treball no s'ofereixen per separat o en una composició que varïi individualment a voluntat, sinó que apareixen sempre en ell com a elements de combinacions molt determinades, regulars, supraindividuals, socialment estandaritzades i normalitzades, que estableixen que determinats elements del contingut de la qualificació sempre apareixen units entre si, i altres, en canvi, mai o fan, per principi (...) Aquests "models de treballador" independents de les persones, institucionalitzats, caracteritzen la capacitat per al treball d'una persona en el mercat de treball»¹³ (Alex 1991:23).

Aquest reconeixement social no és nou. De sempre ha existit un model social de les activitats, amb el que tothom reconeixia el contingut de les activitat, i alhora les persones que realitzaven aqueixa activitat es

¹³ Bergmann-Krauss, B: Von Aushandeln von Qualifikationen, en: Beiträge zur Arbeitsmarktund Berufsforschung tomo 30 (2), Nuremberg 1978, pag 25. Citat en: Alex, L 1991.

reconeixien en ella. Aquest reconeixement, a més, tradicionalment ha estat recolzat per l'existència de institucions que han delimitat el seu contingut i controlat als seus membres. Són els tradicionals gremis, cofradies o col·legis. Les "figures" que més clarament evidencien aquest aspecte de reconeixement social de les qualificacions són la de professió i la d'ofici.

"Anomenem «professió» al model d'intercanvi socialment establert en el mercat de treball per a una persona. Se situa en el camp de les tensions entre el lloc de treball (requeriments) i el costat del treballador (potencial de qualificació), i en un cas ideal ha de ser vist com les dos cares d'una mateixa imatge" (Alex 1991:23). Junt a aquesta concepció, una altra que també és important és el concepte d'ofici. "L'ofici és un reencontre d'una forma d'organització del treball, d'una competència i d'una aplicació social que permet designar per reconeixement de l'especificitat del treball" (D'Iribarne 1989:60).

El reconeixement social de les qualificacions del que estem parlant pot ser de moltes formes. En molts casos, és completament informal, i es basa en la tradició i costums predominants en una societat, que han anat construint-se al llarg del temps. En altres casos es basa en elements formalitzats com per exemple títols i certificacions. En qualsevol cas, hi ha una identificació clara dels continguts de la professió per part de tothom i no existeixen dubtes a nivell social de quins són els elements que la caracteritzen. No obstant, aquesta conceptualització no és estandard i uniforme en tots els llocs, ni tampoc roman sempre inalterable.

Un exemple prou evident d'aquestes diferències són els problemes que es plantegen en els països comunitaris a l'hora d'aplicar mesures per

a facilitar la lliure circulació de treballadors. "Els processos cap a l'apropament dels continguts de les qualificacions pròpies a professions d'ampla demanda es converteixen en un instrument funcional necessari per a la progressió del mercat únic" (Retuerto 1989:67). Aquest procés té dificultats derivades de varis aspectes. Per una banda, per la gran diversitat de situacions amb les que es presenta l'oferta de qualificació, que té l'efecte de certificar professions que moltes vegades corresponen a continguts molt diferents. També les classificacions i nomenclatures són molt variades, heterogènies, massa esquemàtiques i estan afectades per les pràctiques predominants en cadascun dels segments dels mercats de treball. Clarament aquesta situació que es dona entre els països de la Unió Europea ens posa de manifest l'heterogeneïtat de situacions en el reconeixement social de les qualificacions.

3.2.1. Professions i oficis.

Les dues figures en les que més clarament es reflexa la qüestió del reconeixement social de les qualificacions són les professions i els oficis. Les professions ja apareixen regulades en l'Edat Mitjana. En aquest període, el concepte de professió està clarament separat del d'ofici. Estaven per una banda les professions liberals —la medicina, el dret i el sacerdoci— i les professions artesanals o gremials. Les primeres eren cultes, i requerien haver passat per la Universitat i tindre coneixements de llatí per a exercir-les. Les segones no requerien estudis reglats de tant nivell —encara que sovint si que hi havia una escolarització mínima— i la forma d'adquisició dels coneixements i de desenvolupament de l'activitat era mitjançant el gremi. A més, un altre tret diferenciador era que "les primeres assistien a les èlits, les segones als pobres. D'aquesta manera, s'institucionalitzen funcions socials especialitzades, reproduint-se

l'estructura de desigualtat en el repartiment de la riquesa i del coneixement. El coneixement tècnic apareix ja com el tret distintiu de les ocupacions professionals en aquest primer període de professions estamentals" (Guillen 1990:36).

Tant si ens referim a les professions més cultes com a les de component més gremial, el procés cap a la professionalització sol tindre un camí comú. L'inici és amb l'exercici de la professió sense un període previ d'aprenentatge formal. El pas següent és l'organització de programes d'ensenyament que permeten controlar l'entrada a la professió i estandaritzar la seva pràctica. Això pot dur-se a terme bé per mig dels estudis universitaris o bé per mig del gremi. Posteriorment, quant la professió té un nombre important de membres per al mercat existent, els professionals establerts s'associen per a protegir els seus monopolis pressionant per a obtindre legislació favorable. Els dos instruments utilitzats per a aquesta finalitat són l'establiment de llicències obligatòries per a poder exercir, i la certificació professional. En aquesta dinàmica restrictiva també juguen un paper molt important les institucions educatives.

Amb la revolució industrial i el desenvolupament del capitalisme fabril s'afavoreix el creixement de les professions que podem anomenar de "gremi" front a les més cultes. Aquests professionals "comuns" solien provindre de les classes mitjanes urbanes, no tenien formació universitària i durant aquest període entren en una dinàmica d'expansió dels seus mercats professionals encara que sense arribar a perdre el monopoli de la pràctica professional. "Les dues característiques més importants de les professions modernes (...) apareixen ja a finals del segle XIX: monopoli sobre un corpus de coneixement susceptible de ser aplicat a la pràctica,

i monopoli sobre un mercat de serveis professionals" (Guillen 1990:36). En definitiva, es tractaria de treballadors qualificats que posseeixen el que s'anomena "qualificacions generals elevades socialment definides" (Gulowsen 1993). Són per exemple els artesans tals com els fusters, pintors, electricistes, ... és a dir, treballadors professionals.

És per la coincidència en aquestes característiques que molts autors en parlar de professions no estableixen una línia de separació tant nítida entre les dues formes existents que acabem de comentar. "Seguint la tradició anglosaxona, entenem per professió la reunió d'activitats específiques, de igual ordre, efectuades per un conjunt d'individus que han tingut una educació escolar més llarga que la mitjana dels seus conciutadans (i, en qualsevol cas, sensiblement més llarga que l'ensenyament obligatori). La reunió s'efectua gràcies a un procediment de coalició que permet a aquestes activitats substraure a la competència de qui no tinga dret a entrar en la coalició" (Tripiet 1995:171). Aquestes professions de caràcter més industrial són en part l'herència dels oficis tradicionals, salvant les distàncies, obviamet. Tradicionalment els artesans i professionals rebien la seva formació treballant amb mestres i oficials experimentats. Poc a poc aquest sistema varia i, en l'actualitat, l'aprenentatge es realitza en escoles professionals, que validen i homologuen la formació rebuda.

La definició del concepte de professió, així com el seu estudi, ha estat abordat des de diferents plantejaments. Una aportació significativa en la definició de les professions la realitzen sociòlegs americans,

englobats dins del que es coneix com aproximació funcionalista¹⁴. Aquests autors defineixen les professions basant-se principalment en la legislació federal dels Estats Units (Vrancken 1994; Tripier 1995). "Ací el factor empíric determinant no és l'existència d'una professió sinó la legislació dels Estats Units que organitza, segons la nostra hipòtesi, la configuració de la matriu disciplinària. En efecte, és la Taft Hartley Act la que, al marcar una diferència notòria entre associació professional i sindicat, fixa definitivament la separació entre les «professions» i la resta de les «ocupacions»" (Tripier 1995:176).

Les disposicions legals dels Estats Units estableixen que una associació que represente a un grup de persones que realitzen la mateixa ocupació o a un conjunt d'ocupacions que s'agrupen sota el mateix nom, poden sol·licitar a un tribunal que es celebri un judici per a instituir aqueixa ocupació en «professió». "Si el tribunal accedeix a la petició, qualsevol persona que vulgui exercir dita ocupació no podrà fer-ho més que si posseeix una certificació. Certificació que no es concedeix més que a aquells que han seguit cert *cursus* universitari. Es tracta, doncs, d'una actuació deliberada destinada a limitar el dret a exercir aqueixa ocupació i a atribuir al mateix temps un contingut específic i mínim a aquest nou apartat del codi social" (Tripier 1995:176-177).

¹⁴ Front aquesta aproximació funcionalista sorgeix, també en Estats Units, l'anomenada aproximació interaccionista. Segons aquesta perspectiva, un ofici sols és comprensible si s'analitza en el context d'una divisió del treball donada. Un ofici o una professió s'han de considerar menys com un conjunt d'activitat que com un sistema d'activitat en evolució permanent. L'evolució d'un ofici deu d'analitzar-se com una carrera que descansa en els canvis sorgits a nivell d'organització interna d'un ofici i del lloc ocupat en una divisió del treball.

Del que acabem de comentar ja es deriven algunes característiques que presenten les professions. Però hi ha més aspectes que cal considerar a l'hora de caracteritzar-les. Així, a grans trets podem afirmar que es caracteritza per els següents aspectes (Vrancken 1994; Guillen 1992; Tripier 1995):

a) Sentiment d'identitat. Els membres que componen una professió se senten participants d'un grup definit, que en alguns casos es veu reforçat per l'existència d'institucions, la possessió d'un títol o altres característiques.

b) La permanència en el grup és continuada. La renovació dels membres és generacional, pocs membres deixen la professió, i en alguns casos mai es deixa de ser de la professió (quant algú és per exemple metge o advocat és algo que es conserva malgrat que es deixi d'exercir la professió. Existeix un compromís vocacional molt especial, i també sovint un ideal de servei a la societat).

c) Es comparteixen una sèrie de valors comuns, amb una definició comuna de rols per a tots els membres i en molts casos amb un codi deontològic. També el llenguatge és comú, i sovint difícilment comprensible per aquells que no pertanyen a la professió.

d) Els límits a l'exercici de la professió no són físics o geogràfics, però estan clarament establerts socialment.

e) Hi ha un procés de socialització i de formació que aprofita per a controlar a les noves generacions que s'incorporen. Sol haver un control de les activitats realitzades per el conjunt dels col·legues de professió i l'existència d'una formació professional de llarga durada.

f) Sol haver un control sobre la professió, reconegut legalment i organitzat d'acord amb les autoritats, per a l'accés a la professió i per al seu exercici (el cas per exemple dels boticaris o dels arquitectes).

g) Gaudeixen d'un poder que es fonamenta en la possessió de coneixement formal, abstracte, esotèric i exclusiu, que és necessari crear,

difondre i reproduir, protegint-lo de les intrusions d'altres grups professionals. A més, existeix el que es coneix com "moviment de professionalització" (Monjardet 1987) en el sentit que aquells que es reconeixen exercint l'activitat, defineixen les condicions d'accés a ella i fixen el mode d'exercir-la. En altres paraules, defineixen la frontera entre l'interior i l'exterior, les condicions d'accés i l'organització interna.

h) Tenen autoritat sobre les ocupacions subordinades, i sovint no estan proletaritzats¹⁵ encara que no sempre. Gaudeixen d'un poder que alguns autors han anomenat "poder de classe «logocràtic» o basat en el saber que permet, a aquells controlant en saber, la divisió del treball segons els seus propis interessos i l'explotació, tant econòmica com política, dels no qualificats" (Derber et al 1992:63).

Un dels elements importants per a l'existència de les professions és la regulació dels fluxes d'entrada. Això normalment s'aconsegueix mitjançant la conjunció d'estudis i de processos de socialització llargs. De fet, la pèrdua de la categoria d'"ofici" de determinades activitats ha estat deguda a l'extensió de l'ensenyament que ha fet explícita i reproducible una part dels coneixements transmesos per la via de l'aprenentatge. A això a més s'ha sumat el canvi tècnic i organitzatiu en la producció. Aquest aspecte ha trencat el control a l'accés a la professió, minant les bases que permeten la seva existència. "En conseqüència, és probable que el que separa a les «professions» de les demés «ocupacions» siga, sobre tot, la seva capacitat per a mantindre un marge

¹⁵ "Malgrat que l'ocupació autònoma ha declinat entre metges, advocats i altres professions tradicionalment independents, aquests no s'han proletaritzat de la mateixa forma que els treballadors de les línies de muntatge o altres no professionals. Com els artesans de fa un segle, els professionals han explotat la seva perícia per a construir-se un lloc únic: en part treballador assalariat, en part gerent i en part empresari" (Derber et al 1992:62).

de variabilitat suficient per a poder seguir otorgant tot el seu valor al component «ofici» de l'aprenentatge, molt més que les altres característiques i, entre elles, la durada dels estudis" (Tripier 1995:181). Però també una altra forma de reduir-hi l'accés és protegint el monopoli contra els intrusos, normalment amb algun sistema de llicències i de regulació estatal.

Si bé¹⁶ el que hem comentat fins ara sembla molt centrat en les professions en les quals es requereixen estudis universitaris, no hi ha que caure en el parany de pensar que la resta de professions que coneguem avui en dia de caire més industrial no es regeixen per molts dels aspectes que hem comentat¹⁷.

L'obrer qualificat en molts casos és equiparable a l'artesà tradicional independent. Fonamentalment perquè conserva els coneixement per a exercir una activitat, que a més són d'adquisició costosa en la mesura que cal molt de temps per a poder assolir-los. També tenen un control molt fort sobre els seus subordinats, i fins i tot controlen l'accés a la professió. Si bé el sistema educatiu ha buidat en certa manera el contingut de l'aprenentatge en el lloc de treball, en molts casos la pràctica i l'experiència a partir de desenvolupar la tasca en una empresa són determinants per a assolir els coneixements. En la mesura que l'aprenent, per a poder adquirir els coneixements està sota les ordres d'un professional, aquest està exercint un control sobre els futurs nous membres de la professió. I sovint no sols s'inculquen coneixements

¹⁶ aquesta idea que vaig a exposar ara cal aprofundir-la més en la redacció final

¹⁷ Paul Thompson (1989), en un estudi que realitza entre els obrers de l'automòbil de Coventry ens posa clarament de manifest quines són les pautes de comportament dels professionals industrials.

científics o habilitat per a realitzar la feina, sinó també normes de comportament i codis de conducta.

En aquest control a l'accés a la professió també participa sovint l'empresari. Aquest opina sobre el nou candidat, i consulta al professional sobre la decisió a prendre sobre ell. El professional sol gaudir de cert marge d'autonomia per a prendre les decisions en la producció davant de l'empresari, i aquest respecta aquest marge. Barata a aplicar els coneixements en la producció, gaudeix de major prerrogatives que la resta de treballadors de menor qualificació.

3.2.2. Els mercats professionals.

La idea de mercats professionals ja l'hem comentat anteriorment en l'apartat que hem dedicat a posar de manifest les limitacions d'aquelles visions que plantegen les qualificacions com a element del mercat d'equilibri competitiu. En aquest apartat, però, anem a entrar en la seva anàlisi més detallada. Aquesta aportació en gran mesura es deriva del concepte de segmentació del mercat de treball. La qualificació laboral té un paper fonamental en l'estructuració d'aquests mercats professionals. Tal com afirma Kerr, "l'introducció d'una estructura en els mercats de treball es pot produir fins i tot sense que haja normes institucionals. Molts treballadors tenen qualificacions que restringeixen l'àrea ocupacional en la que busquen ocupació, i el nombre de dites qualificacions limita l'oferta a l'empresari. A més, tant els treballadors com els empresaris estableixen entre si vinculs que no els agrada trencar amb frivolitat. (...) Els mercats de treball institucionals creen grups veritablement no competitius. Els mercats queden delimitats d'una forma més específica, i l'entrada en els

mateixos, el moviment dins d'ells i l'eixida queden definits amb major precisió" (Kerr 1985:43).

A partir de tot el que acabem de comentar, és prou evident que "l'existència de professions contravé a dos dels fonaments del pensament liberal: substrau a un gran nombre d'activitats de la competència perfecta; instaura front al ciutadà un cos d'experts que desenvolupa un saber esotèric del que el ciutadà se sent desposeït" (Tripier 1995:171).

Per tant, difícilment les professions es poden analitzar amb un mecanisme d'intercanvi de mercat competitiu que abrace a tota la força de treball. Els professionals, donades les seves característiques, quant a coneixements que posseeixen i la capacitat organitzativa i de control sobre els membres de la professió, no entren en competència amb els altres col·lectius de treballadors. Aquesta idea ja la posa de manifest Kerr en diferenciar tres tipus de mercat de treball: els mercats competitius sense organització sindical —«mercat obert»—, els mercats d'oficis —«mercat gremial»— i els mercats d'empresa —«mercat feudal»— (Kerr 1985). En els dos últims mercats l'accés es regeix per regles administratives, tals com l'obtenció del títol de finalització de l'aprenentatge o la decisió de contractació d'un empleador. Aquesta tipologia que estableix Kerr compartimenta el mercat i estableix una separació clara del mercat de les professions o dels oficis.

Kerr insisteix molt en la naturalesa administrativa de les regles que delimiten el segments del mercat. En el cas del mercat gremial, en aquests s'agrupen totes les ocupacions semblants i que exigeixen la qualificació de l'ofici corresponent. Estan caracteritzats pels drets de propietat posseïts en comú per els treballadors i adquirits en el gremi. Per

a accedir al mercat cal l'adhesió al gremi, tenint els empleadors la llibertat total de contractació, però a condició de que s'exercite entre aquells que tenen accés a aquest.

Altre autor que també posa de manifest l'existència de segments de mercat derivats de la formació específica és Margirier (1994). Aquest analitza com existeixen cinc formes d'articular-se les transaccions, amb un grau creixent d'internalització: des del mercat pur fins al que passa dins de l'empresa, on no hi ha mercat. Defineix el mercat construït i organitzat, on compradors i venedors poden intervindre activament per a definir el producte, sobre l'enteniment de transaccions repetides. Segons aquest autor, algunes transaccions al voltant del producte formació s'apropen prou a les transaccions de mercat pures, com és el cas en què les formacions requerides són prou generals i existeixen qualificacions estandaritzades ofertades per els organismes de formació. Però altres, per contra, revelen la internalització completa ja que les necessitats de formació són molt específiques, escapant a tota oferta autònoma o potencial.

Les formes intermedies de transacció entre els dos casos extrems que acabem de plantejar es presenten sovint, i la pràctica habitual —en el mercat construït i organitzat— és que oferents i demandants cooperen en la definició del producte. La qualificació, en tant que producte immaterial, requereix sovint un coneixement precís del context al qual va destinada per a ser aprehensible. El contingut concret de les tasques a realitzar, de les tecnologies utilitzades i dels coneixements posseïts pels treballadors són informacions que s'han de conèixer per a dur endavant l'intercanvi. És per això que cal un grau important de cooperació entre les parts.

Però la naturalesa específica de la qualificació indueix igualment a una tendència cap a l'estabilitat en les transaccions. En principi, l'empresari està interessat a instaurar una relació duradora amb el posseïdor de les qualificacions perquè aquesta és una inversió parcialment irreversible. El fet que els mateixos individus puguin ser, al llarg del temps, els receptors de la formació dispensada augmenta l'interès que empresaris i treballadors desenvolupen gradualment un codi comú que permeti una comunicació més eficaç en l'intercanvi. Aquesta configuració de codis comuns és variable segons el producte qualificació intercanviat. Per tant, es pot parlar de mercats particulars atenent a l'especificitat de les qualificacions intercanviades.

a) Configuració i característiques dels mercats professionals.

L'existència dels mercats professionals —també anomenats mercats ocupacionals de treball— és bastant complexa. "Els mecanismes institucionals realitzen un paper fonamental en el manteniment de la mobilitat laboral interempresarial, la qual cosa suggereix que els mercats ocupacionals de treball constitueixen un tipus històricament contingent d'organització del mercat de treball, que depèn de certs mecanismes institucionals i que la seva existència no és ni automàtica ni «necessària»" (Marsden 1992:498). El seu nombre serà restringit, i normalment quedarà limitat als grups més qualificats de la força de treball. "Les qualificacions generals elevades i socialment definides afegixen un mercat de treball protegit per al treballador professional" (Gulowsen 1993:203). També cal tindre present que l'existència de mercats professionals no anul·la que els empresaris utilitzen també el seu mercat intern per a proveir les seves

necessitats¹⁸. Per a proveir-se de mà d'obra qualificada, les empreses poden acudir al mercat intern o a una combinació de mercats interns i mercats professionals.

En general, en una mateixa economia solen coexistir mercats professionals i mercats interns, amb diferent importància entre sectors. Però també poden coexistir en la mateixa empresa, fins i tot en la mateixa categoria de treball. No cal pensar, per tant, que els mercats professionals i els mercats interns són extrems oposats o completament aïllats.

Marsden (1994) considera que per a comprendre l'emergència dels mercats professionals i de les qualificacions transferibles que distribueixen, cal considerar-los com a bé públic (no exclusivitat, oferta conjunta i que l'ús del bé per un membre del grup no disminueix les possibilitats dels demés membres de gaudir del mateix). El fet que la societat es beneficiï d'una millor prestació dels recursos en mà d'obra qualificada i que les noves empreses puguin reclutar ràpidament mà d'obra qualificada fa que els mercats professionals siguin similars al de bens públics. També es considera un bé públic per la dificultat d'excloure

¹⁸ Aquest ús dels dos mercats per part dels empresaris per tal de proveir-se de mà d'obra qualificada pot tindre com a un dels objectius, entre molts altres, el d'augmentar la pressió de la competència en els provinents del mercat intern. La presència de treballadors contractats en el mercat professional pot tindre aquest efecte. "Açò dona a les empreses una major llibertat per a l'organització del treball, els llocs i els seus sistemes de classificació i remuneració; llibertat que es troba limitada per els condicionaments imposats per l'organització de categories orientades cap als mercats professionals. (...) Cap considerar doncs que les pressions de la competència s'exerceixen sols sobre certs punts de l'organització interna de l'empresa, així com sobre les taxes de salari d'aquells que són reclutats en l'exterior o sobre certes pràctiques que es reputen particularment desfavorables per a la productivitat. Però, a banda d'això, les forces de la competència sols posseeixen una influència limitada. D'aquesta manera, la competència en el mercat de treball tindria escassa influència sobre les estructures internes dels salaris i sobre les classificacions." (Marsden 1994:299).

a aquells que no contribueixen a la seva financiació, sobre tot en el moment d'establir tal mercat.

Per a poder parlar de l'existència dels mercats professionals, cal que es donen una sèrie de circumstàncies. Per una banda, han d'haver unes normes de qualitat pel que respecta a les capacitats adquirides i el nivell de formació i coneixements assolits per aquells que han estat formats en una professió determinada. Aquesta circumstància pot estar formalitzada per un títol o diploma reconegut o en el reconeixement dels companys del treballador i de l'empresari. Per altra banda, ha d'existir certa uniformitat en el contingut dels llocs de treball entre les empreses. Aspectes com la tecnologia, la consideració de la formació en l'empresa, les normes institucionals de funcionament, així com tota la sèrie de factors que conformen la divisió dels llocs de treball en les empreses han de tindre característiques similars per a que es done la homogeneïtat en la demanda.

Aquesta relativa "homogeneïtat" entre les característiques de l'oferta i les de la demanda permet la transferibilitat de les qualificacions, característica clau dels mercats professionals. Marsden (1992) especifica tota una sèrie de característiques dels mercats ocupacionals de treball al comparar-los amb els mercats interns de treball. Així, en els mercats professionals els coneixements necessaris per a desenvolupar les tasques productives s'assoleixen al principi de la vida laboral. També aquestes qualificacions són més transferibles, i per tant més fàcils els canvis d'empresa. Els treballadors qualificats poden utilitzar directament les seves qualificacions en moltes empreses diferents. La classificació laboral al si de les empreses, en el cas que predomine el recurs als mercats professionals per abastir-se de mà d'obra, és de caràcter discret. Si no es

té un aprenentatge és difícil traspasar la barrera entre nivells de qualificació i de categories laborals (Marsden 1992).

Les característiques que acabem de comentar estandaritzades en els mercats professionals, permeten als empresaris contractar directament en aquest mercat mà d'obra amb un determinat nivell de qualificació específica ja assolit, sense necessitat d'incórrer en costos de formació. Per altra banda, els treballadors —que tenen la possibilitat de buscar la formació necessària per a tindre accés a aquest mercat— tenen una major facilitat per a canviar d'ocupació i mantindre el seu nivell de qualificació. Els requeriments de qualificació dels llocs de treball en diferents empreses són bastant semblants i la persona que ha canviat de lloc de treball no té necessitat d'incórrer en costos de formació específica.

b) L'estabilitat dels mercats professionals.

Però l'existència de mercats professionals no és automàtica i estable sense cap entrebanc. Tal com afirma Marsden, "l'establiment d'un mercat professional exigeix una important inversió tant per part dels empleadors com dels assalariats. Encara que conceptualment distint dels costos d'establiment d'un mercat professional, l'existència d'un *stock* suficient de mà d'obra qualificada és una condició necessària per al seu funcionament, si bé poden considerar-se conjuntament els dos costos. Els costos de formació tenen un impacte crític en les primeres etapes de l'establiment d'aquests mercats i poden explicar certes dificultats en el mateix. Amb la finalitat d'aprofitar-se aquest mercat és necessari implantar una estandarització de la formació. Cal persuadir als treballadors de que inverteixquen en la formació requerida, i als empleadors de que organitzen el treball per a que haja llocs escaients" (Marsden 1994:287).

Però a més dels costos de l'establiment del mercat estan els problemes de l'estabilitat en la seva existència. Les causes que poden afectar a l'estabilitat dels mercats professionals fonamentalment es deriven de les actuacions empresarials en matèria de formació, les canvis tècnics i organitzatius, la penúria de mà d'obra qualificada i el poder negociador dels treballadors.

Un primer problema és que si els empresaris saben que poden recórrer a aquest mercat professional sense cap problema, i trobar en ell la mà d'obra que necessiten amb un nivell de qualificació escaient a les seves necessitats productives, això pot fer que no inverteixquen en formació. Aquesta inhibició inversora pot tindre fonamentalment dos efectes sobre el mercat professional. Per una banda, que baixe la qualitat de les qualificacions disponibles en el mercat professional. Si la formació en el lloc és una de les formes d'adquisició d'eixes qualificacions, en la mesura que aquest mecanisme es trenca, afectarà a la qualitat de les qualificacions intercanviades.

Per altra banda, altre efecte per al mercat professional d'aquesta política empresarial és que dificulta la renovació dels seus membres. L'stock de mà d'obra que forma el mercat professional no és infinit, i si no van incorporant-se nous membres perilla la seva existència. En la mesura que la formació en el lloc de treball siga important per adquirir les qualificacions, la inhibició empresarial en aquest aspecte solcava una de les bases de l'existència del mercat professional.

Altre factor que pot erosionar el mercat professional és el derivat dels canvis tècnics i organitzatius que es puguen produir en les empreses. L'especificitat de les característiques dels llocs de treball pot dificultar la

transferibilitat de la mà d'obra entre empreses. La formació específica adquireix importància, i per tant les empreses —així com els treballadors en la mesura que disminueix la transferibilitat de la seva qualificació— estaran interessades a mantindre estable a la plantilla. Aquest mecanisme genera un canvi en la gestió de la mà d'obra tendent a la configuració de mercats interns i el progressiu abandonament a l'ús del mercat professional. Aquesta tendència cap al mercat intern ja no és sols per a garantir la recuperació de la inversió realitzada, sinó perquè, en la mesura que les qualificacions disponibles en el mercat professional no s'adapten ràpidament als canvis, és difícil aconseguir mà d'obra amb les qualificacions desitjades per a incorporar-la ràpidament al procés productiu.

Un tercer factor que pot afectar a l'estabilitat dels mercats professionals són les mesures de precaució que poden prendre els empleadors front a una escassetesa relativa de mà d'obra qualificada. Davant aquesta situació es solen adoptar mesures per a retindre al seu propi personal i evitar que aquest vagi a altres empreses. La forma d'aconseguir això és o bé pels incentius econòmics i contractuals o bé discriminant el contingut de la formació que reben els treballadors. Els coneixements més transferibles i la formació més genèrica de la professió els rebrien aquelles persones que en principi, i possiblement per motius aliens a l'estricta lògica productivista, són menys propensos a canviar d'empresa. Serien aquelles persones que es trobaren identificades amb l'empresa, que mantingueren una relació de confiança, o fins i tot d'amistat, amb l'empresari, que tingueren una major aversió al risc que els dura a mantidres en el lloc de treball, com per exemple puga ser l'existència de càrregues familiars.

L'últim element que considerem que pot afectar a l'estabilitat dels mercats professionals i que provoca que l'empresa tendeixca a fer ús del mercat intern és el poder de negociació dels treballadors que posseeixen una qualificació transferible. Aquests poden abandonar l'empresa en un moment en què precisament a aquesta no li siga el més favorable, o pressionar per a obtindre unes millors condicions. L'amenaça del canvi d'empresa és una coacció davant de l'empresari que el treballador sempre pot exercir. Aquesta amenaça a més és més contundent quant la demanda del producte és alta. En un moment expansiu, el mal que provoca a l'empresa que abandona és major, i les facilitats per trobar altre lloc de treball ràpidament en altra empresa també són altes.

3.3. L'aproximació societal a les qualificacions.

L'origen d'aquesta concepció està en la constatació que la teoria del capital humà no és vàlida per explicar les diferències que es donen entre països en aspectes com els salaris o l'estructura de les ocupacions. Un dels treballs seminals d'aquesta aproximació és el que realitzen Maurice, Seiller i Silvestre (1987). Aquests autors s'interroguen sobre com es construeix a França i a Alemanya el fenomen jeràrquic en l'empresa. L'explicació que donen a aquest interrogant és a partir del que ells anomenen l'efecte societal, és a dir, per les especificitats pròpies de cada país dels models de constitució d'aquestes jerarquies, i d'una lògica de conjunt o de coherència d'aquestes especificitats.

L'objectiu que tenen els autors que treballen des de la perspectiva de l'anàlisi societal és trencar amb els plantejaments dominants que tenen una visió unificant, universal i lineal, de la racionalitat dels agents econòmics, dels models d'organització i de l'evolució de les societats

industrials. Els estudis empírics realitzats sota aquest plantejament posen en relació la socialització dels individus (els tipus de mobilitat de les persones educades de formes diferents) amb l'organització dels llocs de treball en les empreses (influïts per la divisió jeràrquica i funcional del treball, així com per les relacions —i les regles— de cooperació i de conflicte) i que permeten l'emergència del concepte d'espai de qualificació. "En aquest tipus d'anàlisi, els actors s'esforcen per posar en relació el sistema de formació, els comportaments de mobilitat, les relacions de cooperació i de conflicte entre les diferents categories de personal, les pràctiques de les empreses en matèria de reclutament, de classificació i de promoció, així com d'extraure la configuració de conjunt que perfilen aquestes interaccions" (Desmarez 1992:161).

La metodologia de treball que utilitzen aquests autors és basa en la comparació entre països a partir del que s'ha vingut a denominar anàlisi societal, front a altres metodologies de comparació com són l'aproximació funcionalista i l'aproximació estructuralista¹⁹. L'aproximació societal es diferencia de les anteriors en molts aspectes. L'aproximació funcionalista postula l'universalisme (i per tant la continuïtat dels fenòmens comparats

¹⁹ Hi ha diferents tipus de metodologies per a la comparació internacional. Una d'elles és la que es coneix com l'aproximació funcionalista. Sota aquesta visió el país no és més que el context local en el que s'insereixen els fenòmens estudiats, el "contenedor" geogràfic dels fenòmens. La comparabilitat es fonamenta en aquest cas sobre el principi de racionalitat, suposant una continuïtat entre fenòmens que es comparen, terme a terme, en cada país. Les diferències que apareixen d'un país a altre, quan les hi ha, no són més que marginals, i són considerades com a residus del model adoptat, són com equivalents funcionals que conferiran als fenòmens observats un status de comparabilitat. Dit d'altra manera, la noció d'equivalent funcional (una de les nocions claus del funcionalisme) no és més que l'expressió de l'orientació universalista inherent a aquest tipus d'aproximació. La referència al quadre nacional no comporta en aquest cas cap efecte de ruptura o de discontinuïtat en la comparació. Altra metodologia és l'aproximació culturalista. Des d'aquesta perspectiva els fenòmens estudiats es suposa que estan fortament influenciats per la cultura nacional, fins al punt de provocar fortes discontinuïtats. Des d'aquesta perspectiva, gairebé es pot afirmar que no és possible la comparabilitat, atesa l'elevada especificitat de qualsevol fenomen (Maurice 1989).

entre molts països) en nom del principi de la racionalitat. L'aproximació culturalista postula el particularisme dels objectes analitzats en funció de la seva pertinença a una cultura nacional. L'aproximació societal no s'inscriu en cap d'aquests registres, encara que en alguns aspectes sembla propera a la segona.

El principi de comparabilitat no és el mateix en el cas de l'anàlisi societal, ja que no s'aplica directament als fenòmens particulars comparats terme a terme, sinó sobre tot al conjunt de fenòmens que constitueixen, amb les seves interdependències, les coherències nacionals pròpies de cada país. El principi que sustenta l'anàlisi no és la racionalitat, ni la cultura nacional. És la construcció dels actors en la seva relació amb la societat. És aquest, el principi de la generalització, el que sustenta aquest tipus d'aproximació, privilegiant el lligam social que s'estableix entre actors i societat. L'anàlisi societal és una forma particular d'anàlisi estructural que lluny d'excloure els actors considera a aquests com inseparables de les estructures, i a aquestes inseparables dels primers. L'anàlisi dels processos d'interdependència (tant a nivell macroeconòmic com microeconòmic) i de les mediacions que aquests impliquen estan necessàriament en el nucli central d'aquesta aproximació. Segons aquesta visió, els actors, i els espais als quals aquests estan associats, es construeixen conjuntament en les seves relacions amb la societat. Els processos d'interdependència, per mig dels quals es construeixen actors i espais, exclouen l'existència d'un principi de causalitat lineal, evocant sobre tot l'existència d'una causalitat múltiple i interactiva entre els diferents àmbits, que no es pot explicar si no és recurrent tant a aspectes econòmics com extraeconòmics.

El treball més conegut que s'ha fet des d'aquesta perspectiva és el realitzat per Maurice, Seiller i Silvestre (1987) comparant França i Alemanya. Plantegen com la naturalesa i les estructures de qualificació són diferents —oposades segons les seves paraules— entre aquests dos països. En el primer d'ells, la qualificació del treballador es basa fonamentalment en la titulació assolida en el sistema de formació general i en l'experiència professional, fonamentada bàsicament a partir de l'antiguitat en l'empresa. Per contra, en Alemanya la qualificació de la mà d'obra es fonamenta sobre la base de l'aprenentatge obrer. En cadascun d'aquests dos països la qualificació està determinada per l'espai social en el qual pren forma, definit aquest pels elements que el constitueixen.

"La comparació entre França i Alemanya feta per Maurice i Sellier es pot considerar com una temptativa per a construir un concepte de qualificació com una «relació social complexa» articulant les tres relacions elementals constitutives dels sistemes d'identitats socio-professionals considerats com a especificitats societals: la relació educativa al si d'on es formen les diverses forces de treball i es socialitzen les identitats professionals; la relació organitzacional sota la que es posen en pràctica les forces de treball i estructurades les identitats professionals; la relació industrial (relacions professionals) on es confronten valors de canvis i valors d'ús i provisionalment reconegudes les identitats. És per açò, que cada societat posseeix el seu mode específic d'articulació entre les seves tres relacions elementals, que la qualificació pot considerar-se com una «relació societal»" (Dubar 1987:11).

Així, la relació educativa, o socialització professional, és diferent comparant un país amb l'altre. A Alemanya, aquesta es basa fonamentalment en un sistema de formació professional que està molt a

prop de les característiques de la indústria —de la branca productiva concreta—, on els agents socials —sindicats i patronals— són els que bàsicament articulen i configuren aquesta formació, tant pel que respecta al contingut com a la forma d'impartir-la. En gran mesura es pot afirmar que aquesta formació és una preparació a la qualificació de la indústria, del sector, conformada pel agents socials i amb una participació estatal poc important en la determinació dels continguts. Per contra, a França la formació és molt més "academicista", amb una elevada regulació per part de l'Estat, on els agents socials no participen tan directament en la seva configuració, i amb uns continguts formatius que no estan necessàriament a prop dels requeriments concrets dels sectors productius. La socialització professional en el cas de França, es produeix bàsicament al si de l'empresa, on es completen els coneixements necessaris per al lloc de treball. Mentre que en el cas d'Alemanya la interacció es produeix entre formació professional i indústria, amb la construcció d'una identitat més col·lectiva, en el cas de França la relació és entre treballador i empresa, amb una identitat més individual (Dubar 1995:172).

Aquestes diferències s'analitzen amb l'estudi de les carreres professionals, de la socialització professional, realitat que també és definida pels actors implicats. "Els actors, per la seva experiència professional present i passada, contribueixen a l'estructuració de la seva organització i de la professió a la que pertanyen, i aquesta contribueix, a l'hora, a estructurar les seves pròpies representacions i conductes" (Maurice et al 1987:306).

Quant a la relació organitzacional, és a dir, les formes d'estructuració dels treballadors en les empreses, també s'aprecien

diferències entre països. La diferent valoració que es fa en cada país de la formació rebuda cal relacionar-la amb les diferents formes d'organització interna al si de les empreses. En Alemanya, la qualificació del treballador prima més que els requeriments del lloc de treball a l'hora de determinar les condicions de treball i el salari, donat-se un valoració elevada a la professionalitat, reconeguda a través de diplomes. Aquesta valoració positiva de la formació que es té en el sistema productiu no és aliena a les característiques que presenta aquesta, quant a participació dels agents socials en la seva configuració.

Per contra, a França primen sobre tot les qualificacions del lloc de treball a l'hora de determinar aspectes com el salari, amb una certa independència de quines siguin les qualificacions posseïdes per la persona. En aquest cas, no és la professionalitat la característica determinant de la persona, sinó aspectes com l'antiguitat al si de l'empresa la que ens expliquen les diferents situacions de les persones en els llocs de treball. En les empreses existeix una línia de progressió, d'autoritat.

Quant a les relacions laborals, és a dir tot allò que fa referència a la classificació dels individus en els llocs de treball, a la seva remuneració i a la seva representació com a grup així com a les relacions entre agents, aquesta també és diferent en cada país. Mentre que a Alemanya les classificacions en el lloc de treball i les condicions salarials i de conflicte i negociació són molt homogènies en la branca productiva, a França aquests aspectes presenten una major localització i particularisme d'empresa.

D'aquesta manera, "Maurice, Seiller i Silvestre mostren clarament que, a Alemanya, la qualificació es construeix sobre la base generalitzada d'un sistema d'aprenentatge professional que és comú als treballadors d'un mateix grup d'ocupacions. En canvi, a França la qualificació es basa en el lloc que s'ha arribat a ocupar en el sistema de formació general i en l'antiguitat en l'empresa. En conseqüència Maurice, Seiller i Silvestre diferencien dos espais: l'espai qualificacional, per a Alemanya, i l'espai organitzacional, per a França; aquests espais es deriven dels modes d'articulació diferenciats entre sistema escolar, aparell productiu i relacions professionals" (Alaluf 1991:35).

Aquesta forma d'aproximació a les qualificacions té certes similituds amb el plantejament realitzat pels institucionalistes amb les aportacions dels mercats interns i estratificació dels mercats de treball. Ambdós aproximacions fan "referència a uns principis d'anàlisi comuns: accent posat en la construcció dels actors mitjançant la interacció entre fets de socialització i fets d'organització; cerca d'una integració positiva d'allò general i d'allò específic, i assumpció, en *la fase d'elaboració dels conceptes*, de les categories estructurals i col·lectives a partir de les quals es construeix la relació salarial i es formen les condicions de l'intercanvi" (Maurice et al 1987:302).

No obstant aquestes similituds, l'aproximació societal és molt més ampla, i inclou molts més aspectes en la seva anàlisi. Aquesta visió planteja l'estudi de les qualificacions a partir dels elements que les constitueixen: dimensió organitzativa, dimensió educativa i formes d'acció col·lectiva. A partir d'aquests àmbits, es diferencien uns espais de qualificació, variables en cada lloc i en cada moment. Per contra, la visió institucionalista atribueix un elevat determinisme a la tecnologia en la

configuració de les qualificacions. A vegades sembla que aquesta siga l'únic element explicatiu dels canvis que es donen en el treball i en les qualificacions. Des de la perspectiva institucionalista la qualificació sembla que depèn només dels imperatius de la tecnologia i de la formació associada a ella.

Amb l'aproximació societal es posa de manifest com la qualificació és una relació social que ha de ser construïda. Aquest procés de construcció varia segons les societats i per tant no es pot plantejar l'aproximació a les qualificacions d'una forma universal. "L'anàlisi de les interaccions entre processos de socialització i d'organització condueix a posar de manifest tant el poder explicatiu de la *construcció social dels actors* com el paper *actiu* (malgrat que no exclusiu) *de l'empresa*. L'anàlisi societal ha contribuït no sols a manifestar empíricament unes diferències i, per tant, unes especificitats ací on la interpretació espontània deduïa fenòmens universals, quasi «naturals», sinó que ha permès també descobrir més enllà d'aquestes variacions els elements d'ordre estructural que, malgrat ser comparables en cada societat, fan intel·ligibles aquestes variacions a partir de les característiques particulars de la seva combinació i de la seva organització existents en cada cas. Aquest és el cas, per exemple, del sistema de formació professional en les seves relacions amb l'empresa; l'especificitat d'aquestes formacions en cada societat influeix en la construcció de les categories d'actors i també en la naturalesa dels espais en els que es desenvolupen les seves relacions socials" (Maurice et al 1987:307).

Des d'aquesta perspectiva d'anàlisi, sovint s'oposen dos models de configuració de l'espai de les qualificacions: el model professional i el model organitzacional (Prieto et al 1995). En el primer cas, és la professió

la que funciona com a un principi estructurador del mercat de treball més enllà de cada empresa. El sistema de formació està molt decantat cap al professionalisme, i aquest té un elevat reconeixement i acceptació social. En el segon cas, les qualificacions —el seu contingut— són construïdes en i per a cada empresa. La qualificació dels treballadors està configurada per la qualificació d'empresa, no tenint tan fàcil transferibilitat com en el cas anterior. En aquest model de configuració de les qualificacions, la formació professional està més marginada i predomina una orientació de la població cap als nivells de formació general més elevats, jugant aquests un paper important en la selecció i promoció en les empreses.

3.4. La teoria de la regulació.

Aquesta visió també va més enllà del mecanisme de mercat en la seva anàlisi de les relacions laborals, i també hi ressalta la importància dels mecanismes socials i institucionals. Per aquesta aportació, no és possible analitzar els determinants de l'ocupació, del salari, i de tots els aspectes que tenen relació amb l'àmbit laboral, independentment de les relacions socials característiques d'una economia en una època donada²⁰. Però la seva visió a més no és estàtica, sinó que des d'aquesta perspectiva les relacions es transformen al llarg del temps. L'estratègia dels diversos grups i les seves lluites modelen permanentment el quadre social de l'activitat econòmica. Les aportacions fetes en l'àmbit de la teoria de la regulació tenen com a punt en comú amb les aportacions institucionalistes "l'estudi de les formes institucionals que es traven amb motiu de les relacions laborals i que regeixen el seu

²⁰ Veieu per exemple Boyer (1992).

desenvolupament" (Coriat 1984:108). Però ja poques més similituds hi ha entre les dues aportacions.

Les qualificacions laborals no han estat un dels punts de preocupació dels autors englobats dins del corrent de pensament de la regulació, encara que sí que és un aspecte que subjau a molts dels seus plantejaments. En la majoria de casos, fan ús explícit de la conceptualització derivada dels mercats interns i reconeixen la polarització de les qualificacions dins de les empreses, relacionant-la amb l'existència de segments (Leborgne et al 1988).

L'aportació fonamental de les aproximacions en termes de regulació és l'òptica dinàmica de l'evolució del capitalisme fundada no sobre els canvis en les innovacions tecnològiques sinó sobre el conflicte constant lligat a l'orientació de l'acumulació i a la lluita que els treballadors oposen a aquesta darrera. És la consideració del conflicte capital treball i la seva anàlisi des d'una perspectiva de llarg termini el que "obliga a la teoria de la regulació a tindre en compte les formes i les modalitats que cobreix l'acumulació del capital contemplada des d'un punt de vista global i macroeconòmic" (Coriat 1984:109). El nucli central en l'anàlisi des d'aquesta perspectiva és la relació salarial. Amb aquest concepte es pot analitzar l'origen i les conseqüències dels factors que contribueixen a configurar la dinàmica de les qualificacions, de l'ocupació i dels salaris.

Al nivell més fonamental i bàsic, la noció de relació salarial designa el procés de socialització de l'activitat de producció inherent al capitalisme. La forma de dominació dels capitalistes sobre els treballadors pot assolir formes diverses. Així, per forma de relació salarial "s'indica el conjunt de les condicions que regeixen l'ús i les condicions de

reproducció de la força de treball. Per tant, aquest terme recobreix l'organització del procés de treball, el tipus de polarització de les qualificacions, el grau de mobilitat de la força de treball i, per últim, les determinacions de la formació i de l'ús de la renda salarial, directa, malgrat que també els elements col·lectius que contribueixen al salari indirecte" (Boyer 1984: 209-210).

Des d'aquesta perspectiva d'anàlisi, les condicions d'ús del treball ocupen un lloc central, i inherentment associades a aquestes condicions, la dinàmica i la transformació de les qualificacions. No obstant, com ja hem comentat adés, el paper i la problemàtica de les qualificacions no apareix plantejat com a objecte d'estudi d'una forma explícita per aquesta aproximació. En tot cas, el seu anàlisi reposa, entre altres elements, sobre l'antagonisme capital-treball i en el caràcter subordinat del treball en relació al capital. El conflicte és rellevant en l'anàlisi, i s'estudia fonamentalment per a explicar el repartiment del valor creat entre treballadors i empresaris, al si del procés de treball, a partir de les formes d'ús del treball (jerarquia, control, etc).

El salari en aquesta perspectiva d'anàlisi és una categoria de la distribució, però a nivell particular, no existeix una relació fonamental entre la qualificació i el salari. La qualificació es mesura a partir de la classificació practicada o registrada estadísticament, i depèn fonamentalment de la capacitat dels grups socials detentors dels sabers en fer-les reconèixer (aquesta capacitat pot evolucionar al llarg del temps), i de les polítiques particulars de les empreses. Però, per mes que el salari no és l'expressió de l'ús del treball, no és independent de les condicions d'aquest ús. Els conflictes de repartiment del valor creat i les lluites socials, a nivell global, de branca o de sector, o d'empresa poden

tindre un efecte directe sobre la transformació del procés de treball i sobre l'estructuració de les qualificacions.

L'anàlisi en termes de regulació posa de manifest que no hi ha necessàriament compatibilitat entre la racionalitat a nivell global i a nivell particular de les empreses. La formació és enviada al nivell de la reproducció del conjunt de la força de treball i de la càrrega per part de l'Estat de les diverses despeses relatives a aquesta reproducció. Així, la formació, a l'igual que la salut o la cultura es una despesa més. En aquesta visió la formació no és més que una variable sot-determinada i dependent de l'estat de les relacions entre capital i treball.

En qualsevol cas, en els darrers anys estan realitzant-se alguns treballs des de la perspectiva d'anàlisi regulacionista que si que consideren amb més detall la problemàtica de la qualificació. Aquesta preocupació en part es deu a que s'està assistint a la configuració d'un nou mode de regulació, en el que la qualificació juga un paper important per a poder respondre a les exigències de noves tecnologies i de noves formes d'organització del treball, així com ser un element que està incidint en les noves regles de mobilitat i d'estructuració dels salaris (Méhaut 1988).

3.5. La qualificació com a element de control.

En aquest apartat plantejarem un conjunt d'aproximacions a les qualificacions que tenen com a eix vertebrador abordar la problemàtica del control en el lloc de treball. Des d'aquesta perspectiva genèrica d'aproximació, són tres les vessants que considerem més rellevants i que cal analitzar. En primer lloc, el control que es té sobre el procés productiu

per part del treballador. El major o menor domini del procés, segons alguns autors, és el que determina el nivell de qualificació. Aquesta vessant del control, per tant, s'insereix dins de les aproximacions que fan referència al lloc de treball. Però hi ha altres aproximacions a les qualificacions laborals que també plantegen el problema del control, però des d'una altra perspectiva. Són les visions que el relacionen amb el conflicte laboral. Així, en aquests cas, és rellevant l'anàlisi del control tant el que es fa des de l'empresari cap al treballador, com el que realitza aquests de les seves condicions de treball. En ambdós casos les qualificacions tenen un paper important.

Així, un primer aspecte que destaca quan parlem de qualificacions en relació al control és aquell que s'exerceix sobre el procés productiu per part del treballador (Wood 1989). Hi ha autors que pensen que la qualificació depèn del grau de control i del nivell de discrecionalitat (en el sentit d'actuar en llibertat) que tinga el treballador (Baldry 1988). Des d'aquesta perspectiva, la qualificació inherentment inclou la capacitat de controlar el procés de treball. Una persona estarà més qualificada que una altra en la mesura que tinga una posició dins de l'estructura productiva que li permeta un major control sobre el procés productiu.

"Quant als termes control i autonomia, els utilitzem ací per a designar el grau en què un treballador pot prendre decisions sobre l'objecte i el procediment del seu treball. Un metge, per exemple, disfruta d'un grau de control i autonomia màxim, ja que decideix, respecte dels seus pacients, que fer i com fer-ho; l'operari d'una cadena de muntatge, en l'extrem oposat, es veu obligat a realitzar una i altra vegada una seqüència predeterminada de moviments. Encara que no són la mateixa cosa, la qualificació, d'una banda, i el control i l'autonomia, d'altra, solen

anar junts, i a ells sol vincular-se també el grau de satisfacció i interès intrínsec del treball. Per abreviar, a partir d'ara designarem globalment com a desqualificació del treball el procés de perduda de control sobre aquest i d'autonomia en el mateix per els treballadors, la desqualificació de les seves tasques i el deteriorament de l'interès i la satisfacció en ell" (Fernandez 1986:86).

Per tant, a partir d'aquest plantejament, hi ha autors que identifiquen qualificació amb control del procés de treball²¹. Quan major siga el control del procés productiu, major serà el seu nivell de qualificació (Baldry 1988). Aquesta idea també la posa de relleu D'Iribarne: "La qualificació (d'una persona) és la seva capacitat de dominar el procés de treball, és a dir, la seva capacitat d'administrar individualment i col·lectivament el procés de treball de forma que s'aconsegueixquen els objectius fixats superant els disfuncionaments" (D'Iribarne 1989:60).

Però la qualificació també té un component de control més enllà del que acabem de comentar. La qualificació permet establir diferències entre els individus, i aquesta diferenciació té un reflex en els costum o en la legislació vigent. "La qualificació es constitueix com a relació del treballador amb el seu treball, és a dir, en la relació d'ocupació. En aquestes condicions, podem enunciar les estructures de qualificació, és a dir, les classificacions i les jerarquitzacions dels llocs de treball, la qual

²¹ "És necessari en aquest punt examinar que és el que volem dir per qualificació. L'informe del Council for Science and Society posa de manifest que normalment implica algun grau de control mental i discreció (en el sentit d'actuar amb llibertat). Una resposta condicionada (com puga ser saludar en una oficina) no té contingut qualificacional. Qualificació normalment reflexa l'habilitat per a respondre a lo inesperat i impredecible, i això pot requerir una combinació d'activitat física i mental. (...) Qualificació inherentment inclou l'habilitat per a controlar el procés de treball d'alguna manera; si no el pots controlar, no pots maniobrar el treball, quina seqüència d'operacions es més efectiva. Si em utilitzat la paraula qualificació, podríem haver parlat de control" (Baldry 1988:55-56).

cosa ens remet a la distribució dels treballadors en les empreses i en els sectors d'activitat. Per tant, amb el terme qualificació ens referim a un procediment que ens duu a realitzar, a partir de situacions d'ocupació, certes agrupacions d'individus i posteriorment a classificar-los de forma que siga possible diferenciar-los a través d'una jerarquia. Ja que aquestes classificacions condicionen els salaris i les condicions de vida i de treball, en el centre trobem nombroses formes d'identificació i de cooperació lligades a les situacions de treball i als conflictes, que al mateix temps divideixen i uneixen als treballadors. Evidentment, el resultat és que, en alguns casos, els barems de qualificacions existents en les empreses o en les branques d'activitat es discuteixen, es negocien o són objecte de conflictes. Per això, molts autors desconfiaran del que estiga codificat en termes de qualificació en les classificacions salarials. Seguiran tenint la tentació de detectar una qualificació real que no resulte afectada per els tractes que reflexen les relacions de força entre els treballadors, per una banda, i entre treballadors i empreses, per altra" (Alaluf 1991:33).

Per tant, existeix una «qualificació reconeguda» que es manifesta en termes de classificació, de salari i en molts casos d'estatus social. Aquest reconeixement té una plasmació legal en la signatura dels contractes de treball i en els convenis col·lectius. Aquest reconeixement social de la qualificació, no ja sols en termes de professió sinó en relació als llocs de treball al si de les empreses està directament condicionada per la situació de conflicte entre capital i treball. "En funció de l'estat de les relacions de poder entre els agents socials, un treballador o un grup podrà fer reconèixer la totalitat de la qualificació utilitzada o la seva qualificació personal. De la mateix manera, un treballador qualificat podrà estar remunerat o classificat com no qualificat fins i tot encara que utilitze aqueixes qualificacions en el treball" (Vernières 1993:13).

Per tant, des d'aquesta perspectiva, les qualificacions laborals són un instrument per a marcar diferències entre la mà d'obra²². Aquesta dinàmica de diferenciació per a alguns autors és coherent amb "el sistema de control del procés de treball en el centre de treball. Si hi ha una observació indiscutible en la sociologia industrial és aquesta: en tota societat coneguda en què la divisió del treball no siga el resultat del costum, els treballadors que realitzen tasques relacionades entre si intenten fer-se amb el control del centre de treball" (Piore et al 1990:160).

Un exemple d'aquesta situació és el paràgraf que transcrivim a continuació: "En el cas de la fàbrica Dee analitzat per Cunnison, la qualificació era particularment important, ja que el sistema de treball complet sols es feia una divisió rudimentària del treball entre els treballadors i els maquinistes; de fet, cada treballador realitzava totes les tasques manuals o mecàniques corresponents a cada peça. Gairebé no es practicava la fragmentació de tasques ni es feia distinció entre la concepció i l'execució. Es tracta d'una dada important. Per una banda, indica que els treballadors contenen amb una qualificació que han d'estar disposats a utilitzar per a que pugui continuar el procés de producció. A més, mostra com els conceptes de qualificació poden ajudar a l'empresa. És corrent afirmar que els treballadors qualificats tenen més poder que els no qualificats perquè són menys substituïbles. Pot ser cert en general, però el grau en que els treballadors poden utilitzar la seva qualificació com instrument de negociació depèn de la pauta de control en conjunt.

²² Aquestes diferències entre els treballadors es posen de manifest en el model de mercats interns que hem plantejat abans. La posició que ocupa cada lloc de treball en l'engraellat de la classificació —que associen un lloc concret a un contingut qualificacional i a un salari— de cada empresa constitueix la referència bàsica en la que cadascú es situa, bé per a comparar-se amb els altres, bé per a fixar les remuneracions.

Certament, els treballadors de Cunison estaven molt qualificats en les difícils operacions que tenien que executar, però la inexistència de normes col·lectives sobre producció i l'acceptació general de l'autoritat empresarial limitaren la capacitat de negociació. Segons Cunison l'empresa dominava sempre per complet en assumptes de preus i assignació de tasques, i la negociació individual quedava coartada per aquest equilibri general de poder. Els treballadors no pogueren anar més enllà de la negociació individual i desenvolupar conceptes propis de treballadors autònoms especialitzats que podrien haver representat un repte més general" (Edwards 1990:247).

Altre autor que també incideix en aquest sentit de la qualificació com a element de control és Braverman (1978). Encara que aquest autor no dona una definició del concepte de qualificació, en la seva obra *Trabajo y Capital Monopolista* es despren una concepció de la qualificació que està basada en el coneixement, en la unitat entre concepció i execució i en l'exercici del control de la força de treball del procés productiu. Per aquest autor —posteriorment ho analitzarem amb més detall— la fragmentació del procés productiu comporta un menor control per part del treballador i una desqualificació de les tasques a realitzar. Braverman parteix de l'anàlisi de la producció artesanal tradicional, però es destruint i és veu substituït per la divisió del treball, desqualificant-se el treball.

4. Les darreres consideracions sobre la qualificació laboral.

Gairebé tots els plantejaments que fins ara hem vist sobre les qualificacions, amb independència de quin siga el seu origen i el paradigma analític emprat, s'han gestat en un context històric concret

que presenta una sèrie de particularitats. Amb tot el perill que suposa qualsevol generalització, a grans trets es pot afirmar que la majoria de les aportacions que hem plantejat sorgeixen en un context en el que la producció es basa fonamentalment en sèries llargues, amb un pes important de la gran empresa en la dinàmica econòmica. La divisió del treball en les empreses és molt acusada, amb una elevada fragmentació de les tasques, i una clara separació entre concepció i execució del procés productiu. En definitiva, és el context en el que predomina el que es coneix com a model de producció fordista.

Però amb la crisi a que es veuen sotmesos la majoria de països a partir dels anys 70 es produeixen canvis molt importants en l'àmbit productiu que afecten significativament a les qualificacions. Apareixen amb força noves formes d'organització del treball. Encara que les velles formes continuen estant presents, cada vegada més les empreses opten per aplicar organitzacions de la producció diferents als sistemes predominants, tenint repercussions en l'àmbit del treball, i per descomptat també en les qualificacions. A partir dels anys 70 la preocupació de les empreses es capgira a la producció de sèries curtes i més variades, per tal d'adaptar-se més ràpidament a la demanda. A més, irrompeixen amb força les noves tecnologies relacionades amb l'electrònica i l'informàtica en el món de l'empresa. Tots aquest canvis duen parells transformacions importants en les formes d'organització de la producció.

En el model de producció predominant fins el moment, les innovacions eren poques, esporàdiques, i de caire incremental. Eren canvis relacionats fonamentalment amb els processos productius, i perfectament compatibles amb l'organització del treball existent, requerint en tot cas petites adaptacions en la qualificació de la mà d'obra. Però "les

innovacions que començaren a introduir-se o adoptar-se a finals del decenni dels anys setanta es centraven principalment en els productes, o en els processos junt amb els productes, i requerien un canvi radical en l'organització de les companyies i la redefinició de tot el sistema de relacions laborals tant dins de l'empresa com entre les diferents empreses" (Bruno 1991:37).

En aquest context, per tant, és produïx un canvi en el model d'organització del treball. No hi ha un model tan definit i estandaritzat com en l'Organització Científica del Treball, però sí que es donen una sèrie de característiques més o menys explícites que permeten definir d'una forma genèrica aquesta nova organització del treball com a «model participatiu» (D'Iribarne 1989). Tal com el defineix aquest autor, el model està caracteritzat per:

- una descentralització de l'execució junt a una recentralització estratègica per a resoldre millor els problemes allà on es presenten.
- una integració vertical amb un escurçament de les línies jeràrquiques, i conjuntament també una integració horitzontal per eixamplament de les tasques a realitzar.
- una dissociació menys marcada entre les responsabilitats de les persones que executen les tasques en les màquines i el funcionament col·lectiu de l'empresa.
- una organització participativa per mig dels cercles de qualitat, de grups de treball, amb un major solapament entre funcions i una major comunicació i substituïbilitat entre persones.

Comparant-ho amb el model predominant anterior, aquesta nova forma d'organització del treball, en general es pot afirmar que té un efecte sobre les qualificacions d'eixamplament en el seu contingut. Si en el

model anterior, l'objectiu era constreñer al màxim les tasques a realitzar, per contra, en el nou model s'amplien les funcions. La individualització dels llocs de treball tendeix a trencar-se en benefici dels equips de treball, dels grups.

Per tant, les aproximacions que s'han fet en els darrers anys a les qualificacions, en la mesura que sorgeixen dins d'aquest nou context productiu, intenten arregar tota aquesta problemàtica de redefinició de les característiques dels llocs de treball. És per això que en la majoria de casos, malgrat que continue abordant-se el problema a partir dels dos àmbits de la qualificació que ja hem comentat, el contingut de l'anàlisi de cadascun d'aquests àmbits s'ha eixamplat considerablement per a poder explicar les noves situacions dels llocs de treball que acabem de comentar. Aquesta és una diferència important que ens permet parlar d'alguna manera de "darreres consideracions sobre la qualificació".

4.1. Nous aspectes contemplats en la qualificació.

Tal com acabem de comentar, les noves formes de producció —amb els canvis en l'organització del treball i de la tecnologia— en general, suposen un eixamplament important de les tasques a realitzar al lloc de treball, amb noves exigències per a la persona. Aquests nous requeriments no són sols de caire tècnic, sinó que adquireixen una rellevància transcendental els aspectes que podem adjectivar com a relacionals. En aquest sentit, es planteja que les qualificacions rellevants en l'àmbit productiu posseïdes per la persona es componen d'una competència tècnica i d'una competència social (Alex 1991). La competència tècnica fa referència a la capacitat per a planificar el treball, la seva execució i a l'aprenentatge i qualificació continuada de la persona

en el lloc de treball. La competència social fa referència a diferents capacitats que no es poden englobar dins de les competències tècniques, com són les actituds i comportaments de la mà d'obra en el lloc de treball. Es fa referència a la motivació de la persona, les seves "virtuts laborals", el tracte amb els demés i la seva disposició a la cooperació i integració en un grup, responsabilitat en el treball, etc.

Aquestes exigències de qualificació de la persona tenen el seu origen en les característiques dels llocs de treball. Els requeriments de qualificació d'un lloc ja no seran funció només dels coneixements tècnics que cal aplicar en ell, sinó que també duen associades unes expectatives de comportament que ha de tindre la persona que ocupe eixe lloc de treball. Aquest comportament estarà mediatitzat per la tasca concreta a realitzar, l'entorn de treball del lloc, la posició del lloc dins de l'empresa així com de l'àrea funcional de l'empresa en la que s'insereixca aquest lloc.

En aquesta mateixa línia també incideix Alain D'Iribarne en assenyalar que "l'anàlisi del treball pot basar-se en l'anàlisi de les relacions que manté el titular d'un lloc de treball amb els productes, els processos i els equips, així com amb la resta de persones. En aquest sentit, té el valor d'un punt de referència al que es remeten tant els elements que determinen l'estructuració del treball com els elements de coneixement que s'apliquen en el propi treball" (D'Iribarne 1989a:75). Aquest autor planteja la idea que més que parlar de lloc de treball és més convenient parlar de situacions de treball²³.

²³ "El primer problema que planteja la definició de les situacions de treball és la determinació del seu contorn. Açò obliga a construir escales de referència per a cadascuna de les dimensions abans indicades, que poden relacionar-se amb les competències o

Aquests nous plantejaments es sintetitzen en dues formes d'aproximació a les qualificacions que s'han anomenat la professionalitat i les competències. A continuació les analitzarem breument.

4.2. La professionalitat.

En aquest context de redefinició de les qualificacions i de canvis en el sistema productiu s'ha introduït el concepte de professionalitat en lloc del tradicional de qualificació, que expressa més clarament l'eixamplament de l'àmbit d'anàlisi contemplat. Així, "s'entén per professionalitat el mode de relacionar-se amb una activitat professional. En aquesta relació intervenen, per suposat, els coneixements i capacitats clàssiques necessaris per a l'exercici de l'activitat, que corresponen al que tradicionalment s'anomena qualificació. Però intervé també una certa actitud davant del treball, açò és, uns valors i normes de comportament que poden variar molt d'un país a altre, i que la seva importància en el funcionament col·lectiu del treball és particularment gran" (D'Iribarne 1989a:76). Aquesta concepció de la professionalitat no necessàriament fa referència a les professions enteses en un sentit tradicional, aspecte que ja hem abordat en apartats anteriors.

professionalitats requerides. L'anàlisi de les situacions de treball dels obrers permet il·lustrar aquesta afirmació. Cap distingir al respecte quatre elements bàsics:

- L'abast de l'àmbit d'actuació referencial, corresponent a la definició del treball bàsic amb el seu corresponent àmbit d'especialitats, tipus d'operacions realitzades, màquines emprades, etc.
- Les ampliacions interfuncionals d'aquest àmbit
- El paper tècnic realitzat en el col·lectiu de treball, tant dins d'un equip com en l'exterior
- Els marges d'autonomia i d'interpretació concedits.

Així, per exemple, gran part de les escales de qualificació dels obrers ve definida per la combinació d'aquests dos elements: l'abast de l'àmbit d'actuació i els marges d'autonomia" (D'Iribarne 1989a:75-76).

Per tant, si en el model productiu predominant fins la crisi dels 70 els llocs de treball eren el resultat d'una divisió del treball estable, ara, en el model més flexible, la divisió del treball té com a resultat uns llocs amb un contingut més indefinit i inestable. En aquest context és on s'afirma que la base de la professionalitat d'un obrer resideix en la seva capacitat de dominar els sistemes tècnics sobre els que opera a partir de les instruccions operatòries que se li donen (D'Iribarne 1989), la capacitat de sortir-se'n en un context de treball canviant. "Des d'aquesta perspectiva, la competència es defineix com l'ús i l'adaptació per part de les empreses i en funció de les seves exigències, del munt individual de formació, principalment escolar. Així, per a un treballador, ser competent significa trobar la seva orientació, accedir a l'ocupació, assumir responsabilitats i fer-se un lloc, és a dir, ser capaç de respondre a les necessitats de l'empresa" (Alaluf et al 1994:47).

Els canvis importants que s'han produït i que marquen el context on sorgeix aquest nou enfocament de les qualificacions es poden sintetitzar en quatre aspectes (Alaluf et al 1994:47):

- Canvis en les condicions del mercat, que comporten transformacions en els processos de producció, en els productes i en les formes de treball.
- Augment del nivell general d'instrucció de les noves generacions que s'incorporen al mercat de treball. Aquest major nivell escolar suposa més "competències disponibles".
- Les condicions i característiques que presenta l'oferta de treball (abundant i amb un nivell d'escolarització que cada vegada és major) permet a les empreses desenvolupar amb més facilitat estratègies de gestió de la mà d'obra internes i externes, centrades en el nivell de competència exigida al treballador.

— Un major recurs a la formació professional en l'empresa o a la formació en alternància com a mitjà per a promoure unes competències escaients.

Tots aquests canvis que estem comentant comporten variacions en les situacions jeràrquiques al si de l'empresa, així com en els coneixements que posseeixen els treballadors. Per a molts autors el concepte de professionalitat arreplega i reflexa prou clarament aquests canvis. Així, s'afirma que davant de "la noció clàssica de qualificació (skill), que es defineix més en funció de "nivells" que corresponen a una "classificació" jerarquitzada dels "llocs" de treball, la de professionalitat reflexa millor els processos de socialització professional amb els que el treballador adquireix i desenvolupa el conjunt de coneixements i aptituds (que constitueixen la seva capacitat productiva) al si dels "espais de treball" que tendeix a ocupar al llarg de la seva carrera, en cooperació o en competició amb altres. En aquest cas, la formació escolar inicial sols determina un potencial que l'empresa s'esforçarà per desenvolupar mitjançant una gestió de la mobilitat interna i de les carreres en aquest sentit; els diplomes determinaran menys que abans la naturalesa d'una "qualificació" específica. S'associaran més bé a un procés de socialització per mobilitats successives intra/interempresarials" (Piotet 1987).

4.3. Les competències.

El concepte de competència en gran mesura és similar al de professionalitat que acabem de comentar. També sorgeix en aquest nou context productiu²⁴ que hem descrit anteriorment. A més de les

²⁴ En un article recent Claude Dubar (1996) relativitza la "novetat" dels plantejaments de la competència. Segons aquest autor, en la definició de qualificació social que fa Touraine en el seu estudi de les fàbriques de l'automòbil en 1955 ja es planteja el concepte

variacions descrites, cal tindre present també que en els darrers anys no han canviat sols les característiques del sistema productiu, sinó que a més ha hagut un increment dels nivells d'escolarització dels joves, que ha possibilitat als empresaris disposar d'una mà d'obra més instruïda (Alaluf et al 1984:47).

Aquests canvis són contemplats per les definicions de les competències professionals. Així "l'intent de reestructurar les destreses laborals al voltant del concepte de "competències professionals" revesteix gran importància. Està motivat per un conjunt de canvis en els sistemes de producció i en els mercats de treball. El canvi en les pautes competitives i el progrés tècnic han afavorit la necessitat d'unes destreses més flexibles i adaptables. L'elevada taxa d'atur exigeix el reequipament de molts treballadors semiqualficats i les destreses dels quals, estretament relacionades amb el seu lloc de treball poden ser les més afectades en els acomiadaments. Un sistema de competències reconegudes, que combine la formació teòrica amb els coneixements pràctics, pot facilitar l'adquisició de destreses que siguin a la vegada més adaptables que les de les professions establides i que puguin transferir-se amb més facilitat que les dels treballadors semiqualficats" (Marsden 1994:15).

Hi ha autors que afirmen que "el pas de la qualificació a la competència professional és ja qualitatiu, ja que, a l'incloure's els aspectes d'organització i planificació, es produeix un canvi paradigmàtic respecte a l'aptitud professional dels treballadors tradicionals" (Bunk 1994:9). Així, segons aquest autor, la competència fa referència tant a

de competència. També, el concepte de professions inclou molts dels aspectes que es contemplen en les competències.



aspectes tècnics —domini com a expert de les tasques i continguts de l'àmbit de treball, i dels coneixements i destreses necessaris per a realitzar-los— com metodològics —reaccionar de manera correcta davant de les irregularitats i trobar de forma independent vies de solució— com socials —col·laborar amb altres persones de forma constructiva i comunicativa, mostrant un comportament orientat al grup i un enteniment interpersonal— i participatives —participant en l'organització del lloc de treball i de l'entorn, acceptant responsabilitats—. Les diferències més significatives que es poden establir entre importants entre el concepte de qualificació i el de competència es posen de manifest en una sèrie d'aspectes. Per una banda, al parlar de competències es fa referència a que el radi d'acció del lloc de treball és més ample i no està perfectament delimitat, no essent rígides les seves fronteres de definició. També en el concepte de competència s'està fent referència a que el caràcter del treball el treballador té un major grau de llibertat i de planificació, una major capacitat d'organització.

"El que s'ha exposat fins ara pot resumir-se a mode de definició de la forma següent: posseeix competència professional qui disposa dels coneixements, destreses i aptituds per a exercir una professió, pot resoldre els problemes professionals de forma autònoma i flexible, i està capacitat per a col·laborar en el seu entorn professional i en l'organització del treball" (Bunk 1994:9).

5. Algunes conclusions.

En els apartats anteriors hem exposat breument el que al nostre parer són les principals aportacions que s'han fet sobre la problemàtica de les qualificacions des de diferents perspectives d'anàlisi. El tractament

del tema és abordat amb diferent preocupació per cadascuna de les aproximacions, essent en alguns casos un aspecte secundari en el seu plantejament. Però, en qualsevol cas, si que hi ha una conceptualització implícita. A continuació, en aquest apartat, intentarem fer una reflexió de conjunt de les diferents perspectives plantejades. També exposarem el context en el qual entenem que s'han d'analitzar les qualificacions laborals, per a explicitar després una proposta d'anàlisi.

Així, un primer aspecte que pensem que és rellevant, i que ha quedat posat clarament de manifest, és que l'aproximació a les qualificacions es realitza a partir de dues vessants, la persona i el lloc de treball. Encara que algunes perspectives d'anàlisi aborden el problema sols des d'una d'aquestes perspectives, qualsevol aportació que intente abordar la problemàtica des d'una òptica més global ha de considerar les dues formes d'aproximació conjuntament, i la qualificació com el resultat final d'una interacció dels dos àmbits.

Aquesta és la forma d'anàlisi de les aportacions que tenen com a objectiu central d'estudi les qualificacions laborals. Així, l'enfoc institucionalista, encara que molt centrat en les característiques dels llocs de treball, també fa referència a les qualificacions posseïdes per la persona, en la mesura que planteja els processos d'aprenentatge. També l'anàlisi de les professions aborda les característiques del procés d'aprenentatge i alhora fa referència als llocs de treball en l'anàlisi de la plausibilitat de l'existència dels mercats professionals.

L'aproximació societal també és una altra perspectiva analítica que planteja la vinculació entre els dos àmbits comentats. Aquesta aportació, a més, introdueix de forma explícita la problemàtica de les relacions

laborals en l'anàlisi de les qualificacions. La introducció de les relacions entre agents socials en l'anàlisi de les qualificacions marca diferències molt significatives de l'aproximació societal respecte a les altres visions. La gran majoria de les aportacions que hem exposat, i encara que realitzen una anàlisi fora dels mecanismes de mercat de competència perfecta, continuen descansant el seu plantejament sobre els dos àmbits clàssics de la qualificació: l'àmbit de la persona i l'àmbit del lloc de treball. Per contra, l'anàlisi societal introdueix de ple un tercer aspecte força significatiu, com és la relació entre empresaris i treballadors.

Per tant, un aspecte important que pren rellevància en l'anàlisi és tota la problemàtica relacionada amb el que podem anomenar, d'una forma imprecisa però prou clarificadora, la vessant social de les qualificacions. Aquest no és un tema nou, ja que tradicionalment apareix en les diferents aproximacions que s'han fet, sobre tot des de la sociologia, i si bé no es planteja d'una forma expressa en alguns casos, si que està latent en l'anàlisi. Així ocorre per exemple en tot el plantejament dels mercats interns. Però a partir de les aportacions fetes pels estudis realitzats al LEST, la problemàtica social de les qualificacions assoleix un primer pla en els anàlisi. La qualificació com a construcció social és el plantejament d'aquest grup de treball. Però també apareix el tema del reconeixement social de les qualificacions, la problemàtica d'homologació de les qualificacions entre branques o països, i també la seva funcionalitat dins de les relacions laborals en la fase d'intercanvi i ús de la mà d'obra com a instrument de control i variable a emprar per part de les polítiques empresarials de gestió de la força de treball.

La introducció dels agents socials i les relacions entre ells en la definició de les qualificacions laborals ens posa de manifest la rellevància

del conflicte en l'anàlisi. Aquest és un altre aspecte que cal considerar també en aquest àmbit social de les qualificacions. En definitiva, es tracta de com les qualificacions laborals són un aspecte que intervé en les relacions entre capital i treball, a l'igual que intervenen per exemple les pràctiques contractuals. Els empresaris fan ús d'aquest instrument —a l'igual que fan amb altres— per aplicar les polítiques empresarials de gestió de la mà d'obra. Els treballadors també utilitzen les qualificacions en les seves relacions amb els empresaris per a variar els seus ingressos o per a fer front a les pràctiques empresarials. Així, ja hem vist com les qualificacions aprofiten en les pràctiques de control com a element funcional per a dur-les a la pràctica. Però al mateix temps, tal com posa de manifest l'anàlisi de mercats interns de treball, aprofita als treballadors per a limitar la discrecionalitat de les pràctiques empresarials en la distribució dels treballadors en els llocs de treball. No obstant açò cal contextualitzar-ho des d'una perspectiva global d'anàlisi de les pràctiques empresarials.

Un altre aspecte que s'ha posat de manifest en les diferents aproximacions que hem analitzat és la problemàtica de l'intercanvi de les qualificacions. En els plantejaments que hem exposat, el problema s'aborda des de visions que consideren que les qualificacions són un element perfectament intercanviable en el mercat d'equilibri competitiu, i que aquest intercanvi es pot analitzar com el de qualsevol altre bé, fins aquells plantejaments que neguen l'existència de mercat on s'intercanvien les qualificacions. Entre ambdós extrems trobem una sèrie de situacions intermedies. Per una banda, aquelles posicions que accepten que existeix intercanvi mercantil però amb matisacions respecte a la visió més de competència perfecta, com és el cas del plantejament neoinstitucionalista. Per altra, aquells que postulen que l'intercanvi està segmentat i que en els

segments s'han de construir les condicions que permeten l'existència de l'intercanvi, com per exemple es planteja en la visió dels mercats professionals.

Aquesta problemàtica de l'intercanvi també posa de manifest altre aspecte "social" de les qualificacions que no és exactament igual que el que acabem de plantejar al parlar de les relacions socials entre agents, encara que tampoc es pot afirmar que no tinga res a veure. Ens estem referint al reconeixement social de les qualificacions. Aquest és necessari en la mesura que les qualificacions són un element que intervé i està present en les transaccions entre oferta i demanda de treball. Bé siga partint de la idea d'intercanvi pur de mercat o bé negant l'existència d'aquest, però en qualsevol cas els actors que estableixen la relació han de conèixer el contingut del que s'està transaccionant. Aquest reconeixement social ha de tindre algun grau d'estandarització i permanència en el temps per a que siga possible l'intercanvi. La forma com siga aquesta estandarització és bastant variable, però en principi anirà des del costum i la tradició fins al reconeixement oficial a partir dels títols. En qualsevol cas, tothom que participa de forma habitual en l'intercanvi laboral coneix el contingut de cada qualificació.

Però aquest reconeixement social no és indisociable del paper que tenen els agents en la seva definició. Aquesta validació de les qualificacions és resultat d'una "construcció" social de les qualificacions. La qualificació no és sols el resultat de la confluència de l'àmbit personal i del lloc de treball, sinó que és també el resultat de les decisions dels agents socials que intervenen en les relacions laborals. En aquest sentit, les pràctiques dutes a terme per els empresaris i els treballadors, així com

el resultat de les seves relacions, incideixen de forma significativa en la definició de les qualificacions.

A continuació anem a plantejar quin és al nostre entendre el context en el que cal analitzar les qualificacions laborals al considerar-les a aquestes com un aspecte més de les relacions laborals.

5.1. El context d'anàlisi de les qualificacions laborals.

Pensem que l'anàlisi de les qualificacions laborals s'ha de dur a terme des d'una perspectiva que s'insereixca dins de l'àmbit de les relacions laborals des d'una perspectiva àmplia. En molts casos, la problemàtica al voltant de les qualificacions laborals és abordada a partir de perspectives parcials. Per una banda, un dels camps d'estudi ha estat centrat en l'anàlisi de les característiques de l'oferta. Des d'aquesta òptica és on es plantegen les discussions sobre la formació, la seva repercussió en les qualificacions i l'adaptació a les necessitats del sistema productiu. Altra gran línia d'anàlisi es planteja des de l'òptica de la demanda, centrant-se les investigacions en aquest cas en l'estudi dels requeriments de qualificació dels llocs de treball. Ací es sol fer especial èmfasi en la tecnologia i l'organització del treball. La tercera línia d'anàlisi fa referència a la qualificació reconeguda, normalment en l'àmbit institucional. Aquesta fragmentació ens sembla més útil, i de fet nosaltres més endavant l'anem a emprar. Però, pesem que és més rellevant tindre una visió global i contextualitzada de la qualificació dins de les relacions laborals.

5.1.1. La relació social d'ocupació.

Així, per a nosaltres el punt de partida està en l'anàlisi de la relació social d'ocupació, que és predominant en el mode de producció capitalista en l'esfera del treball productiu. En aquest context, l'ocupació s'entén com "una relació entre un individu portador d'una formació (en sentit ampli, és a dir, que està proveït d'una «preparació» per a l'ocupació i eventualment d'una experiència professional), un lloc de treball (un conjunt de tasques) i una remuneració. (...) L'«ocupació» comprèn, doncs, tan les condicions d'accés a l'activitat professional com les condicions d'exercici d'aquesta activitat" (Desmarez, 1992:159-160).

Aquesta definició de l'ocupació posa de manifest la rellevància de les qualificacions en les relacions laborals. Ens parla de la relació entre una persona i un lloc de treball. En aquesta relació, la qualificació esdevé un element clau, ja que és determinant tant la qualificació posseïda pel treballador com els requeriments de qualificació del lloc de treball (el conjunt de tasques a realitzar en el lloc de treball), aspectes que ja hem comentat que consisteixen en les dos formes bàsiques d'aproximació a les qualificacions.

Però la definició anterior també ens indica que en aquesta relació intervenen dos agents: d'una banda, el treballador, i de l'altra, l'empresari. Així, tant en la trobada com en els seus resultats, serà determinant el comportament dels dos agents implicats. "La comprensió simultània de la construcció social de les característiques i de les jerarquies que es troben, per una banda, al si de la població potencialment activa i, per altra, al si dels llocs de treball. Aquesta comprensió exigeix que es prenguen en consideració els diferents nivells de la realitat social,

en la que la seva distinció sols té, per altra banda, una justificació analítica, en especial perquè aquests dos nivells es troben particularment imbricats" (Desmarez, 1992:160).

Per tant, en l'estudi de l'ocupació hem de considerar necessàriament el comportament dels agents implicats. Aquest comportament s'ha d'analitzar no sols a partir de les decisions individuals sinó també a partir que els agents pertanyen a grups socials i aquests tenen interessos concrets i definits, i sovint oposats. Els individus, en la mesura que pertanyen a una classe social, tenen estratègies definides com a grup i actuen en coherència amb elles. En molts casos aquestes relacions no es poden analitzar sense tindre present l'existència de conflicte entre els col·lectius. Evidentment, pertànyer a un grup no elimina que puguem parlar de comportaments individuals diferenciats. De fet, ni tots els treballadors, ni tampoc tots els empresaris, ni un mateix empresari amb tots els seus treballadors, es comporten de la mateixa manera.

Altre aspecte rellevant és que l'ocupació compren no sols les condicions en les que es realitza l'activitat professional sinó també les condicions d'accés. Açò ens duu a parlar de diferents moments —o fases— relacionats amb l'esmentada relació entre l'individu portador d'una formació i el lloc de treball. Aquestes fases, que contempnen tant les condicions d'accés com d'exercici de l'activitat, solen exposar-se en quatre moments: producció, mobilització, intercanvi i ús.

La primera fase és la producció de persones dotades d'una capacitat de treball i una preparació per a exercir-lo. Aquesta capacitat cal entendre-la en un sentit ampli, i no restringit exclusivament a l'educació

formal. Són rellevants per tant, l'educació formal, però també l'experiència laboral, les actituds davant del treball, les relacions amb la resta de persones, etc. En aquesta fase juguen un paper determinant institucions tals com la família, l'entorn social en el que es troba immers l'individu i l'escola. És en aquest moment en el que podem establir que els individus adquireixen gran part de les qualificacions per a realitzar una activitat productiva. El problema de l'adquisició de les qualificacions laborals ha estat abordat per diferents plantejaments. Des de l'economia l'aportació tradicional ha estat la del capital humà. El seu focus d'atenció com ja hem vist és l'educació reglada com element clau per a explicar les habilitats per al treball. Però en els darrers anys hi ha aportacions que plantegen la problemàtica des d'una òptica més àmplia, a l'inserir el problema de l'adquisició de les qualificacions dins dels processos de socialització, incloent en l'anàlisi molts més aspectes.

La segona fase és la de la mobilització, en el sentit de designació com a treballador d'una persona que ha adquirit unes qualificacions en la fase anterior. L'interès del concepte de mobilització és que qüestiona que tothom estiga mobilitzat per al treball, i posa de manifest com el context social així com les qualificacions que posseeix la persona incideixen en aquesta mobilització. Aquest enfoc trenca amb les visions de l'intercanvi purament mercantil de força de treball que normalment s'utilitzen en l'economia. "El mercat permet suposar que els que ofereixen treball estan ja mobilitzats, que descansen armes esperant pacienment que se'ls dirigeixca cap a un costat o cap a altre" (Centi, 1988:44). Però al plantejar la fase de mobilització s'està intentant posar de manifest que no totes les persones tenen la mateixa disposició de cara al treball, ni les mateixes característiques ni possibilitats d'accedir als llocs de treball.

La família i les estratègies familiars de supervivència, així com la seva relació amb el treball són determinants en les característiques de la mobilització. Diferents models de família suposen diferents formes de mobilització de la mà d'obra, en funció dels rols familiars, de les fonts d'ingressos no laborals, etc. En aquestes estratègies intervindran altres elements del context social —com ara l'acceptació de la participació laboral de les dones— i econòmic. Quant al paper del sistema educatiu en aquesta fase, influeix —sense determinar-los completament— en els comportaments individuals enfront del treball i, a més, emet uns senyals que poden ser utilitzats per l'empresa en la selecció de treballadors. La qualificació juga un paper fonamental en aquest procés en la mesura que és un element definitori d'un espai professional en el que estiga immers l'individu. La pertinença a un espai professional o a altre, determinat en gran mesura per la qualificació posseïda i reconeguda, marca diferències molt important entre els individus, en quant a capacitat d'accedir a determinants llocs de treball, capacitat de promoció i condicions de treball de les que gaudeix.

La tercera fase és l'intercanvi de la capacitat de treball a canvi d'una remuneració. Aquesta fase és la que tradicionalment ha estat estudiada per l'economia al llarg del temps, i on més aportacions s'han fet. Simplement apuntar un aspecte que considerem rellevant en aquesta fase. La qüestió és la distinció entre treball efectiu i força de treball, perquè el que s'intercanvia es capacitat de treball i no treball efectiu. L'empresari que contracta la mà d'obra no coneix amb exactitud el seu rendiment laboral en el moment de la contractació. Les qualificacions laborals que posseeixen les persones esdevenen un element determinant en l'intercanvi en la mesura que transmeten la informació de les capacitats laborals que té l'individu i que podrà utilitzar en el procés

productiu. L'homologació, homogeneització i reconeixement d'aquestes capacitats esdevenen clau en aquesta fase d'intercanvi, tal com es posa de manifest en l'enfoc que planteja els mercats professionals i que hem exposat en deteniment en aquest capítol.

L'ús de la força de treball en el procés productiu és la quarta fase rellevant en l'anàlisi. Una vegada s'ha realitzat l'intercanvi l'empresari ha d'extreure treball real de la força de treball que ha contractat. Però els treballadors necessàriament no tenen perquè proporcionar la quantitat de treball que l'empresari desitja extreure. Aquesta discrepància entre el que el capitalista ha adquirit i el que necessita per a la producció fa necessari aplicar mecanismes de control. En aquesta fase apareix un conflicte entre els interessos del treballador i els interessos de l'empresari. Per tant, serà necessari practicar algun mecanisme de control amb la finalitat d'extreure'n el màxim treball efectiu per tal de fer màxims els beneficis de l'empresa. En aquest sentit, el control s'entén "com la capacitat dels capitalistes i/o dels directius per aconseguir dels treballadors la conducta laboral desitjada. Aquesta capacitat existeix en major o menor grau, dependent del poder relatiu dels treballadors i dels seus patrons" (Edwards 1983:149).

Aquest concepte de control que acabem de plantejar no es una visió estàtica, sinó que la frontera de control variarà en funció de quina siga la situació de les relacions entre treballadors i empresaris. En aquest sentit, per tant, serà necessari analitzar en cada moment quin tipus de relació existeix entre els agents, i quin paper està jugant l'Estat en aquestes relacions. En les diferents aproximacions a les qualificacions que hem exposat, en les que s'han centrat més en l'aspecte del control es posa de manifest com aquest no és unidireccional des de l'empresari cap

al treballador, sinó que aquest també pot limitar el marge de discrecionalitat de l'acció empresarial. En funció de quin siga l'estat de les relacions entre els grups es concretaran les formes de control en la pràctica. En aquest sentit, la qualificació també esdevé un element determinant.

5.1.2. El comportament dels agents.

Ja hem comentat adés que en l'anàlisi de l'ocupació hem de considerar el comportament dels agents implicats, essent un aspecte rellevant en tota anàlisi que es faça sobre les qualificacions. En primer lloc, l'estudi del comportament d'un dels agents, els treballadors, ha de recollir la producció i reproducció dels individus, la seua mobilització o desmobilització, les modalitats i les formes concretes de l'intercanvi i el comportament en el propi lloc de treball. Ja hem comentat —i al llarg d'aquest treball tornarem sobre el tema— que en aquest comportament de la mà d'obra les qualificacions són determinants. És per això que el seu estudi dins d'aquesta concepció àmplia que estem plantejant de les relacions laborals esdevé determinant.

En segon lloc, l'estudi del comportament dels empresaris —els altres agents que intervenen en la relació d'ocupació— ens porta a l'anàlisi de les pràctiques de gestió de la mà d'obra en les empreses. Donada la importància d'aquestes pràctiques en la configuració de les relacions laborals i en la mesura que ens contextualitza molts dels temes que abordarem posteriorment, ens aturarem, més que siga breument, en la seua anàlisi.

L'activitat empresarial va adreçada a aconseguir produir i vendre en el mercat uns determinats béns o serveis en un context de relativa incertesa. És per això que les empreses han de practicar una política de inversions, de finançament, de mercat, ... en definitiva de gestió, per tal de dur endavant la seva activitat. D'entre totes les polítiques que ha de dur a terme l'empresa hi ha una que té especial rellevància, i és la política laboral. És una més entre totes les altres, però presenta la peculiaritat d'incidir sobre un factor de producció que té característiques particulars (Prieto 1989:34). En la mà d'obra no se sap amb precisió, abans d'incorporar-la al procés productiu com ja hem posat anteriorment de manifest, quin va a ser el seu rendiment concret en el lloc de treball. Però una vegada s'incorpora al procés de producció també existeix incertesa, ja que s'ha de convertir la capacitat de treball en treball real, i aquesta conversió no és automàtica. Cal aplicar mecanismes que permeteixen que aquesta conversió siga màxima, i que ho siga al llarg de tot el temps en que la persona contractada està produint.

El que acabem de dir no són més que factors que ens assenyalen les particularitats de la mà d'obra com a factor de producció i que marquen diferències amb els demés factors productius. Per tant, també les polítiques empresarials adreçades a la gestió de la força de treball no seran iguals que les que s'apliquen en els altres àmbits que hem comentat adés. Així al parlar de pràctiques empresarials de gestió de la força de treball es fa referència al conjunt d'actuacions empresarials que tenen per finalitat mobilitzar, atreure i reclutar, i finalment, extreure treball efectiu, mitjançant el control, la motivació i les sancions a la mà d'obra contractada (i mobilitzada i atreta anteriorment) (Prieto 1991:186). La necessitat d'intervenció empresarial en tots els moments anteriorment

citats en gran mesura es deriva de la incertesa i de la impossibilitat del càlcul racional i exacte en tot el que fa referència al factor treball.

Les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball no són més que un àmbit més —encara que amb bastant rellevància i trets particulars respecte als altres— en el que ha d'actuar l'empresa. En general, les polítiques empresarials van adreçades a aconseguir la producció i a vendre el producte en el mercat. En el cas de les polítiques en l'àmbit laboral, "davant la insuperable incertesa d'optar per unes o altres pràctiques de gestió de força de treball en termes de racionalitat i càlcul, en la mesura de lo possible, s'opta per aquelles que, almenys aparentment, poden fer més segura la lògica de la racionalitat econòmica: mantindre el major control possible de la força de treball, aconseguir de la força de treball disponible la major quantitat de treball i reduir al màxim el cost salarial" (Prieto 1993:58-63).

Cal també tindre present que l'existència de classes socials en les relacions laborals ens indica que la relació laboral d'ocupació no és exclusivament una relació individual entre un treballador i un empresari, sinó que hi ha grups socials amb interessos diferents. És per això que la qualifiquem de relació social i que els agents implicats, respectivament, s'organitzen col·lectivament per tal de defensar els seus interessos. Aquestes organitzacions van a influir la relació entre el treballador i l'empresari.

De les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball depenen en gran mesura la rendibilitat empresarial i la "governabilitat" del sistema. Tal com acabem de comentar aquestes pràctiques es realitzen en un context social que és conflictiu. "Des del punt de vista del capital

el conflicte es presenta amb una triple dimensió: la distributiva, la de control i la de flexibilitat. Es dona una quarta problemàtica: la de disponibilitat de mà d'obra escaient, en qualitat i quantitat, a les necessitats del moment, però considerem que aquest és un problema que es planteja amb menor regularitat i per al que el sistema ha aconseguit trobar bons expedients resolutius." (Recio 1986:71).

Per tant, en la gestió empresarial els empresaris han de resoldre aquests quatre problemes. En tots ells les qualificacions tenen un paper rellevant. L'aspecte distributiu es reflexa en el salari. La determinació del nivell salarial és un element de controvèrsia entre les diferents visions de l'intercanvi de la força de treball. Les visions neoclàssiques del mercat de treball plantegen el salari com una contrapartida a la productivitat, i aquesta depèn bàsicament del nivell de formació de la persona contractada. Així el nivell i reconeixement de la qualificació serà un element determinant en la fixació del salari rebut pel treballador. En altres visions de l'intercanvi el salari no és determina exclusivament pels mecanismes de mercat. En la visió institucionalista depèn bàsicament del contorn professional en el que estiga ubicat la persona, i aquest contorn en gran mesura ve definit per les qualificacions.

Quant al control, ja hem comentat adés que la seva necessitat es deriva de la diferència que hi ha entre força de treball i treball. Les qualificacions juguen un paper important, per exemple en la parcel·lació de les tasques i en la construcció d'una jerarquia entre els treballadors.

La flexibilitat també pot estar determinada per les qualificacions. La flexibilitat numèrica dependrà en gran mesura de les possibilitats de mobilitzar ràpidament una mà d'obra amb un nivells de qualificació

escaients per a l'empresa. La flexibilitat funcional estarà condicionada per les possibilitats de polivalència dels treballadors, que dependrà dels seus coneixements i del marc legal.

"Control, distribució i flexibilitat es converteixen en focus de conflicte, real o potencial. Per als treballadors les solucions que tracte d'imposar l'empresa afecten en el seu nivell de consum, en la seva autonomia laboral, en les condicions generals de treball, en el seu reconeixement social, en la seva estabilitat econòmica i psicològica..." (Recio 1986:74).

Per a la consecució dels seus objectius mitjançant les polítiques empresarials l'empresari fa ús de mecanismes diversos, que tots plegats estructuraven el marc de relacions laborals de l'empresa. Entre aquests elements que s'utilitzen cap destacar (Recio 1986): la tecnologia i els mitjans de producció que s'utilitzen. Són rellevants en la configuració dels llocs de treball i en les qualificacions que es requereixen. El disseny de l'organització del treball és altre element important en les pràctiques empresarials i que incideix significativament en els requeriments de qualificació. L'estructura de les retribucions que també està condicionada per les qualificacions i les normes contractuals i legals. Per últim també cap destacar les normes contractuals i legals que incideixen en l'àmbit laboral, i en les que la qualificació també apareix.

5.2. Vers un concepte ampli de qualificació.

El concepte de qualificació que utilitzarem ha d'arreglar tota la problemàtica que hem plantejat. En aquest sentit, la qualificació s'ha d'entendre com el resultat d'una interacció dels coneixements posseïts

per les persones, dels requeriments dels llocs de treball i de la validació social d'aquestes qualificacions.

Al nostre parer, hi ha tres àmbits rellevants en les qualificacions que cal analitzar: l'àmbit de la persona, l'àmbit del lloc de treball i l'àmbit social, essent la qualificació el resultat de la confluència d'aquests tres àmbits, una regulació conjunta dels tres. La integració d'aquestes tres components parcials dona lloc a la qualificació, que en rigor és indivisible. En definitiva, el concepte de qualificació que plantejarem és el resultat de la confluència dels tres àmbits esmentats, i cal analitzar-los per entendre el significat de la qualificació en un moment donat. Per tant, la qualificació és el resultat d'una regulació conjunta en la mesura que no és pot explicar només per els coneixements de la mà d'obra, ni per els requeriments del lloc ni per el conflicte entre capital i treball i el reconeixement social, sinó que s'explica per els tres àmbits alhora.

Proposem aquesta forma d'anàlisi perquè pesem que inclou els aspectes rellevants que s'han posat de manifest en diferents aproximacions, i per tant arreplega el que hem considerat més important de les diferents aproximacions. Però també plantejarem aquest enfoc perquè pensem que ens permet contextualitzar millor la importància de les qualificacions en les relacions laborals des d'una perspectiva ampla. En aquest sentit, per a nosaltres un concepte clau en les relacions laborals és la relació social d'ocupació, que és la predominant en el mode de producció capitalista en l'esfera del treball productiu.

Aquesta visió de les relacions laborals que acabem de comentar, i la importància que en ella tenen les qualificacions, pensem que queda reflexada amb els tres àmbits d'anàlisi que hem proposat i que en capítols

posteriors analitzarem més detalladament. Així, l'anàlisi de les habilitats i aptituds posseïdes per la mà d'obra (la qualificació de la persona) a partir dels processos de socialització ens permetrà analitzar la importància de l'entorn en el que està immers l'individu en l'adquisició d'aquests trets. En definitiva, és considerar la qualificació com un element central de la socialització, com un factor que intervé en la identificació i integració dels individus en grups professionals i socials. Al realitzar l'anàlisi des de l'àmbit de la persona, la qualificació és vista prioritàriament del costat de la formació i no del costat del treball. S'aborda a partir de les identitats individuals i no de les categoritzacions de l'ocupació.

El segon àmbit d'anàlisi —les exigències de qualificació derivades del lloc de treball— l'abordarem des del plantejament que les característiques dels llocs de treball, i els trets rellevants que en ells es demanden són el resultat, fonamentalment, de la tecnologia i de l'organització del treball. Però aquests dos aspectes són el resultat final de les polítiques empresarials, que han d'assolir una sèrie d'objectius que hem comentat adés. Aquestes polítiques estan sotmeses a una sèrie de restriccions —com és el tipus de producte fabricat, el mercat al que s'adreça la producció, la tecnologia disponible...— i que també tindrem que abordar, ja que condicionen el resultat final de les qualificacions exigides en el lloc de treball.

El tercer àmbit d'anàlisi serà el de la qualificació social. Cal abordar com la qualificació és una construcció social, en la que intervenen els agents socials en la seva configuració. També s'ha d'analitzar com la qualificació juga un paper de referent social i és un element d'intercanvi. Dins d'aquest àmbit d'anàlisi cal abordar, nosaltres creguem que és fonamental, tota la regulació legal que hi ha referent a les qualificacions

laborals. En la mesura que aquesta és el resultat d'un procés de negociació entre agents, ens posarà de manifest quins són els seus objectius i en quina mesura arpleguen interessos de les parts. Es tracta de veure, per una banda, com aquesta regulació legal respon a interessos dels treballadors, com ara en temes de salari, de discrecionalitat empresarial en l'assignació en els llocs de treball, etc, i per altra, com respon a les demandes empresarials de flexibilitat, control i distribució de l'excedent.

6. Els àmbits de la qualificació i processos d'aprenentatge.

Pensem, a partir del que hem exposat anteriorment, que són tres els àmbits rellevants d'anàlisi que s'han d'abordar en qualsevol estudi que aborde la problemàtica de les qualificacions. La forma que al nostre entendre arplega aquests diferents àmbits i a més estableix una relació entre ells és abordar el problema a partir dels processos d'aprenentatge en el que hi ha uns condicionants que el determinen. En aquest apartat profundirem aquestes qüestions.

Tal com estem plantejant l'anàlisi de les qualificacions posseïdes per la força de treball, s'està posant de manifest entre els dos àmbits de la qualificació tradicionalment analitzats, el de la persona i el del lloc de treball, el segon té un efecte determinant sobre el primer. És en el lloc de treball on prenen sentit les qualificacions que posseeix la persona, on es "posen en escena". Per tant, les exigències dels llocs de treball seran les determinants per a delimitar, del conjunt de coneixements que posseeix la persona, en que ens hem de fixar a l'hora de parlar de les habilitats i aptituds posseïdes per la mà d'obra. Caldrà, per tant, afitar quines són les

qualificacions que posseeix la persona rellevants per al treball, i aquesta "focalització" s'ha de fer atenent als requeriments dels llocs de treball. En aquest sentit parlarem dels aspectes relacionats amb el lloc de treball —tecnologia i organització del treball— com a determinants de la qualificació. Però no sols trobem aquests determinants directament relacionats amb els llocs de treball, sinó que també hi ha altres elements que són determinants de les qualificacions laborals i que s'insereixen en el que hem denominat àmbit social. Ens estem referint a les relacions socials entre agents, que també determinen el contingut final de les qualificacions i a la formació específica i les organitzacions professionals, que actuen com a definitòries de les qualificacions.

Una vegada delimitats quins són els determinants significatius del contingut de les qualificacions que ha de posseir la mà d'obra, l'aspecte rellevant és analitzar com s'adquireixen aquests continguts de qualificació. Per tant, per a nosaltres, a l'hora de parlar de les habilitats i aptituds de la força de treball cal analitzar quins són els processos mitjançant els quals les persones adquireixen les coneixements que tindran que aplicar en el lloc, o llocs de treball, al llarg de la seva vida activa.

Aquesta perspectiva d'anàlisi permet plantejar els mecanismes d'adquisició de les qualificacions en el context dels processos de socialització dels individus, mediatitzats per tota una sèrie de condicionants que incideixen en ell. L'explicitació i anàlisi de les principals variables que intervenen ens permetrà, per tant, abordar la problemàtica de les qualificacions referides a l'àmbit de la persona des d'una perspectiva globalitzadora i dinàmica. A més, aquesta forma de plantejar el problema permet també posar de manifest, i explicar, les diferències

que s'observen entre persones, països i diferents moments històrics en les qualificacions posseïdes per la força de treball.

Per tant, aquesta forma de procedir ens permet analitzar les qualificacions a partir dels processos d'adquisició d'aquestes i dels condicionants que intervenen en el procés.

6.1. Els trets rellevants de les persones per al treball: actituds i habilitats.

En general, els coneixements que posseeixen les persones són molt amplis, i més a mesura que s'ha generalitzat l'accés al sistema educatiu per a la pràctica totalitat de la població en els països desenvolupats. Aquests sabers que té una persona són imprescindibles per a la participació social, la convivència amb la resta de persones i, en definitiva, per a la seva existència, com a individu i com a ser que viu en una organització social. Evidentment, aquests coneixements també són rellevants en l'àmbit productiu. Però en general, podem afirmar que els sabers que posseeix una persona són molt més amplis que les habilitats i aptituds que s'han d'aplicar, i prendre sentit, en lloc de treball.

Per tant, cal delimitar, de la totalitat de coneixements que posseeix la persona, quins són els trets rellevants per al treball. Ja hem indicat adés que, entre els dos àmbits en els que s'ha diferenciat tradicionalment la qualificació, el de la persona i el del lloc de treball, el segon és determinant sobre el primer. Nosaltres anem a utilitzar aquesta idea per a delimitar les qualificacions que posseeix la persona que són rellevants en l'àmbit del treball. Cal indicar, però, que aquest plantejament cau en un cert grau de reduccionisme en la mesura que és necessari el referent de les característiques del lloc de treball. No obstant, des d'una

perspectiva més àmplia hem de tindre present que els trets de la força de treball també són rellevants fora del lloc de treball. Existeix un reconeixement social de les qualificacions posseïdes per la mà d'obra que permet parlar d'una estandarització en aquest aspecte. De moment però, no entrarem en aquesta problemàtica, ja que posteriorment tornarem a ella amb més detall.

En termes generals, tal com ja hem apuntat, els trets rellevants per al treball que han de posseir les persones es concreten en dues vessants: per una banda, els aspectes que fan referència a qüestions fonamentalment tècniques i, per altra, els que concernixen a aspectes més socials o relacionals. Els aspectes tècnics fan referència tant al component més específic d'aquests, necessaris en els llocs de treball, com a la capacitat per a l'abstracció que comporta el tractament de la informació (Retuerto 1993). En definitiva, en les qualificacions posseïdes per la persona, calen unes capacitats tant específiques com generals en relació als aspectes de contingut tècnic.

L'altre aspecte referent a les qualificacions que ha de posseir la mà d'obra que considerem important és el que fa referència al que estem anomenant àmbit relacional. En aquest sentit, un primer àmbit de vincle —el més immediat— és el de la persona amb el lloc concret de treball. La connexió amb aquest entorn immediat es manifesta i pren sentit pels sabers que la persona incorpora al treball. Hom ha d'aplicar sabers d'organització, control de les eines de producció, acostumar-se i "estar" en l'entorn de treball. Però, a un nivell d'interacció més general, la persona també ha de posseir unes qualificacions que són bàsiques per a la producció i que tenen a veure amb el treball en grup. Les persones, en el lloc de treball, han de tindre una comunicació interna al grup en el que

estan, entre treballadors que possiblement tenen formacions i carreres professionals diferents. També cal una comunicació vertical, jeràrquica, pròpia de l'empresa, i una comunicació intergrups o serveis, horitzontal, amb referència a la totalitat de l'empresa (Retuerto 1993).

A aquests dos aspectes genèrics que estem considerant en la qualificació posseïda per la persona no sempre se'ls ha atribuït la mateixa importància des de les diferents aproximacions a les qualificacions que hem comentat. La consideració major o menor que s'ha fet de cadascun d'ells en gran mesura està en relació amb el model productiu predominant, i els diferents requeriments de qualificació que d'ell se'n deriven. Així, la forma d'organització del treball que ha imperat ha estat l'Organització Científica del Treball, amb el Taylorisme com a principi rector del funcionament al si dels tallers i les empreses, s'ha primat, des de les diferents aproximacions a les qualificacions, els elements que fan referència fonamentalment a les competències tècniques. Quant aquest model productiu entra en crisi, i apareix el que s'ha denominat (D'Iribarne 1989) model flexible i participatiu, es realça el paper de la competència social en l'anàlisi de les qualificacions²⁵.

Ja hem vist al capítol anterior com des dels plantejaments més amplis que s'han realitzat del contingut de les qualificacions posseïdes per la persona, així com els plantejaments de la professionalitat i la

²⁵ Alguns autors senyalen que possiblement aquesta major preocupació per els aspectes de competència social de les qualificacions posseïdes per la persona no es deu sols als canvis en l'organització del treball que s'han produït en el sistema productiu. Per a ells, no hi ha que oblidar que la major rellevància d'aquests aspectes dins de les qualificacions és un procés que va parell a l'augment dels nivells d'escolarització de la població. Si les competències tècniques estan molt relacionades amb el nivell d'estudis, i aquests són elevats i estan estesos al conjunt de la mà d'obra, és un àmbit que deixa de preocupar en la mesura que no és problemàtic, centrant-se més l'atenció en l'altra vessant de la qualificació.

competència, es refereixen tant a una sèrie de competències tècniques com a unes competències socials. Les competències tècniques estan relacionades fonamentalment amb les tasques a realitzar que es deriven del càrrec o del lloc de treball ocupat. En definitiva, compren coneixements i capacitats derivades de la relació amb l'objecte del treball. La competència social deriva del context social-organitzatiu en el que està inserida l'activitat, i fonamentalment fa referència a les actituds i comportaments que ha de tindre la persona en el lloc de treball. Per tant, en aquest sentit, està fent-se referència a la motivació de la persona cap al treball, a les "virtuts laborals" com la puntualitat, sentit de l'ordre, cura de les coses i eines... Però també es fa referència —i cada vegada més amb unes formes de producció més flexibles— a la capacitat creativa i d'implicació en el treball, tracte amb els demés i esperit d'equip, capacitat d'integració en els objectius de l'empresa i amb la resta de persones, etc.

Recapitulant tot el que acabem de dir, es pot afirmar que els trets principals de l'individu que van a definir la seva conducta en el treball, i que tenen rellevància en aquest àmbit, són molt variats i heterogenis. Però fonamentalment inclouen tant les qualificacions necessàries per a realitzar les tasques que comprèn el lloc de treball com tot un seguit de trets de la conducta individual.

Altres intent de sistematització d'aquesta amplitud dels aspectes rellevants en les qualificacions posseïdes per la força de treball el realitza Piore (1983). Aquest no diferencia entre competència tècnica i competència social, sinó que assenyala que fonamentalment són tres els trets més importants que afecten a la conducta individual en el treball: els trets genèrics, els específics i els generals.

Trets genèrics són aquelles característiques que han esdevingut essencials a la persona, intrínseques a l'individu. Piore senyala per exemple "la puntualitat, la regularitat en l'assistència, la capacitat per a dirigir a altres, per a seguir instruccions i per a acceptar la supervisió" (Piore 1983:200). Els trets específics són aquelles qualificacions de l'individu que produeixen una conducta consistent en "una resposta directa a un estímul ofert per l'entorn" (Piore 1983:200). Finalment els trets generals, que consisteixen en un conjunt de regles i la capacitat per a generar una resposta (conducta) en un conjunt d'entorns i estímuls ben diversos, malgrat que mai haja estat davant d'una situació concreta com la que se li presenta en un moment donat. Els individus que han adquirit aquestes qualificacions poden generar una conducta laboral adequada en un conjunt més o menys ampli de llocs de treball de manera que, en un cas extrem "una qualificació totalment general és un requeriment per a tots els llocs de totes les empreses" (Doeringer et al 1983:347).

És una altra forma de sistematitzar els trets rellevants per al treball. Cal assenyalar però, que aquesta forma de plantejar el tema està inclosa en la diferenciació que hem fet abans, ja que Piore està referint-se fonamentalment a les competències tècniques que posseeix una persona.

Però si bé aquests són els trets rellevants, la nostra atenció es centrarà fonamentalment en les formes d'adquisició dels mateixos, ja que és en aquest procés on es poden detectar els canvis en les qualificacions posseïdes per la persona i realitzar una anàlisi dinàmica del procés de canvi en interacció amb moltes altres variables. A continuació plantejarem com s'adquireixen aquestes qualificacions i quins són els seus condicionants més importants que limiten les decisions dels individus.

6.2. L'adquisició de les qualificacions com a procés.

Ja hem comentat que a nosaltres, més que observar les qualificacions posseïdes per la mà d'obra en un moment donat, ens interessa analitzar què és el que està incidint en l'adquisició d'eixes qualificacions. La forma analítica més procedent per a plantejar així el problema considerem que és recurrir al concepte de procés. Les qualificacions van adquirint-se per les persones al llarg d'una trajectòria professional. En aquesta, intervenen tota una sèrie de condicionants que influiran significativament en els coneixements posseïts per la persona en un moment donat, així com en l'evolució que tinguen aquests sabers. A partir dels condicionants podem introduir tota una sèrie de perspectives en l'anàlisi que d'altra forma no seria possible o no es posarien tant clarament de manifest. Aspectes com l'àmbit social en el que està l'individu, la influència que tenen les característiques del sistema productiu o les pràctiques empresarials, o la cultura i els costums socials predominants, queden perfectament arreplegades des d'aquesta òptica.

Aquesta anàlisi de l'adquisició de les qualificacions laborals des de la perspectiva de procés posa clarament de manifest com les habilitats i aptituds que posseeixen les persones, i que són rellevants per al treball, varien d'un individu a altre. En cap cas podem parlar d'una homogeneïtat entre tota la força de treball²⁶. Aquesta idea de diversitat ja la posa de

²⁶ Aquesta varietat no es sols a nivell individual sinó que també s'aprecia a nivell territorial. Des de la perspectiva d'anàlisi dels mercats locals de treball a nivell espacial hi ha una sèrie d'especificitats pròpies d'un territori que són determinants en les característiques de l'oferta de treball. Ni la mobilitat de la mà d'obra ni la informació són perfectes. Per tant, en una zona determinada les qualificacions de la mà d'obra i les seves possibilitats de transformació estaran fortament condicionades per l'aparell local de formació, les estratègies de gestió de la mà d'obra que es duen a terme en els establiments productius de la zona, els comportaments socials predominants així com les institucions predominants a nivell local.

manifest la teoria del capital humà. Però aquesta visió la explica només a partir de les diferències quant a inversió en capital humà, sense tindre en compte cap condicionant que hi puga influir.

Des d'aquesta altra perspectiva l'heterogeneïtat de situacions existent es deriva en gran mesura del comportament individual dels treballadors i de les decisions que aquests van prenent al llarg de la seva vida activa. Però el que és important és com el procés de decisió dels individus no té un ventall ilimitat de possibilitats, sinó que està condicionat per una sèrie d'aspectes que limiten significativament les decisions que pot prendre una persona, afectant i configurant l'adquisició de les qualificacions laborals.

Però aquestes diferències no són sols entre els diferents treballadors —i territoris— en un moment del temps donat, sinó que en una mateixa persona al llarg de la seva vida laboral van canviant els seus trets i els seus comportaments que tenen rellevància en l'àmbit laboral. Aquestes variacions que van produint-se també són resultat del procés d'aprenentatge i, per tant, també estaran sotmeses a condicionants que limiten els marges del procés de decisió de la persona. En definitiva, el procés d'aprenentatge és una perspectiva dinàmica, i un procés que no es pot donar per acabat en cap moment, i que està sotmès a tota una sèrie de condicionants que cal analitzar.

A l'hora de parlar de processos d'aprenentatge, fent referència als aspectes que són rellevants per al treball, molts autors ho relacionen amb les trajectòries laborals, que són un àmbit més restringit d'anàlisi. Aquestes el que ens indiquen és que la vida laboral d'un treballador no és aleatòria, i que la seva posició actual és la jerarquia de llocs de treball —o

en el mercat de treball si no està ocupant cap lloc²⁷— s'explica per la seva trajectòria passada. Des d'aquesta perspectiva els treballadors cobreixen una sèrie d'etapes que presenten certes regularitats. Aquest concepte segons alguns autors en certa manera és equivalent, però en aquesta ocasió per banda de l'oferta de força de treball, al concepte de cadenes de mobilitat que ja hem plantejat al parlar de l'aproximació institucionalista a les qualificacions a partir dels mercats interns.

Ja hem apuntat adés com el territori també és un element que des de determinades perspectives d'anàlisi es considera un factor explicatiu de les diferències entre la força de treball, que es posa de manifest al comparar diferents espais. Per tant, en aquest sentit, el territori té una importància fonamental en les trajectòries laborals dels individus, plantejant-se l'estudi de les trajectòries de qualificació territorialitzades (Bellet et al 1991). Des d'aquesta perspectiva d'anàlisi les qualificacions no serien el resultat d'una lògica externa al territori, sinó que caldria buscar en aquest les lògiques dels processos de formació en el que estan immersos els individus. Aquesta idea d'especificitat territorial — referint-se en aquest cas a un país— també la plantegen Maurice, Seiller i Silvestre en la seva anàlisi comparativa entre França i Alemanya. La seva noció d'espai de qualificació està fonamentada sobre la hipòtesi de que existeixen modes de socialització del treball localitzats, amb especificitats

²⁷ Sovint s'associa la idea de trajectòria laboral amb les cadenes de mobilitat dels mercats interns. No obstant, aquest concepte és molt més ample, i contempla tant situacions de treball com de no treball. Així per exemple, Christoph F. Büchtemann (1988) posa de manifest com l'atur també cal analitzar-lo com un procés, i no com una situació estàtica. Planteja que les persones tenen una trajectòria laboral en la que existeix la possibilitat d'estar en atur. Aquesta situació no serà igual per a tots en la mesura que les probabilitats d'entrar en ella i d'eixir són diferents entre els individus a partir d'una sèrie de condicionats. En aquest mateix sentit, també Dominique Schnapper (1994) posa de relleu com no tots els individus són iguals davant les possibilitats d'eixida de les situacions d'atur, i com aquesta diversitat cal analitzar-la, entre altres, a partir de les trajectòries laborals.

territorials. Aquest mode de socialització està caracteritzat per la interacció coherent entre tres àmbits: un àmbit educatiu, un àmbit organitzacional i un àmbit de relacions laborals.

També hi ha autors que relacionen aquestes trajectòries laborals amb les carreres professionals, en les que el paper determinant el té la formació i la qualificació que posseeix l'individu, sense obviar l'origen social i les ocupacions en les que ha estat (Butler et al 1974). Des d'aquesta perspectiva es presenta una concepció de la societat com un sistema rígid i estratificat en el que la professió que s'exerceix és fonamental per a definir el lloc on les persones es classifiquen. En la mesura que l'individu pot canviar de situació dins de la societat, es planteja la relació de les trajectòries laborals amb el canvi social de l'individu (Ratier-Coutrot 1981) o amb les possibilitats d'empleabilitat de l'individu en la mesura que aquest canvia d'un espai de qualificació a un altre (Outin 1990).

Des de la perspectiva institucionalista també es planteja clarament el problema dels processos d'aprenentatge, en aquest cas explicats estrictament en un context d'ocupació. Tal com ja hem comentat, els mercats interns estan estructurats en "estacions", i amb "vies" definides per a passar d'uns llocs a altres. Cada estació consisteix en un lloc de treball determinat, i aquest està definit per un conjunt de característiques com són les possibilitats de promoció, tasques i funcions a desenvolupar, etc. És l'evolució d'aquestes característiques al llarg de la cadena de mobilitat qui va a requerir un canvi constant dels trets i pautes de comportament dels individus, conforme es mouen al llarg de la cadena. Així, doncs, al llarg de la trajectòria laboral d'un individu hi ha un procés de canvi i adaptació de les seves característiques i, a més a més, aquest

procés ha d'estar articulat amb l'especificitat de la cadena de la que forma part.

L'enfoc dels mercats interns diferencia una sèrie de trets rellevants per al treball que ja hem comentat abans, i que s'adquireixen en diferents àmbits. Així, els trets genèrics són adquirits a la socialització primària dins de l'entorn social més proper al xiquet. En aquest context de socialització primària, dos són les institucions rellevants: la família i l'escola. En el cas dels trets específics, el lloc d'aprenentatge és l'empresa, per mig del que es coneix, i que ja hem definit en el capítol anterior, com a procés d'aprenentatge fortuït automàtic. Per últim, els trets generals poden ser adquirits per mig de dos vies. O bé per un procés d'inducció a partir del desenvolupament d'un seguit de trets específics o bé per mig de l'educació, és a dir, d'un procés d'instrucció. No obstant, aquestes dos vies no són excloents.

Per tant, els trets productius que tenen els treballadors s'assoleixen per mig de diversos processos d'aprenentatge, que es poden sintetitzar en:

- aprenentatge fortuït automàtic en diversos àmbits socials, on cal destacar la família i l'entorn social més proper i el grup social de treball
- aprenentatge per mig de centres de formació/escolarització
- aprenentatge per inducció, a partir de l'experiència.

Així, l'aprenentatge dels treballadors té tres components: l'educació formal, l'experiència i la inducció.

C. Dubar (1993), arriba a conclusions semblants a les plantejades des de la perspectiva institucionalista a l'analitzar els processos de socialització professional. Aquest autor defineix la socialització

professional com una doble articulació. "La primera vincula trajectòries individuals concebudes com a produccions d'identitats professionals i socials (socialització dels individus) amb sistemes d'activitats (de treball, d'ocupació, de formació) analitzats com a resultats de construccions històriques d'actors (socialització de les activitats). Aquesta primera articulació permet analitzar els mercats de treball i la seva dinàmica com el resultat conjunt d'estratègies d'individus socialment definits. La segona articulació lliga els tres «moments» essencials del procés: formació «general» (escolar/«teòrica»), que anticipa les trajectòries posteriors; formació «professional» (inicial i continua), que acompanya l'accés a les ocupacions i la mobilitat; formació en el taller (específica/«pràctica»), que assegura l'aprenentatge del treball i optimitza l'establiment dels sistemes productius. La segona articulació es basa en la hipòtesi de la heterogeneïtat interna de la noció de formació que remet a la diferenciació dels sabers (teòrics, professionals, pràctics...) i a la seva diversa combinació dins dels sistemes d'activitat" (Dubar 1993:169-170).

Capítol II

Els determinats de la qualificació.

*Ningú no pot comprendre allò que és
inefable. Ningú no és capaç de veure
allò que s'amaga darrere l'aparent.
Tots els nostres àmbits són provisoris,
tret del darrer: la casa de la terra. Beu
vi! N'hi ha prou, de mots inútils.*

Omar Ibn Ibrahim El Khayyam

En la darrera part del capítol anterior hem plantejat quin és el marc analític que considerem més escaient per a l'estudi de les qualificacions laborals, establint tres àmbits que esdevenen clau en la conceptualització de les qualificacions. També hem plantejat com aquestes es poden analitzar a partir dels determinants de la qualificació i les formes d'adquisició per part dels treballadors. En aquest capítol ens aturarem a l'anàlisi detallada d'aquests determinants, i en capítols posteriors abordarem les diferents formes d'adquisició.

Així, per a nosaltres, són quatre els determinants de les qualificacions que considerem fonamentals, i que cal analitzar amb profunditat. No tots ells pertanyen a la mateixa vessant de les qualificacions que hem plantejat. Les característiques presents en els llocs de treball són els aspectes que considerarem com a determinants de la

qualificació, junt als continguts de la formació professional específica i les organitzacions professionals, que s'insereixen dins de la vessant de les qualificacions que en el capítol anterior hem considerat com a social. És necessari per tant aturar-se en tota una sèrie d'aspectes que ens permeten explicar l'evolució d'aquests determinants, per tal de valorar millor la seua incidència sobre les qualificacions.

Entrant ja en més detall en els aspectes que són determinants de la qualificació, en primer lloc analitzarem la tecnologia. Aquesta conforma en gran mesura les característiques dels llocs de treball i, per tant, les exigències de qualificació que s'han d'aplicar en ell. Element important relacionat amb la tecnologia —i al que possiblement se li ha dedicat més atenció a l'abordar la seua relació amb les qualificacions— és el canvi tècnic. Aquest ha esdevingut transcendental en tots els països, i és un dels aspectes que més sovint s'aireja per explicar els canvis en els requeriments de qualificació que es produeixen en els darrers anys en el sistema productiu. Per tant, ens aturarem en el seu anàlisi, com es produeix la difusió entre empreses del canvi tècnic així com quins són els plantejaments que hi ha en l'actualitat sobre els efectes d'aquest canvi sobre les qualificacions. Atesa la seua incidència en les modificacions que s'han produït en el sistema productiu en els darrers anys, dedicarem un apartat a l'anàlisi dels canvis tècnics centrats en l'electrònica i la informàtica.

Però hi ha més aspectes que cal plantejar en el context de l'anàlisi de la tecnologia ja que incideixen en aquesta, així com en la seua concreció final. Per una banda, hem d'analitzar les polítiques empresarials davant de la tecnologia. Aquestes són clau en molts casos per explicar el tipus de tecnologia utilitzat i la seua incidència sobre les qualificacions. Junt a aquestes pràctiques empresarials també s'ha d'analitzar la participació dels

treballadors en el canvi tècnic, ja que també serà un aspecte que en alguns casos explica les característiques de la tecnologia incorporada. En aquest context, també cal analitzar la participació pública en la introducció de la tecnologia en les empreses.

Un segon determinant de les qualificacions que analitzarem són les diferents formes d'organització del treball que s'adopten en les empreses. Des de molts punts de vista, la major o menor especialització dels treballadors i, per tant, els diferents requeriments de qualificació necessaris per a realitzar les tasques, s'explica per l'opció organitzativa que s'haja implantat en l'empresa, i no només per la tecnologia. Entrant en l'anàlisi més detallada d'aquest determinant, exposarem diferents formes d'organització del treball. Cal tindre present, però, que aquest dos determinants de les qualificacions, la tecnologia i l'organització del treball, són difícilment dissociables. Nosaltres ho plantegem separatament per intentar donar una major claredat expositiva, però tal com veurem al llarg del capítol, ambdós estan estretament interrelacionats.

Un tercer aspecte que considerem com a determinant de la qualificació és el que hem nomenat l'enquadrament professional dels treballadors. Aquest és l'acte pel que un treballador forma part de l'empresa com a organització. En ell intervenen elements de caire tècnic, jurídic, econòmic, social i polític, i té com a concreció final l'ordenació del treball en grups, categories, feines, especialitats i funcions. Els aspectes que intervenen en aquest determinant de la qualificació són molts variats, però nosaltres ens centrarem en veure la incidència del control i el conflicte en el lloc de treball, així com en tota la sèrie d'aspectes jurídics, en la mesura que considerem que són els aspectes més rellevats. Els acords entre agents i la intervenció de l'Estat tenen la seua plasmació en les

regulacions legals, configurant un marc jurídic que es conforma també com a determinant de les qualificacions.

El quart, i últim, determinant de la qualificació que analitzarem serà la formació professional específica i les organitzacions professionals, i que ja hem comentat que s'insereix dins del que hem denominat àmbit social. Aquestes determinen el contingut de moltes de les qualificacions, en la mesura que defineixen els aspectes que la componen. El contingut curricular de l'ensenyament i les organitzacions professionals incideixen i defineixen els coneixements que s'han de tindre per a realitzar determinades activitats, essent també un determinant de les qualificacions. La "creació" i configuració d'identitats professionals és un element clau com a determinant de les qualificacions, en la mesura que esdevé un referent estandaritzat en el que s'han d'identificar aquelles persones que vulguen veure reconegudes determinades qualificacions.

1. La tecnologia i el canvi tecnològic.

La tecnologia és el primer determinant de les qualificacions que analitzarem. Un dels primers autors que es preocupa per la tecnologia i els seus efectes sobre el treball és Marx. De fet, Marx "insistia en que les tecnologies constitueixen un assumpte interessant, no només per als tecnòlegs, sinó també per als que estudien la societat i la patologia social i fou molt explícit a l'introduir variables tecnològiques en els seus arguments" (Rosenberg 1993:47).

Marx diferencia dues fases en la introducció de la tecnologia en els sistemes productius (Vence 1992). Una primera fase, que ell la relaciona amb l'emergència del maquinisme, en la qual té lloc la mecanització de les tasques i de les operacions realitzades per la mà d'obra. La segona fase és

la caracteritzada per l'aparició de la indústria de béns d'equip, la «fabricació de màquines amb màquines». La diferència és que si en la primera fase els processos productius que resultaven de la introducció de maquinària atendien a les característiques del treballador i de les feines que feia, no alterant la base i característiques intrínseques del lloc de treball, en la segona fase el que és determinant és la naturalesa del procés de transformació de la matèria en si mateix, sense atendre a les característiques dels llocs de treball existents. Aquest canvi suposa que es transformen significativament les característiques dels llocs de treball, en la mesura que les eines utilitzades en la producció es concebeixen amb paràmetres diferents als que estaven presents quan la tecnologia tenia una major relació amb el lloc.

Així, amb l'aparició de la indústria de béns d'equip la tecnologia es genera fora de l'empresa on es produeixen els béns, amb paràmetres que són diferents als que hi ha presents en la primera fase de la introducció de maquinària. Pot afirmar-se que en aquesta segona fase "el procés passa a ser realitzat "científicament" i el tipus de seqüència de les operacions tendeix a definir-se d'acord prioritàriament amb els avanços de les ciències" (Vence 1992:70). Aquesta segona fase suposa la irrupció de la tecnologia d'una forma important en l'empresa. Hi ha una permanent recomposició de les tasques en el treball, i s'incorporen tota una sèrie de funcions, que si bé no intervenen directament en la producció si que la determinen: investigació, enginyeria de producte i de procés productiu, tècnics de producció, etc. S'estableix una relació diferent entre l'activitat de producció i les activitats en les que es crea i desenvolupa el saber més teòric. Per a molts autors a més això suposa la submissió de la ciència al capital així com la seua mercantilització.

Aquesta major rellevància de la tecnologia en la producció, i els canvis que es donen en quant a l'avanç tècnic, comporten una separació entre l'àmbit on es desenvolupa i avança la ciència i l'àmbit estrictament productiu. Aquesta és una de les característiques que es presenta en totes les societats industrials, que condueix a la progressiva professionalització de les activitats de recerca i desenvolupament tecnològic. Els invents aïllats, realitzats per una persona, es veuen substituïts pels realitzats en equips qualificats, amb total dedicació sobre el tema, treballant en laboratoris, bé siguin de caràcter públic o privat. Aquest procés de professionalització cal relacionar-lo amb varis aspectes. Per una banda, la complexitat creixent de la tecnologia, i el caràcter cada vegada més científic d'aquesta, fent necessari la separació de les activitats de recerca de les de producció. Per altra banda, el procés de divisió del treball, que també afecta als equips investigadors, dedicant-se plenament a aquesta tasca i professionalitzant-se.

Amb aquests canvis que es produeixen, tendents a la separació entre l'àmbit de recerca i l'àmbit productiu, la tecnologia es veu com un element exògen i aliè a l'economia. Des de la perspectiva d'anàlisi neoclàssica, aquest és el plantejament predominant davant el problema. Tal com afirma Xavier Vence, "per a l'enfoc neoclàssic, la ciència o bé es considera com una dada en l'anàlisi en la qual l'economista no deu d'entrar, de la mateixa manera que fins i tot la tècnica es considera exògena" (Vence 1992:72). Aquesta visió està avui en dia present en molts anàlisi, encara que també hi ha plantejaments que intenten endogeneitzar la ciència i la tecnologia (Gomez et al 1992). Una de les aportacions més destacades en aquest sentit és la que realitza Schumpeter. Des del seu plantejament, "l'evolució científica i tecnològica determina un camp de possibilitats — "paradigma tecnològic" — en l'interior del qual cada entorn socioeconòmic i els actors socials guarden un marge d'autonomia per a triar" (Vence 1992:72). Però

també plantejaments com l'enfoc evolucionista realitzen un intent important d'incorporar la tecnologia a l'anàlisi econòmic.

Per altra banda, en quant a la relació de la tecnologia amb les qualificacions laborals, en general es pot afirmar que la concepció que predomina, és que aquesta és el determinant de la qualificació. La visió generalment més estesa considera que la tecnologia, així com el canvi tècnic, són els elements que gairebé incideixen en exclusiva sobre les qualificacions. Possiblement, un dels motius que expliqui el protagonisme de la tecnologia com a determinant de les qualificacions siga el fet que és exògena i que ve de fora, que es realitza en altre àmbit. També perquè la tecnologia, conforme va passant el temps, cada vegada és més complexa en el seu disseny i fabricació, i per tant en molts casos es suposa que també es més complexa en el seu ús. En qualsevol cas, aquesta visió ha estat bastant matisada darrerament, en la mesura que els estudis han anat posant de manifest com les formes d'organització del treball incideixen tant com la tecnologia en les qualificacions, i també com els efectes no són homogenis sobre el conjunt dels treballadors. Posteriorment aprofundirem amb més detall aquests aspectes.

Aquesta suposada major dificultat en l'ús de la tecnologia és altra idea que també ha estat predominat en la literatura, i que ha donat peu a establir una correlació entre canvi tecnològic i requalificació dels treballadors. La visió que normalment s'ha plantejat és que el canvi tècnic immediatament comporta uns majors requeriments de qualificació per a poder fer ús de les noves eines. Encara que en alguns casos si que és així, aquesta forma d'entendre el problema ha estat qüestionat des de varis plantejaments, que també analitzarem amb més detall. Per una banda, la hipòtesi exposada per Braverman de que el canvi tècnic no qualifica sinó que té un efecte desqualificador. Per altra part, els plantejaments que

afirmen que el canvi tècnic per si mateix no és suficient per a parlar en exclusiva de requalificació, sinó que cal també veure en quina forma d'organització del treball s'insereix aquest canvi.

1.1. La tecnologia com a determinant de la qualificació.

Donada la rellevància de la tecnologia com a determinant de les qualificacions, cal veure com incideix aquesta en les qualificacions, com determina i configura les característiques del lloc de treball. Per analitzar els efectes de la tecnologia pensem que és interessant partir d'una concepció àmplia de lloc de treball, i en aquest sentit ens sembla especialment pertinent la concepció plantejada per D'Iribarne (1989 i 1989a), fent ús del que ell anomena «situació de treball»: "una situació de treball ve determinada per la configuració i la naturalesa de les relacions que s'estableixen en el treball entre el titular d'un lloc i de l'entorn en el que actua. Les situacions de treball estan vinculades a la forma en que una organització productiva —guiada per un projecte econòmic de producció— divideix i agrupa en un moment determinat, dins d'una organització col·lectiva, les operacions corresponents a la seua activitat, en relació amb els mitjans tècnics i les formes de regulació de les relacions humanes" (D'Iribarne 1989a:75).

Per tant, des d'aquesta perspectiva, l'anàlisi d'una situació de treball ha de tindre presents les relacions —així com de quin tipus són aquestes— que manté la persona que està ocupant un lloc de treball amb els productes, els processos els equips i la resta de persones. "En aquest sentit, té el valor d'un punt de referència al que es remeten tant els elements que determinen l'estructuració del treball com els elements de coneixement que s'apliquen en el propi treball" (D'Iribarne 1989:75).

Els determinants de la qualificació

La tecnologia utilitzada en un lloc de treball en gran mesura està determinant tota una sèrie d'aspectes que són clau en les qualificacions requerides per a ocupar el lloc de treball. Hem d'aclarir que nosaltres a l'hora de parlar de la tecnologia ens estem referint a la maquinària, deixant de banda altres qüestions que també es consideren dins del concepte de tecnologia a l'entendre's aquesta d'una forma més àmplia, i que es solen plantejar quan es parla de canvi tècnic.

Un element que la tecnologia determina és la relació que manté la persona que ocupa el lloc de treball amb els productes amb els que opera. La mecanització i l'automatització estableixen un distanciament entre els treballadors i les matèries transformades, donada la interposició d'útils. El que aquesta relació siga més directa o més llunyana pot suposar una major o menor necessitat de conèixer les característiques concretes en les que es troba el producte quant arriba a mans de la persona que està ocupant el lloc de treball, els mitjans necessaris per a transformar-lo adjacents a la màquina emprada (documents, plànols, fulles d'instruccions, ...), i les operacions concretes a efectuar (tipus d'operacions, freqüències), amb tota la seua complexitat, varietat, estabilitat i precisió. Així, la complexitat tecnològica en l'ús dels aparells serà un dels aspectes que determinarà el contingut de la qualificació de la persona que l'utilitza. En la mesura que l'equip emprat tinga un elevat grau de complexitat en el seu ús, els requeriments de qualificació (i fonamentalment els de tipus tècnic) seran més elevats que en eines d'una menor complexitat tecnològica.

També un aspecte que cal destacar és que en funció de quina siga la tecnologia emprada i la relació que es mantinga en el producte, la necessitat d'implicació del treballador en el procés productiu serà major o menor. Si aquesta necessitat és elevada, els requeriments de qualificació segurament seran majors que els que es donen davant d'una situació de

poca implicació. La tecnologia estarà determinant la necessitat de prestar atenció, controlar en tot moment la situació del producte i també fer front a qualsevol imprevist de formes diferents segons quina siga la maquinària concreta que està utilitzant-se. En definitiva, està afectant a la capacitat de manejar abstraccions i a la càrrega mental que la persona ha de tindre en el lloc de treball.

El tipus de relació que manté un treballador amb els productes, la necessitat de prestar major o menor atenció a la situació del procés de producció està condicionat per la tecnologia utilitzada. Però també està determinant quines són les exigències de temps i control de qualitat que ha de complir el titular del lloc de treball en el procés productiu.

Altres aspectes en els que la tecnologia té incidència, i que es relacionen amb la qualificació, són que aquesta incideix en el que podem denominar aspectes relacionals. La tecnologia determina d'alguna manera la relació que manté el titular d'un lloc de treball amb les altres persones, tant de dins de l'empresa com de fora de l'empresa, així com l'abast del seu àmbit d'actuació. També condiona les tasques de manteniment. Si la tecnologia es bastant assequible al titular del lloc de treball, segurament serà aquest el que s'encarregue del seu manteniment i de fer les petites reparacions. Aquestes funcions també ens plantegen el diferent grau d'implicació que ha de tindre el treballador en el procés productiu. També condiona la tecnologia el grau d'autonomia de que disposa un treballador. Encara que aquest no és l'únic aspecte determinant, sí que limita un marge de possibilitats. Els marges d'autonomia, relacionats aquest amb el grau de prescripció dels modes operatoris, varia significativament segons les eines emprades. La tecnologia intervindrà en la capacitat de treballar en equip, en les necessitats de comunicar-se i relacionar-se, i en la mobilització de coneixements col·lectius.

A partir del que acabem de comentar es desprèn clarament que pot donar-se una multiplicitat de situacions, en funció de com es concreten en cada cas les variables que hem exposat. A grans trets, però, es poden diferenciar uns pocs models bàsics en funció de les relacions que manté la força de treball amb la tecnologia utilitzada en el procés de transformació de les matèries treballades. Així per exemple D'Iribarne (1989) diferencia tres sistemes tècnics de treball.

Un sistema que ell anomena home-producte, caracteritzat per una transformació pràcticament manual. La persona que ocupa el lloc de treball intervé directament en l'elaboració del producte, utilitzant eines de treball que en cap cas suposen un distanciament significatiu del que s'està elaborant. El treballador en tot moment aprecia directament l'estat del producte durant la seua elaboració, sense la interposició d'equips. Com a exemples d'aquest sistema tenim totes les activitats de tipus artesanal i les activitats industrials de transformació simples.

Un segon sistema que aquest autor anomena màquina-producte. En aquest cas, la transformació està completament mediatitzada i condicionada pels equips utilitzats. L'obrer únicament actua, per mig dels indicadors que el dissenyador dels equips ha considerat pertinents, sobre mecanismes automàtics de regulació del procés productiu. El treballador no té contacte directe amb la matèria que s'està transformant, i pràcticament només intervé com a vigilant de la instal·lació. Aquest sistema és el que correspondria, per exemple, a les sales de control de les indústries de procés molt mecanitzades.

Un tercer sistema conegut com home-màquina, i que estaria en una situació intermèdia entre els dos casos precedents. En aquest sistema tècnic de treball, l'obrer procedeix a l'ajust de les instal·lacions precises per

a la transformació del producte i avalua l'estat d'aquest durant la citada transformació. La relació amb el producte transformat és alta, sobre tot pel que respecta a avaluació tant abans com després de la transformació. Aquest és el sistema que predomina en les indústries de fabricació semiautomatitzades o automatitzades amb l'ús de màquines-ferramenta, i màquines de control numèric.

Aquesta classificació, encara que, com totes les tipologies, deixi fora alguns casos, ens sembla pertinent en la mesura que sintetitza bastant clarament les situacions més importants. De fet altre autor que també planteja una classificació similar és Dubois. Segons ell, "es diferencien tres nivells de maquinisme: treballs sense útil o amb un útil que està en la mà, treball sobre màquina fixa amb intervenció humana a cada cicle o treball sobre màquina no automàtica, treball sobre màquina automàtica." (Dubois 1978:175).

A partir de la simplificació que acabem de fer respecte a les modalitats de la tecnologia i la relació amb el producte que té el treballador es pot plantejar, a grans trets, com de cadascun d'aquests models en principi es deriva unes característiques de la qualificació diferents. Tal com comenta D'Iribarne, "per a un àmbit d'actuació determinat, la base de la professionalitat d'un obrer radica en la seua capacitat per a dominar els sistemes tècnics amb els que opera, tenint en compte les instruccions de funcionament que se li donen. La naturalesa concreta de les cooperacions i tasques és menys important. Aquesta capacitat seua de domini es manifesta en la seua capacitat per a captar i interpretar els fenòmens que es desenvolupen davant d'ell remetent-se a referències les formes de les quals simbòliques o abstractes poden variar molt. Expressa la seua capacitat per a decidir que deu fer-se en el moment oportú, en funció dels

procediments de referència més o menys explícits que posseeix" (D'Iribarne 1989a:76).

Per a que el treballador a l'ocupar un lloc de treball tinga un "domini" de la situació de treball es requereix que tinga una professionalitat que contemple una aptitud per a comprendre la funció del sistema tècnic de fabricació que està utilitzant, que pugja ajustar-se, i ajustar, les actuacions a partir dels coneixements concrets adquirits en el lloc de treball o de representacions abstractes que haja pogut adquirir en la formació, o una barreja de les dues. La tecnologia que s'estiga utilitzant va a determinar la importància de cadascun d'aquests elements de la professionalitat. Serà rellevant a l'hora de determinar quin és el nivell de coneixements formals que es requereixen per al seu ús, així com per a fer front a les situacions d'ajust necessàries al llarg del procés productiu. També determinarà quina és la importància de l'experiència en el lloc de treball per a poder fer ús de la tecnologia que està emprant-se.

Els elements que acabem de comentar varien d'un sistema a altre significativament. A grans trets podem dir que en els sistemes tècnics «home-producte» prima sobre tot unes competències adquirides en el lloc de treball a partir de l'experiència, i normalment els requeriments de coneixements formals —almenys en termes relatius respecte a l'experiència en el treball— adquirits en el sistema educatiu no són massa elevats. Normalment, per tant, aquests sistemes solen tindre una adquisició de qualificacions completament basada en un saber-fer empíric. En el sistemes que s'han definit com a «màquina-producte» normalment les exigències de coneixements abstractes adquirits mitjançant la formació és bastant elevada. En aquests casos, en principi, la importància de l'experiència en el lloc de treball és menor.

La tercera situació que hem descrit, la de «home-màquina» és la més complexa i també possiblement la més abundant en la indústria. En aquest cas, la situació varia significativament en funció de quin siga el producte fabricat i la forma d'organitzar el treball. No podem afirmar, tal com ho hem fet en les altres dues tipologies, que en aquest sistema predomine una forma genèrica de competències. Segons els casos tindrà major o menor importància la formació reglada o l'experiència en el lloc de treball. Les pràctiques empresarials en matèria formativa i de gestió de la força de treball esdevenen determinants per a poder avançar més en la determinació de les qualificacions que es dona en aquest sistema tècnic «home-màquina».

1.2. El canvi tècnic.

La majoria d'anàlisi sobre la incidència de la tecnologia sobre les qualificacions laborals s'ha fet a partir del canvi tècnic. En aquest aspecte, a més, és on es plantegen la majoria de debats en l'actualitat. En general, les discussions sobre si la tecnologia té un efecte requalificador o desqualificadors es deriven a partir de l'anàlisi del canvi tècnic. Al seu estudi dedicarem aquest apartat. En tot moment ens referirem a innovació tecnològica, i no estem fent referència al concepte d'invenció.

Un primer aspecte que cal abordar és el concepte de canvi tècnic. Hi ha moltes definicions, però a nivell general i sense entrar en les polèmiques sobre el tema, podem afirmar que tal com indica Barceló, "si entenem per tecnologia el conjunt de coneixements aplicats a la creació i utilització d'objectes amb finalitats pràctiques, el procés d'innovació tecnològica estarà relacionat amb els canvis en aquesta creació i utilització" (Barceló 1993:31). Un dels autors que aborda aquesta problemàtica és Schumpeter, que en la concepció de canvi tècnic engloba tant canvis en el procés

productiu —introducció d'un nou mètode de producció, conquesta d'una nova font de subministrament de primeres matèries— com canvis en el producte fabricat —introducció en el mercat d'un nou bé— o canvis en el mercat —amb la creació d'un nou mercat a un país o la implantació d'una nova estructura en el mercat, com per exemple el monopoli—. Aquesta visió és bastant àmplia i ens indica la multiplicitat de fenòmens que es poden considerar com a canvi tècnic.

Altres autors han abordat el problema de la definició d'innovació tecnològica, com per exemple Julian Pavon i R. A. Goodman (1982:114) ho plantegen com el conjunt d'activitats que condueixen a la introducció amb èxit en el mercat d'una idea en forma de nous o millors productes, processos, serveis o tècniques de gestió i organització. Per a ells el progrés tècnic apareix lligat a la realització del valor utilitat, i aquest depèn en gran mesura de les relacions socials de producció existents, afectant també a valors culturals o morals. En general, cap entendre per innovació tecnològica el producte o procés totalment nous, o substancialment millorats, que s'ofereixen en venda als usuaris. És important destacar que en la majoria de definicions sobre què és la innovació tecnològica és destaca "la introducció amb èxit en el mercat. Si els nous productes o serveis no són acceptats pel mercat, no hi ha innovació" (Barceló 1993:31).

1.2.1. Tipologia del canvi tècnic.

És important per al nostre propòsit definir una tipologia del canvi tècnic en la mesura que ens permetrà esbrinar millor la seua incidència sobre les qualificacions. Al concebre innovació tecnològica com aquell nou procés o producte que són acceptats pel mercat és un plantejament molt general, però és evident que no totes les innovacions són iguals. Hi ha

moltes classificacions sobre el tipus de canvi tècnic, variant significativament segons l'autor que la plantege. Nosaltres, arreplegant les propostes que fan diferents autors (Braun 1986; Vegara 1989; Gold 1980; OCDE 1990), plantegem la següent tipologia del canvi tècnic que és una barreja de les idees que aporten aquests investigadors.

1) Segons l'efecte del canvi tècnic sobre els inputs es pot diferenciar entre canvis neutrals, és a dir, que no afecten les quantitats relatives d'inputs que intervenen en la producció, o canvis estalviadors de treball o de capital en funció de quina siga la variació relativa en l'ús dels factors.

2) Segons la seua extensió en l'economia, ens troben des de canvis tècnics que només s'apliquen en un sector, a altres que afecten a tots els sectors de l'economia.

3) Segons l'objecte d'innovació, poden diferenciar-se entre innovacions de producte, de procés o de metodologia de fabricació.

4) Segons el grau de novetat, es pot diferenciar entre radical i incremental o d'acumulació. En el primer cas utilitza un principi científic nou i representa una ruptura en relació a les tecnologies anteriors, i en el segon cas suposa una millora tècnica sobre la base tecnològica existent.

5) Altra distinció és entre canvi tècnic incorporat o no incorporat. Normalment s'entén per tecnologia incorporada la que va associada a un producte o equipament. No incorporada és per exemple una metodologia.

6) Atenent a un criteri estrictament històric és altra possibilitat d'establir una tipologia, i en aquest cas la classificació del canvi tècnic respon a l'evolució al llarg del temps de manera cronològica de les innovacions:

mecanització, estandarització i especialització, automatització, computerització, robotització.

L'efecte sobre les qualificacions serà completament diferent en funció de com siga el canvi tècnic. Els canvis que només afecten a un sector només incideixen en les qualificacions necessàries per a desenvolupar una tasca en ell, mentre que canvis més globals impliquen a un major nombre de persones. Altra diferència important és si la innovació és de producte, de procés o de metodologia de fabricació. En el cas de ser de producte, si per a la seua fabricació no hi ha canvis importants en l'organització productiva tindrà una repercussió menor sobre les qualificacions que en els casos en els que la modificació en la producció si que és important. Per últim, altra qüestió que també és destacable és la diferència entre canvi radical i canvi incremental. En el primer cas, la seua incidència sobre les qualificacions serà molt més important que en l'altre, requerint normalment una adaptació més complexa i costosa.

1.2.2. La difusió del canvi tècnic.

La difusió del canvi tècnic és un aspecte important en la mesura que afecta a les qualificacions. "Des d'un punt de vista econòmic, el problema de la difusió consisteix en analitzar per què i com un nou producte o procés, suposadament superior als existents, no és adoptat immediatament per totes les empreses o usuaris a qui pot beneficiar. Per això s'han d'analitzar els factors que afecten la demanda dels potencials compradors, i els que condicionen l'oferta de la innovació." (Barceló 1993:93).

Rosenberg (1982) destaca una sèrie d'elements que, segons ell, determinen els ritmes i l'abast del procés de difusió, tenint el canvi tècnic

un major impacte econòmic. Els que posa de manifest aquest autor són els següents:

a) Complementarietats. La productivitat d'una innovació no depèn només d'aqueixa innovació o modificació, sinó que en gran mesura està condicionada per tecnologies complementàries —en molts casos difícils d'identificar— que són necessàries per a la seua correcta difusió. Cal doncs, posar de manifest que l'èxit d'una innovació i la seua difusió no depèn només de les característiques concretes de la innovació, sinó també del desenvolupament de les tecnologies complementàries a aquesta innovació.

b) L'impacte acumulatiu de petites millores. Una part important de les innovacions són de tipus incremental, i sovint són de difícil percepció. Aquestes es realitzen en les empreses que utilitzen la tecnologia, a partir de petites modificacions i adaptacions que realitzen a la maquinària per a adaptar-la a les seves necessitats. Aquesta dinàmica ens duu a plantejar la necessitat d'abordar les relacions inter-industrials com a altre factor de difusió del canvi tècnic.

c) La continuïtat de l'activitat inventiva. En la mesura que en una innovació intervenen tecnologies complementàries, i que sovint és molt difícil datar al tractar-se de petites millores, la difusió pot durar molt de temps, i és necessari que es genere una dinàmica de canvi permanent.

d) Relacions inter-industrials. Aquestes són un element molt important per a la difusió del canvi tècnic. L'existència d'empreses especialitzades en la producció de tecnologia determina que és en elles on majoritàriament es produeixen les innovacions. Però el tipus de relació que tinguen aquestes empreses amb les que utilitzen la tecnologia és determinant. Si la relació

és de col·laboració, l'empresa usuària i que introdueix les petites millores les podrà comunicar a l'empresa que fabrica la tecnologia, podent-se incorporar en el futur als nous productes i d'ací difondre's a altres empreses, no necessàriament del mateix sector²⁸.

d) Expectatives tecnològiques. Aquestes determinen en gran mesura la velocitat de la difusió del canvi tècnic. Si predomina un context d'innovació i de canvi que està produint-se a un ritme important, una empresa pot retardar la seua decisió d'innovar esperant una millora en la tecnologia que pensa que es produirà prompte.

e) Desenvolupament d'habilitats tècniques entre els usuaris (learning by using). Hi ha un període d'aprenentatge per la introducció de les innovacions que depèn de les habilitats tècniques dels usuaris de la invenció. Aquestes es veuen condicionades per la complexitat de la innovació, pel desconeixement que es tinga d'elles o per les especialitzacions de coneixements que hi haja en eixe moment en l'empresa, així com per les polítiques que acompanyen a la innovació en aspectes com per exemple la innovació.

²⁸ Tal com ens indica Rüdiger Seltz: "ara es presta major atenció, tant des del punt de vista empíric com des del de la planificació, als processos d'integració per mig de la tecnologia de dades entre les empreses industrials (per exemple, fabricants d'automòbils/fabricants de maquinària), entre empreses industrials i empreses del sector serveis (per exemple, indústria de l'automòbil, indústria de l'alimentació i sector de la distribució d'aliments) i entre diferents formes d'empreses i branques (per exemple, empresa productora/proveïdor/distribuïdor). Els aspectes següents són importants per una correcta valoració de les futures línies de l'evolució de les informatitzacions dins del context global de l'esfera de la producció, els processos d'administració i distribució i els sistemes proveïdor/client. Els subcontractistes/clientes/proveïdors externs estan sent incorporats cada vegada més a les xarxes d'informació i comunicació d'aquelles empreses que, per la seva situació en el mercat i el seu potencial d'innovació, ocupen una posició dominant. A més d'aquest creixent grau d'inclusió en les perspectives de control i planificació, les opcions estratègiques existents es centren cada vegada més en la relació de les empreses amb les mercats de compra i venda i amb les activitats d'aquests mercats" (Seltz 1987:15).

f) Desenvolupament d'activitats en la fabricació de màquines (learning by doing). La difusió dels invents requereix una dinàmica de projecció, adaptació i fabricació de maquinària que vaja adaptant-se a les necessitats específiques de cada sector i fins i tot de cada empresa.

g) El context institucional i el paper de l'entorn. La legislació sobre patents, el paper dels sindicats, l'existència d'institucions de normalització i el paper dels organismes públics són factors que incideixen en la difusió de les innovacions. Un element que pensem que té bastant transcendència és la participació pública en els processos d'innovació i difusió tecnològica.

1.2.3. Els canvis tecnològics dels darrers anys.

Baix el concepte genèric de canvi tècnic s'engloben situacions que inclouen aspectes molt dispars. Normalment amb l'expressió «nova tecnologia», sol fer-se referència a qualsevol màquina que recorre a la informàtica per al seu funcionament. No obstant, i des d'una perspectiva més àmplia, també es consideren com a noves tecnologies la biotecnologia, els nous materials, i la tecnologia espacial i nuclear (OCDE 1990).

Evidentment, totes aquestes noves tecnologies no tenen la mateixa extensió en l'estructura productiva ni la mateixa rellevància en quant als seus efectes sobre les qualificacions. Per a poder afirmar que una tecnologia té uns efectes econòmics generalitzats i repercussions significatives sobre l'ocupació, cal que aquesta "a) genere un ampli conjunt de nous productes i/o serveis, b) tinga aplicacions en molts sectors de l'economia, c) redueisca els costos i millore el funcionament dels processos, productes i sistemes existents, d) obtinga una acceptació social generalitzada amb una oposició mínima, originant un marc regulador

favorable, i e) genere forts interessos industrials basats en la rendibilitat percebida i en la ventaja competitiva." (OCDE 1990:51).

D'entre les noves tecnologies que predominen en l'actualitat en aquests moments el canvi que té més importància és el de la tecnologia de la informació. Per al seu avanç i aplicació hi ha dos àmbits de coneixement que resulten transcendents, i són l'electrònica i la informàtica. Miquel Barceló també incideix en aquest aspecte a l'afirmar que "el nou paradigma tecnològic constituït pel que col·loquialment es coneix per noves tecnologies, presenta dues característiques fonamentals: la informació com a recurs central, i l'orientació cal als processos. Les noves tecnologies, i més exactament les noves tecnologies de la informació (NTI), configuren el que es coneix com nou nucli tecnològic basat en la generació, tractament i transmissió de la informació. Al voltant d'aquest nucli s'ha desenvolupat un conjunt del que podríem anomenar noves tecnologies complementaries, amb una certa autonomia però fortament potenciades per les NTI. Ens estem referint a la biotecnologia, els nous materials, la robòtica, el laser, etc." (Barceló 1993:27).

Aquestes noves tecnologies de la informació, vinculades com ja hem comentat a l'electrònica i a la informàtica presenten una sèrie de característiques en relació al sistema productiu, que es manifesten en els darrers anys amb importància. Les més rellevants són les següents:

- Per una banda, han provocat un canvi molt important en les indústries que fabriquen aquest tipus d'equips.
- Han suposat una millora molt important en molts productes fabricats en quant a qualitat, permetent a més un estalvi en la majoria de casos de mà d'obra, materials i energia en els processos productius.

Els determinants de la qualificació

- Permeten una major flexibilitat en la producció, fent possible els canvis ràpids de disseny i models en la producció.
- Aquesta major flexibilitat també ha fet possible la creació de xarxes d'empreses que fabriquen components per a les empreses de muntatge funcionant d'una forma plenament interrelacionada, flexible a les necessitat de la producció i sense necessitat d'emmagatzemar stock.
- Un augment de les freqüències dels canvis dels productes i processos, i una competència entre empreses en la qual la tecnologia té una importància molt elevada, com a conseqüència de la modificació gairebé permanent de la tecnologia que incorpora equips electrònics i informàtics.
- Canvis en la gestió de les empreses, i en particular en molts casos en la gestió de la força de treball i de les qualificacions (OCDE 1990).
- Aquestes noves tecnologies afecten a gairebé totes les fases —encara que amb bastants matisos segons sectors i empreses— dels processos productius.

En quant als avanços tècnics més destacats dels darrers anys que tenen com a element clau l'electrònica i la informàtica podem destacar els següents (Fix-Sterz et al 1987; Cressey 1990):

- Disseny assistit per ordinador (CAD). És l'aplicació de l'ordinador per al dibuix i el disseny. Permet una execució més ràpida i també l'emmagatzematge de la informació generada, o l'ús i manipulació de forma immediata de la informació produïda en altres llocs.

— Planificació assistida per ordinador (CAP). És l'aplicació dels ordinadors a la planificació de la producció, elaborant programes d'operacions, càlcul de temps, selecció de les màquines que operen i dels materials que utilitzen, així com la programació de màquines de control numèric.

— Planificació i control de la producció (PPC). És l'aplicació de la informàtica a la planificació i el control de que es compleixen els contractes així que com la producció funciona bé en aspectes de gestió de matèries primes i altres variables. Aquesta forma de planificació funciona en la producció de grans series, però té més difícil aplicació en una producció discontinua i de petita escala. Darrerament s'està aplicant en alguns llocs un sistema que consisteix en establir una planificació marc de grans línies i després la planificació detallada es realitza per el personal del taller, pal·liant així els defectes del sistema en la producció discontinua.

— Control numèric per ordinador (CNC). És la integració de la informàtica i la programació al funcionament de les màquines. Aquestes màquines tenen formes alternatives de funcionament pel que respecta a la programació. Van des de la programació directa per part de l'operador que està manejant la màquina, des de l'unitat de control d'aquesta, fins la planificació assistida per ordinador en el departament de planificació, o fins i tot la programació exterior en empreses dedicades al tema.

— Robots industrials²⁹. Aquest són sistemes de manipulació universalment aplicables que s'utilitzen en la indústria, amb varis eixos

²⁹ Per una exposició detallada d'aquesta tecnologia, veieu: Coriat (1985).

(almenys tres), i que són programables. A més, es poden equipar amb ferramentes concretes i en molts casos intercanviables³⁰.

— Automatització del flux de material. És l'automatització de l'emmagatzematge —normalment per mig de safates—, el transport entre màquines —mitjançant sistemes de transport sense conductor, amb vehicles guiats automàticament o per carrils, o també amb cintes transportadores— i la manipulació, amb mecanismes especialment dissenyats per a tasques concretes.

Els efectes de les noves tecnologies sobre les qualificacions són molt variables, i depenen tant de la innovació concreta incorporada i del seu model com de la participació dels treballadors en la seua introducció i les pràctiques empresarials predominants en l'empresa, no essent la tecnologia per si mateix l'únic determinant de la qualificació (Alftham 1991). En efecte, "si la tecnologia es flexible i no determinant, són possibles algunes solucions socials diferents que poden anar, des de les autoritàries, passant per les paternalistes i les consultives, fins les plenament participatives i autogestionades" (Cresey 1990:109). Posteriorment analitzarem els debats que hi ha en l'actualitat sobre els efectes del canvi tècnic sobre les qualificacions.

1.3. Les polítiques empresarials davant la tecnologia.

Per a molts autors, no hi ha un determinisme extrem entre tecnologia i qualificacions, en la mesura que plantegen que la qualificació té certa autonomia respecte a la tecnologia, encara que es reconeix l'existència de

³⁰ Aquest tipus de màquines ha estat introduït fonamentalment en la indústria automobilística. Veieu al respecte: Mamkoottam et al 1991.

pautes vinculades a la introducció de determinats equips productius (Alsène 1990). També es considera que la pròpia tecnologia té certes característiques de mal·leabilitat (Lope et al 1993) i que per tant aquesta no és un element rígid i completament determinat. "Existeix un consens ampli en quant al fet que les noves tecnologies no determinen, per si mateixes, la forma que adopten les relacions socials de producció. Però, si acceptem aquest argument com un fet, sorgeixen altres implicacions. La tecnologia apareix com un catalitzador, com una oportunitat per a experimentar i, a més, com un potencial camp de batalla polític, en el qual s'expressen les distintes parts i intenten imposar els seus punts de vista respecte a l'utilització «escaient» o més «eficient» de les noves tecnologies" (Cressey 1990:91).

En aquest procés de modificació és rellevant la posició que tinguen, i les accions que realitzen, els agents socials en la introducció de tecnologia. Per tant, donada la seua rellevància en el resultat final de l'aplicació de la tecnologia, en aquest apartat i en el següent, analitzarem el comportament dels agents socials i les seves possibilitats d'actuació davant la introducció de tecnologia en les empreses.

Amb la introducció de canvis tecnològics es persegueixen objectius molt variats per part dels interessos empresarials. Però, en termes generals, podem afirmar que els interessos habitualment perseguits per l'empresari es poden sintetitzar en els següents punts (Ozaki 1993:25):

— Per una banda, i en la mesura del que siga possible, s'intenta aconseguir una disminució de l'ús de la mà d'obra en els processos laborals, bàsicament amb la finalitat de reduir els costos del treball, o també, en algun cas, per a fer front a escassetesa de mà d'obra.

- Aconseguir un major control sobre els processos de producció, tant pel que respecta a la vessant tecnològica del procés com a la participació de la mà d'obra en el mateix, per tal de millorar l'eficàcia de les operacions i augmentar la productivitat.
- Millorar la qualitat dels productes fabricats o dels serveis prestats, mitjançant una major precisió de les operacions així com de les millores generals que es produeixen en el procés productiu.
- Aconseguir una major flexibilitat productiva, per a poder fer front així a una producció més adaptada a les demandes dels clients. En principi la capacitat de produir en petits lots permet un millor ajust al nou context mercadològic en el que es veuen immerses les empreses, davant d'una demanda canviant.

Aquests objectius genèrics no són excloents entre si, i sovint es donen la majoria d'ells de forma simultània. Però per a la seua consecució les empreses es troben mediatitzades per tot un conjunt de condicionants. La definició i posada en pràctica d'una estratègia tecnològica per part de l'empresa està restringida per un conjunt de factors que tenen una importància clau (Recio 1988a) en la concreció final que tindran les actuacions empresarials en matèria tecnològica.

En primer lloc, un condicionant és el nivell de coneixements aplicables en cada moment als mitjans de producció que estiga disponible en aqueixa economia, i que delimita les possibilitats existents en quant a opcions tecnològiques per part de les empreses. La possibilitat d'accés a les diferents opcions tecnològiques per part de les empreses és un primer condicionant que limita el marge de maniobra de les polítiques empresarials.

Altre condicionant en la introducció de tecnologia són les característiques de la força de treball local i la situació dels mercats de treball local en els que opera l'empresa³¹. La disponibilitat o no de mà d'obra amb possessió de determinades qualificacions en el mercat de treball on opera l'empresa pot ser un element que condicione significativament la posada en funcionament de determinades tecnologies. Aquest és un condicionant que no sempre és superable, en la mesura que si la inversió necessària per a formar als treballadors és molt elevada l'empresa pot plantejar-se optar per altres tecnologies³².

Per altra banda, el tipus de producte fabricat i el mercat en el que opera l'empresa, el tipus de competència predominant en eixe mercat, així com de les pràctiques competitives que duga a terme l'empresa en eixe context, és un aspecte important en la configuració de l'estratègia empresarial referent a la tecnologia. "En una anàlisi més sistemàtic de les polítiques de fabricació alternatives entre les que les noves tecnologies permeten triar a les empreses, caldria subratllar probablement tres variables: el grau en que s'estandaritzen els productes; el tipus de competència al que estan exposats; i el volum en que es produeixen. Els dos primers factors semblen estar fortament lligats al vendre's generalment

³¹ Ph. Aydalot destaca aquest condicionant de caràcter territorial al posar de manifest com l'elecció de la tecnologia que realitza l'empresa i la seua localització moltes vegades és una elecció simultània en el cas de la gran empresa. "Així, entre les seues eleccions, l'empresa escull simultàniament una tècnica i un espai: escull la tècnica adaptada a la força de treball que desitja reclutar; tria alhora la localització que presenta una força de treball que es troba adaptada a la tècnica que pretén adoptar. És a dir que la matriu tecnològica no pren sentit més que al si d'un càlcul amb contingut espacial" (Aydalot 1983:179). Hem de considerar, no obstant aquesta afirmació, que el cas de la petita empresa és radicalment diferent. Aquestes no tenen la facilitat per a canviar de localització i per tant el mercat local de treball condiona la tecnologia elegida.

³² Un exemple d'aquest problema que estem comentat el posa de manifest Rainer Dombois (1899) en un estudi que compara les característiques tecnològiques i organitzatives de les fàbriques Volkswagen instal·lades en la República Federal d'Alemanya i les instal·lades en Mèxic.

els productes tipificats en mercats amb una forta competència de preus, mentre que els productes per encàrrec tendeixen a competir en termes de qualitat" (Sorge et al 1993:46-47).

Aquests condicionants que acabem de comentar estaran influïent en les formes d'introducció de la tecnologia, podent-se plantejar diferents estratègies (Hotz-Hart 1993; Barceló 1993). En general, es poden diferenciar varies situacions, que van des d'estratègies més progressistes d'innovació i reestructuració, que es caracteritzarien per l'establiment d'una dinàmica innovadora, activa i iniciadora en quant a la tecnologia —en definitiva, el que podríem anomenar una estratègia ofensiva—, a una estratègia conservadora —o també anomenada defensiva— basada en la intensificació del treball i l'intent de reducció de costos per la via de la racionalització de la mà d'obra. Aquest darrer cas centraria les seves actuacions en la consolidació i manteniment de posicions ja establides i en la racionalització o reducció —en alguns casos selectiva— de les activitats. Entre mig d'aquestes dues situacions extremes podríem trobar moltes situacions que podríem considerar adaptatives en el sentit de que la seua dinàmica s'explica per anar a remolque dels canvis sense que en cap cas aquestes innovacions siguin el resultat d'una estratègia planificada per l'empresa, sinó simplement la conseqüència de la necessitat de mantindre's en la producció i sobreviure a la competència. Serien situacions que podríem anomenar, segons les circumstàncies concretes que hagen portat a cada empresa a introduir les innovacions, estratègies imitatives, dependents o oportunistes. En qualsevol cas, cal tindre present que una mateixa empresa podrà adoptar o bé una d'aquestes estratègies, o bé aplicar elements d'alguna d'elles o, fins i tot, estratègies diferents segons els productes que fabrique o activitats que realitze.

Un aspecte que cal tindre present és la intervenció pública en la introducció de la tecnologia i la seua incidència en les estratègies empresarials. En efecte, els condicionants que hem comentat abans als que es veuen sotmeses les pràctiques empresarials poden variar en funció de quina siga l'actuació pública. Els coneixements que es tinguen sobre la tecnologia disponible i les seves possibilitats d'aplicació és un camp en el que el sector públic juga un paper transcendental en quant a la difusió d'informació i l'establiment de centres d'investigació i adaptació de la tecnologia a les necessitats dels sectors productius. El cas dels Instituts Tecnològics com a elements propers a la nostra realitat és un exemple clar d'aquest paper públic. També en les característiques del mercat de treball local en el que operen les empreses és un camp en el que les institucions, fonamentalment amb les intervencions en l'àmbit educatiu poden variar les característiques que presenta aquest condicionant. Les necessitats de formació generades per la introducció de tecnologia sovint són un aspecte que limita considerablement les potencialitats productives, i és un camp en el que el sector públic té molt a dir.

1.4. La participació dels treballadors en el canvi tècnic.

La participació dels treballadors en la introducció de tecnologia no sol produir-se en el moment de la decisió i configuració de l'estratègia empresarial respecte al canvi tècnic. En general es pot afirmar que té un paper relegat a les fases en les que s'analitzen i valoren els efectes de la tecnologia. De fet, la preocupació tradicional per part dels sindicats davant la introducció de tecnologia ha estat referida a la seua incidència en els salaris. El mecanisme d'actuació predominant a més, tradicionalment ha estat plenament defensiu. Així es posa de manifest per exemple si analitzen les pràctiques sindicals predominants en els primers temps de la introducció massiva de la tecnologia microelectrònica en la indústria (Ozaki 1993). Les

accions dels sindicats en aquell moment sovint es cataloguén com a defensives, ja que es centraven en intentar conservar l'ocupació i les condicions de treball existents fins aquell moment.

Però amb posterioritat s'han produït canvis significatius en l'estratègia sindical sobre les noves tecnologies en molts països. La constatació que la innovació tecnològica és inevitable per a mantenir les posicions en el mercat en un entorn de major competitivitat, i la consideració també que les noves tecnologies poden millorar la seguretat i les condicions de treball s'esgrimeixen com els factors que estan darrere d'aquest canvi. Per tant, els sindicats tracten ara d'influir cada vegada més en el procés de la innovació tecnològica. L'objectiu és que la nova tecnologia beneficie al màxim als treballadors, que els seus efectes negatius siguin mínims, i que l'adaptació a les noves tècniques siga el menys traumàtica possible, facilitant l'adaptació de les persones implicades en el canvi. "En alguns països les organitzacions sindicals centrals han procurat actuar així redactant acords models i impulsant als seus afiliats a incloure-los en els seus acords col·lectius³³. En altres països, els sindicats han tractat d'establir les seves pròpies polítiques tecnològiques i de participar en el procés d'innovació tecnològica amb la finalitat d'aconseguir que els canvis estigueren d'acord amb les seves polítiques" (Ozaki 1993:29-30).

Però un primer problema que apareix és establir que s'entén per participació dels treballadors en la introducció de tecnologia. L'estudi de la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball ho defineix d'una forma àmplia com "tot procediment o pràctica participativa,

³³ Una visió més completa d'aquestes qüestions es troba en: Sanchez 1992; Carre et al 1992; Valenduc 1991.

Els determinants de la qualificació

des de la revelació d'informació fins a la consulta, negociació o decisió conjunta, que implica formal o informalment la participació d'aquelles parts interessades en la introducció de noves tecnologies en el debat sobre les decisions relatives al procés de canvi" (Fröhlich 1990:4).

Peter Cressey estableix una tipologia de les diferents situacions de participació dels treballadors respecte al canvi tècnic que transcrivim a continuació en el quadre següent.

Gamma de possibles mecanismes de participació utilitzats en la introducció de les noves tecnologies				
No participació	Provisió d'informació	Consulta	Negociació	Presca de decisions conjunta
Projectes planificats i executats per la direcció	-Sessions d'informació -Acords d'informació -Reunions de grup	-Comissió consultiva -Grups de projectes -Comissió de noves tecnologies -Grups de direcció	-Acords de productivitat -Clàusules de protecció en acords generals -Acords de planificació -Acords de noves tecnologies	-Poder de veto -Clàusules de status quo -Cossos de decisió conjunta
Font: Cressey 1990				

Així, la participació dels treballadors³⁴ en la introducció de noves tecnologies presenta un ventall de situacions molt diferents, que varia des de la situació de no participació i per tant, els canvis tècnics són completament imposats per l'empresa, fins les situacions en les que la decisió es pren de forma conjunta entre l'empresa i els treballadors. És

³⁴ Cal tindre present que normalment junt als aspectes referents estrictament a la tecnologia solen negociar-se i discutir-se tota una sèrie d'aspectes que acompanyen necessàriament al canvi tècnic, com per exemple la reestructuració de la plantilla, els incentius a la productivitat, la formació, els horaris, les condicions de treball, etc (Negrelli 1993)

Els determinants de la qualificació

diffícil establir amb total exactitud quins són els elements concrets que determinen quina és la situació predominant en un país, no obstant, per a alguns autors "s'observa que hi ha factors específics de cada país que configuren les oportunitats de participació dels treballadors en la introducció de les noves tecnologies. Estan interrelacionats en alguna mesura, i certes modalitats especialment intenses de qualsevol d'ells poden influir predominantment sobre els resultats que produeixca el grau de participació respectiu. Hi ha cinc factors principals que poden afavorir o obstaculitzar les oportunitats de participació dels representants dels treballadors:

a) El grau en que els directius depenguen de la qualificació i cooperació dels seus treballadors per a complir els objectius de la introducció de les noves tecnologies.

b) L'estil de direcció i la seua actitud davant de la participació

c) El poder negociador dels sindicats per a forçar als directius a negociar o consultar amb els seus representants a falta d'una disposició voluntària al respecte.

d) El mode en que la normativa estableix els drets de participació dels treballadors o dels seus representants en una sèrie de qüestions a nivell d'empresa.

e) El grau de centralització del sistema de relacions industrials existent en el país" (Fröhlich 1990:12-13).

Cal tindre present que la participació dels treballadors sol centrar-se en les fases de la introducció de la tecnologia que no són estratègiques.

Normalment, en la introducció de la tecnologia en les empreses es poden diferenciar quatre fases: planificació, selecció, aplicació i avaluació. Les dues primeres tenen un caràcter marcadament estratègic, mentre que les dues últimes són més bé operatives. Els resultats de l'informe de la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball, posen de manifest que "en la fase de planificació, els representants dels treballadors tenen una participació molt baixa. (...) S'observa que en la fase operativa la pauta de participació és diferent: l'«absència de participació» decreix amb força i el subministrament d'«informació» roman constant, prop del 40% del total, mentre que la «consulta» es realitza en aproximadament el 20% de les empreses" (Fröhlich 1990:5).

Pel que respecta als efectes de la interacció entre la direcció i els treballadors sobre les conseqüències de la introducció de canvis tecnològics destaca el següent:

Seguretat en l'ocupació. "Els sindicats de tots els països industrialitzats d'economia de mercat han tractat de protegir els llocs de treball dels seus membres mitjançant distints acords tant contractuals com d'altre tipus. Varien significativament d'uns països a altres i d'unes indústries a altres dins d'un mateix país, reflexant les diferències existents en les tendències empresarials, la pràctica habitual relativa a l'ocupació, el poder i l'estructura dels sindicats, i els sistemes de relacions laborals" (Ozaki 1993:54).

Classificació ocupacional i garantia retributiva. "Un important factor que determina el grau d'acceptabilitat de la nova tecnologia des del punt de vista dels treballadors és el fet de que la seua introducció signifiqui degradació de les tasques i en conseqüència perdua d'ingressos. Però, la

importància de la classificació ocupacional com a tema de relacions laborals varia considerablement d'un país a altre" (Ozaki 1993:58).

"Les noves tecnologies tendeixen a ser una qüestió empresarial amb un impacte només tangencial en l'aspecte legislatiu o nacional. L'evidència empírica proporcionada per l'estudi de casos ens concedeix un bon quadre del perfil de participació a aquest nivell. (...) Encara que es verificaren aquestes formes de participació (referint-se al quadre) tots els estudis³⁵ subratllen que la provisió d'informació era la pràctica més habitual, amb un gran component de consulta, que tenia lloc, sobre tot, en les comissions ad hoc o temporals" (Cressey 1990:104).

Pel que respecta a la valoració de la participació dels treballadors, quan es dóna una participació que va més enllà de la informació, es a dir, una participació cooperativa/orgànica, els resultats dels estudis "revelen patrons definits d'exclusió de les pràctiques participatives en les fases de planificació i selecció per a la introducció de noves tecnologies, i algun increment de l'activitat consultiva i negociadora en quant a la fase d'aplicació. Aquest patró reflexa altra segmentació d'influència important, com és el problema de la presa de decisions estratègiques, en oposició a les operatives, ja que el que fomentava la participació eren els aspectes operacionals de les noves tecnologies, mentre que les qüestions més estratègiques, com les d'inversió, la planificació, la mà d'obra futura i els assumptes financers quedaven fora de qualsevol modalitat d'examen conjunt o d'intervenció. Aquest patró, en lloc de reflexar una nova forma de cooperació dels treballadors, suggereix, més bé, una forma nova de

³⁵ L'autor s'està referint fonamentalment a l'estudi dut a terme per la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball, de Dublin, en el que es varen fer més de 7000 entrevistes sobre la participació dels treballadors en la introducció de noves tecnologies a Europa.

segmentació participativa o «exclusió estructurada». L'estratègia i la direcció empresarial romanen com les zones principals on s'exercita la prerrogativa de gestió de les altes esferes, mentre que l'acceptable o legítim nivell o format de participació corresponent a les qüestions operacionals o relacionades amb els llocs de treball.

L'exclusió estructurada es basa en quatre indicadors fonamentals descoberts en els estudis; en primer lloc, l'escassa intensitat de la participació; en segon lloc, la participació que normalment té lloc al final de cicle, quant ja s'han decidit totes les qüestions immediates; en tercer lloc, la inclusió tardana dels sindicats i representants dels treballadors, que únicament entren en el procés quant els canvis substancials ja són plenament visibles i, per últim, la creixent separació entre les decisions estratègiques de les empreses i les qüestions operacionals d'instal·lació, en les que s'accepta la participació" (Creseeey 1990:104-105).

1.5. La tecnologia i l'organització del treball.

A l'igual que acabem de plantejar que la tecnologia en sentit estricte no determina obligatòriament a les qualificacions, sinó que intervenen més aspectes com els condicionants a que es veuen sotmeses les pràctiques empresarials o la participació dels agents socials en la seua configuració, tampoc determina l'organització del treball. En general, es reconeix que davant la mateixa tecnologia hi ha diferents possibilitats organitzatives (Eyraud et al 1984). No obstant, si que té cert grau d'influència en les possibles opcions d'organització del treball. Un cert tipus de disseny organitzacional acompanya "de manera natural" a la tecnologia en qüestió (Alsène 1990:326). I també es dóna la relació inversa, és a dir, que l'organització existent condiona la tecnologia utilitzada i el tipus d'ús i aprofitament que es fa d'ella.

Així, des de determinades perspectives d'anàlisi es planteja que l'exploració plena de les noves tecnologies implica la substitució dels models tayloristes d'organització de la producció per estructures més descentralitzades, amb una major participació i implicació dels treballadors productius. No obstant, cal tindre present també, front a la tendència de major participació, que l'aplicació de les noves tecnologies en molts sectors ha variat considerablement els requeriments del lloc de treball, disminuint la importància de l'experiència, la destresa i la implicació en el procés de treball. En aquest sentit, la nova tecnologia facilitaria la possibilitat d'implementar sistemes de treball més tayloristes, al permetre una major especialització dels treballadors.

Aquesta problemàtica dels efectes en un doble sentit de les noves tecnologies respecte a l'organització del treball l'aborda un estudi de l'OCDE (1990). En ell es planteja el problema de la relació entre innovació tecnològica i organització del treball a partir de com incideixen les noves tecnologies, centrant-se en l'aspecte de si requereixen una major o menor capacitació, en dos aspectes que són clau per a establir l'organització del treball: l'eficiència i el control. "En cadascuna d'aquestes dues dimensions alguns atributs de la nova tecnologia afavoreixen resultats no tayloristes, mentre que altres contribueixen al manteniment o intensificació del taylorisme (OCDE 1990:110).

Pel que respecta a l'eficiència, una impressió estesa és que les tecnologies faciliten la descapacitació del treball en la mesura que "absorbeixen" coneixements i capacitació del treballador, reduint la intervenció humana en molts llocs de treball. No obstant, no hi ha que pensar que en general aquest és l'únic procés. Malgrat que les tasques siguin més senzilles en cada màquina, sovint no s'adopta una organització taylorista sinó que es promouen formes més flexibles. "Clarament els

empresaris deuen triar una estratègia a l'aplicar la nova tecnologia; o bé fan que la maquinària siga tant autosuficient com siga possible i utilitzen personal de capacitacions reduïdes, o reconeixen els límits de la intel·ligència de les màquines i de l'automatització i utilitzen treballadors que posseeixen una major comprensió de productes i processos" (OCDE 1990:112).

En quant als aspectes del control, les noves tecnologies permeten un major control de l'activitat realitzada en la mesura que la disponibilitat d'informació és major. Però en la pràctica en molts casos ens trobem davant de situacions en les que amb la introducció de noves tecnologies es redueix la intensitat del control jeràrquic i s'aprecia un augment de l'autonomia dels treballadors.

En definitiva, no es pot arribar a una conclusió tancada de com incideixen les noves tecnologies sobre l'organització del treball. L'heterogeneïtat de situacions és la situació predominant. I és que, a més de la tecnologia, incideixen altres aspectes com són la fiabilitat de l'equip, manteniment de la quantitat i qualitat del producte fabricat, el tipus de control tradicionalment aplicat en l'empresa, la filosofia de gestió empresarial i les característiques del mercat al que s'adreça el producte. Per tant, el conjunt de resultats possibles és molt gran, i en ell té molta importància la política empresarial.

Altre aspecte important és com l'organització del treball afecta a la introducció de tecnologia en l'empresa, convertint-se en molts casos en un condicionant d'aquesta. Sovint les rigideses que existeixen en l'organització del treball són una restricció per a obtenir una major productivitat de les noves tecnologies. "Les experiències de les empreses que ja utilitzen innovacions tecnològiques deixen clar que uns sistemes

innovadors d'organització del treball, canvis en actituds i capacitacions empresarials i nous enfocaments de les capacitacions dels treballadors, així com majors nivells d'educació i formació professional, resulten essencials per a que s'aconsegueixca una innovació efectiva" (OCDE 1990:105).

1.6. Els efectes del canvi tècnic sobre les qualificacions.

El plantejament predominant durant molt de temps en la relació entre canvis tecnològics i qualificació del lloc de treball ha estat el que es deriva de les teories funcionalistes. Per aquestes, el progrés científic i el de la tecnologia requereix un augment constant del nivell de qualificació laboral per a qualsevol tipus d'ocupacions ja que aquestes esdevenen cada vegada més complexes. Es fa aquest plantejament en la mesura que es suposa que la proporció de treballs repetitius i no qualificats tendiran a desaparèixer amb l'automatització, i els llocs de treball que queden en l'economia requeriran uns nivells de qualificació elevats.

Davant aquest plantejament, hi ha altres autors que pensen el contrari, és a dir, que els llocs de treball, per efecte de la innovació tecnològica, tenen uns requeriments de qualificació cada vegada menors en reduir-se la complexitat de les tasques (ja que la innovació tecnològica, acompanyada de les formes organitzatives que s'adopten, les fragmenta i les fa més senzilles) i en restringir-se el control i autonomia que tenen els treballadors sobre el procés productiu i sobre les seves decisions. El debat teòric moltes vegades s'ha plantejat sota una visió de determinisme tecnològic, amb eixes dues postures extremes. Però també hi ha una tercera postura, intermèdia entre aquestes dues. Com indica Cecilia Castaño, "una és la que postula la desqualificació màxima, i que es manifestaria en la polarització ocupacional. Altra postula efectes

d'enriquiment de tasques i increment de la qualificació. (...) Les postures intermèdies se situen al voltant de la idea que les tecnologies no comporten necessàriament efectes de desqualificació, sinó que reflecteixen els objectius perseguits pel mode d'organització" (Castaño 1991:87).

Els estudis empírics mostren evidència de les dues tendències oposades que acabem de comentar, però això pot ser per la diferent metodologia que s'empra en l'elaboració (Fernandez 1992). Així, els que conclouen la tesi de la desqualificació solen ser estudis centrats en ocupacions industrials tradicionals, i es fixen fonamentalment en els canvis en el contingut del treball. Els estudis que incideixen en la idea de l'elevació de les qualificacions normalment estan fets sobre dades agregades, bé de tots els treballadors o els d'un sector, i solen basar-se en la informació de les titulacions acadèmiques com a indicador.

Cal tindre present que aquestes dues lògiques, la de la requalificació i la de la desqualificació, no tenen perquè generalitzar-se a tota l'economia alhora, és a dir, per a tots i cadascun dels sectors. Cada sector té tecnologies, ritmes d'innovació, productes, funcionament i dinàmica dels mercats diferents. Llavors, pot donar-se el cas que en una mateixa economia els sectors presenten lògiques completament oposades.

Malgrat la manca de conclusions en aquest aspecte, en el que sí que coincideixen la majoria d'autors és en una sèrie de punts. Per una banda, que s'està produint una polarització de les qualificacions (Treu 1984). Hi ha un augment, encara que en el conjunt de la força de treball poc significatiu numèricament, dels llocs de treball on els requeriments de qualificació són elevats, i un manteniment dels llocs de treball amb requeriments més baixos. Per contra, els llocs intermedis estan minvant. La típica piràmide organitzacional fordista està veient-se substituïda per una

altra figura que de moment té tendència a prendre la forma d'un rellotge d'arena, amb el dipòsit de baix més gran que el de dalt.

Un altre aspecte que destaquen la majoria d'autors és que no cap esperar, de moment, canvis radicals, generals i de ruptura total amb el que hi ha ara en els llocs de treball per l'efecte de la tecnologia. La introducció de nova tecnologia no està variant radicalment els continguts del treball, ni està suposant tampoc feines més complexes. De moment, sembla que la bàscula entre si la tecnologia augmenta o disminueix el requeriments de qualificació dels llocs de treball es decanta cap a la desqualificació. Aparentment pot parèixer que no es així, fonamentalment per l'augment d'algunes ocupacions vinculades a les noves tecnologies (programadors, analistes de sistemes, ...). Però aquestes professions numèricament afecten molts pocs treballadors. Els canvis s'estan introduint en professions que ja existeixen, i en aquestes, que són més importants numèricament, la tendència és en el sentit que ja hem apuntat.

L'altre aspecte en què també coincideixen molts autors és que "no és la tecnologia, sinó l'ús que se'n faça el que determina l'evolució de les qualificacions en un sentit o en un altre" (Sanchis 1991:146). Aquest aspecte, al nostre entendre, és bastant important, ja que ens remet a l'organització del treball com a un dels elements clau per a determinar la direcció dels canvis. "Les característiques de flexibilitat de les tecnologies —amb una mateixa tecnologia són possibles diverses formes d'organització i divisió del treball i, per tant, distintes qualificacions dels treballadors— i la necessitat d'«eficàcia col·lectiva» dels nous sistemes tècnics, vénen a situar al factor humà en el centre de les estratègies del desenvolupament econòmic-productiu" (Blanco et al 1989:157-158).

A continuació farem un breu repàs de les diferents postures que hi ha sobre el tema i que a grans trets acabem de plantejar.

1.6.1. La desqualificació.

La tesi de la desqualificació laboral com a principal efecte de les noves tecnologies és una de les postures que es mantenen en el debat sobre l'efecte del canvi tècnic sobre les qualificacions. El plantejament genèric és que "la desqualificació del treball discorreix a lo llarg de dues línies paral·leles, separables més a efectes analítics que en termes reals: la divisió del treball i la introducció i perfeccionament de la maquinària. (...) La mecanització i l'automatització representen un camí paral·lel que condueix al mateix lloc. En les seves primeres formes, purament instrumentals, la màquina exigeix una major qualificació del treballador. Però a mesura que passem de la simple mecanització a l'automatització, és a dir, a mesura que la màquina no només executa les ordres de l'operari sinó que conté o incorpora per si mateix informació, el treball es desqualifica" (Fernandez 1986:86-87). Aquest mateix autor també afirma que la desqualificació beneficia als empresaris, que estaran interessats en ella, en la mesura que aquests guanyen diners i control. Una mà d'obra que realitza un treball parcel·lat és més barata i controlable que una que realitza un treball polivalent i qualificat.

L'autor que més clarament exposa la postura de la desqualificació és Braverman (1978). La seua anàlisi parteix del treball artesà, analitzant com va evolucionant amb la introducció del capitalisme. Sota les relacions socials de producció capitalista, la unitat existent entre concepció i execució del treball que es dona en la forma de producció artesanal es trenca, essent substituïda per una divisió del treball en el que el coneixement científic i tècnic es concentra en l'esfera de la gestió.

Aquest procés genera la desqualificació de la mà d'obra. Tal com afirma Braverman, "la separació del treball mental del manual redueix, a qualsevol nivell donat de producció, la necessitat d'obriers empenyats directament en la producció, donat que els exonera de consumir temps en funcions mentals que són ventilades en altra part" (Braverman 1978:151). Per tant, és aquesta perda de la mestria en l'aspecte conceptual de la producció el que es troba en el nucli de la idea de desqualificació de Braverman (Armstrong 1993:186). Però si bé aquest és l'origen del procés, no s'atura ací sinó que intervé altre factor. Braverman també fa referència a la simplificació de la tasca a realitzar derivada de la progressiva divisió del treball que es duu a terme en les empreses, com a conseqüència del progressiu maquinisme.

Des de la seua perspectiva, la màquina és la que genera aquest procés, però "no és la força productiva de la maquinària la que debilita la raça humana, sinó la manera en que es empleada en les relacions socials capitalistes. En qualsevol cas, s'ha tornat de moda, atribuir a la maquinària poders sobre la humanitat que en realitat sorgeixen de relacions socials. La societat en aquesta concepció, no és més que una extrapolació de ciència i tecnologia, i la màquina és l'enemic" (Braverman 1978:267).

Per tant, Braverman planteja que els efectes que té la tecnologia sobre les qualificacions són el resultat de l'estratègia capitalista de dividir a la mà d'obra el que està generant aquest procés de desqualificació. Aquesta idea ja la posa de manifest Marx al plantejar que "la diferencia entre el treball complex i el treball simple, el que els anglesos anomenen skilled i unskilled labour descansa en part en simples il·lusions, o com a molt en diferències que ja fa molt de temps que han deixat de ser reals, malgrat que perduren en el terreny del convencionalisme tradicional" (Marx 1986:148).

A aquesta visió se li han fet algunes crítiques. Per una banda, una consideració estesa és que "l'anàlisi de Braverman passa de forma massa directa de l'impuls capitalista de controlar el procés de treball a la desqualificació, de forma que ofereix una perspectiva parcial del desenvolupament del procés de treball capitalista, ja que no considera el desenvolupament històric de l'acumulació de capital, ni les contradiccions que l'acumulació genera, ni la manera en que aquestes contradiccions es desenvolupen i resolen en la lluita de classes" (Finkel 1994:266).

Altra crítica és que centra l'explicació de la desqualificació en l'aspecte tecnològic com a única variable, no analitzant amb més detall com incideixen altres qüestions com per exemple l'organització del treball. A més del determinisme tecnològic, Braverman en la seua obra sembla que té una concepció de que el treballador és passiu, que accepta la progressiva parcialització del seu treball, la reducció del contingut de les seves tasques i l'increment del control gerencial sense organitzar-se i resistir. No considera que els propis treballadors són agents del canvi, "que la seua participació i resistència podien ser una explicació causal de la transformació del processos de treball. Va passar per alt el mode en que les estratègies de control creaven nous terrenys per a la disputa" (Smith 1995:7).

1.6.2. La requalificació.

L'altre plantejament en el debat és el que sosté la idea que l'avanç tecnològic augmenta els requeriments de qualificació del lloc de treball. Aquest enfocament ja l'hem comentat abans al plantejar que de fet la visió tradicional i predominant de l'efecte del canvi tècnic sobre les qualificacions és precisament aquest. Uns dels autors que manifesten aquesta idea són Horst Kern i Micahel Schumann (1988). Aquests autors

constaten en una sèrie d'estudis de casos en la indústria de l'automòbil, la fabricació de màquines ferramenta i la indústria química, que s'observa una reprofessionalització del treball industrial. Els autors ja havien analitzat aqueixes empreses uns anys abans, i en tornar a estudiar-les "ferem unes observacions sorprenents. No s'havia produït una accentuació de la divisió del treball sinó que, pel contrari, en molts llocs s'havien fet seriosos esforços per redefinir de forma més àmplia els llocs de treball. En lloc d'una degradació de les qualificacions, es feia evident la preocupació per una utilització més global de les competències obreres. No havia hagut un deteriorament sinó un desenvolupament de la formació, amb una renovació del seu contingut" (Kern et al 1987:12).

"Quant parlem d'uns nous modes d'utilització de les qualificacions que trenquen amb els modes de la tradició taylorista, volem dir que hi ha ací una eventualitat ja perceptible empíricament, però que no es tracta d'una realitat social en plena maduresa. Els vents són favorables a un gran canvi d'idees. Però es des de aquesta perspectiva dinàmica, i no des d'un punt de vista estadístic, des de la qual ens sembla justificat parlar ja avui de transformacions significatives del treball. És un fet demostrat que l'evolució va en el sentit d'una professionalització del treball de producció, però per suposat no podem dir res encara sobre les formes concretes i l'amplitud del moviment" (Kern et al 1987:20-21).

Els motius en els que es basa aquest augment de les qualificacions davant el canvi tècnic són molt variats. Per una banda, s'argumenta que davant les noves tecnologies els treballadors "no sols deuran conèixer el procés de producció bàsic sinó també posseir els suficients coneixements per a comprendre les màquines encara que possiblement no tinguen coneixements profunds en cap àrea especialitzada" (Mamkoottam et al 1991:97). Però a més, segons aquest autor, en la mesura que les noves

màquines són més flexibles i versàtils, també els treballadors deuran de complir aquestes condicions per a poder desenvolupar les tasques.

Aquesta idea de l'augment de les tasques a realitzar davant la introducció de les noves tecnologies la posa de manifest José Hinojosa (1987). Aquest autor analitza diferents funcions que es realitzen al sí de les empreses i quin ha estat l'efecte de les noves tecnologies en elles. Les funcions que s'analitzen són: el control de qualitat, la funció de manteniment, la funció de mètodes, la funció de fabricació, i altres. En tots els casos s'arriba a la conclusió que augmenten els requeriments de qualificació davant la introducció de noves tecnologies.

Altra argumentació que sustenta de l'efecte requalificador de les noves tecnologies és que la incorporació del saber obrer als automatismes té un límit (De Terssac et al 1984). Encara que la màquina simplifiqui significativament les tasques, continuen havent "astúcies" "cops de mà", de sempre o de nous, que fan necessaris coneixements en els treballadors per a que la producció siga possible sense entrebancs. La idea que posa de manifest és que la desqualificació té un límit per la necessitat d'implicació en el procés productiu per part del treballador, quant no les noves tecnologies generen nous problemes en els que cal la participació del treballador per a resoldre'ls. Els autors pensen que la tesi que l'evolució tècnica condueix a l'eliminació de les funcions dels treballadors en la producció és inacceptable perquè es basa en un doble reduccionisme: les regles d'ús dels dispositius tècnics són assimilats a les seves regles de funcionament i al mateix temps l'activitat real és reduïda a les tasques previstes o a les funcions teòricament requerides.

Altres autors incideixen en la idea que no es possible una desqualificació total del treball perquè cal que el treballador s'implique en

el procés productiu, i perquè no és possible que els avanços tecnològics, per molt lluny que vagen, incorporen tot el saber que té un treballador. Per tant, des d'aquestes premisses es considera que no es pot dur endavant el procés de desqualificació, sinó que té un límit.

Així per exemple Bryn Jones i Stephen Wood (1984) senyalen l'existència de "qualificacions tàcites" que limiten fortament la desqualificació dels treballadors. A més, segons ells, les noves tecnologies, lluny de reduir la importància de les qualificacions tàcites, exigeixen la seua consideració per a ser econòmicament eficaçes. El rol del saber del treballador i les qualificacions tàcites romanen fins i tot en els sistemes productius més informatitzats. Per a ells, encara que a vegades de forma inconscient i no reconeguda, els treballadors, fins i tot en les ocupacions anomenades no qualificades, utilitzen un saber, certa qualificació i intervenen bastant en tot el procés de treball concebut per la direcció.

Pensen que les qualificacions tàcites no són necessàriament eliminades o ignorades per la direcció amb la introducció de nova tecnologia, i fins i tot poden tindre una influència vital en la seua implantació. Cal senyalar que en el model de divisió del treball taylorista, les qualificacions tàcites desenvolupades pels treballadors especialitzats, però desconegudes per la direcció, posen problemes per al control de la direcció en la mesura que aquestes contribucions fonamentals no poden ser assimilades i ser articulades per l'organització formal.

Aquest coneixement tàcit s'aprèn a traves de l'experiència individual. És difícil, fins i tot impossible, d'expressar en un llenguatge explícit i formalitzat, i sol estar lligat a una situació específica.

Hi ha tres dimensions principals de les qualificacions tàcites. La primera resulta de la pràctica de les tasques «rutinàries». Aquesta implica un procés d'aprenentatge pel qual les qualificacions són adquirides a través de l'experiència. Els comportaments rutinaris es desenvolupen a través de la interacció de processos a la vegada conscients i inconscients. La segona dimensió de les qualificacions tàcites resideix en el fet que existeixen diferents graus en la presa de consciència segons l'activitat a desenvolupar. La qualificació rutinària tàcita en la qual el treballador té poca consciència, pot ser posada en evidència. La tercera dimensió de la qualificació tàcita fa referència a la naturalesa col·lectiva del procés de treball i a la necessitat de que els treballadors desenvolupen qualificacions de cooperació.

William Cavestro (1984) en un estudi que realitza sobre la introducció de màquines útils de control numèric (MUCN) en petites empreses arriba a la mateixa conclusió que l'autor que acabem de comentar. Segons les seves observacions, la degradació de la qualificació dels treballadors no apareix del tot inevitable. Es manifesta amb evidència la importància dels sabers fers i de l'apropiació per part de l'operador d'un nou saber fer i d'un nou llenguatge davant la introducció de les MUCN.

1.6.3. Les postures intermèdies.

El tercer plantejament en qüestió en la discussió sobre l'efecte del canvi tècnic sobre les qualificacions és el que manté la postura contingent, és a dir, que la tecnologia té un efecte mixt sobre les qualificacions. En alguns casos els estudis empírics demostren l'existència de tendències desqualificadores, mentre que en altres és possible dir que certs treballs es requalifiquen.

Segons alguns autors, la teoria compensatòria pot delimitar-se a partir de cinc proposicions interconnectades. "En primer lloc, la teoria suggereix que el canvi tecnològic genera al mateix temps qualificació i desqualificació. En segon lloc, en les societats capitalistes avançades, aquests efectes s'observen a una escala internacional. En tercer lloc, els canvis tecnològics tendeixen, per una banda, a desqualificar les tasques directes de producció però, per altre, incrementen i estimulen les tasques auxiliars associades amb la instal·lació, manteniment i programació de la maquinària automatitzada. En quart lloc, aquesta teoria indica que el canvi tecnològic tendeix a afavorir a certs grups ocupacionals i a perjudicar a altres. En quint i últim lloc, el model adverteix que el canvi tècnic afecta a les formes tradicionals de la divisió del treball i per això representa, al mateix temps, amenaces i oportunitats per a les organitzacions sindicals" (Finkel 1994:273).

Andreu Lope (1996) també planteja aquesta de polarització de les qualificacions com a conseqüència del canvi tècnic, però influït també per altres aspectes com és la formació en l'empresa. Per aquest autor, "la polarització és una tendència segons la qual, amb les aplicacions concretes que es realitzen de la innovació tecnològica, certs col·lectius en general poc nombrosos entre els ja qualificats, augmenten les seves qualificacions, mentre que altres més nombrosos veuen reduïda la qualificació efectiva que exerceixen en el treball" (Lope 1996:104). En definitiva la polarització ens indica que només un grup reduït de treballadors de l'empresa augmenta les seves qualificacions davant dels canvis tècnics, grup que a més ja era el més qualificat de l'empresa. Per contra, existeix altre grup, que són els que ja posseeixen unes qualificacions baixes, que veuen minvar els seus requeriments de qualificació davant la introducció de les noves tecnologies.

Des de la perspectiva d'anàlisi d'alguns autors, l'efecte de les noves tecnologies sobre les condicions de treball no són l'element exclusiu que determinen la qualificació o la desqualificació, sinó que cal considerar més aspectes com són l'estructura del mercat de treball així com de les unitats de producció; el cost dels factors de producció; les estratègies seguides pels agents socials i pels poders públics, i pel tipus particular de tecnologia considerada. Per tant, el problema cal abordar-lo des d'una perspectiva més global, que considere la política de mà d'obra de l'empresa en particular i la gestió de l'empresa en general (Treu 1984). Des d'aquesta perspectiva d'anàlisi, la incidència de les noves tecnologies sobre les qualificacions és en el sentit de la tendència cap a la polarització del contingut de les tasques i dels perfils professionals.

1.7. La tecnologia i la seua incidència sobre les qualificacions.

En aquest apartat hem plantejat com la tecnologia incideix significativament com a determinant de les qualificacions. De fet, per a algunes perspectives d'anàlisi gairebé és l'únic determinant. Aquesta elevada incidència es posa més clarament de manifest a partir del moment en que la fabricació de les eines per a la producció es separa dels llocs de treball i es realitza en indrets completament diferents de les fàbriques on s'utilitzen, on les persones que intervenen en la seua producció estan especialitzades en eixes tasques i ni tan sols coneixen les característiques productives del sector al que s'adrecen.

Es poden diferenciar, a grans trets, tres sistemes generals de tecnologia atenent a la relació d'interposició que exerceix aquesta entre la persona i el producte, afectant de forma diferent a les qualificacions. En definitiva, la tecnologia com a determinant de la qualificació varia significativament en funció de quin siga el sistema predominant.

No obstant, el nucli del debat de la tecnologia i la seua incidència sobre les qualificacions ha girat fonamentalment al voltant del canvi tècnic i les seves repercussions. Al llarg d'aquest apartat hem intentat posar de manifest com el canvi tècnic és un aspecte molt complex, i que la seua anàlisi ha de ser molt acurada, no podent-se establir apriorismes sobre els seus efectes. Sota la denominació genèrica de canvi tècnic s'engloben moltes situacions, que en la tipologia establida es posa de manifest que la seua incidència sobre les qualificacions pot ser molt diferent segons com siga el canvi. Però no és només aquest aspecte el que introdueix complexitat a l'anàlisi, sinó que les formes en com es difon el canvi tècnic entre les empreses també està afectant significativament a la determinació de les qualificacions.

Un tercer àmbit que introdueix més complexitat a l'anàlisi és la consideració de les pràctiques empresarials, la participació dels treballadors i la influència del sector públic. Aquests aspectes també assoleixen una gran importància en com siga la influència de la tecnologia sobre la qualificació, i tal com hem plantejat, és molt difícil establir conclusions immediates de com seran els efectes sense analitzar els sectors i espais concrets que es vagen a estudiar.

Per tant, no és d'estranyar que davant les dues postures que tradicionalment han predominat sobre els efectes del canvi tècnic en les qualificacions, la de la requalificació i la de la desqualificació, amb la inclusió de tots els aspectes que acabem de comentar sorgeixen plantejaments que no exclouen que es donen les dues situacions alhora, com és la idea de la polarització de les qualificacions. Així, doncs, pensem que no es pot parlar d'un determinisme tecnològic estricte, i que cal considerar molts més aspectes que existeixen en l'empresa com és l'organització de la mà d'obra, o la resta d'àmbits d'actuació de les

polítiques empresarials, per a poder parlar de requalificació o desqualificació. Per més que la tecnologia siga un determinant important, no ho és suficientment com per explicar per si mateix tots els efectes que acabem de comentar. En els apartats que venen a continuació analitzarem altres elements que cal relacionar amb la tecnologia i que ens permetran procedir a analitzar els altres determinants de les qualificacions.

2. Les formes d'organització del treball i l'especialització dels treballadors.

En l'apartat anterior hem analitzat com la tecnologia és un dels determinants de la qualificació. A continuació plantejarem altre dels determinants com és l'organització del treball. La relació que s'estableix entre les persones que realitzen les activitats productives, el tipus i la forma com utilitzen els aparells necessaris per a produir i la seua organització com a grup constitueixen un determinant de la qualificació. Però la concreció particular dels aspectes que acabem de comentar pot donar lloc a una gran quantitat de situacions, que difícilment podríem explicar una a una. Però si bé les formes d'organització del treball en les nostres societats són moltes i variades, en la literatura s'han resumit diferents situacions en una sèrie de tipologies, que seran les que nosaltres abordarem el seu estudi detallat.

Així, i centrant-nos en la tipologia que tradicionalment s'ha establert sobre les formes d'organització del treball, analitzarem en primer lloc l'organització del treball en la producció artesanal. A continuació ens centrarem en el taylorisme i la seua extensió amb la cadena de producció i el fordisme. Per últim analitzarem les formes que emergeixen amb força en el context productiu a partir dels anys 70 i que hem denominat d'una

forma genèrica model de producció flexible, en la mesura que pensem que no es pot identificar un model clarament definit i tancat, com si que ocorre en els altres casos. Hem de tindre present que aquestes teoritzacions a posteriori de les idees dels inventors-promotors de les formes d'organització del treball intenten establir models, i que de vegades "estan lluny de correspondre al que ells mateix realment han fet, al que s'ha fet baix les denominacions de taylorisme, fordisme, fayolisme o toyotisme, i a les condicions reals de producció que es suposa que han regit en aquests models" (Boyer et al 1996:24).

2.1. L'organització del treball en la producció artesanal.

El model de producció artesanal presenta una sèrie de característiques que analitzarem a continuació. Encara que aquesta forma de producció no és la predominant en les nostres societats, la seua anàlisi és rellevant en la mesura que és la base sobre la que s'implanta el model taylorista. També perquè en les noves formes d'organització del treball més flexibles que sorgeixen en els darrers anys molts autors veuen en elles característiques que ja es presentaven en aquest model tradicional de la producció artesanal. A grans trets, aquesta forma de producció, en els aspectes fonamentals, respon a les següents característiques (Aguilar 1995):

— Un nivell de mecanització del procés productiu baix. Aquesta baixa tecnificació suposa uns importants requeriments de coneixements i destreses tècniques manuals per part dels treballadors que intervenen en el procés productiu. Aquestes habilitats normalment són fruit d'un procés d'aprenentatge llarg en el lloc de treball. La interacció entre el producte i la persona és alta, amb una baixa intermediació de la maquinària.

Els determinants de la qualificació

— Hi ha un control molt directe per part del treballador sobre el producte fabricat, amb escassa intermediació d'utilatge. El coneixement i de control sobre la totalitat del procés productiu que té el treballador és molt elevat, participant normalment des del principi del procés fins al final.

— Les característiques anteriors van associades a una divisió del treball molt poc important, la qual cosa suposa una baixa especialització en l'organització del treball pel que respecta a les tasques a realitzar. La "polivalència", en la mesura que cada persona realitza moltes funcions és predominant.

— La producció està al marge de l'estandarització industrial, al marge de la fabricació seriada característica de la producció industrial en l'organització del treball taylorista. L'objecte fabricat a més en molts casos presenta singularitats o peculiaritats.

El treball s'organitza de tal forma que cada obrer està dotat d'un alt grau d'autonomia i capacitat de decisió. És un treball que alguns autors defineixen com a complet (Rolle 1973). Col·lectivament, els obrers són un conjunt de treballadors independents amb capacitat de funcionar coordinadament. Hi ha un reconeixement social del seu nivell de qualificació, que a més està normativitzat i protegit pel gremi. D'altra banda, el funcionament gremial suposa un control bàsic en l'accés a aquestes qualificacions, garantint així la seguretat de la feina. Els treballadors tenen molta autonomia en les seves decisions, controlen plenament el procés productiu i són els posseïdors de tots els coneixements necessaris per a la producció, i en molts casos també dels mitjans de producció.

Els determinants de la qualificació

En el mode de producció artesanal coincideixen una forma d'organització del treball i unes competències dels treballadors, uns coneixements dels «mestres» de l'ofici que fan possible el funcionament del model. L'organització del treball permet que els treballadors trien les ferramentes a utilitzar i el procés productiu a seguir per a aconseguir el producte. És possible elegir la modalitat productiva més escaient, i el ritme de treball en el qual realitzar la feina. Els coneixements que posseeixen els artesans els permet fer ús d'eixe ample marge d'autonomia que permet l'organització del treball.

Històricament, en la producció artesanal la formació del treballador es feia al si de les unitats productives. La via normal era incorporar-se com aprenent, i amb el pas dels anys anar assolint la preparació que feia vàlida a una persona per a desenvolupar plenament un treball. Cada obrer adquireix per la via del gremi els coneixements necessaris per a la producció. El camí que s'havia de seguir estava perfectament traçat i no donava peu a cap dubte: s'entrava d'aprenent, es passava després a oficial i, finalment, com a últim pas, mestre. Directament s'anava del món familiar al món laboral, sense cap intermediari com puga ser ara la institució escolar. La transformació que es realitza en el procés de treball gairebé és exclusivament manual. Els requeriments de qualificació que es deriven són perfectament compatibles amb una adquisició de competències completament fonamentades sobre els sabers-fers empírics.

En aquest període la figura de referència —de la qual ja hem comentat alguns aspectes en el capítol anterior— de la qualificació professional és la de l'ofici artesà. Aquesta qualificació s'obté després d'un llarg procés d'aprenentatge (pot ser que dure molts anys, encara que la llarga durada no respon necessàriament a un alt grau de dificultat, sinó que en molts casos és una forma de tindre mà d'obra més barata i també

d'establir un control sobre el nombre de persones en exercici en la professió) que es realitza en el lloc de treball. Aquest procés de formació permet al treballador dominar tasques complexes i exercir una activitat professional en què gaudeix de bastant llibertat en la gestió del treball.

Aquest obrer d'ofici, que controla els secrets de la professió (del gremi) és imprescindible en la manufactura. El "control social" dels aprendents, tant en el procés de reclutament de la mà d'obra com en el lloc de feina normalment el realitzaven conjuntament els treballadors i els empresaris³⁶. El desenvolupament tecnològic és baix en aquest període, i la divisió del treball en la producció no té la mateixa rellevància que adquirirà en períodes posteriors.

Però aquest model de funcionament, amb el pas dels anys va trencant-se. A mesura que avança la producció manufacturera els empresaris necessiten controlar més directament el procés de producció. Cal que puguin prendre decisions sobre quin ha de ser el procés productiu a seguir, sobre la tecnologia a utilitzar i sobre el temps de producció. Però, per a poder-ho realitzar, cal desposseir els treballadors del monopoli dels coneixements, eliminar la dependència que té l'empresari de l'obrer qualificat per a poder dur a terme la producció.

La producció seriada, basada en la fragmentació de les tasques implica que els coneixements del treballador ja no són tan necessaris com abans. L'"ofici", el domini del saber que tenen els treballadors, ja no dificulta el control del procés productiu i dels temps de producció. Coriat planteja com Taylor fa de l'ofici l'objectiu a destruir. "Descomposant el

³⁶ Un exemple molt interessant de com es realitzava aquest procés d'inserció i d'aprenentatge és pot veure en Thompson (1989).

saber obrer, «esquarterant-lo» en gestos elementals —per mitjà del «time and motion study»— fent-se el seu amo i posseïdor, el capital efectua una «transferència de poder» en totes les qüestions concernents al desenvolupament i a la marxa de la fabricació. D'aquesta forma, Taylor fa possible l'entrada massiva de treballadors no especialitzats en la producció" (Coriat 1991:30-31). El control obrer és substituït per un conjunt de gestos que la direcció de l'empresa dissenya i controla el seu compliment. Aquesta transformació en les condicions de treball permet un canvi en les característiques dels treballadors que es requereixen per a la producció. Ja no s'és dependent dels treballadors d'ofici.

2.2. El taylorisme.

El taylorisme és el referent imprescindible, en quant a organització del treball al si de les empreses, per entendre les transformacions dels processos de treball esdevinguts en el segle XX. Davant de la pregunta, què és el taylorisme? s'han donat moltes interpretacions per tal d'explicar-ho. Des d'una visió estrictament enginyeril —arribant a concebre la persona com si fos una màquina— fins a altres que incideixen més en la funcionalitat del sistema als interessos del capitalisme (Castillo 1988). Nosaltres anem a fer un breu repàs de la seua gènesi, contextualitzant l'aparició del model amb les circumstàncies productives que el varen envoltar, per a descriure quines són al nostre entendre les característiques més rellevants que presenta, i com aquestes incideixen sobre les qualificacions.

Coriat (1991) ens indica en quin context sorgeix el taylorisme. En el segle XIX, al principi de la industrialització, la producció es realitza amb obrers d'ofici, que controlen el saber fer necessari per a produir i que imposen els seus ritmes en la fabricació dels productes. En definitiva,

Els determinants de la qualificació

controlen la producció i impossibiliten a l'empresari determinar el procés productiu —pel que respecta al volum de producció i temps utilitzat— segons els seus interessos. A més, l'elevada qualificació que posseeixen els treballadors fa gairebé impossible la substitució per altre tipus de mà d'obra que no domine eixos coneixements, ni tampoc permet uns increments importants de plantilla per augmentar la producció, atesa l'escassetat de mà d'obra qualificada disponible.

Els empresaris intenten per moltes vies minar aquest poder dels treballadors sobre la producció derivat de la possessió de coneixements, per tal de fer possible una acumulació de capital a gran escala. La primera via que s'intenta per a trencar aquesta situació és amb la introducció de maquinària. Aquesta, a més de posseir "virtuts" econòmiques, com l'augment de la productivitat, la reducció dels costos de fabricació i l'increment dels ritmes de treball, possibilita també la regularització de l'actuació dels treballadors en l'empresa així com el seu sometiment a la disciplina de la producció. No obstant, els treballadors continuaven insubordinant-se. La segona línia que es va introduir per a debilitar el poder dels treballadors, una vegada s'havia iniciat ja el maquinisme, és l'ús dels xiquets i les dones de forma intensiva en la producció. Aquests, a més de desplaçar als obrers, eren una mà d'obra més dòcil i submissa, ja que no tenien, en la mesura que no eren posseïdors dels coneixements de l'ofici, tantes possibilitats d'exigir a l'empresari i de canviar de lloc de treball si no els agradaven les condicions.

Però totes aquestes mesures no eren suficients per a eliminar la presència de l'ofici en la producció. Aquest continua essent necessari per a moltes activitats. Taylor intenta trencar completament aquesta situació. "El que diferencia a Taylor dels seus predecessors, en el que indiscutiblement trenca amb les pràctiques anteriors, és el fet d'haver

constituït a l'ofici mateix en blanc d'atac, en l'obstacle a salvar. No busca el mig de defugir-lo com fa la màquina, d'estimular-lo, com es pretén mitjançant sistemes salarials cada vegada més sofisticats, ni de dirigir-lo contra si mateix, com fa el sistema de preu-fet, sinò el mig de destruir-lo com a tal. Amb això, Taylor procedeix a un canvi radical de terreny, el resultat històric del qual serà la concepció d'un tipus de procés de treball que permetrà pendre el vol a la producció en massa" (Coritat 1991:23).

L'anàlisi taylorista el que fa es constatar dos punts clau de l'organització predominant fins eixe moment del treball (Coritat 1991). Per una banda, constata que el que permet i facilita la resistència dels obrers d'ofici davant dels intents d'intensificació del treball per part de l'empresari és el coneixement i control dels modes operatoris industrials. Per altra part, aquest monopoli dels coneixements és el que impedeix llevar als treballadors el control dels temps de producció. Per tant, cal incidir sobre aquests punts per tal de trencar la situació existent³⁷.

El taylorisme per tant el que fa és fragmentar les tasques que es realitzen en el lloc de treball. Es descompon el saber obrer, s'engruna en gestos elementals estudiant-se amb profunditat les funcions que es realitzen en cada lloc de treball i cronometrant-se el temps necessari per a la seua realització. Amb la simplificació de les tasques a realitzar en el lloc de treball derivada de la fragmentació de les funcions entre els treballadors que es produeix amb el taylorisme, es desposseeix als treballadors del poder d'ofici que tenien. Ja no cal mà d'obra qualificada per a que siga possible la producció. És factible dur endavant el procés productiu amb mà

³⁷ Aquests plantejaments, a més, coincideixen en el temps en un moment en el que en el mercat de treball americà s'estaven produint molts canvis. Hi ha un moviment migratori de mà d'obra considerable cap als Estats Units provient d'Europa. Mà d'obra que a més en molts casos ja havia estat "disciplinada" per el capital anglés.

d'obra que no tinga coneixements d'ofici. L'organització del treball a partir de les idees de Taylor permet l'entrada massiva a la producció de treballadors no especialitzats. La introducció del cronòmetre com a element paradigmàtic d'aquesta forma de producció marca la ruptura evident amb la forma anterior d'organització del treball. El control obrer dels modes operatoris en la producció és substituït per un conjunt de gestos perfectament estudiats —i preparats— per l'empresa, que sap que cal fer, i en quant de temps es pot fer, en cada operació. L'empresa a més vigila i controla que les coses es facen així.

En síntesi, les idees de Taylor es poden resumir en els següents punts (Castillo 1988; Finkel 1994):

- El taylorisme és una actuació combinada de canvis tècnis i canvis organitzatius en la producció.
- Una separació clara entre aquelles persones que executen el treball i aquelles que concebeixen els processos productius i els productes. Suposa una accentuació de la divisió del treball manual/intel·lectual, entre la concepció i l'execució. En la base d'aquesta diferenciació està un trasvasament dels sabers obrers cap a la direcció. Això suposa un canvi dràstic respecte a les formes d'organització del treball que predominaven fins eixe moment.
- Fragmentació i especialització de les tasques. S'estudien els temps, moviments i ferramentes que s'han d'utilitzar en cada lloc de treball. El contingut dels llocs de treball s'estandaritza, eliminant la possible iniciativa individual.
- Desaparició del treball en equip.

Els determinants de la qualificació

- S'estableix un sistema salarial que es basa en el salari diferenciat per peces. S'estableixien uns mínims de producció en cada lloc de treball, i en funció del seu acompliment o no es penalitza al treballador.
- Suposa el trencament de les xarxes de resistència dels treballadors que existien amb anterioritat. Es fomenta la competència, l'individualisme i el conflicte entre els propis treballadors.
- Els sindicats, en tant que organitzacions amb capacitat de generar i canalitzar la resistència col·lectiva són un element que convé reduir o fins i tot prescindir d'ells.

Amb l'organització del treball taylorista, els requeriments de qualificació en el lloc són menors a mesura que s'aprofundeix la implantació del sistema, reduint-se el temps necessari per a l'aprenentatge al si de les unitats productives. Aquest procés de desqualificació, com a conseqüència de la divisió del treball, permet utilitzar treballadors que no posseeixen uns nivells de coneixements artesanals elevats. Cada vegada més, a mesura que va avançant la producció manufacturera i la divisió del treball, els treballadors necessiten menys coneixements d'"ofici" i més tota una altra sèrie de requeriments. Són fonamentalment aspectes com la puntualitat, rebre ordres, estar durant un temps en la mateixa empresa i no canviar constantment de lloc de treball, els aspectes que cada vegada són més demandats pels empresaris. Les qualificacions que es requereixen dels treballadors ja no són coneixements amplis, amb domini d'una professió i capacitat d'actuar amb autonomia.

Amb la implantació d'aquesta forma d'organització del treball les qualificacions ja no es defineixen estrictament en funció de les activitats del gremi. La nova organització de la producció que s'estén amb la

introducció del taylorisme, en contrast amb el model anterior, requereix obrers poc qualificats, amb pocs coneixements d'ofici. En aquest context, les qualificacions es defineixen en funció de nivells que corresponen a una classificació jerarquitzada dels llocs de treball. Aquests nivells qualificacionals en alguns casos fins i tot poden arribar a tindre establida una correspondència amb una titulació formal i reglamentada. Cada ocupació, cada lloc de treball, va associat a un tipus i nivell específic de contingut qualificacional.

Amb tota aquesta ruptura que va produint-se del model de producció basat en l'obrer artesà, la referència és l'organització científica del treball. Però hi ha una forma d'organització del treball que parteix del taylorisme i que es considera que el porta fins als seus extrems, el fordisme, que analitzarem a continuació.

2.3. La producció en massa: la cadena i el fordisme.

L'organització del treball derivada de les idees tayloristes permet la introducció de la cadena en la producció. La introducció de la cadena de muntatge va fent-se poc a poc. Coriat (1991) ens torna a indicar clarament com es produeix aquest procés. En la primera guerra mundial es realitza una racionalització de la producció industrial. L'esclat de la guerra assegura un mercat estable per a productes fabricats en sèrie com les bales, bombes, etc³⁸. Però la introducció de la cadena és fa amb una sèrie de

³⁸ En Europa la cadena arriba poc després de s'implantar als Estats Units, i els primers llocs on s'aplica és també en la indústria de l'automòbil. Però és amb la demanda massiva que es crea en la primera guerra mundial de determinant tipus d'armament que la cadena s'exten a altres sectors productius diferents a l'automòbil. Veieu al respecte: Fridenson (1987); Tolliday (1995). Per al cas de l'introducció a l'Estat espanyol, veieu al respecte Herrero (1990), i també Babiano (1995).

fases. Primer s'introdueixen els transportadors i després la línia de muntatge.

El transportador assegura la circulació d'un conjunt de peces entre els llocs de treball i fa innecessari el desplaçament dels treballadors, que resten in mòbils en el seu lloc de treball. Permet una regulació mecànica de la cadència de treball. Amb aquest mecanisme es dona peu a la producció en sèrie, possibilitant també, tècnicament, la producció en massa. La cadena de muntatge permet eliminar temps morts, prescindir de mà d'obra que abans es dedicava al transport i un major control de la cadència i ritme de treball del conjunt de l'empresa.

L'exemple paradigmàtic d'aquesta forma de producció és la que es duu a terme en les fàbriques de Ford per a fabricar el conegut model d'automòbil Ford T. Aquest es considera que és l'introduïdor de la cadena de muntatge. El fordisme permet l'aparició de noves normes de productivitat i de producció. La línia de muntatge permet dur fins a límits extrems la parcel·lació del treball. Si amb el taylorisme el treballador encara continua tenint certes prerrogatives en quant a control del procés productiu, amb la cadena desapareixen. A més, aquesta introdueix unes possibilitats de control de la mà d'obra que fan innecessaris la supervisió directa del treball per part de la gerència.

Genèricament, en el model de gestió fordista (D'Iribarne 1989:56), la direcció de l'empresa decideix unilateralment les màquines a instal·lar, i s'assegura el seu funcionament eficaç amb treballadors poc qualificats. L'organització científica del treball comporta una divisió del treball en dos estrats i una distribució de les qualificacions en dos grups: en un, les tasques d'execució, que usualment estan descomposades en funcions elementals, estandaritzades, i on numèricament està la gran part de la força

de treball, que rep ordres, establint-se el control per via jeràrquica. Les competències demandades a aquest grup són bàsicament gestuals, o en tot cas d'adaptació als possibles elements de funcionament del procés que no són completament estandaritzats. De tota manera, en cap cas solen exigir coneixements complexos. Són tasques cada vegada més rutinàries i especialitzades.

D'altra banda estarien les tasques de concepció, concentrant el saber en les zones de l'empresa que millor es controlen per part de la direcció. Normalment són ocupades per treballadors amb un nivell formatiu reglat alt, i són els llocs de treball on es concep, dissenya i es prenen les decisions del procés productiu. Són llocs que requereixen coneixements generals i cada vegada més sofisticats.

Aquesta separació fa que diferents continguts de la qualificació que en model d'organització del treball anterior les posseïa una mateixa persona, com eren els coneixements intuïtius, les habilitats manuals, la concepció global del procés, el disseny,... ara desapareixen, o bé apareixen fragmentades, i s'ocupen de realitzar aquestes funcions persones diferents, amb tasques separades i diferents graus de control sobre el procés. Aquesta parcel·lació de la feina comporta que el treball d'una persona està definit per relació a la resta de membres de l'empresa. Tots aquells que fan la mateixa cosa en el mateix lloc del procés de transformació es considera que ocupen un lloc de treball idèntic. Aquest lloc pot estar avaluat en funció de la dificultat de les tasques a realitzar, o pel temps que s'ha necessitat per adquirir aqueixos coneixements. Una vegada s'ha fet aquesta avaluació, pren "posició" en una classificació que fixa el seu valor relatiu. Cada lloc té unes característiques concretes —i el seu contingut està limitat— atenent a les funcions que s'han de realitzar.

La situació que ocupa cada lloc de treball en l'engraellat de classificació constitueix la referència bàsica en la qual cadascú se situa, bé per a comparar-se amb els altres, bé per a fixar les remuneracions. Els empresaris quan ofereixen un treball ho fan segons una classificació, que sol ser diferent en cada branca productiva³⁹. Aquestes classificacions associen un lloc concret a un contingut qualificacional i a un salari.

Llavors, el mecanisme de fixació de l'escala salarial és en funció de les característiques del lloc de treball i no dels individus que els ocupen (Piore et al 1990). Els llocs de treball, en el model de producció fordista, també s'organitzen en línies de progressió jeràrquiques, que impliquen, en principi, i a mesura que es va ascendint, majors requeriments de qualificació i major salari. Els treballadors ascendeixen per aquestes línies en un ordre que normalment dóna prioritat als que duen més temps en l'unitat productiva. Segons Piore i Sabel, aquest funcionament és coherent (o més be necessari) amb "el sistema de control del procés de treball en el centre de treball. Si hi ha una observació indiscutible en la sociologia industrial és aquesta: en tota societat coneguda en què la divisió del treball no siga el resultat del costum, els treballadors que realitzen tasques relacionades entre si intenten fer-se amb el control del centre de treball" (Piore et al 1990:160). El sistema de control del treball que es consolida amb l'organització científica del treball depèn de dues qüestions bàsiques. Per una banda, que un lloc de treball té perfectament especificades les seves característiques com són el nivell d'habilitat requerit, responsabilitat, grau de risc, ... Per altra banda, el temps que el treballador està a l'empresa, que és el criteri per assignar els llocs.

³⁹ Aquestes classificacions de les qualificacions segons la branca productiva varia prou entre països. Fins i tot en alguns casos, com per exemple, els Estats Units, hi ha classificacions de les qualificacions pròpies de cada empresa. Veieu al respecte Reynaud (1987:103).

La capacitat dels treballadors per a controlar i tindre una visió global del procés productiu variarà segons la posició que ocupen en la piràmide organitzacional. Com més amunt estiguen situats en la jerarquia qualificacional, més capacitat tindran, en principi, per a comprendre i interpretar el procés productiu.

Llavors, un primer efecte que té el fordisme, amb l'organització taylorista del treball, és la divisió en dos grans blocs genèrics de les funcions dels treballadors, entre els que pensen i els que executen. Entre els que executen a més es produeix una fragmentació molt elevada de les funcions provocant un augment important de l'especialització. Però l'extensió del fordisme a la majoria dels sectors productius ha estat conjunta a la dualització de l'estructura econòmica. Aquesta estructura dual, ha tingut també repercussions importants sobre les qualificacions, l'estabilitat laboral i les possibilitats de promoció dels treballadors. El taylorisme modifica la divisió del treball dins l'empresa, però el model de creixement basat en el fordisme fa que totes les empreses no estiguen en la mateixa posició. Segons el lloc que ocupa l'empresa, els continguts qualificacionals del treball són diferents. Aquests aspectes ja els hem comentat en el capítol anterior quan hem explicat l'aproximació institucionalista a les qualificacions, i no insistirem més sobre ells.

Els requeriments de qualificació dels llocs de treball en el model de producció fordista varien bastant segons la posició del lloc en el procés productiu. Però un primer aspecte que afecta a tots és la separació entre pensar i executar. Aquesta separació ja marca una diferencia fonamental amb el model anterior. En general, hi ha un procés de desqualificació, atenent al tipus de tasques que es realitzen i als marges d'autonomia i d'interpretació concedits al treballador.

En el model de producció artesana es requereixen uns coneixements d'ofici amplis, i el grau d'autonomia del treballador és molt alt, i aquest controla plenament el procés productiu i les seves decisions. L'implicació del treballador en la producció és molt alta i necessària perquè el procés pugui funcionar. El control del treball és bastant difús, atés l'alt grau d'autonomia, i en tot cas és un control directe, exercit personalment per l'empresari, per un encarregat o pels treballadors que duen més temps en l'empresa.

En l'organització científica del treball ja no calen coneixements amples d'ofici sinó coneixements més especialitzats. S'exigeix una formació prèvia genèrica, i els coneixements més específics s'aprenen en el lloc de treball. El mecanisme d'aprenentatge bàsic és el de l'aprenent. El grau d'autonomia en les decisions del treballador és més baix i la implicació s'intenta eliminar al màxim. La referència de les qualificacions ja no és l'ofici o la professió, és la posició relativa dins d'una classificació jerarquitzada dels llocs de treball. El pas d'un punt a altre es fa seguint una cadena de mobilitat, no tant definida com en el model artesà però sí amb un mecanisme en què l'antiguitat també és molt important.

Les qualificacions, tal com hem comentat en el capítol anterior, també són models d'intercanvi social. En l'organització científica del treball, a diferència d'abans, sí que en alguns casos es consideren els estudis reglats que té el treballador com un element del contingut qualificacional. Un dels possibles motius d'aquesta consideració de l'educació reglada per a la selecció de candidats és que en alguns llocs de treball, hi ha una correspondència amb una titulació oficial. Però l'explicació bàsica cal buscar-la no en aquesta preparació tècnica, sinó en el fet que la titulació és un mecanisme de selecció que funciona tal com ens explica la teoria de credencialisme. Més que pels coneixements concrets que haja après el

treballador en el sistema educatiu, que evidentment són molt importants, i no s'han de deixar de banda, una persona que haja passat pel sistema escolar té un procés de socialització, i ha adquirit ja una sèrie d'hàbits i costums importants per al treball, com és la puntualitat, la disciplina, el rebre ordres. Tots aquests aspectes el fan vàlid per a adaptar-se al procés de treball.

També les qualificacions són un element de control de la força de treball. L'alt nombre de llocs en les classificacions de treball no respon moltes vegades a diferències significatives en els requeriments de les tasques a realitzar. És més aviat una qüestió d'establir diferències entre els treballadors.

Així, hi ha tota una sèrie d'aportacions teòriques per a les quals l'anàlisi de les relacions laborals s'ha de fer a partir de les decisions de grups en conflicte entre si, i no a partir de l'individu que pren decisions lliures en el mercat de treball, com fa la teoria funcionalista. Per a aquestes concepcions, no és el determinisme tècnic i econòmic l'element bàsic a l'hora de decidir per quina opció tècnica i d'organització s'opta en la producció, sinó que l'element determinant són les relacions socials de producció, i aquestes també determinen la classificació i el contingut de les qualificacions.

Llavors per a aquests autors, les diferències que es presenten en la majoria dels llocs de treball no són diferències pels continguts de qualificació que es requereixen per al seu acompliment. Són diferències de posició, poder, prestigi, remuneració i qualitat del treball derivades de la definició i delimitació de cada lloc de treball. En aquest sentit, els mecanismes de selecció de la mà d'obra tenen una doble funció: per una banda, intentar determinar les competències tècniques que posseeix el

treballador per a ocupar un lloc de treball. Per l'altra banda, diferenciar aquest lloc d'altres, i al candidat d'altres treballadors.

Segons Gomez Campo, "aquesta doble funció dels requisits de qualificació ocupacional apareix clarament en comprovar que per a la majoria de les ocupacions i oficis els requisits educatius augmenten ràpidament en el temps, encara que la naturalesa mateixa d'aquests oficis no haja evolucionat cap a majors nivells de complexitat; que el nivell educatiu d'aquells que realitzen un determinat ofici varia enormement entre nacions, entre sectors, entre empreses i fins i tot dins de la mateixa empresa, i que el destí ocupacional dels diplomats dels diferents tipus i nivells d'educació no guarda cap relació amb aquests sinó que depèn de múltiples factors exògens a l'àmbit educatiu (nivell socioeconòmic, nivell de l'oferta d'ocupacions, criteris i pràctiques particularistes de selecció de personal)" (Gomez 1982:953-954).

Ja hem comentat abans que el control en el centre de treball, en les indústries de producció en sèrie, depèn de dos aspectes: cada lloc de treball té perfectament especificades les tasques que s'han de realitzar. L'antiguitat és el criteri per a assignar eixos llocs de treball. Aquest procés de control suposa que les qualificacions tenen un paper determinant, en la mesura que són l'argument per a especificar les tasques de cada lloc. Tant l'empresa com els treballadors estan interessats en aquest procés de diferenciació.

"Tant la direcció com el treballadors tenen poderosos motius per a delimitar més els districtes d'antiguitat i les classificacions dels llocs i precisar més les normes d'antiguitat. La direcció vol delimitar els districtes d'antiguitat per a reduir el més possible els moviments —i el reciclatge que els acompanya— que es produeixen sempre que queda un lloc vacant o

que s'elimina; quan més estrictament es defineixquen els llocs, més fàcil és bloquejar els intents dels treballadors d'ampliar els districtes d'antiguitat (i, per tant, d'augmentar els drets de desplaçament) apel·lant a l'existència de similituds en la descripció de les tasques. Els treballadors, per la seua banda, tenen interès de recolzar les definicions restrictives dels llocs, ja que això els permet controlar millor les pràctiques de la direcció" (Piore et al 1990:165). Algunes investigacions recents posen de manifest com hi ha una diferència entre els treballadors per a poder controlar les pràctiques de la direcció segons les qualificacions, i com aquestes condicionen les posicions estratègiques dels diferents grups davant la direcció de l'empresa (Gulowsen 1993).

2.3.1. Algunes consideracions sobre la fragmentació de les tasques en el model de producció fordista.

El model de producció fordista ha tingut un dels seus fonaments en l'estabilitat de la demanda. Aquesta estabilitat ha permès la planificació de la producció i les sèries llargues d'un mateix producte. Aquest sistema de producció ha anat paral·lel a un model d'organització del treball que ha suposat una estandardització rigorosa dels gestos operatoris i una separació entre el pensar i l'executar. Tot plegat, ha permès uns augments de la productivitat i dels beneficis de les empreses importants.

Les qualificacions requerides en el lloc de treball, en aquest context estable, han estat molt concretes i són molt específiques. Així, per al treballador d'execució els requeriments estan molt delimitats. Per als que realitzen activitats que podem considerar de caire més intel·lectual, tenen uns requeriments més amplis, però també solen estar especialitzats, fonamentalment seguint titulacions acadèmiques. Però un dels objectius inicials del taylorisme que comenta Coriat, el de desposseir completament

el treballador dels seus coneixements per mitjà de l'esbocinament cada vegada major de les funcions, no ha estat possible plenament. Ni eixe objectiu ni el de des-implicar completament el treballador del procés de producció com si fos una màquina més.

El mateix procés de divisió del treball, com ja hem comentat abans al parlar de les "qualificacions revaloritzades", ha comportat en molts casos una requalificació d'alguns treballadors, per més que numèricament més treballadors s'hagen desqualificat. Ha tingut un efecte de polarització, però no de disminució homogènia i total de les qualificacions afectant tots els treballadors.

Però, el mateix procés de taylorització i de producció fordista té límits. Límits tècnics en la mesura que és molt difícil coordinar perfectament els ritmes de tots els treballadors. El retard d'un d'ells, els errors en el càlcul dels temps,... es transmeten "per la cadena" a la resta. Altre límit és que, malgrat que un dels objectiu ha estat el de des-implicar i excloure la imaginació i la possibilitat de participació del treballador al màxim, això no s'ha aconseguit. De fet, per més tayloritzat que estiga un treballador, no es limita només a obeir les instruccions de l'oficina de mètodes o de seguir plenament el moviment de la màquina. D'acord amb el que posen de manifest Danièle Leborgne i Alain Lipietz, el treballador "utilitza permanentment la seua imaginació i la seua intel·ligència per a garantir la regularitat del procés productiu, i de resoldre els continus bloquejos causats pels productes semi-acabats, aturades de motors, disfuncionaments de les màquines, etc. Utilitza la seua autonomia en tant que és un ésser humà.(...) Aquesta «implicació paradoxal», contradictòria del treballador manual és de fet suposada per l'oficina de mètodes i pel cap de taller" (Leborgne et al 1988:79-80). Sense aquesta implicació del treballador, possiblement cap taller, cap cadena de muntatge podria

funcionar, per molt ben calculat que estigues el procés productiu. Però aquesta implicació no és reconeguda en l'organització formal de l'empresa taylorista. Representa una acumulació de saber fer que no pot estar socialitzada ni generalitzada. I sense aquesta implicació possiblement el model no funcionaria. De fet, si els treballadors deixen d'implicar-se apareixen problemes.

Freyssenet (1990) reflexiona també sobre aquesta necessitat d'implicació del treballador en procés productiu. Segons aquest autor, "l'ús eficaç de les instal·lacions automatitzades, des del punt de vista de la producció, es a dir, amb un reduït percentatge de parades, constitueix una qualitat suficient que s'obté amb personal no qualificat o poc qualificat, i que pressuposa unes condicions de fabricació que resulten difícils i costoses de reunir, sobre tot en els primers anys d'aquestes instal·lacions i, de forma especial, en l'època que estem vivint de maduració de la producció automatitzada. Aquestes condicions són, com a mínim, quatre: aprovisionaments acords amb les possibilitats de les màquines, un alt grau de fiabilitat de les instal·lacions, avaries poc freqüents i tractades a fons, i un personal que accepta de manera duradora un treball poc qualificat i que, malgrat això, manté la seua motivació. El control dels subministres dels distints materials necessaris, a l'igual que el control del producte en curs de fabricació, no permet garantir que les estretes toleràncies que es fixen per a assegurar un bon funcionament de les màquines es respecten constantment. Els elements aleatoris per causes múltiples, amb independència moltes vegades del fabricant, solen ser més la regla que l'excepció" (Freyssenet 1990:14).

Però, a més del que acabem de comentar, també apareixen el que s'ha anomenat límits socials (Coriat 1982). L'absentisme laboral, la falta de cura en el procés, l'augment dels defectes de fabricació, i alguns dels

problemes que es donen en la producció són manifestacions de que el model és contestat quotidianament pels treballadors, tenint una actitud de resistència en l'exercici diari del treball, posant de manifest un rebuig al treball en cadena. No són suficients els incentius salarials per aconseguir modificar el comportament dels individus afavorint la producció (Michel 1994). "El context social i polític de les relacions socials dins de l'empresa no permeten seguir conservant de forma duradora una mà d'obra que a la vegada estiga motivada i accepti una activitat escassament qualificada, escassament valorada i sense responsabilitat efectiva, sobre tot quan va en augment el nivell escolar de la població i la seua taxa d'urbanització" (Freyssenet 1990:15).

Per últim, posar de manifest que en els últims anys han aparegut una sèrie de treballs que qüestionen l'elevada desqualificació derivada del procés de producció fordista i la inexistència d'implicació del treballador en la producció en cadena en les mateixes fàbriques de Ford que varen ser el paradigma del model. En un article recent, varis autors (Williams et al 1994) arriben a plantejar, després d'un estudi detallat de les fàbriques de Ford, que el que ocorria a principis de segle en aquestes plantes estava possiblement més prop de les característiques de l'actual model de producció de Toyota que de l'anomenat fordisme. Tal com indiquen aquests autors, en les plantes de Ford, "malgrat que la majoria dels treballadors eren semiespecialitzats, mai es va establir una separació rigorosa entre execució i concepció. Ford no dugué a terme cap programa formal de suggeriments, sinó que es fomentaven els suggeriments dels capatassos i treballadors de la línia per a les millores productives, tenint en compte que els treballadors podien aspirar a ascendir en el cas que els seus suggeriments foren considerades d'utilitat. (...) La línia divisòria entre l'execució i la concepció de les idees sempre era permeable, ates que la

Ford era una companyia en creixement que no tenia quadres de gestió professionalment qualificats" (Williams 1994:33).

2.3.2. Unes notes breus sobre les condicions d'estabilitat macroeconòmica del model de producció fordista.

Sovint quant es parla de fordisme no està fent-se referència estricta a un plantejament enginyeril d'organització del treball, sinó a aspectes molt més amplis, que van més enllà de la problemàtica de la producció al si de les empreses. Clàssicament es diferencia el fordisme microeconòmic, fonamentalment present en alguns sectors, i el fordisme macroeconòmic, dominant en alguns països o regions del món com a model de regulació. No hi ha que oblidar, però, la necessària articulació d'aquests dos àmbits, el de la producció en l'empresa i la regulació global, ja que la relació producció de massa, consum de massa està a cavall entre els dos nivells (Dockès 1993).

A nivell microeconòmic, el fordisme té el seu origen en els primers anys del segle XX en un sector productiu concret com és el de l'automòbil. El fordisme com a organització productiva neix sobre els pilars que ja existien als Estats Units en l'organització del treball a partir del taylorisme, sistema les característiques del qual acabem de comentar. No obstant, el fordisme no és simplement el taylorisme al que se li ha afegit la cadena de muntatge. "El fordisme suposa una «organització científica del treball», el cronometratge i l'estudi dels gestos precedeixen la descomposició del treball i fan possible l'ús de treballadors no qualificats, els homes a l'igual que les màquines estan estretament especialitzats. Però Henri Ford mateix (o el seu «negre») a tendit a marcar l'oposició entre els dos sistemes (...): d'una banda, el taylorisme pren un procés productiu donat i tendeix a augmentar l'eficàcia del treballador per la descomposició de les tasques,

l'anàlisi dels temps i dels moviments, l'incitació d'un salari diferencial directament lligat a l'acte productiu; de l'altra banda el sistema fordista suposa l'abandonament del treball pagat a la peça i de l'incitació taylorista es tendeix a canviar els processos productius en si mateix redefinint-los en el quadre d'un procés general de mecanització" (Dockès 1993:494).

"La producció de massa suposa, sinó l'existència prèvia del consum de massa, la seua anticipació" (Dockès 1993:494). És necessari per tant un augment de la capacitat de consum per a poder donar eixida a tota la producció que tècnicament és possible realitzar a partir de la implementació del mode de producció fordista en les empreses. En els orígens, el fordisme és simplement una forma de produir que s'aplica en una empresa dels Estats Units que fabrica automòbils. Posteriorment s'aplica a altres empreses, però també de fabricació d'automoció. L'extensió del sistema a altres sectors de l'economia és nul·la en aquests primers anys.

De fet, el primer fordisme com a tal no és viable a nivell general de l'economia (Dockès 1993). Els beneficis elevats dels primers anys d'iniciar la producció del Ford T es poden considerar com a derivats d'unes circumstàncies excepcionals. És un producte nou, de qualitat, produït temporalment en una situació de monopoli, i coincidint amb unes necessitats creixents de transport. Però amb el pas dels temps aquestes circumstàncies van desapareixent, i l'empresa veu caure la seua taxa de benefici. És evident que un dels problemes que té la producció de masses és que necessita un consum de masses per a poder donar eixida a tota la producció. I també es obvi que la norma "five dollar day"⁴⁰ aplicada a la

⁴⁰ L'objectiu d'aquesta mesura és aconseguir que la mà d'obra no abandone immediatament el lloc de treball i també l'afeblir la presència sindical en l'empresa. Evidentment, no es pot considerar com una mesura adreçada a l'estímul de la demanda, ja que el seu efecte és mínim.

seua empresa no és suficient com per a estimular la demanda de consum a un nivell considerable. En definitiva, calia un mecanisme que garantira un consum durador previsible i permanent en la societat.

És amb posterioritat a la segona guerra mundial quan sorgeix altre model de fordisme que sí que té elements que li permeten una estabilitat macroeconòmica. Aquesta nova regulació a nivell global de l'economia no està present en els anys en els que s'inicia la producció fordista. És a partir dels anys 40 que les formes de regulació a nivell social ja estan plenament esteses (Aglietta 1986). És un fordisme no només acabat sinó també diferent del model que predomina abans de la segona guerra mundial.

Aquesta forma de regulació ha estat molt ben analitzada per la teoria de la regulació (Boyer 1992a, Boyer et al. 1993). Breument comentarem les seves principals característiques. És important ressenyar quins són aquests trets, ja que ens permetran després caracteritzar i explicar més clarament els canvis cap als nous models productius i les noves formes d'organització del treball.

El fordisme, entès com a model de regulació, té tota una sèrie de trets que el caracteritzen. És un sistema que tendeix a racionalitzar i mecanitzar el treball al màxim possible. Com ja hem dit adés, s'intenta dur el taylorisme als seus extrems. La lògica mecanicista, de fragmentació i de racionalització de tot el procés productiu es un objectiu que impregna la majoria de decisions que es prenen en les empreses en quant a l'organització de la producció. Es concebeix el procés productiu, la lògica tecnològica de la producció i posteriorment s'organitza el treball.

Altra característica és el tipus de producció. Les empreses que s'han caracteritzat per aplicar el model fordista majoritàriament han produït béns

molt estandaritzats, amb molt poques varietat en quant a gamma i models, i de qualitat relativament mediocre. A més, la producció s'ha fet amb uns costos tendencialment decreixents. Òbviament, per a que aquestes empreses, amb una elevada capacitat de producció en termes físics, costos decreixents, que sovint es reflecteix en els preus, i productes estandaritzats, necessitaven vendre la seua producció per a poder sobreviure. Cal, per tant, garantir una demanda estable i massiva que absorbeixca tota la producció.

Aquesta demanda pot presentar fluctuacions, i tampoc tots els béns són produïts en sèries llargues. Així, la producció en sèrie s'utilitza per abastir la demanda estable i creixent, i la resta de productes que tenen demanda inestable, reduïda o de productes que no són de consum massiu, es fabriquen per lots. En qualsevol cas, les empreses de producció seriada també tenen que fer front a variacions en la demanda. Aquestes fluctuacions es cobreixen recorrent a la sot-contractació. Les empreses sot-contractades són un esmorteïdor de les fluctuacions de la demanda.

En aquest sistema de producció, la font de l'increment de productivitat està en la divisió del treball i en l'elevada especialització dels treballadors en els llocs de treball. Hi ha un fort control jeràrquic al si de les empreses, estímuls econòmics per a incentivar el treball. Els requeriments de qualificació dels llocs de treball dels tallers, en quant a formació, són mínims, mentre que a nivell dels llocs alts de la jerarquia de l'empresa són molt elevats. A més les relacions laborals són bastant conflictives, i hi ha una elevada presència sindical.

Però el model de regulació fordista entra en crisi. Hi ha moltes interpretacions de quines són les causes de la crisi. Nosaltres anem a centrar-nos en allò que més directament afecta al model productiu, en la

mesura que els problemes que afecten a la supervivència del model ens permetran entendre les característiques del nou model que va apuntant-se. Els elements que anem a comentar que ens permeten entendre la crisi són els següents: canvis tecnològics, canvis en la demanda, internacionalització de les economies i aparició de nous països industrialitzats i límits interns del model que es manifesten clarament en el període de crisi.

En la dècada dels anys 70 comencen a produir-se canvis molt importants a nivell tecnològic. Els avanços en l'electrònica i en la informàtica, el seu progressiu abaratiment i la seua aplicació de ple en l'àmbit productiu suposen una ruptura transcendental respecte als equips instal·lats en les grans empreses. Aquesta nova tecnologia comporta increments importants de productivitat, i sobre tot, una major flexibilitat productiva. És possible produir més varietat de béns en series curtes, sense tindre excessius problemes d'ajust ni perdudes de productivitat.

També es produeixen, en opinió d'alguns autors, canvis importants en la demanda que havia predominat fins eixe moment. Per una banda, els béns típics que es produïen amb l'organització fordista (automòbil, electrodomèstics, etc) estan arribant a un cert nivell de saturació en el mercat. Són altres tipus de béns els que estan tenint una major presència en el consum. Però, a més, es produeix també una major segmentació de la demanda, en qualsevol tipus de bé— i una major diversificació dels béns demandats. Aquests canvis comporten una major inestabilitat i volatilitat de la demanda.

Altre element important és la major internacionalització de les economies. La major apertura de les fronteres cap al comerç exterior de la majoria de països tradicionalment industrialitzats permet que nous països productors troben mercats on vendre els seus productes. Bé a partir de

processos d'internacionalització d'empreses d'origen europeu o americà, bé per processos d'industrialització endògena, hi ha tot un conjunt de països que assoleixen una gran importància en el comerç internacional. A més, són països que no tenen les normes de regulació laboral que hi ha presents en la majoria de països de l'OCDE. Així, a una tecnologia capdavantera i amb capacitat per a produir d'acord amb les noves pautes de la demanda que van imposant-se, hem d'afegir la possibilitat de disposar d'una mà d'obra amb salaris molt baixos i garanties socials gairebé nul·les. Aquesta competència evidentment agreuja els problemes que venim comentant dels llocs on predomina el paradigma fordista.

Davant d'aquest escenari, les característiques del model fordista es manifesten inoperants. Així, el procés de racionalització i mecanització de la producció, junt a la separació entre concepció i producció comporta, en aquest nou escenari que es genera a partir dels anys 70, una lentitud de resposta davant de la conjuntura atesa la rigidesa del sistema existent, uns costos molt importants per a fer els ajustos, una elevada subutilització del capital. També dificulta la correcta mobilització del saber fer que tenen els treballadors i que davant de les noves circumstàncies es manifesta més rellevant. En definitiva, això comporta una ralentització de la productivitat del treball i un deteriorament de la productivitat global dels factors, junt a una incapacitat de respondre a un mercat canviant, tant en la composició de la demanda com en el volum dels béns demandats.

Altre aspecte important que cal remarcar és que la preocupació de les empreses fordistes en quant al bé fabricat era fonamentalment aconseguir produir a costos decreixents béns estandaritzats i de qualitat mitjana. Es busquen els rendiments d'escala com a objectiu fonamental, sense preocupar-se excessivament per la qualitat. Però això, en un mercat que s'ha renovat es manifesta problemàtic. El mercat s'ha tornat més

incert, l'automatització flexible afavoreix una reducció de l'escala de producció amb un manteniment de la rendibilitat, i la qualitat ja no pot estar relegada a un segon pla. Les empreses fordistes perden part del mercat front a noves formes d'organització de la producció.

En quant a límits interns del model de producció fordista, cap plantejar varis aspectes. Per una banda la forma d'organització que hi ha en les empreses fordistes, amb una elevada polarització del treball, i molta presència de jerarquia intermèdia, estant els llocs qualificats en els trams alts de la jerarquia, junt a l'elevada centralització dels processos de presa de decisions planteja problemes. Suposa retards de reacció importants davant les noves circumstàncies i incapacitat de domini de la informació pertinent. També suposa un malbaratament del saber fer dels treballadors, que no és utilitzat plenament. En definitiva, són elements que comporten una crisi del model de gestió.

L'elevada divisió del treball així com la seua extrema especialització suposen que els costos de control i d'organització siguen importants. A més, aquesta forma de funcionament intern de les empreses genera una elevada rigidesa interna, i una perdua de domini dels processos d'innovació en els que es fa necessària la participació dels treballadors o en els que aquests participen a partir del suggeriment d'innovacions incrementals. A més, el treball poc creatiu com és el de la cadena necessita estímuls econòmics importants per aconseguir que el treballador s'esforce en la producció, incrementant-se els costos. Aquesta forma de funcionament dificulta el canvi tècnic. A aquesta situació cal afegir l'existència de relacions de treball conflictives, que bloquejen les possibles solucions mutuament ventajoses.

En quant a les seves relacions amb altres empreses, les empreses fordistes també troben límits. La sot-contractació a altres empreses com a esmorteïdor de les fluctuacions de la demanda ja no és un recurs tant fàcil. Aquestes empreses a les que se les subcontractava la fabricació del producte estan desapareixent atesa la baixada de preus que esta produint-se. A més, el que està sorgint són empreses especialitzades en la fabricació de fases del producte, i que treballen per a altres empreses, conformant una xarxa de relacions interempresarials completament diferent a la que hi havia en anys anteriors. Assistim també, per tant, a un deteriorament de les línies existents entre les grans empreses i les empreses sot-contractades.

2.4. L'organització del treball en el model de producció flexible.

La crisi del model de producció fordista es fa palesa en els anys 70. L'explicació és variada, i els motius que s'argumenten van des dels que plantegen que l'origen està en l'estancament de la demanda (Piore et al 1990) a altres que pensen que el que entra en crisi és el paradigma industrial que ha predominat en els anys anteriors⁴¹, amb una desacceleració del creixement de la productivitat i un augment de la relació capital/producte.

De tota manera, siga quina siga la seua interpretació, la crisi suposa una ruptura important d'algunes de les bases del model anterior. Una d'elles és l'estabilitat dels mercats. Inestabilitat que es manifesta en la necessitat de produir en sèries més curtes, una major volatilitat de la demanda i un augment de la competència amb l'aparició de nous països en el comerç internacional. La variabilitat de la demanda suposa un canvi

⁴¹ Fonamentalment els autors que se situen en l'escola francesa de la regulació.

important en la mesura que trenca un dels pilars sobre el que s'ha assentat el model. El nou context requereix un sistema de producció més flexible. Però a més, la flexibilitat no es només una necessitat per a mantenir-se en el mercat, sinó que també és una possibilitat en la mesura que han aparegut noves tecnologies que s'han incorporat al procés productiu, com és l'electrònica, les màquines de control numèric, permetent eixa major flexibilitat en la producció.

Aquestes formes més flexibles de producció no tenen una concreció única. Sembla com si assistirem a diferents opcions organitzatives, sense que emergeixca, de moment, un model que pugua considerar-se predominant sobre els demés. Castillo (1994; 1996) posa de manifest tota aquesta multiplicitat de situacions que emergeixen —o més bé que assoleixen major importància— a partir dels anys 70. Així, assistim per una banda al (re)sorgiment dels districtes industrials⁴². Aquestes formes de xarxes empresarial són diferents a les existents a les típiques que hi havia en l'empresa fordista, i doten d'una major flexibilitat productiva a les empreses, i en definitiva a un territori (Piore et al 1990).

Junt a aquest canvi, altre aspecte que es de destacar a partir dels anys 70 és el sorgiment del que podem anomenar models de "producció lleugera i de la flexibilitat estructural" (Castillo 1994). El cas més paradigmàtic d'aquestes noves formes és l'anomenat model japonès. Però baix aquest plantejament en els darrers anys assistim a la tendència d'afegir l'adjectiu flexible a tot: màquines flexibles, producció flexible,

⁴² La conceptualització del districte industrial és molt ampla, i vas des de postures que podme considerar més "laxes" i que consideren districte industrial una aglomeració industrial en la que hi ha una xarxa d'empreses amb una determinada divisió del treball i que fan ús d'un mercat de treball local (Ybarra; Scott) a altres concepcions més "dures" que consideren que per a poder parlar de districte cal que hi hagen relacions complexes de confiança i cooperació entre les empreses (Becattini)

treball flexible, ... paraules que engloben un gran nombre de situacions⁴³. Siga com siga, en el que si que hi ha un cert acord és en que l'aparell productiu que emergeix des de finals dels 70 té una sèrie de característiques diferents al tradicional. Per una banda, una major diferenciació del producte, per a fer front amb millors condicions a l'heterogeneïtat que exigeix la demanda. Per altra banda, una major flexibilitat productiva, que permeta adaptar-se ràpidament als canvis del mercat.

A més d'aquests canvis, també els productes tradicionals sobre els que s'havia centrat la producció fordista ja no són els més importants en el mercat. Segons Storper i Scott, "els sectors centrals del sistema de producció no participen en la mateixa mesura que abans en la producció en sèrie de béns de consum durador. L'economia dels principals països industrialitzats d'Occident mostra que una part en expansió constant de l'ocupació i del creixement de la producció es distribueix en tres grups d'indústries de molt divers signe: a) la indústria manufacturera d'avançada tecnologia; b) les indústries artesanals redinamitzades per la producció de béns de concepció complexa; i c) els serveis econòmics i comercials, sobretot adreçats a l'estament empresarial. En aquestes indústries, i en contrast amb els mètodes de producció a gran escala característics dels

⁴³ J. J. Castillo, per a posar de manifest la multiplicitat de situacions que engloba la paraula flexibilitat posa l'exemple que si ens estem referint al procés de treball deguem de saber si la paraula "flexibilitat" fa referència:

- "A les màquines aïllades o com a sistema de màquines (sistemes flexibles de fabricació, SFM, per exemple).
- Al volum de producció.
- Al tipus de producció o de mix.
- A l'organització flexible del procés de treball entre empreses, subcontractació i dividisió del treball.
- A l'ús intern a l'empresa, en els seus propis centres de treball, de la força de treball, l'anomenada flexibilitat funcional, polivalència, etc.
- A l'anomenada flexibilitat numèrica del treball, açò és, a la possibilitat (major per a l'empresa) de contractació i d'acomiadament.
- A la flexibilitat salarial." (Castillo 1994:61).

sectors dominants en el període de post-guerra, els mètodes de producció flexible constitueixen un principi d'organització fonamental. Entenem per «mètodes de producció flexible» les diverses fórmules que permeten als productors passar ràpidament d'un mètode de fabricació a altre, o d'una producció a altra, quan no ambdues coses alhora, o ajustar el volum de la seua producció a l'alça o a la baixa en un curt termini, sense que la productivitat es resentisca en extrem" (Storper et al 1990:439).

Aquesta flexibilitat requereix sistemes de producció en el què la rapidesa i la versatilitat per a efectuar canvis en la cadena de producció és la principal garantia que possibilita estar present en els distints segments del mercat. El nou model basat en la flexibilitat comporta un altre paradigma tecnològic i altre model d'organització del treball.

Els nous equips són coneguts: màquines útils de control numèric, robots, ordinadors incorporats al procés productiu... Tots ells, en principi, permeten una major flexibilitat tècnica, i fan possible modificacions en la fabricació ràpides i poc costoses.

Els canvis tecnològics van acompanyats de canvis en l'organització del treball. No hi ha un model únic, però en tots ells sembla que la «participació» és important. "S'emfai'tsa la importància de la participació directa de l'ocupat, del treball en equip, la formació i la rotació al llarg d'una varietat d'ocupacions i experiències organitzacionals i de carrera" (Osterman 1992:299). Aquest aspecte bàsic com és l'augment de la participació en la producció pot caracteritzar-se per diferents processos (D'Iribarne 1989):

- *Una descentralització de l'execució* associada a una recentralització estratègica per a resoldre els problemes on es presenten.

Els determinants de la qualificació

- *Una integració vertical* amb un escurçament de les línies jeràrquiques per supressió dels quadres de baix nivell, associat a una integració horitzontal per eixamplament de les competències a fer en limitar el nombre d'interfaces en el procés de decisió.
- *Una dissociació més marcada* entre la responsabilitat de les persones que executen les tasques en les màquines i la inserció d'aquesta conducta en un funcionament col·lectiu depenent de la jerarquia.
- *Els recobriments entre funcions* que creen els referents comuns per a facilitar les comunicacions interfuncionals i la substituïbilitat entre persones.
- *Una organització participativa* per mitjà dels cercles de qualitat, de grups de progrés etc.

L'augment de la participació és una ruptura important amb el model anterior. La participació, la implicació no pot continuar essent "paradoxal" com abans. S'ha de reconèixer i incitar al col·lectiu de treballadors a participar, i no només a implicar-se de manera voluntària. La qüestió central possiblement siga tornar a allò que la introducció del taylorisme havia separat: el treball manual i el treball intel·lectual.

La majoria d'autors coincideixen a afirmar que els canvis en els requeriments de qualificació de les noves formes productives són importants per la seua transcendència. John Humphrey ens posa exemples d'aquests canvis en les qualificacions deguts a l'adopció de noves formes productives. "La recerca de flexibilitat funcional ha dut a transformar les estructures ocupacionals. En una fàbrica típica de la General Motors als Estats Units, sol haver almenys vuitanta categories laborals diferents, i els treballadors d'una categoria no poden realitzar les tasques assignades a altres. Contràriament, en la fàbrica Nummi (fàbrica de General Motors a

Fremont) instal·lada a Califòrnia, tots els treballadors no especialitzats estan agrupats en una mateixa categoria, mentre que els especialitzats es distribueixen en tres categories" (Humphrey 1993:25-26).

Aquesta major flexibilitat funcional comporta altra manera de gestió de la mà d'obra, en principi molt més afavoridora d'un major grau de professionalitat per als treballadors. També, caldria preguntar-se si és possible aquest canvi en la gestió sense comptar amb una mà d'obra qualificada o professionalitzada, com vulguem anomenar-ho, però que en definitiva comprega la globalitat del procés, tinga capacitat d'aprenentatge i facilitat d'adaptació a les noves formes productives. En qualsevol cas, és la flexibilitat que es configura com un dels elements bàsics en la reordenació dels processos de treball i en les relacions laborals.

En aquest procés de la reorganització del treball, amb aquesta major flexibilitat, ens podem trobar amb moltes situacions. Les experiències van des de la simple re-composició de tasques, re-agrupant operacions elementals en altres més complexes, fins a situacions de donar-li al treballador una alt grau d'autonomia i implicació en el procés (Kaplinsky 1991).

Aquestes noves formes organitzatives presenten com a trets característics la formació de grups de treball i la flexibilització de l'organització. Segons Juan Blanco, poden diferenciar tres formes de presentar-se aquest procés (Blanco 1993):

1. *Incorporació de tasques als llocs de treball de la mà d'obra directa.* Suposa la inclusió de funcions i tasques de control de qualitat, canvi de ferramentes, programació de màquines en el procés de treball, manteniment i cura de l'aparell, ...Tots aquests petits canvis suposen una

re-qualificació del lloc de treball en la mesura que s'eixampla l'àmbit d'actuació i el treballador gaudeix de major autonomia en la presa de decisions.

2. *Rotació entre els llocs de treball.* És el que hom coneix com a polivalència dels llocs de treball individualitzats. L'impacte sobre els requeriments de qualificació estarà en funció de quins siguin els llocs que s'ocupen i de les tasques que compreguen aquests. També variaran en funció de la relació entre els llocs (si estan valorats de diferent forma, si estan en seccions diferents, ...)

3. *Grups autònoms de treball.* Aquesta forma organitzativa suposa la ruptura més forta amb la concepció tradicional del lloc de treball individualitzat. La seua concreció varia molt d'una empresa a altra, però la característica bàsica és que el grup s'encarrega d'una part substancial de la producció, assumint la responsabilitat i l'organització col·lectivament (Rosanvallon 1987). El grup té autonomia per a l'execució del seu treball (amb diferents graus de llibertat segons cada cas concret). Aquesta situació suposa un canvi important en els requeriments de qualificació, ja que es treballa en col·lectiu i perd sentit el treball individual. En molts casos els grups s'integren per especialistes de diferents àmbits, però malgrat la composició dels grups, els especialistes no tenen el paper d'abans, qüestionant-se la qualificació professional tradicional de forma clara.

El treball en grup implica la mobilitat interna en el grup i la polivalència dels seus integrants. Tal com comenta Ramón Alos, "l'objectiu és que qualsevol treballador del grup conega i sàpien adapatar-se als distints treballs encomanats al grup. És habitual, a més, que el grup s'organitze el treball, sota la direcció en uns casos, coordinació en altres, del líder o cap del grup (...) L'extensió de les tasques, la mobilitat i la

polivalència, per la seua banda, obliquen als treballadors a tenir uns coneixements més amplis o a tenir una major capacitat per adaptar-se amb facilitat als diferents treballs" (Alos 1992:7).

Els nous models productius suposen un canvi important en les exigències de qualificació dels llocs de treball. Ja no són funcions afitades on el que cal és desenvolupar eficientment les tasques repetitives. En aquestes noves situacions, a més de les capacitats tècniques tradicionals, adquireixen més importància els aspectes de relació i d'actituds davant el treball. Cal relacionar-se amb la resta de treballadors, organitzar-se, prendre decisions conjuntament, ... Les actuacions que realitzen els treballadors són més extenses, i a més, en molts casos augmenta el grau d'autonomia per a realitzar les funcions.

Aquests canvis en els requeriments de qualificació afecten significativament als processos d'aprenentatge en el lloc de treball així com les funcions de control i classificació en l'empresa que abans tenien les qualificacions.

Amb aquestes noves formes d'organització del treball el procés d'aprenentatge no es produeix com en el model fordista per la via de les cadenes de mobilitat. En general, la polivalència, la major mobilitat, cal suposar que requereixen un nivell de coneixements més elevat que els que calien amb l'organització del treball més rígida. La formació en l'empresa, tant per l'experiència laboral com pels cursos que aquesta imparteix, adquireix molta més importància. Però la formació que assumeix l'empresa no sols proporciona uns coneixements tècnics, sinó que és un mitjà més de control i d'influència sobre els treballadors (Alos 1992). En l'objectiu d'identificar el treballador amb l'empresa i els seus interessos, aquests cursos poden tindre un paper significatiu.

En quin sentit les experiències de noves organitzacions del treball marquen una diferència respecte al model taylorista tradicional?. Christian Mahieu (1994) ens aporta algunes idees al respecte:

1. La primera característica consisteix en estructurar l'organització de les activitats privilegiant la noció d'equip. L'objectiu és reemplaçar el principi taylorista d'un home un lloc de treball pel d'un equip una producció donada.
2. La responsabilitat col·lectiva. La solidaritat de grup sobre un conjunt d'activitats es tradueix per una responsabilització col·lectiva. El grup, l'equip o el que siga, és responsable, sobre un sector de la producció, del conjunt de les seves activitats. Aquesta responsabilitat no és la suma de responsabilitat individual, sinò que va més enllà, incorporant aspectes com qualitat, producció, etc.
3. Poder i jerarquia. Aquesta és la tercera característica normalment evocada en els nous models. Es redueixen els nivells jeràrquics. També s'insisteix sobre la transformació de l'enquadrament.
4. L'eixamplament de les activitats. Dóna peu a parlar de nous oficis.
5. La cinquena característica fa referència a l'estructura mateixa de l'empresa, que és o bé més horitzontal o bé més en xarxa.
6. La referència al mercat. L'empresa té un posicionament estratègic en el mercat

Però si bé tot el que acabem de comentar són trets genèrics del model de producció flexible, hi ha un cas que es considera paradigmàtic,

i és el que es coneix com a model japonès, toyotisme o el model de la producció lleugera. Aquest model és més que una nova forma d'organització del treball. És també altra forma de concebre la producció i el mercat. A continuació analitzarem breument algunes de les seves principals característiques. Posteriorment, i molt breument, comentarem a títol d'exemple per a posar de manifest la proliferació de situacions dues experiències més de noves formes d'organització del treball.

A grans trets, es pot considerar que el que es coneix amb el nom de model japonès⁴⁴ de producció industrial es caracteritza pels següents aspectes (Bonazzi 1993; Coriat 1993a):

— Per una part, per l'eliminació de tot el que es considera redundant per a la producció. Tot el que no és imprescindible s'elimina. Això és el que es coneix com a producció lleugera⁴⁵. Respecte al model fordista, la implantació d'aquest concepte suposa el buscar que en l'empresa hi haja menys existències, espai⁴⁶, moviment de materials, temps per a preparar la maquinària, personal, menys aparells informatius i tecnologies més

⁴⁴ Per a molts autors anomenar a aquesta forma d'organització del treball "model japonès" no és molt afortunat, en la mesura que pareix que fora de Japò no existeixca, quan si que hi ha, encara que no necessàriament igual que a Japò. De fet, aquest model es concreta de formes molt diferents segons el lloc o s'implante. Com a exemple d'aquesta particularitat veieu: Carrillo (1994).

⁴⁵ Aquest plantejament és el que origina l'implantació del Kan-Ban, que "no es tracta d'un mètode de gestió de les existències, sinò d'un mètode de gestió dels efectius per les existències" (Coriat 1993a:24).

⁴⁶ Segons Ohno —l'ingenier que va aplicar el que es coneix com a toyotisme— les fàbriques han de poder-se controlar amb un cop de vista, el que ell anomena "direcció per els ulls" (Coriat 1993a:26).

austeres. El subministrament just a temps (JAT) dels materials que van a elaborar-se o a encaixar-se és la forma d'aconseguir aquests objectius⁴⁷.

— La necessitat d'implicació dels assalariats en les decisions relatives a la producció, i que aquests s'integren plenament en el procés productiu. Aquesta forma de gestió de la mà d'obra requereix una elevada capacitat professional dels treballadors, en quant a les tasques a realitzar, la polivalència i la flexibilitat.

— La participació dels subcontractistes, que no tenen una mera funció d'esporeir les fluctuacions de demanda sinò que es converteixen en col·laboradors estrets de l'empresa. Les empreses subcontractistes són triades en funció de la seua capacitat per a col·laborar amb l'empresa líder en un projecte a llarg termini que va des de la planificació dels detalls particulars fins a la seua constant millora al llarg dels anys, i no en funció dels costos, com es feia tradicionalment. El resultat és el desenvolupament d'una xarxa de confiança, recíproca transparència i contractes a llarg termini.

— L'objectiu de la Qualitat Total, o bé el que també es coneix com «zero-defectes» sense augment dels costos. La idea és que l'eliminació d'un defecte és tant més ràpida i econòmica quant més propera està al moment en que s'ha detectat el defecte. La conseqüència d'aquest plantejament és que la qualitat s'incorpora a tot el procés productiu, i el

⁴⁷ El concepte de producció leugera és un dels elements que ha donat nom a aquest model productiu. Sovint es planteja aquesta idea d'una forma un poc simplificada, donant a entendre que eliminant el que "sobra" —com si les empreses fordistes foren malbaratadores i ineficients— en l'empresa fordista ja és suficient per a afirmar que s'ha aplicat la producció leugera. És algo més complex i que no afecta sols als estoks, sinò també a les qualificacions, organigrames, horaris de treball, relacions en l'empresa entre els treballadors. En definitiva, és un concepte nou d'empresa. Una anàlisi de la complexitat de la producció leugera estroba en Cattero (1996).

control es realitza en tot moment, sense que hi haja per tant necessitat de controls ex-post.

"Cadascun dels aspectes del procés de producció és objecte de discussió, experimentació i comprovació de possibles canvis. El treball dels assalariats és sotmès al kaizen (millorament continu) perquè es suposa que ells mateixos contribueixen a eliminar al màxim els treballs que no produeixen un valor afegit (moviments, assajos, controls burocràtics)" (Bonnazi 1993:5).

Aquestes són les principals característiques del model de producció japonès, que sovint es planteja com a paradigma de les noves formes de producció flexibles. Però hi ha altres formes, que si bé en aquests moments la seua extensió en la indústria és molt baixa, pesem que es interessant exposar-les breument en la mesura que ens posen clarament de manifest la multiplicitat de situacions que estan donant-se baix el concepte de producció flexible.

Un primer cas és el que es coneix com a model Nummi. La fàbrica Nummi és el resultat d'una joint venture entre General Motors i Toyota. "L'organització del treball a Nummi és representativa del model de gestió japonès. Sobre una cadena de producció "fordista", el flux de materials es realitza segons els principis de just a temps: reducció progressiva dels magatzems intermedis gràcies a una millora constant dels temps de set-up de les instal·lacions. De cada part del flux es fa càrrec un equip de quatre o cinc persones capitanejades per un líder; l'equip realitza no només la producció, sinò també la qualitat del producte, la rotació dels llocs, la redefinició dels processos i dels estandarts. Aquest esforç es sostingut per un equip de gestió que valora la millora continua (kaizen) i la difusió de la informació." (Micelli 1995:347-348). Aquesta forma de funcionament

alguns autors l'anomenen taylorisme democràtic. És una "evolució" de la producció fordista, a la que s'han aplicat conceptes de flexibilitat i participació, i organització del treball en grups.

L'altre cas concret d'aplicació de noves formes d'organització del treball és el que s'experimenta en la fàbrica que Volvo té en la ciutat de Uddevalla. La fàbrica inicia la seua producció a principis dels 90, però precisament davant d'un canvi de conjuntura dels mercats que no permet complir les previsions de producció. En 1994 Volvo tanca aquesta planta en favor de la situada en Göteborg, emblemàtica de l'empresa i que produeix pels mètodes tradicionals. No obstant en 1996 torna a obrir la planta de Uddevalla.

L'organització del treball en aquesta empresa suposa una ruptura total amb els principis tayloristes i fordistes de la producció. L'organització que es posa en pràctica en Uddevalla "pretén ser competitiva, al mateix temps que recusa els dos principis industrials que semblaven més sòlidament establits, a saber: la descomposició-recomposició del treball segons l'economia de temps (principi d'aditivitat) i la cadena mòbil (principi de fluidesa)" (Charron et al 1996:104). En aquesta empresa la línia de muntatge s'ha abandonat. Els treballadors s'organitzen en grups. "Cada equip compost de nou persones està al càrrec del muntatge complet de quatre vehicles simultàniament, a partir de petites peces o petites parts" (Micelli 1995:350). Els diferents equips de treball treballen simultàniament en paral·lel.

L'aprenentatge en Uddevalla és molt important. Els treballadors han de tindre una elevada capacitat mental i manual, amb una comprensió important del procés i de la forma com es fan les coses. De fet, hi ha molta interacció entre treballadors i enginyers. Els treballadors participen fins i tot

en el disseny de les ferramentes que s'utilitzen per a la producció. Aquesta elevada necessitat d'implicació del treballador en el procés, la necessitat de "pensar" en la producció ha portat a alguns autors a caracteritzar aquest model com a "producció reflexiva".

Davant d'aquestes característiques de la producció, l'aprenentatge és molt important. En aquesta empresa hi ha una secció dedicada exclusivament a l'aprenentatge, en el que la participació dels treballadors, tant rebent informació com facilitant-la és molt important. En aquest cas, es posa clarament de manifest la relació entre l'aprenentatge dels individus i l'aprenentatge de l'organització: l'organització aprèn gràcies als seus membres, però l'aprenentatge dels seus membres constitueix una condició necessària i no suficient per l'aprenentatge organitzacional. Per a que haja aprenentatge organitzacional, el coneixement nou produït pels membres de l'organització o adquirit a l'exterior deu de ser socialitzat i traduït en comportaments codificats, en aparells, rutines, procediments, estandarts, llenguatges. I aquest procés és el que s'intenta generar en aquesta empresa.

"Des d'aquesta perspectiva, l'aprenentatge pot ser descrit com una pluralitat de processos que governen la generació de la varietat, la selecció de la varietat i la retenció de la varietat seleccionada. L'analogia biològica fornint a la teoria de l'aprenentatge un conjunt de categories que s'apliquen a un context bastant diferent: la unitat de base dels processos evolutius —el genotipus dels biòlegs— esdevenen en aquest context teòric un artefacte (rutina, estandart, tècnica, etc) on l'especificitat és mantenir inalterats els continguts elementals de la memòria de les organitzacions" (Micelli 1995:354).

Per últim, i segons alguns autors, "l'organització de Uddevalla no és un retorn a l'artesanat o a un neoartesanat, que suspenguera o rebutjara el progrés tècnic. Al contrari, aquesta organització pot fins i tot descriure's com una manera diferent d'unir activitat manual, mecanització i automatització, deixant a l'operari de producció directa la part complexa del procés productiu, del que depén la qualitat del producte i al flexibilitat de la producció" (Charron et al 1996:104).

2.5. L'organització del treball i la seua incidència com a determinant de les qualificacions.

Al llarg d'aquest apartat hem plantejat diferents models d'organització del treball que pensem que són els grans referents a considerar. Pensem també que a partir de les idees exposades es posa de manifest com l'organització del treball és un determinant de les qualificacions. Així, en l'organització del treball del model de producció artesà, els treballadors tenen el control sobre tots els coneixements necessaris per a dur a terme el procés productiu, i un elevat control sobre tots els aspectes del procés. Gaudeixen d'una elevada autonomia en el lloc de treball, i les tasques a realitzar estan molt poc —o gens— fragmentades. Però a més, en aquest model el control dels treballadors no és només tècnic sinó també social. Els més qualificats, els "mestres" tenen la capacitat de controlar en nombre de persones que accedeix a la professió i són els encarregats de transmetre els coneixements.

Aquesta forma d'organització del treball comporta unes elevades exigències de qualificació. El treballador té que tindre uns coneixements elevats (no necessàriament reglats), un domini del procés productiu i una capacitat per a respondre a imprevistos i fer front a qualsevol problema que pugui sorgir en la producció. En definitiva, la forma organitzativa adoptada

comporta uns elevats requeriments de qualificació que s'han d'aplicar en el lloc productiu.

Aquest model és completament diferent a la següent forma d'organització del treball que hem plantejat, el taylorisme. En aquest model no és necessària molta mà d'obra qualificada, sinó que només uns pocs llocs de treball presenten un elevat contingut de qualificació, mentre que en la resta les exigències són molt baixes. Això és possible perquè es produeix una separació entre concepció dels processos i execució dels mateixos. Es divideixen els llocs de treball entre els que tenen un contingut intel·lectual —els menys abundants— i els que tenen un contingut manual, que són els més nombrosos i menys qualificats. Però la fragmentació va més enllà de la diferència entre concepció i execució, i els llocs de treball també estan diferenciats entre ells. En aquest model, els coneixements a aplicar en la producció per part de la gran majoria dels treballadors són baixos, i el control que tenen sobre el procés productiu és escàs. Tampoc es pot afirmar que tinguen una certa autonomia en la seua presa de decisions.

En aquest model, també troben una elevada divisió jeràrquica entre els llocs de treball. Aquesta divisió entre els treballadors, segons el lloc que ocupen, en part es deriva de la forma d'organitzar la producció, molt fragmentada, però segons molts autors també respon a un mecanisme de control sobre la mà d'obra, a l'establir diferències que dificulten la unió d'interessos. En general, podem afirmar que aquest model d'organització del treball determina unes necessitats de qualificació baixes per a un gran nombre de treballadors, mentre que les exigències per aquells que ocupen els llocs de gestió són elevades, i normalment de coneixements formals.

Per últim, el tercer model que hem anomenat flexible, però que com hem vist presenta molta varietat. En aquest model, en general ens trobem davant d'una menor divisió de les tasques a realitzar, bé siga pel reagrupament horitzontal i/o vertical dels llocs de treball fragmentats en l'organització taylorista del treball, o bé perquè s'ha implantat el treball en grups. Ens trobem davant d'un model que presenta una integració i solapament de funcions, una organització més participativa i conferint-los als treballadors majors responsabilitats, derivat d'una major descentralització de l'execució, i de tornar a juntar concepció i execució que en el model taylorista s'havia intentat separar completament.

Però, com ja hem dit adés, són moltes les formes en les que es concreten els nous models flexibles. Christoph Köhler (1993) ens indica varies sendes que al seu entendre estan prenent els nous models organitzatius. Una via és la que aquest autor denomina neo-taylorista, en la que es dona i es manté una diferenciació de funcions i tasques, i pensa que a llarg termini això comportarà una desqualificació del treball de producció. Altra via és la integradora, com és per exemple el cas de la fàbrica de Volvo que hem comentat. En aquest cas, la conseqüència és una estructura laboral molt homogènia, sense pràcticament diferències entre la mà d'obra i amb una elevada qualificació dels treballadors. La tercera via que senyala l'autor és la que ell nomena descentralització centralista, que seria el cas de Toyota. Seria una barreja de les dues situacions anteriors. Per una part, a l'igual que en la via integradora, s'assignen funcions de planificació i manteniment al taller. Però per altra banda, aquestes funcions no es reparteixen entre tots els treballadors, sinó que queden concentrades en un grup reduït, com en el cas neo-taylorista.

Per tant, si atenem a aquestes consideracions, els models flexibles comporten uns majors requeriments de qualificació entre els treballadors,

en general i comparant-ho amb el model taylorista. Però si ho analitzem relativament, algunes d'aquestes noves formes d'organització del treball també comporten una certa polarització de les qualificacions en les empreses, no essent necessàriament —excepte el model de Volvo que, recordem, és una empresa en tot el món— unes formes organitzatives que directament comporten una requalificació de tota la plantilla. Si que s'observa un augment general de les qualificacions si es compara amb el model taylorista, però com ja hem comentat, si no ho comparem amb aquest model, continua observant-se una certa polarització.

Que podem dir davant d'aquestes noves formes d'organització del treball i les qualificacions. En primer lloc, hem de tindre present que normalment aquest canvis organitzatius van acompanyats de canvis tecnològics. En general es pot afirmar que els canvis tècnics i organitzatius comporten uns requeriments de qualificació (Köhler 1993) relacionats amb el procés productiu, i no tant amb el producte. També hi ha un augment relatiu de la importància de la qualificació cognitiva i social, de coneixement de sistemes de producció en lloc d'operacions individuals i aïllades.

Però el que acabem de comentar no comporta necessàriament una major presència de tasques més complexes. Els requeriments de qualificació són diferents, però no sempre es pot afirmar que hi ha un procés de requalificació, i molt menys que aquest afecte a la totalitat de la plantilla. La idea de la polarització, per tant, pren també sentit en aquestes noves formes organitzatives, a l'igual que en el model taylorista, encara que amb trets significativament diferents. Coriat (1993) posa de manifest aquest aspecte. Segons ell, hi ha un nou model general d'organització del treball que està en gestació. Per a intentar delimitar els contorns del nou model diferencia tres efectes. "Un efecte de desplaçament, localitzable si per a començar ens limitem només al treball concret requerit. En seguida,

un efecte de reclassificació que es refereix a la manera com les diferents categories socioprofessionals entren en processos de valorització o, pel contrari, de desqualificació de les habilitats de que són posseïdores. Un efecte d'organització, el resultat del qual és fer sorgir "figures" ampliament renovades i inèdites de l'ordre productiu —postaylorià— en gestació" (Coriat 1993:180). En els nous models, ens trobem davant de processos que comporten tant la requalificació d'alguns treballadors com la desvalorització dels seus coneixements.

3. L'enquadrament professional dels treballadors.

En aquest apartat anem a analitzar altre dels elements que hem considerat com a determinants de les qualificacions laborals, i és el que es coneix com enquadrament professional, entès aquest com l'acte pel que un treballador és classificat al si de l'empresa, i s'insereix per tant en un determinat organigrama. Aquesta designació que es realitza és un determinant de la qualificació, i en ella intervenen elements de tipus tècnic, en quant que fa referència a la faceta organitzativa de l'empresa, però també de tipus jurídic, en la mesura que l'assignació a un lloc connecta —i està condicionada— amb la normativa jurídica existent en un país. El resultat final d'aquest procés es plasma en l'ordenació del treball en grups de treballadors i categories, amb determinades especialitats i funcions.

És important posar de manifest que els elements que hi ha darrere d'aquest determinant de la qualificació ens remetent fonamentalment a l'anàlisi de l'assignació de les persones als diferents llocs de treball, procés en el que sovint hi ha inherent un conflicte, i a les relacions que s'estableixen entre els agents socials, amb la participació de l'Estat. Tal com indica Fausto Miguelez, "les característiques de la classificació no s'entendrien a fons si aquesta no es comprenguera també com

«classificació social». Més encara, la relació social no només està present junt amb els factors tècnics i de mercat, sinó que els condiciona, al temps que és influïda per ells. Sent així, sembla obvi pensar que els «actors socials» —a tots els nivells i amb diversos graus d'institucionalització— hagen d'intervindre sobre la classificació, és a dir, tinguen estratègies referides a la mateixa" (Miguelez 1993:8).

En principi, la classificació dels treballadors presenta una elevada relació amb les formes d'organització del treball. No obstant, l'enquadrament no és el simple resultat de les decisions empresarials en quant a assignació als llocs de treball que es plasma legalment. Aquest acte té entitat per si mateix com a determinant de les qualificacions, en la mesura que és un referent que està present en la regulació legal, i limita i condiciona la discrecionalitat empresarial. L'acte de l'enquadrament —en el que hi ha una sèrie de restriccions— suposa l'assignació a un lloc de treball, i per tant uns determinats requeriments de qualificació. Però també determina les possibilitats de mobilitat organitzacional al si de l'empresa. Tots aquests aspectes els analitzarem a continuació.

3.1. El concepte d'enquadrament professional.

Cal abordar en primer lloc el concepte d'enquadrament professional. Aquest pot entendre's com "l'estructuració global del treball i l'ordenació del mateix en grups, categories, feines, especialitats i funcions" (Aleman 1995:1). En aquest procés d'ordenació de les tasques en àrees i activitats funcionalment homogènies hi ha un contingut jurídic important, "desprenint-se del mateix l'«estatus bàsic» dels treballadors en l'empresa" (Aleman 1995:121). En aquest procés classificatori intervenen elements tècnics, econòmics, polítics, socials i jurídics, interactuant entre ells. La relació existent entre tots aquests àmbits està mediatitzada "per dos

factors essencials: d'una banda, el context tècnic-organitzatiu i el marc normatiu; d'altra, el sistema de negociació col·lectiva i el model de relacions laborals existent en cada moment" (Aleman 1995:5). L'objecte de l'enquadrament és triple. "Consisteix en la determinació, descripció i classificació de les diferents categories que poden ser assignades als treballadors d'acord amb les funcions i tasques que efectivament desempenyen" (Aleman 1995:120).

La categoria professional assignada al treballador resultat de l'acte de l'enquadrament comporta la definició de les funcions pròpies d'una ocupació, i s'identifica per mig d'un nom, que la diferencia de la resta de categories. Així, en el contingut d'una categoria professional es poden diferenciar tres elements, com són "la designació de la categoria, la descripció de l'ocupació professional i la fixació del nivell de coneixements i destresa requerits per a desempenyar-lo" (Vinuesa 1978:33). Per tant, la majoria d'ocupacions posseeixen una denominació específica, almenys les més velles i tradicionals, a la que acompanya una descripció de l'ocupació i les tasques a realitzar, determinant-se així els nivells de coneixements i destresa requerits per a realitzar aqueixa activitat.

No obstant, aquest procés classificatori no és automàtic i immediat, sinò que en ell hi ha indeterminacions i incerteses. En el primer moment, l'empresari valora el perfil del treballador per establir si aquest s'adapta a les exigències tècnic-funcionals del lloc. Aquesta valoració és un procés de ponderació per part de l'empresari d'aspectes subjectius i objectius en referència al treballador, on un dels elements que pot estar present són els coneixements que posseixca el treballador adquirits en el sistema educatiu o per l'experiència professional. El pas següent és la classificació professional de la persona. Amb aquesta actuació el que es fa és objectivitzar les principals tasques que té que dur a terme el treballador en

l'empresa. En aquest moment ja es connecta amb "els elements jurídic-classificatoris adscriuint al treballador a un grup, una categoria, una especialitat o un nivell professional" (Aleman 1995:111). Aquest acte queda reflexat en el contracte de treball.

Aquesta ordenació professional es concreta de diferent manera segons els criteris que es prenguen com a referència. En quant a l'ordenació categorial general són quatre els criteris emprats per a dur-la a terme: la permanència, la inclusió de determinades categories en el conveni, per raons formals i per motius funcionals (Aleman 1995:123). Pel criteri de permanència els treballadors s'agrupen en personal fix i temporal. El segon element —l'inclusió o no en conveni col·lectiu de determinades categories de treballadors— diferencia entre un grup que es regula atenent a la normativa del conveni i altre grup de treballadors —normalment el personal directiu i aquells que acaben d'entrar a l'empresa⁴⁸— per als que les seves condicions de treball no estan regulades per la normativa del conveni del sector.

En quant al criteri de classificació per raons formals, la seua aplicació estructura al personal en plantilles —és a dir, una relació del personal agrupant-lo en grups, subgrups i categories— i escalafons. Per últim queda el criteri funcional. Segons aquest, "els treballadors es classifiquen atenent a les funcions i tasques que efectivament realitzen en l'empresa o unitat productiva. En base al mateix, i des d'un pla sistemàtic, els convenis col·lectius efectuen una primera operació de jerarquitzaació de tota l'estructura professional en grups, subgrups, categories i nivells, i una segona generalment en «annexes» a tals pactes, on inclouen les

⁴⁸ En el cas del personal directiu, solen tenir una regulació especial en les seves condicions laborals. En l'altre cas, es tracta dels "aprenents", contractats en pràctiques, "ajudants"... i estan sotmesos al règim jurídic d'aqueixos contractes.

«definicions» de les categories, dels llocs de treball o d'ambdós elements conjuntament. En el primer cas, i segons siga el mètode classificatori empleat, s'enuncien les tasques principals o més significatives, i en el segon es descriuen les exigències tècniques de cada lloc. Però, ja es tracte d'un o altre supòsit, mitjançant ambdós s'extrau una representació ideal del contingut funcional de la prestació i les singulars obligacions que comporta cada comesa" (Aleman 1995:125).

Però, a més d'aquests criteris, hi ha molts altres elements que s'utilitzen per establir l'estructura categorial de les empreses (Aleman 1995:126; Vinuesa 1978:37). Sovint aquests elements són l'única dada que possibilita apreciar l'existència de diferències entre distintes categories professionals. Els més destacats són l'edat —en quant que pot ser un indicador del grau de qualificació que posseeix la persona— l'antiguitat en l'empresa —també indicador de la qualificació posseïda— el sexe com a variable utilitzada per assignar a diferents categories i el títol acadèmic posseït.

Aquesta classificació, refrendada per una reglamentació jurídica, fixa la categoria professional del treballador al si de l'empresa, enquadrant-lo en l'organigrama de l'empresa. Permet conèixer quines són les comeses que té que realitzar, determinar el salari dins de l'escala que s'aplique en funció del lloc en el que s'ha classificat, i permet també, en la mesura que estan definides les activitats a realitzar, valorar l'abast de les actuacions que se li encomanen, podent-se "protegir" quan se li assignen tasques que no corresponen al que prèviament s'ha pactat en l'acte de classificació. Amb aquesta operació es desprèn un estatus del treballador al si de l'empresa, projectant-se a partir d'aquesta situació una sèrie de relacions jurídiques.

El resultat concret de tot aquest procés és un sistema que determina tota una sèrie d'elements jurídic-classificatoris. "«Grup», «subgrup», «categoria», «grau», «lloc de treball», «funció», «tasques» o «nivells professionals» són, entre altres molts, instruments habitualment utilitzats per a materialitzar factual i formalment l'ordenació del treball en l'empresa. Però, la conceptualització d'aquests elements ensopega amb un doble ordre de problemes. Un de tipus tècnic: les nocions enunciades són termes extrets de la sociologia industrial (...). Però a aquest primer problema s'afegeixen altres d'indole pràctica. La classificació és resultat d'un procés de recepció normativa d'activitats, oficis i comeses funcionals que la negociació col·lectiva efectua en cada moment concret. Vol dir això que la valoració de cadascun dels elements jurídics citats dependrà en última instància de la traducció i de l'ús que la contractació col·lectiva realitze dels mateixos" (Aleman 1995:143-144).

Però en la pràctica pot ser que no hi haja una correspondència correcta i exacta entre la classificació professional que s'ha realitzat i la practica d'assignació de tasques que corresponguen a dita qualificació, originant-se en aquest cas conflictes classificatoris. L'assignació del treballador a un lloc de treball esdevé l'acte pel que es realitza la «classificació real». El que s'ha estipulat en el moment negocial no té perquè coincidir sempre amb aquesta classificació real. El contracte de treball no és suficient per a determinar el contingut concret de la prestació. "El contracte és la condició determinant de l'intercanvi de prestacions, però eixe contracte s'ha de moure en un marc de referències prèvies que, a més, poden ser modificades en el seu desenvolupament posterior pel titular de l'organització" (Huertas 1993:136). El motiu de l'existència d'aquests desajustos és perquè en l'acte classificatori del treballador intervenen dos aspectes importants i estretament connectats que no sempre s'articulen amb total perfecció. Són la faceta organitzativa i la faceta jurídica.

Des de la perspectiva organitzativa es persegueix aconseguir la producció de la forma més escaient per als objectius de l'empresa, comportant en molts casos la necessitat de flexibilitat i d'assignar a les persones a llocs de treball que pot ser que les seves característiques no siguin les que prèviament s'han pactat per a realitzar. Però des de la perspectiva jurídica el problema és diferent, ja que en el moment classificatori es realitza una abstracció dels requeriments tècnic-funcionals, no coneixent-se amb total exactitud quines van a ser les necessitats productives en el futur. Aquests desajustos ens remeten als problemes de la flexibilitat.

Per tant, si el plantejament exposat fins ara de l'enquadrament és bastant estàtic i rígid, cal abordar també la vessant dinàmica d'aquest procés classificatori, en la mesura que incideix significativament en les qualificacions. "Si la classificació professional representa l'aspecte «estàtic» de l'enquadrament, la mobilitat de la mà d'obra suposa l'aspecte «dinàmic» del mateix. Aquesta darrera simbolitza a més en l'actualitat la principal manifestació i la resposta immediata a les exigències flexibilitzadores en la utilització dels recursos humans. La rapidesa dels canvis tecnològics i les majors variables externes que esdevenen davant de l'existència de mercats més competitius condueix a les empreses a una dinàmica de constants reajustos en les seves estructures productives" (Aleman 1995:227).

En el cas de la mobilitat de la mà d'obra, també estan presents els problemes que acabem de comentar d'interrelació entre la vessant organitzativa i la jurídica. Organitzativament la mobilitat és canviar a la persona del lloc de treball que en principi tenia assignat, per a poder fer front l'empresa a les necessitats de la producció en un moment donat. Jurídicament es presenta el problema dels límits a la discrecionalitat

empresarial en quant a assignació als llocs de treball i correspondència amb la classificació pactada en l'acte contractual i la classificació efectiva que es té al si de l'empresa. La mobilitat forma part del contingut de la llibertat d'empresa⁴⁹ i també és una manifestació del poder directiu de l'empresari. Aquesta potestat es veu limitada jurídicament al quedar estipulada una classificació que té una validació legal.

En el cas de la legislació espanyola hi ha tres situacions que es poden considerar com les més emblemàtiques pel que respecta a la instutucionalització de distints supòsits de mobilitat: mobilitat a iniciativa de l'empresari per raons organitzatives, mobilitat per acord mutu, i mobilitat per disminució de la capacitat física o professional del mateix.

D'aquestes situacions, la mobilitat a iniciativa de l'empresari per raons organitzatives és la que possiblement té més rellevància. En la pràctica, aquesta variació sol concretar-se en una mobilitat vertical —pujada o baixada en l'estructura jeràrquica— o en una mobilitat horitzontal —canvi en l'especialitat o d'unitat organitzativa— (Aleman 1995:235). Ambdues variacions no són excloents, i poden donar-se simultàniament. Si bé el treballador té l'obligació de realitzar les tasques que se li encomanen en l'empresa, aquestes s'han de circumscriure a l'àmbit tècnic-funcional propi de la classificació pactada. Per tant, la discrecionalitat empresarial d'assignació a diferents tasques es troba limitada, existint però un espai d'actuació⁵⁰.

⁴⁹ Aquesta llibertat empresarial en el cas de la legislació de l'Estat espanyol ve arrelgada en l'article 38 de la Constitució.

⁵⁰ Les necessitats de flexibilitat sovint troben en les regulacions legals limitacions importants. Aquest problema s'ha posat de manifest davant l'emergència de noves formes d'organització del treball molt més flexibles que les que predominaven en el model taylorista, i que en molts casos no s'han vist acompanyades de canvis en l'ordenació jurídica, derivada de formes més rígides d'enquadrament.

Una forma de superar aquesta limitació que acabem de comentar en l'ordenament jurídic espanyol és a partir de l'equivalència professional, que consisteix en "desempenyar comeses tècnicament semblants a l'ocupació professional genèricament pactada. Ha d'existir, com a rerefons, una tendencial homogeneïtat funcional entre les comeses laborals per a formar dit concepte. I en aquest sentit, tres són els seus presupostos fàctics configuradors. En primer lloc, i sobre tot, han de ser funcions de semblant contingut tècnic, deuen de considerar-se d'igual nivell professional, i, en tercer lloc, deuen de ser situacions que en termes generals no incrementen substancialment la càrrega general del treball" (Aleman 1995:241).

En quant les altres dues situacions que determinen la mobilitat l'acord mutu és la que al nostre entendre presenta més interès. Aquesta situació també es coneix com a pacte de polivalència. Aquest acord té com a conseqüència la refundició d'ocupacions laborals que existeixen o l'agregació de noves tasques a les categories ja existents. Això comporta un canvi en la classificació del treballador en qüestió, permetent una reorganització del treball i la reestructuració funcional.

El que acabem de comentar respecte a l'enquadrament posa de manifest que aquest acte és un aspecte del poder directiu empresarial en les empreses respecte als treballadors. Però no es tracta només d'un aspecte de la relació entre un treballador individual i l'empresari concret, sinó que també intervenen aquests com a subjecte col·lectiu en la mesura que les seves respectives organitzacions incideixen sobre la forma concreta de plasmació de l'enquadrament. Les relacions entre els agents i la seua plasmació en acords legal suposen la "fixació d'un quadre de referència que possibilita la imputació d'efectes uniformes sobre situacions igualment uniformes; en l'establiment d'un centre de convergència de normes legals i convencionals amb que identificar als seus subjectes destinataris."

(Aleman 1995:118-119). Aquestes consideracions ens remeten a la necessitat d'analitzar els aspectes relacionats amb el conflicte entre agents socials en l'àmbit laboral.

3.2. Les polítiques empresarials de gestió de la força de treball: control i conflicte al voltant de la qualificació.

Tal com acabem de manifestar, l'acte de l'enquadrament en gran mesura es deriva de l'existència d'un conflicte, i de la necessitat de control, a l'empresa. Per una part, l'empresari necessita assignar la mà d'obra contractada als diferents llocs de treball per a fer front a les necessitats de la producció. També necessita establir mecanismes de control que li permeteixquen aconseguir uns nivells de producció que considere pertinents. Per altra part, el treballador té garantits legalment una sèrie de drets que limiten la discrecionalitat empresarial en quant a flexibilitat i formes de control. Ens trobem, per tant, davant d'una situació que en molts casos, encara que no necessàriament sempre, generarà tensions i conflicte entre interessos contraposats.

Aquesta problemàtica té el seu reflex en la classificació professional. En aquest sentit, cal abordar el problema considerant "l'establiment de les fronteres de control presents en la definició i utilització del contingut de les classes i categories professionals. (...) En tot cas, abordar la qüestió de la categorització i classificació professional (i en aquest sentit, també, la de la mobilitat funcional) en termes de delimitació i ús dels seus continguts com establiment de fronteres de control sobre els mateixos, obliga a considerar les possibilitats que té cada part en el joc o, si es vol utilitzar altra terminologia, les seves relacions de força. Canvis en aquestes relacions de força suposen desplaçaments en les fronteres de control. Un elevat nivell d'atur, un alt grau de temporalitat en la contractació i un

sindicalisme inexistent o dèbil (com és la situació en múltiples empreses del teixit productiu espanyol), no poden menys que delibitar les possibilitats de control dels continguts de les classes i categories professionals i dels seus ús per una bona part dels treballadors. El resultat serà que la frontera de control es desplaça a favor de les empreses. Aquesta pot ser una de les raons principals per la qual el reajust entre continguts funcionals i categories i la mobilitat professional només apareixen com a problema real en les grans empreses; només en elles es donen unes relacions de força que permeten convertir el control en una qüestió conflictiva" (Prieto 1993a:38).

Des d'aquesta perspectiva, les polítiques empresarials de gestió de la força de treball esdevenen clau en l'anàlisi de l'enquadrament i de la seua funcionalitat en la gestió de l'empresa. Aquestes pràctiques empresarials no són més que un àmbit més —encara que amb suficient rellevància i trets particulars respecte als altres— en el que ha d'actuar l'empresa. En general, les polítiques empresarials van adreçades a aconseguir la producció i a vendre el producte en el mercat. En el cas de les polítiques en l'àmbit laboral, "davant la insuperable incertesa d'optar per unes o altres pràctiques de gestió de força de treball en termes de racionalitat i càlcul, en la mesura de lo possible, s'opta per aquelles que, almenys aparentment, poden fer més segura la lògica de la racionalitat econòmica: mantenir el major control possible de la força de treball, aconseguir de la força de treball disponible la major quantitat de treball i reduir al màxim el cost salarial" (Prieto 1993:58-63).

De les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball depenen en gran mesura la rendibilitat empresarial i la "governabilitat" del sistema. Tal com acabem de comentar aquestes pràctiques es realitzen en un context social que és conflictiu. De fet, l'existència de conflicte és el motor de l'existència de pràctiques empresarial de gestió de força de

treball. "Des del punt de vista del capital el conflicte es presenta amb una triple dimensió: *la distributiva, la de control i la de flexibilitat*. Es dóna una quarta problemàtica: la de *disponibilitat* de mà d'obra escaient, en qualitat i quantitat, a las necessitats del moment, però considerem que aquest és un problema que es planteja amb menor regularitat i per al que el sistema ha aconseguit trobar bons expedients resolutius" (Recio 1986:71). Per tant, en la gestió empresarial els capitalistes han de resoldre aquests quatre problemes. En els tres problemes més importants senyalats, l'enquadrament té un paper rellevant. A continuació analitzarem amb més detall aquests tres problemes que es presenten en la gestió empresarial.

3.2.1. El conflicte distributiu.

L'aspecte distributiu es reflexa en el salari, i el conflicte distributiu és un dels quals té que fer front l'empresa en el seu funcionament. En aquest, l'enquadrament té un paper important en la mesura que determina el lloc de treball que ocupa una persona, i eixe lloc duu associat un salari. Esdevé en una variable instrumental de les practiques empresarials pel que fa a la política distributiva al si de l'empresa.

Aquest paper discriminatori de les qualificacions en quant als ingressos salarials ha estat estudiat molt detalladament per Margaret Maruani, relacionant-ho amb les discriminacions de sexe. Així, aquesta autora ens posa de manifest (Maruani 1991) com a França els homes tenen un salari mitjà superior en un 30% al de les dones. Però comparant els llocs de treball en una empresa, a igual treball no hi ha desigualtat salarial. Com s'explica doncs aquesta diferencia que posen de manifest les estadístiques. La resposta és que els homes i les dones no fan el mateix treball. "Al no tindre les mateixes qualificacions, no exerceixen en els mateixos sectors d'activitat, no ocupen les mateixes professions. Fins i tot, quant fan el

mateix treball, el valor d'aquest treball no s'els reconeix de la mateixa manera. De fet, el que no sempre existeix és el treball igual. El treball es constitueix com diferent segons siga efectuat per homes o per dones. Ara bé, per a comprendre aquest treball desigual, hi ha que remuntar-se a l'anàlisi de la qualificació. (...) Tot arranca d'ací. Tot, és a dir, les qualificacions que es concedeixen o es neguen a un treball i, per tant, el salari, la posició en la jerarquia socioprofessional, l'estatut en el treball. Analitzar la construcció de les diferències de sexe en el treball equival a examinar els processos de producció (invenció) de la qualificació. Donat que és en la mateixa definició de la qualificació on es creen les discriminacions, ¿en nom de qui i què es decreta que el treball està qualificat i tal tasca no ho és?. ¿Com s'explica que les professions qualificades siguen essencialment masculines mentre que la majoria dels treballs femenins són no qualificats?" (Maruani 1991:131). En definitiva, l'explicació està en l'ús de l'enquadrament per part de l'empresa per a establir diferències salarials.

Aquesta autora, junt a Chantal Nicole (Maruani et al 1989) ens donen un bon exemple d'aquesta situació a partir de l'estudi que fan en l'empresa editora d'un diari amb la introducció de noves tecnologies. En aquest diari, homes i dones realitzaven el mateix treball, amb les mateixes tasques a realitzar —teclejar davant d'un ordinador— però tenien salaris diferents. L'explicació és que les dones són classificades com a teclistes i els homes com a tipògrafs. La feina és igual, però la classificació, i el salari, és completament diferent. La legitimització que s'utilitza d'aquesta diferenciació es basa en petites diferències que són artificials. També s'ha fet ús d'aspectes històrics. Mentre que els homes procedeixen de l'antiga feina de tipògraf, i les noves tecnologies han canviat el contingut de les seves tasques, les dones s'han incorporat ja amb les noves tecnologies, no tenint aqueixa tradició de l'ofici a la qual s'aferren els homes per a justificar

les diferències salarials. En qualsevol cas, la qualificació, i la diferent classificació d'ella derivada en l'engraellat de l'empresa, determina les diferències salarials.

3.2.2. El control.

El control és un element important en les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball en les empreses, i com ja hem comentat en el capítol anterior, ha estat una de les formes d'aproximació a les qualificacions laborals. Aquest aspecte de les relacions en l'empresa és un dels elements que incideix en les formes d'organitzar el treball per les que s'opta. Tal com indica Castillo Mendoza, "per a possibilitar que les determinacions significatives per a la lògica del plusvalor puguen fer-se constitutives del producte i que aquest siga, per tant, una mercaderia, és fonamental el mode com el capitalista aconsegueix organitzar el procés de treball per a que funcione, a la vegada, com a procés de valorització, la qual cosa depèn, entre altres coses, de la seua capacitat per a dissenyar i executar una sèrie de mecanismes que li permeteixquen aconseguir la màxima capacitat productiva d'un treballador que tendeix a resistir, activa i/o passivament, tal operació i els seus resultats" (Castillo Mendoza 1990:119).

En definitiva, aquesta qüestió ens posa de manifest la necessitat d'analitzar les relacions socials al voltant de l'esforç, és a dir, "la negociació continua que es dona en el lloc de treball sobre quant d'esforç, de quina qualitat, deu de posar-se a canvi d'una determinada remuneració" (Edwards P. K. 1990:64). Però si bé l'objectiu de l'empresari és obtenir el màxim de plusvàlua, l'objectiu dels treballadors no és exactament el mateix, però tampoc tenen, en principi, perquè ser contraris a ell.

Així, "a nivell de situacions reals de treball, «el» procés de treball es converteix en una multitud de diferents processos de treball amb les seves pròpies històries i principis d'organització. En particular, cadascun d'ells reflexarà les activitats d'empresaris i treballadors i dels seus sindicats, i es caracteritzarà per una «frontera de control» que és producte d'aquestes activitats i que es desplaça segons responguen les parts a les noves circumstàncies. La frontera indicarà on es troba el control d'un aspecte particular del procés de producció. Encara que la conversió de la força de treball en treball efectiu és un procés que no pot especificar-se per anticipat, cada dia es fa certa quantitat de treball en certes condicions. La frontera resumeix aquestes condicions. Indica si una qüestió particular, com el moviment de treballadors entre llocs de treball, la decideix arbitràriament la gerència, es decideix segons les regles que limiten els drets empresarials, el sistema consuetudinari no reflexat en regles, el poder dels treballadors i dels seus representants per a negar-se als trasllats o altres mecanismes. La frontera és conceptualment important per a comprendre el significat del comportament observat o l'absència de comportament" (Edwards, P.K. 1990:69). No és només el conflicte l'element que impera en les relacions laborals, sinó que el consens està present i és necessari per a que la producció es porte a terme en unes condicions de "normalitat". Però les formes que assoleixca aquest consens, i el com s'arriba a ell són determinants en aquestes pràctiques laborals que duu a terme l'empresa (Regini 1992).

Els mecanismes utilitzats per a dur endavant les pràctiques de control són variats, i van des de la tecnologia que s'utilitza, les formes contractuals i el disseny organitzacional. Però l'aspecte que ens interessa destacar ací és el de les classificacions professionals en l'empresa. Tal com indica Carlos Prieto, "tota classificació i categorització professional és una resposta concreta i històrica al problema de l'articulació entre la divisió del

treball i la divisió dels treballadors en un sistema de producció basat en la separació entre capital i treball assalariat, entre empreses i treballadors. Aquesta separació entre ambdós subjectes productius situa a la divisió del treball i dels treballadors en un context en el que l'existència d'interessos contraposats converteix en problemàtica i conflictiva la mobilització productiva d'aquests darrers. És en aquest context el que farà que: a) la pròpia divisió del treball i dels treballadors (i, en particular, la seua classificació i categorització formals) no només siga una qüestió permanentment sotmesa a debat, sinò que, a més, siga utilitzada com un instrument de mobilització productiva de la força de treball per part de les empreses o de resistència per part dels treballadors; b) una mateixa categorització professional adquireixca valors i significats distints, segons siga el moment de les relacions entre empreses i treballadors. Tot això ens duu a relativitzar el significat de la classificació i categorització professionals i a pensar en les possibles vies alternatives de que es serveixen els actors socials en la satisfacció dels problemes als que, es presumeix, fan front i resolen per mig de dita classificació." (Prieto 1993a:34).

Fausto Miguelez ens posa un exemple clar d'aquesta situació. "Si revisem les estructures de classificació del personal d'una empresa tipus de principis dels anys 70 —per exemple, una empresa gran, industrial, en expansió— ens criden l'atenció dues coses més que cap altra: l'enorme complexitat i amplitud dels sistemes classificatoris i el seu elevat detall de regulació formal. Els sistemes classificatoris intenten resoldre, respecte a cada persona de les que treballen en l'empresa, una sèrie de qüestions: quins són els coneixements o experiència que té, des de quan els té (antiguitat), quin és el seu grau d'implicació en el principi de jerarquia de l'empresa, que nivell d'ingressos deu rebre i per quins conceptes, com ha

de poder progressar en l'escala si així ho desitja, quina consideració social té, etc" (Miguelez 1993:9).

3.2.3. La flexibilitat.

La flexibilitat de la producció és altre dels problemes als que té que fer front l'empresari. Aquesta necessitat de flexibilitat deriva de les incerteses del mercat, és a dir, de l'evolució de la demanda del producte —tant quantitativa com qualitativament— i de la tecnologia⁵¹. A nivell intern de l'empresa, i en l'àmbit laboral, que és el nostre interès, la flexibilitat pot manifestar-se de diferents formes. Així, per exemple, Fina (1991) parla de flexibilitat externa o numèrica i de flexibilitat interna o funcional. L'externa s'entén com "la capacitat que té l'empresa per adaptar la quantitat de treball que utilitza⁵²" (Fina 1991:102). L'altre tipus de flexibilitat, la funcional, fa referència a les modificacions que fan les

⁵¹ En aquest sentit, les casues que fonamentalment s'esgrimixen per a justificar la necessitat de flexibilitat són les següents (Recio 1988):

-Internacionalització de la producció. "Globalment aquestes transformacions fomenten un major grau d'incertesa i favoreixen la busquesa, per part empresarial, de solucions organitzatives capaces de «captar» les bones conjuntures i eludir les dolentes" (Recio 1988:92).

-Estacionalidad

-Reducció d'existències. El treballar sense stocks suposa ajustos permanents de l'activitat interna de l'empresa (recurs a l'ocupació eventual, amplia mobilitat interna) amb una elevada interrelació amb les empreses del voltant.

-Horaris especials

-Utilització del capital fix: els problemes de competitivitat desencadenats per la crisi i el procés d'internacionalització condueixen a les empreses a buscar fórmules d'amortització ràpida del capital fix i a eludir sobreinversions

-Demandes dels treballadors

⁵² La flexibilitat externa, per a poder-se aplicar presenta una serie de restriccions. Per una banda, cal que els llocs de treball siguin poc qualificats, ja que si no és així caldria donar formació als treballadors contractats i en aquest cas, possiblement l'empresa no tinga interes en despendre's dels treballadors que ha format. Altra possibilitat que permet la presència de flexibilitat externa és que en el mercat local on recluten la mà d'obra les empreses existeixquen bosses de mà d'obra qualificada, i per tant les empreses poden recorre a ella sense incorre en costos de formació.

empreses en l'organització del treball i en l'assignació als llocs de treball i a les tasques dels treballadors (Fina 1991:127). El motiu d'aquesta flexibilitat també és adaptar-se als canvis en la demanda i/o en la tecnologia. Aquest segon tipus de flexibilitat és la que presenta més interès per a nosaltres, així com la seua relació amb l'enquadrament. La normativa legal predominant en un moment donat permetrà unes majors o menors possibilitats de polivalència en el si de l'empresa.

Per tant, l'enquadrament condiona els marges d'aplicació de la mobilitat dels treballadors a l'interior de l'empresa. Aquesta problemàtica de les restriccions legals ja l'hem comentada anteriorment, i no insistirem més en ella. També a continuació veurem les reglamentacions legals al respecte aplicables a l'Estat espanyol.

3.3. Regulacions legals. La legislació sobre l'enquadrament a l'Estat espanyol.

Les regulacions legals que afecten a l'àmbit laboral són el resultat de les relacions entre els actors institucionals que intervenen —sindicats, patronals, Estat— en aquestes. Per norma general, les relacions cristalitzen en una sèrie de normes —legislació laboral general, convenis col·lectius, reglaments, ...— que governen el centre de treball i també són el referent per a la col·lectivitat laboral. Aquest marc institucional de les relacions laborals és també el resultat del conflicte en circumstàncies històriques i socials concretes. El «model de relacions laborals» arreplega la relació de forces entre capital i treball en un moment històric i una societat determinada.

Una de les figures clau en aquest procés és la negociació col·lectiva. Aquesta és pot entendre, des d'una perspectiva institucionalista, com un

procés amb una doble dimensió. "D'una banda, es defineix com el conjunt de normes legals, regles de procediment i pràctiques habituals que ordenen en un marc estable i institucionalitzat les relacions de treball entre assalariats i empresaris. Al mateix temps, s'entèn com un instrument jurídic concret el resultat final del qual és el conveni col·lectiu, document que recull l'acord entre les parts sobre un ampli ventall d'aspectes de les relacions laborals en un marc econòmic empresarial determinat" (Ruesga 1991:379).

L'Estat és un dels actors socials que intervé en aquest procés regulant les relacions entre capital i treball amb un paper clau. La seua participació es posa de manifest a tres nivells. El primer nivell és el de la pròpia regulació del conflicte entre capital i treball, per exemple amb el reconeixement dels sindicats i de la negociació col·lectiva, o la fixació de drets i deures de treballadors i empresaris. El segon, la regulació de les condicions d'ús de la força de treball. El tercer, la regulació de les condicions de reproducció de la força de treball, per mig, per exemple, de la legislació sobre Seguretat Social, o l'Estat del Benestar.

Fent un breu repàs històric, en el cas de la legislació espanyola sobre els aspectes laborals, aquesta es desenvolupa fonamentalment en el període de la república, i queda reflexada en el que es coneix com a Bases de Treball Republicanes⁵³ (Aleman 1995:42). Es publiquen moltes normes sectorials, que presenten, pel que respecta a l'enquadrament, dos trets fonamentals. Per una banda, una elevada diversitat entre les diferents normes pel que respecta als aspectes de l'enquadrament (categories,

⁵³ El sistema polític de la segona república instaura un model de relacions laborals, en el que s'estableixen les institucions bàsiques del Dret del Treball, amb lleis sobre els contractes de treball, associacions professionals, establiment de les condicions de condicions de treball per sectors d'activitat, creació del servei d'ocupació, etc.

mobilitat, ...). Per altra, en la majoria de normatives subjau una elevada reminiscència gremial. De fet, en molts casos els antecedents de les categories i de la classificació professional els podem trobar en els oficis tradicionals i la jerarquia gremial. Aquesta "herència" és posava de manifest a l'estructurar-se la classificació professional en un "esquema organitzatiu jeràrquic que reproduïa la distinció entre «mestres» (o «encarregats»), «oficials» (o «ajudants») i «aprenents» (o «principiants»), així com una regulació detallada de les condicions de treball d'aquests últims" (Aleman 1995:46). L'adscripció a alguna d'aquestes categories es feia en funció del domini i coneixement dels oficis tradicionals, articulant-se en la pràctica en funció de l'experiència i l'antiguitat. Aquestes formes d'operar estaven en consonància amb el caràcter paternalista predominant en l'organització del treball.

Cal indicar també que durant aquests anys s'aprecia un increment de les categories laborals existents, com a conseqüència del procés de divisió i especialització del treball. La progressiva implantació de la producció fabril, i la conseqüent divisió tècnica del treball que s'exten donen un sentit clar i remarquen la importància de l'enquadrament en el sistema de relacions laborals a l'estat espanyol. Durant aquest període, l'estructuració de les categories es basa fonamentalment en el criteri funcional, acompanyat de l'edat, l'antiguitat en l'empresa i el sexe.

La instauració del franquisme suposa canvis molt importants en la legislació laboral. Pel que respecta a l'enquadrament "si les Bases Republicanes perfilaren un esquema classificatori articulat en grups i categories, en aquesta fase acaba d'assentar-se un model més estructurat i definit d'enquadrament. Un model qualificable, per les seves característiques, com «corporatiu», on els seus principis, elements i directrius senten les premisses essencials de la nostra ordenació

professional, fins al punt de condicionar l'evolució i la configuració del model actual de classificació" (Aleman 1995:59).

El model d'enquadrament que s'instaura en aquests anys és un sistema classificatori altament intervingut, en el que predomina una noció organitzativa rígida, fonamentada en un sistema de valors i principis jeràrquics. S'implanta a l'àmbit de les relacions laborals una estructura amb molts cossos, escales, nivells i escalafons⁵⁴. Era un sistema que també ha estat qualificat d'uniforme, general i totalitzador (Aleman 1995:59). Uniforme perquè perseguia contenir les definicions de totes les tasques i categories que poguera abastir l'activitat sotmesa a reglamentació, intentant així evitar l'existència de varies normatives sobre la mateixa activitat. També es considerava general en la mesura que la normativa tenia preferentment un àmbit d'aplicació nacional, afectant a totes les empreses del sector, amb independència de la seua dimensió, volum de producció o qualsevol circumstància particular. També totalitzador ja que les disposicions legals s'aplicaven a tot el personal. Aquest model, a més, era totalment prescriptiu, en la mesura que la normativa general sobre l'enquadrament estava per damunt d'altres normatives que pogueren establir-se. Així, els reglaments de règim intern de les empreses no podien establir condicions per baix de les regulades en la normativa general, i en tot cas només acomodaven les particularitats de l'empresa a la normativa vigent.

⁵⁴ L'expressió més clara d'aquest procés es posa de manifest en les Ordenances Laborals, i que cal contemplar en el context polític —i militar— en el que es promulguen. Tal com indica Andres Bilbao, "les ordenances laborals promulgades a partir dels anys 40 no poden entendre's al marge del significat del franquisme. Si no es desvirtua eixe significat, corrent-se el risc de derivar en la grotesca caracterització del franquisme com un règim obrerista" (Bilbao 1993:63). En definitiva, les ordenances laborals s'han de contemplar també com un mecanisme important de disciplinament.

Durant aquests anys, una de les figures legals més rellevants en l'àmbit laboral són les Reglamentacions de Treball o Ordenances Laborals. Aquestes "són un tipus especial de Reglament laboral integrat per un conjunt sistemàtic de normes establertes per l'Estat per mig del Ministeri de Treball, amb la finalitat de regular les condicions mínimes d'un sector professional o d'una empresa determinada. (...) Es tracta, per tant, de normes estatals, específiques (sectorials o empresarials) i aplicables a tot el personal d'una empresa" (Sala 1983:23). En un primer moment, les Ordenances Laborals substituïren als convenis col·lectius des de 1942 fins l'any 1958. Però a partir de la reintroducció dels convenis —completament desvirtuats, evidentment— en 1958, conviuen ambdues normatives, plantejant-se a vegades duplicitats en les regulacions sectorials. En qualsevol cas, bé en els convenis col·lectius o bé en les Ordenances Laborals, la classificació professional tenia un tractament unitari en el contingut de les diferents normatives, remetent-se en molts casos a "nomenclators" en els que es definien els continguts tècnics-funcionals de les diferents categories.

En aquests anys, que coincideixen amb el fort creixement econòmic a partir de la progressiva apertura cap a l'exterior de l'economia espanyola es produeix una extraordinària proliferació de categories laborals, que s'arregla en la legislació. Segons Aleman (1995:63) aquest fenomen respon a tres motius. Un de caràcter econòmic —desintegració dels oficis tradicionals i acceleració de la industrialització—, altre de caràcter instrumental, en la mesura que les normes devien arregar tota la casuística de la indústria, i altre de tipus sociològic, ja que l'existència de moltes categories evita la formació d'una consciència de classe.

Per tant, "si la configuració de cada model d'enquadrament depèn de la confluència de factors de diverses classes, uns de caràcter polític i

ideològic i altres de caràcter tècnic-organitzatiu, aquesta dada es comprova amb contundent evidència amb l'evolució que va experimentar la classificació professional durant aquest període, oscil·lant des d'una prevalència inicial dels primers factors citats (que correspondria als estadis inicials amb les Reglamentacions Nacionals del Treball) cap a una flexibilització dels caràcters, principis, elements i directrius inicialment materialitzats a l'objecte d'adequar el sistema classificatori a les transformacions experimentades en els processos productius (aquesta vegada a rel de les Ordenances publicades després de 1970). La característica essencial d'aquesta fase radica en assentar-se durant la seua vigència un «model corporatiu» d'enquadrament. Un model que coincideix amb la necessitat de consolidar i intensificar el procés d'industrialització, on era l'Estat qui establia un quadre general de grups i categories en cada indústria i definia els continguts professionals, i respecte al qual les empreses estaven obligades a amoldar l'ordenació del seu personal atenent a aquest esquema" (Aleman 1995:74-75).

Amb la finalització del règim franquista hi ha canvis molt importants en la legislació laboral a l'estat espanyol. Un primer aspecte destacat és la progressiva desaparició de les Ordenances Laborals, ja que la seua existència "resulta certament limitadora o pertorbadora del dret constitucional a la negociació col·lectiva, que quedaria, per així dir-ho, «desincentivat» quant la Constitució exigeix, pel contrari, que la llei garanteixca aquest dret" (Sala 1983:23). Amb una sentència del Tribunal Constitucional de 1981 i la normativa de l'Estatut dels Treballadors queda clara la derogació de les Ordenances Laborals, però, mantenen la seua vigència en qualitat de dret positiu respecte a la negociació col·lectiva fins que siguen substituïdes per acord en Conveni Col·lectiu o derogades pel Ministeri de Treball.

Però el canvi rellevant es produeix amb el reconeixement dels agents socials i la implantació de la democràcia. El dret a la negociació col·lectiva queda reconegut en la Constitució. Els empresaris i els representants dels treballadors esdevenen els interlocutors que regulen els seus interessos, estableixen les condicions de treball que van a regir durant la vigència dels convenis col·lectius i els que institucionalitzen els mecanismes per a gestionar-los. A més, també es promulga una legislació de caràcter general, que configura el marc de les relacions laborals, i que ve arreplega en l'Estatut dels Treballadors. A continuació analitzarem aquests aspectes i la seua relació amb l'enquadrament.

3.3.1. La normativa referent a l'enquadrament en l'Estatut dels Treballadors.

En l'Estatut dels Treballadors hi ha una sèrie d'articles que fan referència a l'enquadrament i a la mobilitat professional al si de l'empresa. Pel que respecta a la classificació professional, la legislació contempla dos sentits en aquest procés. Així, "de «classificació professional» es pot parlar en un sentit objectiu —referida als sistemes de classificació professional pactables en un conveni col·lectiu o pacte d'empresa— i en un sentit subjectiu —referit a la classificació del treballador en el moment de contractar en la concreta categoria professional i/o grup professional, segons quin siga el sistema de classificació professional pactat i aplicable en l'empresa—" (Sala 1994:125). La primera forma de classificació queda reflexada en l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors. La segona en l'article 16 del mateix estatut.

Article 22. E.T. (Llei 11/1994): Sistema de classificació professional.

1. Mitjançant la negociació col·lectiva, o en el seu defecte, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors s'establirà el

sistema de classificació professional dels treballadors, per mig de categories o grups professionals.

2. S'entendrà per grup professional el que agrupe unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació i podrà incloure tant diverses categories professionals com distintes funcions o especialitats professionals.

3. S'entendrà que una categoria professional és equivalent d'altra quant l'aptitud professional necessària per a l'acumpliment de les funcions pròpies de la primera permetia desenvolupar les prestacions laborals bàsiques de la segona, prèvia la realització, si és necessari, de processos simples de formació o adaptació.

4. Els criteris de definició de les categories i grups s'acomodaran a regles comunes per als treballadors d'un i d'altre sexe.

Article 16 E.T.: Ingress en el treball

Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seua equiparació a la categoria, grup professional o nivell retributiu previst en el conveni col·lectiu o, en el seu defecte, d'aplicació en l'empresa que es corresponga amb dita prestació.

Quant s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de dues o més categories, grups o nivells, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que resulten prevalents.

Abans de la reforma de 1994 de l'Estatut dels Treballadors, no s'establia clarament quins sistemes de classificació professional podien pactar-se en conveni col·lectiu. En el cas de que ho feren, normalment per la inèrcia de les Ordenances Laborals —sempre i quant s'establira una classificació nova, i no fora una simple traslació de la normativa

contemplada en les Ordenances Laborals al conveni col·lectiu— diferenciaven entre "grups professionals —a vegades subgrups professionals dins d'aquests—, categories professionals dins dels grups o subgrups i especialitats o oficis dins de les categories professionals, procedint-se finalment a descriure les funcions concretes corresponents a cadascun d'ells." (Sala 1994:125).

La modificació efectuada en matèria de la classificació professional «*objectiva*» per la Llei de Reforma de 1994 és la de "possibilitar alternativament pactar en el conveni col·lectiu —o, en el seu defecte, en l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors—, un sistema de classificació professional dels treballadors per mig de categories o de grups professionals (art 22.1) mantenint el mateix concepte de grup professional (art 22.2.) i no procedint a definir el concepte de categoria professional, podent, en el cas d'optar-se per un sistema de classificació professional basat en grups professionals, incloure en el grup «*tant diverses categories professionals com diverses funcions o especialitats professionals*» (art. 22.2)" (Sala 1994:126).

Pel que respecta a la classificació professional subjectiva del treballador, en la redacció de l'Estatut dels Treballadors anterior a la reforma de 1994 s'establia que la classificació professional es farà per acord entre treballador i empresari però amb la submissió als termes establits en convenis col·lectius, o en el seu defecte, en el cas que en aquest no estiga contemplada aquesta particularitat, en les normes reglamentàries laborals, com per exemple són les Ordenances Laborals. "Així, en el moment de contractar, bé expressament i per escrit, bé derivable del treball efectivament realitzat des del principi, s'assignava al treballador necessària i obligatòriament una categoria i un grup professionals d'entre els previstos en conveni col·lectiu o reglamentació de

treball aplicable. D'aquesta manera, el treballador coneixia el contingut de la seua prestació laboral, es a dir, les funcions a realitzar —les corresponents a la categoria assignada que vingueren establides en la norma sectorial aplicable—, existint, així, un «*principi de correspondència*» entre la categoria professional en la que se li classificava i la funció o funcions desenvolupada/es. Així mateix, de la classificació professional derivaven un tractament retributiu específic i distint segons categories professionals i altres aspectes normatius tals com el tipus de jornada o d'horari (jornades continuades u horaris flexibles), el nombre de dies o el període de gaudir de les vacances anuals, els períodes de prova o els nivells de les dietes" (Sala 1994:127). No obstant, també era possible pactar una prestació laboral més reduïda que les marcades per la categoria professional, i el contrari, és a dir, l'acumulació de funcions intercategoriales, al poder-se contractar a un treballador per a realitzar funcions incloses en l'àmbit de varies categories.

En la nova redacció a partir de la reforma de 1994, aquests aspectes que acabem de comentar s'arreglen, al reconèixer la voluntat contractual de les parts, ja que el contingut de la prestació objecte de contracte s'establirà per acord entre el treballador i l'empresari, així com l'equiparació a una categoria o grup professional. El fet que amb la nova reglamentació es pugui pactar «*l'equiparació de la prestació laboral objecte del contracte de treball a la categoria, grup professional o nivell retributiu previst en el conveni col·lectiu o, en el seu defecte, d'aplicació en l'empresa que es corresponga amb dita prestació*», segons Tomas Sala "s'està reconeixent la realitat, estesa en algunes empreses, de sistemes de valoració de llocs de treball en els que, amb independència del sistema de classificació professional per grups o per categories professionals —que deurà d'existir en paral·lel en qualsevol cas—, el salari és el corresponent al «nivell retributiu» atribuït al lloc de treball, d'acord amb diversos factors

en funció del concret lloc de treball (coneixements, iniciativa, comandament, complexitat de les funcions desenvolupades, etc). Així, en el moment de contractar, les parts deuran efectuar en aquests casos una doble equiparació: Una, a la categoria o al grup professional, segons quin siga el sistema de classificació professional pactat; altra, al nivell retributiu corresponent al lloc de treball contractat segons el sistema de valoració de llocs existent en aqueixa empresa" (Sala 1994:128-129). És contempla per tant la possibilitat d'establir acords classificatoris particulars d'empresa entre aquesta i els representants dels treballadors.

Pel que respecta a l'altre aspecte de l'enquadrament, la mobilitat, la nova redacció de l'Estatut dels Treballadors establida en la reforma de 1994 ho planteja en l'article 39:

1. La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral i per la pertanyença al grup professional. A falta de definició de grups professionals, la mobilitat funcional podrà efectuar-se entre categories professionals equivalents.
2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional o categories equivalents només serà possible si existiren raons tècniques o organitzatives que els justificaren i pel temps imprescindible per a la seua atenció. En el cas d'encomanar-se funcions inferiors aquesta deurà estar justificada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresari deurà comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.
3. La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapte de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seua formació i promoció

professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament, excepte en els casos d'encomanda de funcions inferiors, en els que es mantindrà la retribució d'origen. No cabrà invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de manca d'adaptació en els supòsits de realització de funcions distintes de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

4. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzaren funcions superiors a les del grup professional o a les de categories equivalents per un període superior a 6 mesos durant un any o a 8 durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens, si a això no obsta el que es dispose en conveni col·lectiu o, en tot cas la cobertura de vacant corresponent a les funcions per ell realitzades conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables en l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i previ informe del Comitè o, en el seu cas, dels Delegats de Personal, el treballador podrà reclamar davant de la jurisdicció competent.

Mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir períodes distints dels expressats en aquest article a efectes de reclamar la cobertura de les vacants.

5. El canvi de funcions distintes de les pactades no incloses en els supòsits previstos en aquest article requerirà l'acord de les parts o, en el seu defecte, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que a tal finalitat s'hagueren establert en conveni col·lectiu.

3.3.2. La negociació col·lectiva.

La negociació col·lectiva, en tots els països de tradició democràtica, ha desenvolupat un paper clau en la conformació del sistema de relacions laborals. Tal com afirma Federico Duran "si la història del Dret del Treball és, en gran part, la del sacrifici de les potestats reguladores individuals, «suplantant» mitjançant una voluntat externa la llibertat contractual de l'empresari i del treballador per a, en definitiva, limitar la inicial prevalència quasi absoluta de la voluntat unilateral de l'empresari en la fixació de condicions de treball a la que conduïa el joc de les regles del mercat, això es produeix mitjançant la promulgació de lleis de tutela, però, a partir de cert moment, sobre tot, a través de la negociació col·lectiva de condicions de treball. I aquesta negociació col·lectiva, encara que sense perdre mai la seua naturalesa contractual, ha pretes, precisament en atenció a la finalitat per a la qual sorgeix, aconseguir un «producte» del procés negociador que es configurara com «inderogable» en relació amb l'autonomia contractual individual. El conveni col·lectiu ha tendit, així, a fer-se atribuir un caràcter de inderogabilitat, fonamentalment per raons de protecció al treballador" (Duran 1992:8).

Per tant, i des de la perspectiva que acabem de plantejar de la funcionalitat de la negociació col·lectiva en el sistema econòmic de mercat, a mesura que aquesta a anat implantant-se i ampliant els seus continguts, incloent cada vegada més aspectes de les relacions de treball s'ha anat produint una creixent homogeneització del règim jurídic aplicable i, per tant, un augment de les dificultats en la fixació de condicions específiques de treball a partir dels contractes individuals. Per tant, a grans trets es pot afirmar que la negociació col·lectiva a tendit cap a la màxima homogeneització possible de les condicions de treball, dotant d'un paper cada vegada més irrellevant a l'autonomia individual. "Lògicament, la

situació no és uniforme en tots els sistemes de relacions laborals. A un major grau de centralització de la negociació col·lectiva correspon un major nivell d'homogeneïtat o uniformitat en les condicions de treball. I a una major protecció per l'ordenament del caràcter inderogable del conveni col·lectiu, que coneix la seua màxima expressió en aquelles experiències en que s'otorga caràcter normatiu al mateix, més limitat queda el joc de la llibertat contractual individual d'empresari i treballador" (Duran 1992:8).

Però en els darrers anys assistim a un canvi en la tendència que acabem de senyalar. Per una banda, l'evolució més recent de les economies ha posat de manifest la necessitat de dotar a les empreses d'una major flexibilitat productiva, veient-se l'homogeneïtat legislativa com un element constrenyidor dels marges de maniobra empresarial per a fer front a les situacions que es donen en el context econòmic. Per altra part, la tendència desregularadora —o més bé neorreguladora— present en al majoria de països occidentals, que tendeix a primar la sobirania individual front a la col·lectiva. Aquestes tensions tenen el seu reflex en els sistema de relacions laborals, posant-se en qüestió el paper tradicionalment assignat a la negociació col·lectiva que hem comentat adés. "Assistim al que s'ha denominat un «renaixement de l'individu», que qüestiona una situació en la qual l'acord individual havia estat suplantat —no importa si per la llei o per conveni col·lectiu— per una disciplina orientada no certament sobre les expectatives del treballador singular, sinò sobre la situació d'un específic grup de treballadors, quant no del «treballador en quant a tal». En aquesta situació, el treballador es veu constrenyit a «interioritzar les regles de comportament definides a nivell col·lectiu», és tutelat «com a objecte» més que com «subjecte», rep en definitiva una protecció organitzada per altres, que pretenen saber en cada moment com deu (el treballador) comportar-se correctament" (Duran 1992:9).

"Front a la pretensió de regulació uniforme de condicions de treball, sorgeix la tendència a la diversificació, que es tracta d'aconseguir mitjançant una negociació col·lectiva més descentralitzada i mitjançant un nou joc d'acords o pactes d'empresa o centre de treball. I front a la «suplantació» de l'autonomia de la voluntat individual, sorgeix amb noves forces la figura del contracte individual de treball i es revaloritza el paper del mateix en la determinació de condicions de treball."(Duran 1992:10).

En el cas del nostre objecte d'estudi, la instauració de la negociació col·lectiva a l'Estat espanyol té una sèrie de conseqüències importants. Per una part, la classificació, com a part integrant del conjunt de matèries que s'inclouen en els acords col·lectius, adquireix un rang normatiu, a l'igual que la resta de disposicions del conveni col·lectiu i tenint per tant els seus efectes en les relacions de treball que es desenvolupen en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu. En la mesura que els convenis són el resultat de la negociació entre les parts, la classificació deixa de ser una matèria fiscalitzada per l'Estat i intervinguda administrativament. Ara, són els agents socials els que, a partir de la seua autonomia contractual i el seu reconeixement com agents representatius, determinen el sistema i els criteris d'enquadrament.

3.4. L'enquadrament com a determinant de les qualificacions.

Aquest tercer determinant de les qualificacions laborals que hem analitzat està directament relacionat amb els aspectes organitzacionals del treball en les empreses. No obstant, i tal com ja hem posat de manifest al llarg de l'exposició, té entitat pròpia com a element definitori dels continguts de les qualificacions. Si bé les pràctiques d'enquadrament responen a les necessitats d'organitzar el treball per a realitzar la producció, en la mesura que tenen una plasmació jurídica esdevenen el referent a

aplicar i per tant determinen les possibilitats d'assignació i mobilitat dels treballadors en l'empresa. Considerem rellevant el posar de manifest com aquest condicionant està configurat —i és el resultat— en gran mesura per les relacions que s'estableixen entre els agents socials. El grau de conflicte o cooperació existent, les estratègies dels agents socials i la intervenció estatal configuren aspectes que condicionen significativament el resultat final, i per tant les característiques que presenta l'enquadrament.

Si en els altres determinants que hem analitzat, no hem aterrat en una realitat nacional concreta, en aquest cas pensem que si que era necessari fer-ho per a concretar més els aspectes que configuren la qualificació, encara que les tendències a grans trets siguin molt similars entre els països. En el cas de l'economia espanyola, s'ha passat d'una elevada determinació legal dels llocs a ocupar i de les tasques a realitzar en ells, a una situació, que encara està en vies de definició en molts sectors, en la qual s'obren portes cap a una major flexibilitat tant en l'assignació a un lloc de treball, en la mesura que es reconeix la possibilitat d'acord entre les parts en el moment contractual en aquest sentit, com en la mobilitat entre llocs de treball. La flexibilitat funcional esdevé una reclamació empresarial sovint airejada davant les noves exigències productives, que es veu arreplegada en la normativa legal.

Per tant, s'està entrant en una situació en la qual l'enquadrament ja no restringeix tant les tasques a realitzar, determinant uns continguts de qualificació més amples que han de posseir els treballadors. Aquest eixamplament que s'està produint en la definició del contingut de les tasques a realitzar en una determinada categoria professional —bé a nivell de sector o d'empresa, convenis col·lectius on s'haja contemplat, o bé a partir de la voluntat entre els contractuants— no fa més que reconèixer una situació que possiblement és la pràctica quotidiana en molts sectors i en

moltes empreses. Tal com hem comentat, el conflicte és un dels elements que ens explica l'evolució de les pràctiques d'enquadrament. En una estructura productiva com la de l'economia espanyola en la qual predomina la petita empresa —i recordem que la grandària empresarial a l'economia valenciana és inferior a la mitja estatal— i amb un mercat de treball en el que cada vegada tenen més presència els contractes de duració determinada, les possibilitats de defensa dels interessos dels treballadors minven considerablement. En aquest sentit, la frontera de control es desplaça significativament, tenint molt més marge d'aplicació la voluntat empresarial de flexibilitat funcional. Per tant, si aquesta és la pràctica habitual en moltes empreses, la legislació no estaria més que obrint la via per al reconeixement legal de la flexibilitat que de fet està aplicant-se en les unitats productives. Això possiblement ens pot explicar la reticència empresarial en molts sectors (per exemple el d'Arts Gràfiques) a negociar una classificació professional que ha esdevingut obsoleta amb el pas del temps. S'aplica de fet, i l'enquadrament no està suposant una restricció "real" a la flexibilitat funcional⁵⁵.

4. Formació professional específica i organitzacions professionals.⁵⁶

El quart i últim determinant de les qualificacions laborals que hem plantejat i que anem a analitzar és el paper que tenen la formació específica i les organitzacions professionals en la determinació de les qualificacions. Aquests aspectes no solen contemplar-se des d'aquesta perspectiva, sinó

⁵⁵ Altre cas possiblement és el de les grans empreses, on les organitzacions de treballadors tenen una major capacitat de control, i per tant la frontera del conflicte es configura d'altra manera.

⁵⁶ Aquest apartat està molt relacionat amb el capítol següent. Per tant, alguns dels aspectes ací tractats s'abordaran amb major profunditat posteriorment.

més bé com elements que estan presents en els processos d'adquisició de les qualificacions. Normalment es considera com a determinants de les qualificacions els aspectes que estan més directament relacionats amb el sistema productiu, com és la tecnologia, l'organització del treball i els processos d'enquadrament. Però nosaltres considerem que aquests dos aspectes que anem a analitzar com a determinants de la qualificació són també rellevants, en la mesura que tant la formació professional específica com les organitzacions professionals entenem que en molts casos defineixen el contingut dels coneixements que s'han de posseir per a desenvolupar una activitat productiva. A continuació, i encara que breument, plantejarem algunes reflexions al respecte.

4.1. La formació professional específica.

Des d'aquesta perspectiva, entenem com a formació professional específica tota formació que dota a les persones que la cursen d'uns coneixements que van més enllà de l'ensenyament general, que la capaciten per a realitzar una activitat concreta, o una activitat circumscrita a un cert perfil professional. Per tant, dins d'aquest tipus d'ensenyament inclouríem la formació professional tradicional, però també els estudis universitaris, i tots aquells que anaren més enllà d'uns coneixements generals, com per exemple és el cas de molts cursos impartits en Formació Ocupacional. Considerem també que aquests estudis tenen que estar reconeguts per una titulació. No considerarem per tant com a formació específica aquella que s'ha assolit per l'experiència laboral, però que no té un reconeixement oficial. Aquest aspecte de l'aprenentatge específic en el lloc de treball l'abordarem en el capítol posterior.

El sistema educatiu és una de les institucions que en els darrers anys s'ha configurat amb un paper clau en l'adquisició de les qualificacions

laborals. Si històricament, en les formes de producció artesanal, el pas de l'àmbit familiar al món de la producció era directe, sense la intervenció de cap institució, a mesura que s'estén l'escolarització entre la població, el pas està mediatitzat pel sistema educatiu (Sanchis 1991). Però aquesta forma d'adquisició de qualificacions a partir de la institució educativa no té perquè estar directament relacionada amb el sistema productiu, i en ella intervenen més elements —a més de tindre més objectius que els purament econòmics— que comporta que la institució escolar tinga entitat pròpia com a instrument de generació de coneixements. Així, si l'ensenyament esdevé una de les formes fonamentals d'adquisició de les qualificacions, la formació professional específica, inserida en aquest sistema, transmet una sèrie de coneixements a les persones que la cursen que determina el contingut dels sabers que posseeix, que determina les qualificacions necessàries per a realitzar una determinada activitat productiva. Aquelles persones que han cursat determinats estudis, i que han optès un títol que així ho acredita, poden realitzar una determinada activitat. Per tant, els continguts de la qualificació necessaris per a realitzar-la estaran determinats per l'ensenyament rebut, i aquest serà el que determine les qualificacions.

Però com acabem de comentar, en el disseny dels continguts curriculars, no intervé només l'àmbit productiu —a vegades possiblement no intervé gens— sinò que hi ha més dimensions a analitzar en la seua configuració. En la configuració dels continguts de l'ensenyament professional hi ha diverses mediacions introduïdes per les instàncies i institucions que juguen un rol en la construcció i definició de les polítiques de formació. Hi ha un conjunt "d'espais", més o menys institucionalitzats, més o menys organitzats per la via legislativa, on es troben els diferents agents socials per a elaborar i conduir les polítiques de formació, o almenys d'alguns aspectes d'aquestes polítiques.

Per tant, existeixen processos socials que presideixen la selecció dels continguts de l'ensenyament i la seua programació. En aquest sentit, és important poder identificar les diferents categories d'actors —així com el seu nivell de participació— que intervenen en la definició dels continguts formatius al si del sistema educatiu —i en alguns casos també en les empreses— per analitzar amb més profunditat les conseqüències de l'ensenyament professional específic com a determinant de la qualificació. Tal com indica L. Tanguy (1986:153), "hom nota, en el curs dels darrers anys, una certa propensió a portar els interrogants sobre un domini tradicionalment deixat als pedagogs (o als filòsofs): els continguts de l'ensenyament i més generalment de formació. Aquesta preocupació sembla interessar igualment a sociòlegs i economistes ja que uns i altres construeixen les seves aproximacions al voltant de la noció de sabers i confereixen a aquesta una posició central" (Tanguy 1986:153).

Així, les recerques que es realitzen baix l'etiqueta de sociologia de l'educació, i també en molts casos d'economia de l'educació, introdueixen la noció de sabers, com a element amb entitat pròpia i derivat dels continguts curriculars impartits en el sistema educatiu. Però, el saber, així plantejat, és una construcció social, el producte de la interacció entre actors socials, i principalment d'aquells més directament implicats en la política educativa: l'Estat, l'administració dels establiments escolars, els pares, els alumnes, i altres actors que també estan present en el disseny i aplicació pràctica de l'ensenyament. En aquest sentit cal tindre present que la selecció dels sabers programats per l'escola és un procés social dut a terme pels grups que ocupen les places centrals en les relacions culturals i no necessàriament en les relacions econòmiques.

Però el paper de l'educació com a determinant de les qualificacions no es només a nivell de disseny curricular, sinó que a un nivell més quotidià

també intervén. En el desenvolupament de l'escolarització intervenen un conjunt d'aspectes com són l'oferta de places dels establiments, que està condicionada per la política seguida per l'Administració, les activitats de reclutament i atracció de la població que es duga a terme, les normes de selecció que s'apliquen així com l'acceptació i preferència social⁵⁷ que tinguen determinats tipus d'estudi.

4.2. El paper de les organitzacions professionals.

Les organitzacions professionals també juguen un paper important com a determinant de les qualificacions, i en molts casos aquest paper està directament relacionat amb la funció que realitza en aquest sentit la formació professional específica. Claude Dubar (1995:156) cita un estudi realitzat per Merton sobre la formació mèdica en el que es posa de manifest aquesta interrelació entre organització professional i sistema educatiu com a determinants de les qualificacions:

"L'aportació essencial de Merton és sens dubte l'haver diferenciat les funcions manifestes de les funcions latents de les organitzacions professionals i de les seves polítiques de formació. A propòsit d'una anàlisi de la formació mèdica (1957) posa en evidència els dos processos essencials per els que una "professió" es transforma en «organització tancada» utilitzant la missió de servei que li es confiada per provocar un «efecte pervers» de segregació social. (...) El primer mecanisme, Merton l'anomena la burocratització de les carreres on l'instrument primer és el diploma que obri, d'un cop, l'accés al conjunt d'una branca professional en

⁵⁷ L'educació, els sabers, la seva transmissió, com molts altres aspectes de la vida, són una construcció social on les representacions ocupen un lloc important.

termes d'un curriculum preestablert (...). Merton diferencia cinc etapes en aquest procés:

- per a fer-se reconèixer o confirmar com «professions», un grup de practicants té interès, en la seua competència amb altres «ocupacions properes», a connectar-se amb una institució;
- les institucions més eficaces per aquesta funció són les institucions educatives permetent instaurar una formació professional específica (formal training);
- aquesta formació oberta d'acord als «professionals» s'institucionalitza a la seua vegada en curriculum per a obrir-se als joves i esdevé escola professional (vocational school);
- aquesta escola s'integra en la Universitat que permet la multiplicació dels requisits i dels nivells de formació alhora que la sanció última, el diploma;
- la formació així estandaritzada i jerarquitzada esdevé un quadre de desenvolupament de les carreres, cada nivell de formació està associat a un esgló de carrera" (Dubar 1995:156).

Però les organitzacions professionals no sols realitzen un paper de control sobre la branca del sistema educatiu encarregat d'impartir els coneixements relacionats amb la professió, sinò que també són un instrument de control i poder sobre l'exercici de l'activitat. L'organització professional és una «organització tancada», en part preocupada per la seua reproducció i pel control dels seus membres, tant numèricament com en el seu comportament "correcte" com a professionals, com a persones que no sols tenen uns coneixements tècnics sinò també una orientació vocacional. "El seu poder professional es fonamenta en la possessió de coneixement formal, abstracte, esotèric i exclusiu, que és necessari crear, difondre i reproduir, protegint-lo de les intrusions d'altres grups professionals" (Guillen 1992:244).

4.3. Conseqüències d'aquest determinant: la construcció d'identitats.

"La identitat no és altre que el resultat a la vegada estable i provisional, individual i col·lectiu, subjectiu i objectiu, biogràfica i estructural, dels diversos processos de socialització que, conjuntament, construeixen els individus i defineixen les institucions" (Dubar 1995:111).

"Si els dos processos que concorren en la producció de les identitats —el procés biogràfic (identitat per se) i el procés relacional, sistèmic, comunicacional (identitat per altre)— són heterogenis, ells no utilitzen més que un mecanisme comú: el recurs als esquemes de tipificació implicant l'existència de tipus identitaris, és a dir «d'un nombre limitat de models socialment significatius per a realitzar les combinacions coherents d'identificacions fragmentàries» (Erikson p. 53). Aquestes categories particulars aprofiten per identificar les altres i per identificar en elles mateix les seves variables a la vegada segons els espais socials on s'exerceixen les interaccions i segons les temporalitats biogràfiques i històriques en les que es desenvolupen les trajectòries" (Dubar 1995:117).

L'escolaritat és la construcció d'una identitat adquirida en el curs de la socialització inicial (primària). Les identitats professionals s'adquireixen en la socialització secundària.

Les categories pertinents d'identificació social evolucionen en el temps.

Si els models de construcció de les categories socials a partir dels camps escolar i professional han assolit una legitimitat és perquè les esferes del treball i de l'ocupació, però també la formació (escolar però

també professional, inicial, però també continua) constitueixen els dominis pertinents de les identifications socials dels individus en si mateix.

Si l'ocupació és central per als processos indentitaris, la formació està cada vegada més estretament lligada.

Per realitzar la construcció biogràfica d'una identitat professional —i social— els individus deuen d'entrar en les relacions de treball, participar d'una forma o d'altra en les activitats col·lectives en les organitzacions, intervindre d'una forma o d'altra en els jocs dels actors.

Hi ha identitats atribuïdes i identitats assumides.

DEFINICIÓ SOCIAL

La formació professional específica realitza un "etiquetatge" en les persones que els aprofita com a referent en el mercat de cara a l'intercanvi.

Les professions s'ensenyen en les universitats

Són un mecanisme d'identificació per als individus en un grup de referència.

La formació és estructurant de la identitat de molts treballadors. Es defineixen sobre tot (pel que respecta a la seua identitat) pel seu diploma i no pel seu treball que estan realitzant. En el cas que l'ocupació no corresponga al títol tenen consciència de valdre més que el lloc que estan ocupant. Tenen una identitat flotant.

L'espai privilegiat de reconeixement d'alguns treballadors és el seu diploma o per la seua formació actual o passada.

Són fonamentalment sabers teòrics i sabers professionals es que s'adquireixen.

"Els historiadors i estadístics divideixen sovint als treballadors en tres categories: qualificats, semiqualicats i desqualificats. Encara que són útils com indicadors del nivell general d'educació en una societat, i de les diferències dins de la classe treballadora, els conceptes són imprecisos i diuen poc sobre el potencial dels treballadors. En un intent d'identificar com les qualificacions afecten a la seua posició estratègica, trobe útils tres dimensions. M'aculliré a la distinció tradicional entre les qualificacions altes i baixes. Entre les qualificacions altes diferenciaré entre dos dimensions addicionals" (Gulowsen 1993:201):

1. *Qualificacions generals front a qualificacions específiques d'empresa.*
2. *Definició social front a definició tecnològica de les qualificacions.*

[Combinant aquestes dues dimensions, podem identificar quatre categories de treballadors qualificats, mentre que els treballadors desqualificats componen un cinquè grup.

1. *Qualificacions generals elevades socialment definides.* Artesans tals com els fusters i pintors, i els treballadors amb qualificacions industrials tradicionals com els llanterners i electricistes, pertanyen a aquesta categoria. A aquests se'ls pot denominat treballadors professionals.
2. *Qualificacions específiques elevades d'empresa socialment definides.* Aquesta categoria es dóna predominantment en les empreses públiques amb una estructura de tasques relativament estable i sovint burocràtica tals com els ferrocarrils i els correus. Se'ls anomena buròcrates.] (Gulowsen 1993)

"Per a la major part de sociòlegs que utilitzen el terme, la identitat és una marca de pertanyença a un col·lectiu, a un grup o una categoria, que

permet als individus ser identificats per els altres i d'identificar-se ells mateixos de cara als altres. En aquest sentit, i més en les societats industrialitzades, les identitats d'un individu són múltiples com els grups als quals pertanyen i les categories que els aprofiten per a identificar-se." (Dubar 1994:363-364).

"Una de les aportacions més sòlides (...) és la constatació d'una força persistent de les identitats corporatives d'ofici. En despit de la racionalització creixent del treball i de la producció, malgrat el desenvolupament de noves polítiques de gestió patronal buscant la integració a l'empresa d'alguns treballadors i la precarització via exclusió d'altres, a pesar de la baixa regular de la filiació sindical, el fenomen corporatista, segons l'expressió de Segrestin, perdura en la societat francesa, assegurant, sota formes diverses, la reproducció de les identitats d'ofici dels membres d'aquest grups professionals fortament estructurats al voltant d'una cultura d'ofici, d'una tradició sindical i d'un sistema de valors —orgull, força física, sentit de servei públic, etc: els ferroviaris i els mariners, els tipògrafs i els altres obrers del llibre, (...). Però els primers signes de trencament i de crisi del corporatisme són visibles en els anys 70 i principis dels 80: desregulació dels sistemes de treball i de relacions professionals, devallada de les activitats tradicionals —tancament de les mines, crisi de la siderúrgica— competència de gent més jove" (Dubar 1993:373-374). S'assisteix a la vegada a una devallada de la gent més gran front a un surgiment de la gent més jove que té més estudis i més mobilitat.

"Més enllà de la «qualificació» o de la «competència» és la construcció de les identitats professionals i socials que posen en joc simultàniament les institucions escolar i productives, la producció i la reproducció de generacions d'assalariats" (Dubar 1995:239).

Els professionals. "Tradicionalment els artesans i professionals es formaven treballant amb mestres o amb oficials experimentats. Aquest sistema s'ha vist modificat gradualment. Actualment, les escoles professionals ofereixen una part important de la formació en els països més industrialitzats. Però, ambdós sistemes impliquen un alt grau de anivellació i formalització de les qualificacions, així com normes de comportament social. Aquests nivells tipus són establerts per els professionals en resposta a l'amplia varietat de demandes de les diferents empreses. Això confereix als professionals mobilitat en el mercat de treball. Des del punt de vista dels empresaris, però, gran part del que s'ensenyen els aprenents els sembla supèrfol i freqüentment desfasat.

Les qualificacions generals elevades i socialment definides ofereixen un mercat de treball protegit per al treballador professional. Pot aconseguir treball allí on les seves qualificacions siguen demandades" (Gulowsen 1993:203).

Capítol 3

L'adquisició de les qualificacions

*Estén el llenç a la paret. Agita
les mans davant el llum,
i que l'ombra et serveixi
d'estranyíssim mirall.
Si aconsegueixes
de llegir-hi a través signes i xifres,
t'esglaiarà la nova lucidesa.*

Miquel Martí i Pol

En el capítol anterior hem establert els principals elements que considerem com a determinants de les qualificacions. En aquest capítol analitzarem com s'assoleixen els coneixements i aptituds posseïdes per la força de treball. Per tal de realitzar aquesta anàlisi, considerem que cal estudiar-ho a partir dels processos d'aprenentatge mitjançant els quals les persones adquireixen els coneixements que són rellevants per a ocupar llocs de treball en l'àmbit productiu, i que ja hem analitzat amb detall en el capítol primer. En aquests processos, intervenen tota una sèrie de condicionants que configuren i determinen el marc en el qual la persona pren les seves decisions, i va adquirint una sèrie de trets rellevants per al treball. L'explicitació i anàlisi de les principals variables que intervenen en els processos d'adquisició de les qualificacions per part de la força de treball ens permetrà, per tant, abordar la problemàtica de les qualificacions

referides a l'àmbit de la persona des d'una perspectiva global i dinàmica, en la mesura que s'intenta plantejar tots els aspectes que intervenen.

Partim del plantejament que el comportament dels treballadors en el món laboral, i els trets que aquests posseeixen pel que respecta a les qualificacions són molt variables, tant a nivell individual com a nivell territorial. Tal com indica Oriol Homs, "els mercats locals o els districtes industrials constitueixen les unitats apropiades per estudiar amb detall els processos d'adquisició i reproducció de la qualificació, tant des d'una perspectiva quantitativa com social i cultural" (Homs 1994:179). Aquesta variació a més no és sols entre individus, sinó que la mateixa persona varia les seues característiques rellevants per a la producció al llarg de la vida laboral (Picher 1993:55). Per tal d'arreglar un marc analític que ens permeta analitzar aquests canvis és precís plantejar-ho a partir dels processos d'aprenentatge i dels condicionants que en ell intervenen.

A més, l'anàlisi a partir del territori esdevé clau per explicar els processos d'adquisició de les qualificacions. "La configuració local del mercat de treball defineix, en una bona part, tant la demanda com l'oferta de treball per a importants sectors de la població. Per a la major part de les empreses i del seu personal la dimensió del mercat de treball és local. Tan sols petites franges professionals de directius de l'empresa i d'alguns tipus de tècnics molt especialitzats tenen un mercat de treball superior al local. En certa forma es pot afirmar que existeix una correlació entre el nivell de qualificació de la mà d'obra i la dimensió del mercat de treball. És a dir, quant més alta és la qualificació, el submercat de treball corresponent tendeix a ser superior al local" (Homs 1994:175). L'anàlisi a nivell territorial dels processos d'adquisició de les qualificacions es manifesta pertinent sobre tot pel que respecta a les pautes de comportament dels individus. Si

bé aspectes com les normes de regulació del mercat de treball són estatals, a l'igual que la configuració del sistema educatiu també és homogènia a nivell estatal, el comportament dels individus i la concreció i utilització de les normes jurídiques i del sistema educatiu varia d'un espai a altre, observant-se diferències significatives en el nivell dels mercats locals. En definitiva, l'espai local configura el marc de vida i l'habitat en el qual està immers l'individu, essent necessari plantejar els aspectes que configuren els trets més rellevants.

Pel que respecta als condicionants dels processos d'aprenentatge, com a més rellevants cap destacar els que detallarem a continuació (Picher 1993). Per una banda la família, que té un paper molt rellevant en l'explicació del comportament dels individus en el món laboral i en les seues decisions —i possibilitats— d'adquisició de qualificacions. En aquest sentit, les estratègies familiars i la posició social d'aquesta seran aspectes importants a considerar. Hem de considerar també l'entorn en el qual viu l'individu. Els estils de vida predominants en la societat local, les pautes de comportament laboral predominants i la cultura estaran condicionant les decisions dels individus. Caldrà considerar els valors predominants en el mercat local, la intervenció estatal i l'estructura política i l'organització sindical existent.

Altre element important són les característiques que presenta l'estructura productiva a nivell local. Aquesta determina tant les possibilitat de treball a nivell local com les característiques dels llocs als qual es podrà accedir, influint en la percepció de les possibilitats de treball que té l'individu i del que se li va a demanar. També és important l'estructura productiva en la mesura que en ella es duen a terme gran part dels processos d'aprenentatge, a partir de l'experiència laboral o de la formació

rebuda en el lloc de treball. És un dels llocs clau en l'adquisició de les qualificacions laborals.

Altre condicionant important en els processos d'adquisició de les qualificacions, i que serà objecte d'una anàlisi bastant detallada, és el sistema educatiu. Aquest ha esdevingut en els darrers anys un dels elements centrals en l'adquisició de les qualificacions, a més de ser uns dels instruments bàsics de la política pública per afectar als processos d'aprenentatge. La generalització de l'accés al sistema educatiu per a gran part de la població, i la major exigència des del sistema productiu de contractar a persones amb un nivell de coneixements específics importants ha suposat que el sistema educatiu ocupe un lloc central en l'adquisició de les qualificacions.

Malgrat que en la pràctica és difícil aïllar completament totes les variables que intervenen en els processos d'aprenentatge, com si no tingueren efectes unes sobre les altres, en aquest capítol, i a efectes expositius, l'anàlisi dels processos d'adquisició de les qualificacions per part de la mà d'obra el separarem en dos grans blocs. Per una banda, estudiarem tota una sèrie d'aspectes que considerem que s'inscriuen fonamentalment en el que es coneix com a sistema de reproducció social, i que condicionen els mecanismes d'adquisició de les qualificacions. Dins d'aquests grup de condicionants analitzarem la família, el sistema educatiu i l'entorn social i productiu, així com el paper de l'Estat i els agents socials, entre altres. Per altra banda, un segon gran àmbit d'adquisició de les qualificacions serà el que fa referència al sistema productiu.

Les característiques del sistema productiu són un dels aspectes a considerar en el sistema de reproducció social en l'adquisició de les

qualificacions, en la mesura que condiona les expectatives de la força de treball en quant a quines van a ser les característiques de les qualificacions demandades, a més d'incidir en altres aspectes com per exemple les característiques del sistema educatiu o ser també un dels elements que configuren el sistema de valors local. Però, és també bastant evident, i així ho hem exposat ja en el primer capítol al plantejar els processos d'adquisició de les qualificacions, que el sistema productiu, la formació en el «taller» (Dubar 1993) esdevé un dels aspectes clau en tot procés d'adquisició de les qualificacions. L'experiència laboral, l'aprenentatge en el lloc de treball, i tota una sèrie d'aspectes que influeixen en les activitats que es realitzen en els llocs de treball i que repercuteixen en la formació de la força de treball seran objecte de la nostra atenció. Per tant, atesa la seua importància, en el capítol establirem un segon gran bloc de determinants que incideixen en els processos d'adquisició de les qualificacions, i que a diferència dels aspectes anteriors que creguem que s'inscriuen en el sistema de reproducció social, aquests considerem que estan mediatitzats pel sistema productiu.

1. Components del sistema de reproducció social a nivell local amb impacte sobre l'adquisició de les qualificacions.

Plantejats els dos grans àmbits en els quals es poden agrupar els condicionats dels processos d'adquisició de les qualificacions laborals, els que s'inscriuen en el sistema de reproducció social i els que estan presents en el sistema productiu, en aquest apartat comentarem quins són els elements que estan presents en el sistema de reproducció social i que intervenen en els processos d'adquisició de les qualificacions. Des de la perspectiva d'anàlisi que estem utilitzant ja hem exposat com les

qualificacions laborals que posseeix una persona en gran mesura són el resultat final de decisions individuals, i aquestes estan sotmeses a determinats condicionants. L'anàlisi d'aquestes restriccions ens permetrà incorporar tot un conjunt d'aspectes que són centrals en els mecanismes de configuració de les qualificacions posseïdes per la persona. Entenem que les variables significatives presents en el sistema de reproducció social que incideixen en el procés d'adquisició de les qualificacions, condicionant-lo, les podem agrupar en quatre grans blocs. Tots ells són importants. No obstant, nosaltres ens aturarem més en fer una anàlisi més detallada d'uns que d'altres. El motiu no es altre que el fet de considerar que la importància —i també la facilitat per a analitzar-los empíricament— no és en termes relatiu exactament igual. És per això que a l'educació li dedicarem una anàlisi més detallada que a la resta d'aspectes que intervenen en els processos d'adquisició de les qualificacions en l'àmbit de reproducció social.

Així, un primer element amb incidència en els processos d'adquisició de les qualificacions en l'àmbit de reproducció social és la família, que incideix d'una forma significativa determinant el procés de socialització primària de les persones, i també com es produeix la mobilització dels diferents components de la unitat familiar. Des d'una perspectiva ampla, cal analitzar a la família tenint present la classe així com l'entorn social en el qual s'insereix.

Altre aspecte que és condicionant dels processos d'aprenentatge és la cultura i el sistema de valors predominant i majoritàriament acceptat en la societat, que tenen incidència en l'àmbit laboral, així com les característiques del sistema productiu. La cultura i els valors predominants en una societat determinen el comportament dels individus en l'àmbit

laboral, en la mesura que són l'estructura que està condicionant part de les seves decisions i el sentit d'aquestes. Junt a aquests elements, altre aspecte que també està condicionant els processos d'aprenentatge és el que fa referència a les característiques predominants del sistema productiu i les pràctiques més habituals de gestió de la força de treball.

Si bé l'estructura productiva i les seves característiques rellevants en els processos d'adquisició de les qualificacions seran objecte d'anàlisi detallada en apartats posteriors del capítol, quant analitzem l'adquisició de qualificacions en el sistema productiu, és important fer un comentari en l'àmbit de reproducció social en la mesura que té una incidència significativa. L'estructura productiva és l'element determinant de les possibilitats de treball existents en un mercat local, així com de les característiques que es demanden a la força de treball per a ocupar els llocs disponibles en el sistema productiu. Per tant, aquesta esdevé un referent important de les possibilitats de treball i de la percepció que la força de treball té d'aquestes possibilitats i de les seves característiques, afectant al comportament del treballador, condicionant-lo en el seu procés d'adquisició de qualificacions. Però també el sistema productiu és molt rellevant en la mesura que és al se si on es produeix un dels processos més importants en l'aprenentatge, com és l'experiència laboral. Per tant, ja no són sols les expectatives, sinó que es produeixen activitats que incideixen de forma directa en la formació de l'individu. En aquestes activitats que es duen a terme al si de l'empresa i que són molt importants en els processos d'aprenentatge —adquisició d'experiència laboral, formació continua, pràctiques contractuals de formació i aprenentatge, ...— estan en relació directa amb les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball que es duen a terme. Però aquests aspectes ja hem comentat que els analitzarem posteriorment.

Un tercer bloc en el qual hem agrupat els condicionants dels processos d'aprenentatge és el que fa referència a la intervenció de l'Estat, l'organització política i la sindical. L'Estat incideix configurant el marc legal que afecten a molts aspectes dels processos d'adquisició. Determina les característiques del sistema educatiu (contingut de l'ensenyament, nivells d'escolarització obligatòria, presència dels centres en el territori, importància de l'ensenyament públic front al privat, ...). També cal tindre present que la política pública és un aspecte que afecta a les pràctiques empresarial, condicionant així la percepció dels treballadors sobre la demanda de treball que fan les empreses. En aquest sentit són rellevants les mesures de formació que es porten a terme en les empreses, les pràctiques contractuals o altres aspectes en els que té incidència la regulació estatal. Però aquest aspectes en gran mesura també estan influïts per l'organització política present en un espai, en la mesura que s'intervé en els processos de decisió, variant els resultats de la intervenció pública, o determinant-los. Per últim, la presència de sindicats, el grau d'organització i participació també són rellevants en la mesura que són institucions que poden afectar al comportament dels treballadors, a les seves actituds i als processos d'aprenentatge.

Per últim, altre condicionant dels processos d'aprenentatge que mereix una atenció molt especial —i al que dedicarem gran part de l'anàlisi— és el sistema educatiu. Com ja hem comentat, aquest ha esdevingut en els darrers anys un dels elements fonamentals en l'adquisició de les qualificacions, i per tant també és un dels condicionants dels processos d'aprenentatge més significat. El sistema educatiu és també un dels àmbits on major és —o pot ser— la incidència del sector públic, i on més participació té aquest en quant a la seua influència en els processos d'adquisició de les qualificacions per part de la mà d'obra.

Els quatre condicionants dels processos d'aprenentatge que acabem de plantejar creguem que no són igual de significatius a l'hora d'explicar els processos d'adquisició de les qualificacions. És per això que ens aturarem més en l'anàlisi d'uns que d'altres. Pensem que el sistema educatiu i les característiques dels llocs de treball junt a les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball són els elements més determinants en l'adquisició de les qualificacions. És en els seus àmbits d'influència on s'assoleixen les capacitats bàsiques, a partir de l'educació formal i de l'experiència laboral. Tal com indica Dubar (1993) els "moments" essencials del procés d'adquisició de les qualificacions són la formació general, la formació professional i la formació en el taller. Aquests aspectes "clau" estan mediatitzats per l'àmbit del sistema educatiu i l'àmbit relacionat amb l'esfera productiva (característiques dels llocs i pràctiques empresarials). A continuació entrarem en l'anàlisi més detallada dels elements que hem comentat que tenen rellevància en el sistema de reproducció social pel que respecta als processos d'adquisició de les qualificacions, amb especial atenció al sistema educatiu. Posteriorment, analitzarem els processos que es produeixen en l'àmbit productiu, en els quals són clau pràctiques empresarials que tenen incidència en el procés d'adquisició de les qualificacions, com són per exemple les formes contractuals que possibiliten l'aprenentatge —contractes en pràctiques i en formació— l'adquisició de l'experiència laboral en el lloc de treball i la formació continua. Però açò ja ho veurem amb més detall posteriorment.

1.1. L'adquisició d'actituds en la família.

Un dels elements que hem considerat com a condicionant que incideix en els processos d'adquisició de les qualificacions és la família. Aquesta institució té un paper destacat en l'explicació de moltes de les

característiques i comportaments de la força de treball. La seua influència es posa de manifest a diferents nivells, essent en tots ells molt significativa. La família és una entitat socialitzadora que té una marcada influència sobre els individus, i una especial rellevància com agent transmissor de rols. Des d'una perspectiva més estrictament econòmica, i centrant-nos fonamentalment en els aspectes laborals, la unitat familiar té un paper determinant com a unitat de producció i reproducció de la força de treball i com a unitat de consum.

És al si de la unitat familiar on és produïda la mà d'obra, on aquesta adquireix els trets més bàsics a partir de la socialització primària. La funció afectiva que té sobre les persones des dels primers moments de la vida és determinant en la transmissió de rols que posteriorment en molts casos seran rellevants en el món del treball. Cal considerar també que les unitats familiars poden adoptar estratègies que porten a la distribució de les formes de treball entre els seus membres (uns treball productiu, altres treball reproductiu), a més de condicionar també el comportament laboral dels membres que acudeixen al mercat local de treball (Picher 1993:52).

Aquestes estratègies que s'adopten en l'unitat familiar estan influïdes per una sèrie d'aspectes (Picher 1993). Per una banda, les opcions i oportunitats de treball existents en el mercat local, a més del coneixement que es tinga d'aquestes oportunitats i la valoració que es faça d'elles. També cal destacar la posició social en la que estiga la família, en la mesura que aquesta posició és determinant en els processos de socialització primària, i per tant amb una elevada repercussió sobre els processos d'aprenentatge que seguiran els individus. A més, la posició social incideix sobre la percepció de les oportunitats de treball a les quals podran accedir-hi, així com les possibilitats d'educació que es puguen rebre.

A continuació analitzarem dos aspectes que considerem importants per a parlar de la influència de la família i les estratègies familiars en els processos d'aprenentatge. Per una banda, la diferenciació de persones al si de la unitat familiar, i per altra la diferenciació de les famílies al si de la societat. Tal com ens indica Paola Villa, "els estudis sobre el sistema de reproducció social han mostrat que la població treballadora no és homogènia. Les dones, els homes, les persones majors, els joves, els immigrants i les minories ètniques es diferencien significativament no sols per les seves qualificacions, el seu nivell d'estudis i les seves condicions físiques sinó també per la posició que ocupen en el mercat de treball. I s'ha afirmat que aquesta posició deu atribuir-se a les diferències econòmiques i socials existents en el sistema de reproducció social. Cabria afirmar que les diferències que s'observen en l'estatus econòmic i social dels treballadors són un reflex de: a) la posició que ocupen aquests en el sistema de reproducció social, respecte a l'estructura de classes existent i b) a la posició que ocupen en la família." (Villa 1990:302).

Quant a la diferenciació de les persones en l'estructura familiar, l'assimilació de rols que es produeix al si de la unitat familiar es pot fer de forma explícita, per indicació dels membres de la família, o també de forma implícita, pels comportaments que s'observen en els adults. A partir d'estudis que s'han realitzat (Poal 1993) s'observa que aquesta divisió del treball al si de la unitat familiar per la diferenciació de rols afecta als processos formatius dels membres de manera diferenciada. Així, per exemple, s'ha observat que "durant la seua adolescència les xiques tenen menys incentius i menys disponibilitat de temps que els xics per a dedicar-se als estudis, a la planificació del seu futur professional i a la cerca d'ocupació" (Poal 1993:122). Junt a la família, els primers anys d'escolarització també seran determinants en aquest procés de socialització

primària. En definitiva, la socialització primària es produeix dins de l'entorn social més pròxim al xiquet. Cada grup social desenvolupa un conjunt de pautes de conducta pròpies i, a través d'un procés de socialització, els individus que s'integren al grup tendeixen a interioritzar aqueixes pautes de comportament mitjançant un procés d'imitació i acceptació de les normes.

Però, la família també és una unitat de consum i no sols de producció de força de treball, i com a tal pot adoptar diverses estratègies, que seran determinants del comportament laboral que tindran els distints membres de la unitat familiar. Les accions derivades del comportament com unitat de consum, i com afecten aquestes als diferents membres de l'unitat familiar, en molts casos estaran determinades per la diferenciació de rols que s'ha generat en el procés de socialització primària. El consum familiar pot ser cobert fonamentalment per mig de dues formes: l'autoconsum i l'intercanvi mercantil. L'autoconsum va a comportar un treball familiar i una divisió d'aquest treball entre els membres de la unitat, divisió que serà determinant en la inserció i comportament dels membres de la unitat familiar a les unitats de producció. L'intercanvi mercantil comporta que tots o una part dels membres de l'unitat familiar realitzen un treball en l'àmbit productiu. La diferenciació dels rols entre els diferents membres de la unitat familiar, així com llurs estratègies, comporta normalment una diferent assignació de les persones al treball productiu i al treball reproductiu (Picchio 1994; Combes et al 1994).

És l'adquisició de béns i serveis al mercat el que genera la dependència de la unitat familiar d'uns ingressos que, en el cas de la majoria de famílies s'han d'obtenir mitjançant la venda de la capacitat de treball d'algun (o alguns) dels membres de l'esmentada unitat familiar. Llavors, al si d'aquesta unitat es produeix una complementació d'ingressos,

i de despeses, que va a resultar determinant del preu de venda de la mercaderia força de treball que la unitat familiar col·loca als diferents segments del mercat de treball. És en aquest sentit que podem parlar de diferents estratègies familiars: diferents estratègies consistents en autoconsum, adquisició al mercat-participació al mercat de treball d'alguns dels seus membres. Resulta destacable, per exemple, com la divisió sexual de les tasques a realitzar al si de la família és un fort condicionant de l'oferta de treball⁵⁸, que variarà segons el sexe. A més a més, no sols serà un condicionant de l'oferta, sinó possiblement també de la remuneració salarial rebuda i de les condicions de treball que estaran disposats a acceptar els distints membres de la unitat familiar.

En definitiva, el rol que una persona té al si de l'unitat —i les relacions socials familiars, que a continuació comentarem— determinen la seua actitud en el mercat de treball, posant clarament de manifest la influència del vincle familiar en l'àmbit laboral. Llavors, en aquest sentit es pot afirmar que hi ha una estratègia familiar. "Sol acceptar-se la conveniència de reduir l'ús del terme estratègic per al cas de que haja interacció social entre distints actors racionals. En aquest sentit, la veu estratègia es reserva per a qualificar l'acció racional d'un subjecte (entesa com elecció entre recursos alternatius per la seua adequació a objectius de futur) quan està situat en entorns poblats per altres actors, també dotats de recursos tàctics, el comportament dels quals és més previsible que el propi del subjecte i que els paràmetres de l'entorn. (...) Aplicat a la institució familiar, aquesta concepció del comportament estratègic permet

⁵⁸ Al fil del que estem dient, i com a exemple, Frédéric de Coninck i Francis Godard (1992) realitzen un estudi en el que posen de manifest com l'assumpció de la responsabilitat fonamental en la criança dels fills —divisió sexual del treball al si de l'unitat familiar— marca significativament els itineraris professionals de les dones.

definir les estratègies familiars com aquelles assignacions de recursos humans i materials a activitats relacionades entre si per parentesc (consanguini i afí) amb l'objecte de maximitzar la seua aptitud per adaptar-se a entorns materials i socials" (Garrido et al 1993:14-15).

Per altra banda, un element també important és la diferenciació de les famílies en l'estructura social. La posició que tinga la família en l'estructura social condicionarà les possibilitats de les seves estratègies com a unitat de reproducció i de consum. El grup social al qual es pertany, en definitiva l'origen social, són determinants fonamentals del comportament dels individus i de les estratègies familiars pel que respecta a l'àmbit laboral. Les causes es troben en el procés de socialització primària, en les possibilitats que es tenen i en la percepció individual d'aqueixes possibilitats, aspectes tots ells relacionats directament amb la posició social.

Michael J. Piore (1983) ens parla de característiques diferenciades segons la classe social, en considerar que hi ha diferents subcultures associades a cada classe social. En la subcultura de la classe treballadora "el treball es considera com un instrument per obtenir la renda necessària per a mantenir a la família i participar en les activitats del grup de companys; l'educació es veu com un instrument per aconseguir treball. En tots aquests aspectes, la subcultura sembla que recolza el treball en el segment inferior del sector primari, que sembla que, com l'estil de vida bàsic, és estable i rutinari. (...) La subcultura de la classe treballadora contrasta amb la de la classe mitjana. En aquest darrer cas, (...) tant el treball com l'educació es consideren, almenys idealment, com fins que produeixen satisfaccions per si mateix i com un mitjà d'obtenir renda. Moltes vegades, els mateixos amics amb els que la família passa el seu

temps d'oci procedeixen del treball i aquesta amistat es basa en interessos professionals comuns. En aquest sentit, la subcultura de la classe mitjana està ben adaptada per a recolzar les pautes laborals del segment superior; la família nuclear i les amistats professionals faciliten la mobilitat geogràfica i social i permeten treballs de tipus intel·lectual i consumidors de temps. La idea de l'educació recolza el que l'escolaritat siga llarga abans de començar a treballar, que estiga molt lluny del període de rendiment i que no tinga importància immediata alguna." (Piore 1983:196-197).

Aquest diferent comportament que ens posa de manifest M. J. Piore en la cita anterior associat a les subcultures de classe ens indica com els processos d'aprenentatge són diferents en funció de la classe social en la qual estiga la família. Altre autor que també apunta en aquest mateix sentit és Carabaña (1993): "per pocs elements de racionalitat que suposem a les estratègies, la resposta es òbvia (fent referència a la següent pregunta: Què classes de famílies utilitzen més el sistema educatiu?): utilitzaran més el sistema educatiu les famílies que disposen de menys estratègies-recursos alternatius, almenys en la mesura en que tinguen accés al mateix. Açò situa en primer lloc a les famílies en les que els seus recursos són principalment culturals (professionals liberals, directius i gerents), després a aquelles que per els seus recursos econòmics (els més fàcilment convertibles) poden combinar totes les estratègies, per últim les que per disposar de pocs recursos sols poden recórrer a l'educació i açò fins i tot amb limitacions" (Carabaña 1993:45).

Així, la posició social de la unitat familiar condiona la percepció dels llocs de treball que tenen els seus membres, així com les possibilitats materials d'accedir-hi a l'educació, i fins i tot als llocs de treball. En aquest sentit, hem de tindre present que la unitat familiar a vegades és una via de

reclutament de la força de treball per part de les empreses, fonamentalment en les empreses en les quals la relació entre l'empresari i els treballadors és directa i informal. Però també és una via de reclutament en el cas dels llocs de treball que són més de confiança de l'empresari, en els quals s'exigeix una identificació amb els objectius de l'empresa. "La posició social i econòmica de la família del treballador, és a dir, la classe social a la que pertany, és fonamental per a determinar el seu accés a les ocupacions i els oficis. Seguint l'argument clàssic dels grups que no competeixen entre si, les diferències respecte als nivells d'estudis, la informació, els contractes, etc. diferències a cada estrat de la població treballadora respecte a l'accés a les ocupacions i els oficis. Al mateix temps, la classe social, donada la cultura de classe subjacent i l'ètica del treball, defineix el que es considera una ocupació «socialment acceptable», des del punt de vista tant de les condicions de treball com del nivell salarial." (Villa 1990: 302-303).

Per tant, podem afirmar que l'entorn familiar en el qual està una persona incideix en les habilitats/qualificacions que posseeix. Açò està relacionat amb el procés d'aprenentatge, ja que en la mesura que les habilitats per al desenvolupament de tasques productives són adquirides per mig de dos vies, la formació i l'experiència professional, en aquests factors serà determinat la posició de la família en el context social.

Així, des d'aquesta perspectiva d'anàlisi que estem plantejant, la família "ja no és considerada com una unitat de presa de decisions basada en principis maximitzadors sinó com una institució social, centrant-se l'atenció en el seu paper en la reproducció de la força de treball. (...) es possible afirmar que l'anàlisi de la reproducció social suscita dos qüestions bàsiques: en primer lloc, la definició de l'oferta de treball en termes

quantitatius, donada la família com un sistema de reproducció social, en la que els factors són els salaris que rep i el treball domèstic i un dels productes és la força de treball venuda al mercat; i, en segon lloc, la determinació de la posició de l'oferta de treball en el mercat de treball, donada la divisió sexual del treball dins de la família i del mercat de treball, i les seves interrelacions" (Villa 1990:299).

1.2. El sistema de valors social i l'entorn productiu.

La societat que envolta a l'individu i a la seua família és un element configurador de les decisions que pren al llarg de la seua vida una persona pel que respecta a l'adquisició de les qualificacions. La comunitat que envolta a la persona té importància fonamentalment de dues maneres (Wild 1974). Per una part, perquè pot influir directament en la formació de les actituds dels treballadors en la consideració de l'ocupació i dels seus components. Per altra part, pot tindre un efecte, si de cas menys directe, però no per això menys important, per la seua relació amb les característiques dels treballadors i de les empreses. La societat local determina en part els "costums" laborals, tant de la força de treball com dels empresaris.

Els pobles, en definitiva la societat local, se senyalen com els llocs de concentració de memòria, de coneixences durables i de denses interaccions quotidianes de grups estables amb situacions diversificades. La memòria acumulada al llarg del temps i allò quotidià, que esdevé dia a dia, reactiven i posen de manifest d'una forma selectiva comportaments concrets davant de determinades situacions, les relacions de solidaritat, de competència i de conflicte entre les persones. El llarg braç de les moralitzacions, de les infraccions i dels compromisos que basen d'alguna

forma la jurisprudència no escrita d'una societat, i que orienta el judici dels drets i deures estan presents condicionant el comportament dels agents (Combessie 1989:250).

En aquest sentit, per tant, els comportaments propis i particulars d'una societat conformen les actituds dels treballadors en el mercat de treball local, incidint en la concepció predominant que hi ha sobre la consideració de l'ocupació i dels aspectes que en ella incideixen. La importància que es confereixca al treball realitzat en l'àmbit productiu, la valoració de les formes d'intercanvi que siguen predominants en el mercat de treball així com la consideració i acceptació de les formes d'ús del treball seran rellevants i determinades en gran mesura per l'entorn social. Aquestes característiques culturals i del sistema de valors presentaran diferències entre mercats de treball. "La dimensió més cultural de les pautes i normes que regulen els comportaments laborals dels individus té un component local molt important. Malgrat que els valors vehiculats pels mitjans de comunicació són homogenis com a mínim a nivell estatal, es produeix una apropiació local en funció de les característiques del mercat de la zona" (Homs 1994:176).

Un element important en la configuració dels valors socials presents en un territori que són rellevants pel treball és el grau i la forma d'organització dels treballadors. Si bé l'organització sindical de la força de treball és un dels elements que hem considerat com a condicionant dels processos d'aprenentatge, i que veurem després, és també un factor configurador de l'entorn social. La presència o absència d'organitzacions sindicals, la seua implantació i les característiques que presente la seua activitat política, reivindicativa i negociadora influeixen en les relacions laborals predominants en l'espai local. En la mesura que les característiques

de les relacions presents i predominants en l'àmbit laboral estan configurades en part per la tradició i costums, l'existència d'agents socials condiciona —i ha estat condicionant històricament en un mercat local— el tipus de relacions que es mantenen, essent per tant un element configurador del sistema de valors social.

Hi ha també altre element important com a condicionant dels processos d'aprenentatge que esdevé també portador i transmissor de valors socials. És el sistema local de formació. El sistema educatiu és una institució bàsica i fonamental en la transmissió de valors i de la cultura, convertint-se en gran mesura en un dels mecanismes fonamentals. L'escola és un element fonamental en la socialització dels individus, i el seu paper no és gens menyspreable en aquest sentit.

En aquest paper configurador que té l'entorn en el que està immersit l'individu i la família, l'estructura del sistema productiu local esdevé determinant pel que respecta als processos d'aprenentatge. Aquest element determina les possibilitats existents al món laboral. Així, tant les possibilitats de treball, producte de la base econòmica, com la percepció que el treballador té de les característiques demandades per ocupar els llocs de treball, afecten el comportament del treballador. La via d'afecció és la possibilitat d'accés a determinats llocs de treball, i l'aprenentatge que se'n deriva de l'experiència que proporcionen, derivada del disseny de llocs de treball —continguts requerits, possibilitats d'aprenentatge, promoció possible, estabilitat laboral— realitzat per la política empresarial de gestió de la força de treball. En aquest sentit cal destacar la seua importància i recordar que l'efecte d'aquests elements, sobre el comportament laboral, no sols és individual sinó també territorial. Aquesta darrera idea és defensada per Ph. Aydalot (1983), qui sosté que les formes de producció

d'un territori determinen les característiques dels treballadors d'aquest territori. "És doncs el passat de cada regió qui engendra avui les característiques de la seua força de treball i les condicions de la seua inserció al mercat de treball: cada espai es defineix doncs per l'origen del seu treball industrial" (Aydalot 1983:191).

Convé recordar, per a acabar, que cal observar tots aquests factors que hem plantejat com a configuradors dels valors socials conjuntament i cal fer-ho, a més, a nivell territorial. I cal actuar així per dos motius. Per una banda, perquè els seus efectes sobre el comportament en els processos d'aprenentatge de les persones és el resultat de l'acció conjunta de tots ells. Per altra part, perquè tots ells estan molt interrelacionats, influenciant-se mútuament entre si. Aquest darrer motiu comporta que l'alteració d'un dels elements provoca canvis en la resta de determinants i a la vegada aquests canvis influeix en els comportaments dels treballadors. L'anàlisi cal fer-lo a també a nivell territorial perquè la concreció de les variables varia d'un mercat de treball local a altre. Aquesta variabilitat territorial ha estat posada de manifest per molts autors (Homs 1994, Picher 1993, Combessie 1989) i no insistirem més en la seua rellevància.

1.3. L'Estat i l'organització política i sindical.

L'Estat és un dels elements amb més importància en la configuració de les qualificacions posseïdes per la força de treball, podent a més afectar significativament les condicions existents en l'àmbit de reproducció social pel que respecta als processos d'aprenentatge. "L'Estat realitza un paper fonamental en la reproducció del treball, ja que les seves mesures afecten als nivells de vida i configuren les estructures legals que regulen la

reproducció i l'ocupació de la població treballadora. L'Estat ofereix prestacions (ingressos complementaris, pensions, prestacions socials) i serveis (tots els serveis socials, inclosos en un sentit general, l'educació, la sanitat, la llar, etc) per a integrar els salaris i/o el treball domèstic, si qualsevol dels dos o ambdós són insuficients per assolir un nivell de vida «satisfactori». Per altra part, l'Estat intervé també per mig de les estructures legals, en la regulació tant del sistema de reproducció social (és a dir, la legislació sobre la família) com del sistema de mercat de treball (és a dir, la legislació sobre l'ocupació). En conclusió, l'Estat, a l'influir, per una banda, en els nivells de vida i en la seua distribució entre les rendes i els serveis i, per altra, en les estructures legals que regulen tant la reproducció social de la força de treball (la família) com el seu consum (el mercat de treball), pot controlar l'oferta de treball, especialment l'oferta de treball mal remunerat" (Villa 1990:302)

Altre aspecte important relacionat amb l'organització social és l'organització dels treballadors i la seua activitat política, reivindicativa i negociadora. L'existència de sindicats, les estratègies que aquests porten a terme, el grau d'afiliació i de representativitat que tinguen, etc, incideixen en les pautes predominants en les relacions laborals i en el comportament laboral dels treballadors, així com en els processos d'aprenentatge. Els sindicats no sols són associacions reivindicatives i de garantia de drets dels treballadors, sinó que també, com a organitzacions socials que són, esdevenen creadors de consciència. Tal com indica Claus Offe, "les grans organitzacions com els sindicats són alguna cosa distinta de les associacions en les que pot decidir-se ad hoc cada qüestió en les reunions dels membres per mig de votacions i cesses. (...) Els sindicats es distingeixen de totes les demás organitzacions d'interessos en que els interessos representats no estan definits prèviament —des de fora de

l'organització i en cadascun dels seus membres—, de forma que els funcionaris no tinguen més que «representar-los» competentment, interpretar-los i traduir-los en seqüències d'objectius parcials. En el cas dels sindicats ocorre al revés: l'organització precedeix a la definició dels interessos. Tals interessos, entesos com orientacions a llarg termini del comportament en un conflicte i no subjectes a una situació concreta, es concreten en el cas de treballadors assalariats sols en el curs d'un procés de comunicació organitzat, que aprofita per a la presa de consciència col·lectiva" (Offe 1988:115).

Les organitzacions sindicals esdevenen per tant, un element "constructor" dels interessos dels treballadors, generadors de consciència i d'aspectes que es conformen com a determinants en els processos de socialització laboral i en els processos de comunicació col·lectiva. "En contraposició a la majoria de les demás associacions d'interessos, els sindicats són més que instruments organitzats de la defensa d'interessos; són a més i al mateix temps sempre les vies d'un procés d'enteniment sobre el que deu d'assumir-se com interès" (Offe 1988:117). En definitiva, van a influir les relacions laborals i el comportament laboral de l'espai local. En aquest mateix sentit incideix Paola Villa a l'indicar que "des del punt de vista de l'estructura social, també pot dir-se d'una forma molt semblant que les pràctiques sindicals, la legislació i la ideologia poden contribuir a debilitar o a reforçar l'estatus econòmic i social dels diferents grups socials, ja que poden influir en les condicions en les que aquests grups de treballadors estan disposats a oferir el seu treball" (Villa 1990:305). Fins i tot, seguint a A. J. Scott (1985) es pot arribar a parlar d'un procés d'aprenentatge per part de la força de treball que és de caire polític. És l'aprenentatge a partir de l'experiència de les accions polítiques desenvolupades pels treballadors d'un territori en moments anteriors. En

definitiva, "el sindicat obrer proporciona un mitjà col·lectiu d'acumular, transmetre i polir les experiències polítiques dels treballadors" (Scott 1985:30).

1.4. El sistema educatiu.

El sistema educatiu s'ha configurat com una de les institucions més importants que hi ha en l'actualitat per a l'adquisició, entre altres aspectes dins del conjunt de coneixements que posseeix una persona, de les qualificacions laborals. En l'anàlisi del sistema educatiu que anem a fer deixarem de banda moltes de les finalitats que aquest compleix en les nostres societats i que en gran part s'escapen del nostre objecte d'estudi. L'anàlisi la centrarem fonamentalment en el que considerem més rellevant des de la perspectiva econòmica, i pel que respecta a les qualificacions, malgrat que aquesta delimitació en realitat és difícil de precisar. Atesa la seua importància en l'adquisició de qualificacions, engrunarem l'anàlisi dels diferents subsistemes que hi ha en l'actualitat en el sistema educatiu, basant-nos en la realitat espanyola com a referent. Així, analitzarem la formació general, la formació professional, i la formació ocupacional. Deixarem de banda en aquest apartat la formació continua, en la mesura que creguem que aquesta vessant de la formació és més pertinent realitzar la seua anàlisi dins de l'àmbit de l'adquisició de qualificacions en el sistema productiu.

Un primer aspecte que cal destacar és que el sistema educatiu tal i com el coneixem avui en dia en la majoria de països desenvolupats, entès com a escola de masses, té el seu origen en èpoques recents. Històricament l'alfabetització no abraçava tot el conjunt de la societat sinó que era privilegi de determinats grups. Durant mil·lennis, la lectura i

escriptura han estat monopoli exclusiu de petites èlits. Fins i tot hi ha hagut èpoques en les quals, davant l'avanç que estava tenint l'alfabetització entre la població, es defensava la conveniència d'aturar aquest procés pel temor que hi hagués dificultats a l'hora de trobar treballadors manuals i servils. Existia la creença generalitzada que si els treballadors estaven instruïts no es dedicarien a les activitats manuals, i que si ho feien es tornarien rebels i poc disciplinats⁵⁹. Però, malgrat aquests plantejaments en contra, amb el pas dels anys l'educació ha anat arribant a capes més àmplies de la societat.

És a partir de l'extensió de l'Estat de Benestar, el qual es va implantant en gran part dels països occidentals desenvolupats a partir del final de la 2ª Guerra Mundial, quan podem parlar d'un accés generalitzat a l'educació per a la gran majoria de la societat. Durant aquests anys, els Estats on s'ha dut a terme aquestes polítiques socials han tingut com a objectiu assegurar serveis socials bàsics, com la salut i l'educació, per a tot el conjunt de la població. A l'Estat Espanyol no podem parlar d'escola de masses (entesa aquesta com aquella en la qual s'assoleix una escolarització de la població en les edats corresponents als nivells primari, secundari i superior, del 90, 40 i 15 per cent, respectivament) fins als anys en què es produeix la transició a la democràcia (Garcia 1987:178).

Cabria plantejar-se què és el que ha canviat després de la 2ª Guerra Mundial als països desenvolupats que explica aquest auge i extensió de l'educació a totes les capes de la societat i que no es donava amb anterioritat. Factors explicatius d'aquest canvi n'hi ha molts, però entre

⁵⁹ Un estudi del desenvolupament de l'educació en la història d'occident i que ens exemplifica totes aquestes qüestions es pot veure en: CIPOLLA, C. (1970).

altres cabria destacar com a més rellevants els següents (Sanchis 1991:111-112):

1. Per una banda, la creença generalitzada que l'educació és una manera d'aconseguir una societat més justa i democràtica. L'educació s'ha vist com un instrument de la política de distribució que tendeix a igualar les oportunitats entre els individus. En aquest sentit, les desigualtats econòmiques i socials no dependrien tant de privilegis antics o del grup social en el qual es naisquera, sinó de desigualtats individuals. La despesa pública en educació —almenys en els seus nivells bàsics— és una política de drets mínims que tindria com a objectiu situar a tots els individus en la mateixa línia d'eixida, de possibilitar-los gaudir de les mateixes oportunitats.

2. Creença generalitzada que, per a accedir als millors llocs de treball (en termes de sou i condicions de treball), la millor manera d'aconseguir-ho és amb un major nivell educatiu. Aquest plantejament, bastant arrelat en la societat, ens explicaria un dels mòbils que tenen les famílies per a intentar donar una educació elevada als seus fills.

3. Després de la 2^a Guerra Mundial el països occidentals viuen un període de fort creixement econòmic. Aquest augment de l'excedent econòmic, junt amb l'extensió de les polítiques keynesianes de redistribució de la renda, permet un major nivell de renda familiar disponible, podent-se prescindir dels ingressos laborals dels més joves. Les famílies poden permetre's el "luxe" que alguns dels seus membres no aporten rendes a la unitat familiar, i es dediquen a formar-se en el sistema educatiu.

4. Possiblement, aquest procés també estiguera estimulat pel sistema productiu, en buscar les empreses una mà d'obra més formada en la reconstrucció que s'estava duent a terme després de la 2^a Guerra Mundial, la qual es realitzava amb una ràpida modernització tecnològica.

5. Altres factors explicatius d'aquest canvi són, per una banda, l'auge i esplendor de la teoria del capital humà, que és en aquests anys quan viu el seu major apogeu; i, per altra banda, la creença generalitzada que l'elevació del nivell educatiu mitjà de la societat tindrà efectes beneficiosos sobre el progrés econòmic i tecnològic. La teoria del capital humà i la relació establerta entre creixement i educació és el suport teòric i acadèmic a les polítiques tendents cap a la generalització de l'ensenyament que es duen a terme. "L'expansió econòmica que comença a generar-se a partir de la segona Guerra Mundial afavoreix l'aparició i divulgació de les teories econòmiques i sociològiques de l'educació que analitzaven aquesta des del punt de vista de la seua contribució al desenvolupament econòmic, la seua importància en la mobilitat/igualació social i, alhora, s'insisteix en la necessitat de dur a terme una planificació del sistema educatiu encaminada a garantir la formació escaient i les qualificacions requerides per part dels empresaris dels futurs treballadors" (Cabrera 1988:194).

A grans trets, aquests serien els principals elements explicatius del canvi que s'ha produït i que ha suposat, en les economies desenvolupades, l'extensió de l'educació a gairebé tota la societat. En l'actualitat, malgrat les diferències que hi ha entre països i nivells de vida, els objectius generals de la pràctica totalitat dels sistemes educatius els podríem resumir en els següents punts (Grao 1988:36):

1) Transmetre els coneixements.

- 2) La contribució que l'educació pugui fer al desenvolupament econòmic.
- 3) Contribuir a la igualtat d'oportunitats.
- 4) Satisfer les demandes individuals en educació.
- 5) Contribuir a la qualitat de vida.

Els objectius de l'educació abracen molts àmbits de la vida de les persones i és un dels elements bàsics de la socialització dels individus. L'ensenyament té la finalitat d'afavorir el desenvolupament de la personalitat dels individus, formar ciutadans per a conèixer i viure en societat... Però també presenta una relació, que amb el pas dels anys s'ha fet cada vegada més estreta, amb l'activitat econòmica. Nosaltres, en tota l'anàlisi, com ja hem comentat abans, sols ens centrarem en la finalitat més estrictament econòmica de l'ensenyament, deixant de banda tots els altres aspectes que, malgrat la seua importància, ens són impossibles d'abastar, i s'aparten de l'objecte d'aquest estudi. En definitiva, i al nostre entendre, no és sols que el sistema educatiu haja tingut una expansió considerable en els darrers anys, sinó que al mateix temps s'ha convertit en l'element principal d'adquisició de les qualificacions, i en aquesta vessant ens centrarem.

Altres aspectes que també volem destacar, i que posteriorment quan parlem d'inserció laboral tornarà a aparèixer, és que aquesta centralitat que té avui en dia el sistema educatiu en l'adquisició de les qualificacions i com a element determinant dels processos d'aprenentatge no sempre ha estat així. Avui en dia, no es ja que l'escola siga la forma principal de socialització dels individus, sinó que també és la forma principal d'adquisició dels trets rellevants per al treball. Tradicionalment, la forma d'adquisició de les habilitats i aptituds per part de la mà d'obra era en el mateix lloc de treball a partir de l'experiència. La formació es realitzava

totalment en el lloc de treball, amb un procés d'aprenentatge més o menys llarg —normalment bastant llarg— en el que l'aprenent en qüestió no sols adquiria els coneixements necessaris per a desenvolupar l'activitat sinó també unes normes de conducta, de comportament i de codis de pertinença al grup professional en qüestió. Aquesta forma d'aprenentatge, sobre tot en els seus orígens, és un model que suposa el pas directe de la persona des de l'àmbit familiar a l'àmbit productiu, sense intervindre per a res la institució escolar.

Així en aquest procés d'aprenentatge, tal i com estava estructurat, el sistema educatiu tenia un paper completament marginal pel que respecta a l'adquisició de qualificacions. Possiblement, no és aliè a aquesta poca importància de l'educació la dificultat a accedir-hi per a gran part de la població al sistema escolar, el baix desenvolupament de la tecnologia i l'escassa divisió del treball en el sistema productiu. Per a treballar i ser un bon professional, en general, no calia més preparació que l'experiència, i aquesta s'adquireix en el lloc de treball i no en les aules.

El model aquest va trencant-se, per molts motius. Per una banda, perquè deixa de ser eficient al nou sistema de producció que va imposant-se. La cada vegada major divisió del treball en les empreses fa innecessari aquesta forma d'adquirir els coneixements, en la mesura que les tasques a realitzar són cada vegada més i més senzilles, i ja no es requereix un coneixement artesà per a produir. Però també l'avanç dels drets dels ciutadans ha incidit. Ha anat augmentant l'edat mínima per a incorporar-se al treball, i s'ha estés també l'obligatorietat d'una escolarització bàsica entre tota la població. Poc a poc, el pas directe que es feia entre món familiar i món laboral va trencant-se perquè entre aquests

dos móns va imposant-se, i obrint-se pas, una institució que esdevindrà fonamental com és l'escola.

La transformació de la producció artesanal a la producció manufacturera fabril va suposar una ruptura fonamental en les formes d'adquisició i transmissió del coneixement. En el sistema de producció artesanal el coneixement necessari per al treball s'obtenia directament en el treball, per mig de l'experiència i baix la supervisió directa de l'artesà, no existint l'acreditació educativa prèvia al treball. En el sistema de producció manufacturera capitalista "s'impulsa decididament el concepte de la necessitat de l'escolaritat obligatòria i es va iniciar la pràctica d'exigir de la força laboral alguna acreditació formal del seu nivell d'escolaritat com a requisit per a l'ocupació" (Gomez 1982:941).

Així, a més que canviar les formes d'adquisició dels coneixements, també canvia la forma de reconeixement de les qualificacions posseïdes. Quant la forma predominant d'adquisició és l'aprenentatge pràctic, per a l'acreditació dels coneixements posseïts l'aprenent el que havia de fer era demostrar fefaentment la seua competència i el seu coneixement de l'ofici davant dels seus mestres. D'aquesta forma anava accedint als rancs superiors dins de la seua professió.

Però amb l'expansió del sistema de producció manufacturera aquest sistema deixa de tindre sentit. Cal la lliure oferta de les persones en el mercat de treball i una validació dels seus coneixements fóra del reconeixement gremial. Amb el pas del temps, a l'escola se li va atribuir la capacitat de calificar a la persona, i a aquesta "valoració" se li atribueix un sentit en el món laboral, en la mesura que tant la distribució entre

ocupacions com la remuneració de la força de treball estan cada vegada més mediatitzades pel nivell d'escolaritat.

Observant aquest procés, clarament es posa de manifest que el sistema educatiu, en la seua gènesi, i el món del treball pertanyen a àmbits diferents, i per tant tenen lògiques diferents, encara que la seua interrelació és necessària, en la mesura que adquireix un paper molt important l'adquisició de les qualificacions i en els processos d'inserció laboral dels individus. Però aquesta relació entre sistema educatiu i sistema productiu és problemàtica. Des de diferents òptiques s'ha analitzat quina és la relació que existeix entre els dos àmbits. A continuació ens detindrem breument en aquesta problemàtica, plantejant diferents visions sobre les funcions que ha de realitzar el sistema educatiu en relació amb l'activitat econòmica.

1.4.1. Diferents visions sobre les funcions del sistema educatiu.

Avui en dia ningú nega la rellevància del sistema educatiu en els processos d'adquisició de les qualificacions, ni la seua relació estreta amb el sistema productiu. Aquesta forta connexió duu a molts autors a plantejar quins han de ser els continguts concrets que s'han d'impartir en el sistema educatiu per a que s'adeqüen de la millor manera possible al sistema productiu, i com ha de ser la relació entre els dos àmbits. En aquest sentit, no hi ha un plantejament únic. En general, pel que respecta a la funció social de la formació i les seves relacions amb el sistema productiu solen diferenciar-se tres posicions (Lope et al 1995). Per una banda, el plantejament que està inspirat en la teoria del capital humà. Per altra, el plantejament que es basa en que el sistema educatiu té funcions que van més enllà de l'estricta transmissió de coneixements tècnics, transmetent també valors, hàbits, formes de comportament, ... aspectes que, en

qualsevol cas, també es consideren importants per a ocupar els llocs de treball. Per últim, estaria la visió que planteja el sistema educatiu com una institució autònoma del sistema productiu, sense que existeisca necessàriament connexió entre educació i ocupació. A continuació analitzarem breument cadascuna d'aquestes posicions.

1.4.1.1. La visió funcionalista.

Hi ha tota una sèrie d'autors que plantegen el problema de la relació entre sistema productiu i sistema educatiu des d'una perspectiva que s'ha anomenat «funcionalitat tècnica de l'educació» (Gomez 1982, Franchi 1988). En aquesta perspectiva solen incloure's les aportacions més properes a l'economia tradicional i a la sociologia funcionalista. Per aquests plantejaments, el motiu que subjau a l'hora d'explicar la rellevància que ha de tindre avui en dia el sistema educatiu en l'adquisició de les qualificacions és l'avanç tecnològic. Els llocs de treball cada vegada requereixen més coneixements reglats per a poder ocupar-los en la mesura que la tecnologia que va incorporant-se amb el pas del temps és més i més complexa, i a la mà d'obra ja no li és suficient amb l'experiència laboral per a fer front als requeriments de qualificació dels llocs de treball. A més, aquest avanç tecnològic afecta a tots els llocs de treball, i les tasques de contingut únicament manual, repetitives o no qualificades tendeixen a desaparèixer. Per tant, els efectes de l'avanç tecnològic no es centrarien sols en els sectors productius més capdavanters, ni en els llocs de treball més especialitzats de les empreses. Afecta a tots els sectors i a tots els llocs d'una economia —amb diferent intensitat, és clar— fent necessari l'augment de l'escolaritat entre tota la població.

Des d'aquesta perspectiva, en cada lloc de treball es requereix un tipus i nivell de qualificació específica, i la responsabilitat de formar a les persones amb eixes qualificacions se li assigna al sistema educatiu. S'estableix així una relació molt directa, no ja sols entre sistema educatiu i sistema productiu, sinó entre les necessitats del sistema productiu i els continguts concrets que ha de subministrar el sistema educatiu. També des d'aquesta perspectiva la funcionalitat de les acreditacions educatives és important, en la mesura que es considera que hi ha una elevada correlació entre aquestes, el contingut de les qualificacions posseïdes per la persona i les exigències dels llocs de treball. "El paper del sistema educatiu és doncs formar els diferents tipus d'habilitats i coneixements que se suposa són objectiva i tècnicament requerits pel sistema productiu. La distribució i la remuneració d'aquests es realitzada per mig del lliure funcionament del mercat de treball, d'acord amb l'oferta i la demanda de força de treball, i amb la seua diferent productivitat marginal, la qual és determinada per la combinació escament d'habilitats i coneixements per a cada ocupació o treball" (Gomez 1982:947).

Des d'aquesta perspectiva d'anàlisi, moltes vegades es realitzen crítiques de la inadequació del sistema educatiu davant dels requeriments que emanen del sistema productiu. L'educació ha de ser "funcional" a les necessitats de la producció. Hi ha autors (Moura et al 1990) que davant d'aquest desajust plantegen que cal implementar mecanismes —en la mesura que el model de competència perfecta no es pot aplicar directament al sistema educatiu— que faciliten l'ajust. "Adoptar un pla d'incentius que estimule, individualment, a les persones facultades per a prendre decisions a obrar en un sentit socialment desitjable; o el que és el mateix, que obtinguen beneficis —no forçadament pecuniaris— per adoptar mesures que aprofiten a la societat" (Moura et al 1990:203). El sistema educatiu es

planteja com un element funcional als interessos emanats des del sistema productiu, essent aquest element l'aspecte bàsic que ha de configurar els continguts de l'educació. Des d'aquestes perspectives d'anàlisi es planteja com a exemple de la necessitat d'adequació del sistema educatiu a les exigències del sistema productiu els problemes que s'han presentat en moltes economies per l'acceleració del canvi tecnològic, i la dificultat de la seua implantació atesa la manca de personal format en eixes noves tecnologies (Kanawaty et al 1991).

Però aquesta no és més que una de les visions que hi ha sobre la relació entre sistema productiu i sistema educatiu. I no tots els autors estan d'acord amb aquesta forma de plantejar les coses. En aquesta visió funcionalista "dona la impressió que els empresaris han passat de valorar als joves acabats d'eixir del sistema educatiu com una «matèria prima» susceptible de ser moldejada sobre la marxa en funció de les necessitats específiques de l'empresa —situació que hauria estat preponderant durant els trenta anys de forta expansió econòmica i penúria de mà d'obra— a valorar-los com un «producte acabat», la formació dels quals no s'està disposat a pagar" (Sanchis 1991:109).

"Dit en altres paraules, moltes de les crítiques per banda del món de l'empresa al sistema educatiu hi ha que entendre-les en clau ideològica, com estratègies de desprestigi front als futurs treballadors. En efecte, les empreses necessiten tindre a la seua disposició, tant dins com fora d'elles, treball qualificat però que no siga reconegut socialment com a tal. Els treballadors qualificats no sols resulten més cars, sinó que a més estan legitimats per a exigir major control sobre les seves condicions de treball; per tant sols es reconeixerà la categoria de qualificats al menor nombre

possible d'ocupacions, i sols se li reconeixerà formalment la seua idoneïtat al menor nombre possible de credencials educatives" (Sanchis 1991:174).

1.4.1.2. El plantejament de la reproducció del sistema educatiu.

Però davant de la perspectiva que acabem d'exposar, de determinisme tecnològic i necessitat que augmente la formació de la mà d'obra per la via de que el sistema educatiu subministre una formació molt específica i adaptada a necessitats concretes del sistema productiu, hi ha molts autors que posen de manifest que no està gens clar l'impacte global que les noves tecnologies tenen en l'ocupació i en la qualificació requerida en els llocs de treball (Levin et al 1988a). De fet, es constata que malgrat l'avanç tecnològic, el sistema productiu necessita molt de treball poc qualificat (Levin et al 1988, Levin 1993). Açò relativitza les afirmacions que es fan des de la perspectiva funcionalista que acabem de comentar, en la mesura que qüestiona un dels aspectes bàsics que s'utilitza com a fonamentació dels arguments.

A més d'aquesta matització, també es considera que no és sols la tecnologia la que pot estar afectant a les qualificacions. Des d'aquesta perspectiva es planteja com la major participació dels treballadors en la producció està suposant canvis importants en les qualificacions. "La tendència a aplicar noves tecnologies no sempre va acompanyada d'una ràpida elevació del nivell d'instrucció requerit per als treballs en qüestió. Açò depèn de que les tecnologies s'utilitzen per a substituir o complementar capacitats especialitzades i de que es modifique en conseqüència l'organització del treball, particularment abandonant les jerarquies tradicionals en favor d'una participació major dels treballadors en les decisions" (Levin et al 1991:148-149).

"Els estudis que comencen a fer-se dels canvis introduïts en els processos de treball amb la finalitat d'aconseguir una producció individualitzada i la participació dels treballadors fan referència a l'aparició d'un conjunt de noves competències dels treballadors. (...)" Els treballadors, per a moure's amb eficàcia baix aquestes noves condicions laborals, han de posseir les següents competències: iniciativa, cooperació, treball en grup, formació mútua, avaluació, comunicació, raonament, solució de problemes, adopció de decisions, obtenció i utilització de la informació, planificació, capacitat d'aprenentatge, aptituds multiculturals (Levin et al 1991:155-157).

Per últim, i com a altre element que relativitza el determinisme tecnològic, cal tindre present la gran importància que el sector dels serveis ha adquirit respecte als treballs manuals en el mercat laboral. En molts països on més ha augmentat l'ocupació en els darrers anys és en els serveis. Aquest sector és molt ample i engloba moltes activitats, però en moltes d'elles —malgrat que generalitzar sempre és un poc perillós— el que es demana pels empresaris no són coneixements tècnics sinó una bona capacitat de comunicació, aptitud per a raonar, coneixements bàsics generals, a més de valors i actituds escaients respecte al treball. O sinó, quins són els requeriments que fan els empresaris en treballs com per exemple el de dependent, cambrer, caixera, oficinista, etc?. A més, també en alguns estudis es posa de manifest com, a més d'aquests diferents de qualificació que estem comentant, l'expansió de l'ocupació terciària en alguns països és en llocs de treball de baix nivell de qualificació (Esping-Andersen, Gösta 1990?).

Així doncs ens trobem que, tant per els efectes propis de la tecnologia en si mateix, com de la rellevància del canvi organitzatiu així

com de l'increment del treball en el sector serveis i les característiques pròpies d'aquest, no és pot demanar al sistema educatiu que compleixca d'una forma eficient el paper que se li atribueix des d'una perspectiva de determinisme tecnològic. Aquesta postura que acabem de comentar, crítica front a la visió funcionalista, pensa que el sistema educatiu ha d'estar el més prop possible del sistema productiu, i per tal d'aconseguir-ho de la millor manera possible plantegen quin ha de ser el seu paper.

A més "l'educació no és sols capaç de respondre a les necessitats dels llocs de treball; també té poder per a moldejar aquestes necessitats. Per tant, les escoles i universitats no han de limitar-se a dispensar l'ensenyament i la formació que, a judici dels educadors i responsables, requereixen les futures ocupacions; deuen dispensar aquell ensenyament i aquella formació que poden ajudar als estudiants —com a treballadors, empresaris o funcionaris— a moldejar les exigències del treball. Açò suposa ajudar-los ha determinar com s'han d'organitzar les tasques i s'ha d'utilitzar la tecnologia per a que les seves repercussions sobre les ocupacions i les qualificacions requerides siguin favorables. També suposa que hi ha que proveir-los de les destreses necessàries per a que sàpiguen adoptar decisions i aprofitar les dades que els ofereix un entorn ric en informació, de manera que puguin triar les opcions més escaients pel que fa referència a l'ús i l'assignació dels recursos productius dins de l'empresa" (Levin et al 1988:19).

Així, des d'aquesta perspectiva el sistema educatiu deu de proporcionar uns coneixements bàsics i generals, de forma que permeteixquen després a les persones adaptar-se a les necessitats concretes dels llocs de treball. Per això, des del sistema educatiu més que ensenyar aspectes molt concrets dels llocs de treball —tasca que és

gairebé impossible per la dificultat d'establir previsions de les característiques futures dels llocs de treball, i per l'elevada casuística que hi existeix— deu de facilitar una capacitat de raonament i aprenentatge general. No es creu que subministrar uns coneixements molt específics pel que respecta al sistema productiu siga el millor, sinó que cal dotar a les persones de coneixements generals i amplis, i després en els diferents llocs de treball o bé per mig d'algun tipus de curs especialitzat ja s'adquiriran aquells coneixements concrets a aplicar en el lloc de treball. "El paper de l'educació així concebut duu aparellada la necessitat de que l'ensenyament proporcione una comprensió més clara de la naturalesa bàsica de la tecnologia. Aquesta "alfabetització tecnològica" ha de consistir, abans que res, en mostrar com conforma la tecnologia les nostres vides, dins i fora del lloc de treball, i quines són les seves diverses possibilitats i conseqüències. D'ací es dedueix que la millor preparació per al futur no és la centrada en allò professional, sinó la de caràcter general: una preparació sòlidament cimentada en la possessió dels coneixements fonamentals. En el futur, moltes ocupacions seran diferents de com les vegem avui. I molts treballadors tindran que canviar d'ocupació i de carrera al llarg de les seves vides. La millor preparació per a un món canviant serà la que pose l'accent en la flexibilitat i l'adaptabilitat" (Levin et al 1988:19).

1.4.1.3. La visió sociopolítica del sistema educatiu.

Hi ha tot un altre conjunt de visions sobre l'educació radicalment diferents a les dos que acabem de plantejar, que solen agrupar-se baix la denominació de teoria sociopolítica de l'educació⁶⁰. Baix aquest nom

⁶⁰ També hi ha autors (Lope et al 1995) que anomenen aquest plantejament model credencialista.

solen incloure's les aportacions que tenen en comú l'ús de les categories d'anàlisi marxista per a estudiar les relacions entre el sistema educatiu i el sistema productiu. Es parteix de la idea que les característiques concretes que hi ha en un moment donat en les relacions entre sistema educatiu i sistema productiu són el resultat d'un procés de lluita i contradiccions entre els interessos de grups diferents (Gomez 1982).

Junt a aquest plantejament, altra idea important d'aquesta visió és que tot sistema econòmic, siga del tipus que siga, no pot ser explicat sols per la tecnologia que s'utilitza per a produir, sinó que també està determinat per relacions socials específiques. "És la naturalesa de les relacions socials de producció, i no un determinisme tècnic-econòmic, el factor determinant de les opcions tècniques i organitzacionals en la producció" (Gomez 1982:952). Així, des d'aquestes perspectives d'anàlisi ve a plantejar-se que "les diferències essencials entre la majoria de les ocupacions i els oficis industrials no són diferències de qualificació i competència per a la seua eficaç realització, són més bé diferències d'estatus, poder, autonomia, prestigi, remuneració i qualitat del treball derivades de la definició i la delimitació de cada lloc de treball efectuada per els propietaris de la producció i de l'ubicació que aquests li otorguen a cadascú en la jerarquia ocupacional" (Gomez 1982:953).

En el moment de la contractació del treballador per part de l'empresari es realitza una doble funció: determinació de les competències tècniques per a ocupar el lloc de treball, però també una diferenciació del lloc de treball i del candidat respecte dels altres candidats i de les persones que ja estan treballant. La formació que posseeix la persona no és necessàriament la qualificació tècnicament necessària per a treballar sinó

un element que permet la diferenciació social i ocupacional respecte dels demés⁶¹.

Per tant, des d'aquest plantejament, el paper fonamental del sistema educatiu no és facilitar uns coneixements tècnics per a ocupar els llocs de treball, sinó socialitzar i inculcar una sèrie de valors que són rellevants per a la producció (Fernandez 1985; Fernandez 1990), com són l'acceptació de la jerarquia, la disciplina i l'obediència. En paraules d'un dels autors que reflexen clarament aquest plantejament: "l'actual relació entre l'educació i la producció capitalista està assegurada principalment no pel *contingut* de l'educació, sinó per la seua *forma*: per les relacions socials que es donen en l'encontre educatiu. Aquesta educació prepara als alumnes per a ser «bons treballadors», mitjançant una *correspondència* entre les relacions socials de producció i les relacions socials escolars. Com la divisió del treball en l'empresa capitalista, els sistema educatiu és una jerarquia perfectament graduada d'autoritat i control en la que governa més la competència que la col·laboració entre els participants, i un sistema extern de recompenses —salari en el cas de l'economia, notes en el cas de les escoles— manté el seu domini" (Bowles et al 1983a:9).

Acabem de plantejar, a grans trets, les interpretacions més importants que hi ha sobre el paper que té el sistema educatiu en relació

⁶¹ "Aquesta doble funció dels requisits de qualificació ocupacional apareix clarament al comprovar que per a la majoria de les ocupacions i oficis els requisits educatius augmenten ràpidament en el temps malgrat que la naturalesa mateixa d'aquests oficis no haja evolucionat cap a majors nivells de complexitat; que el nivell educatiu d'aquells que realitzen determinat ofici varia enormement entre nacions, entre sectors, entre empreses i fins i tot dins de la mateixa empresa, i que el destí ocupacional dels diplomats dels diferents tipus i nivells d'educació no guarda cap relació amb aquests sinó que depèn de múltiples factors exògens a l'àmbit educatiu (nivell socioeconòmic, nivell de l'oferta d'ocupacions, criteris i pràctiques particularistes de selecció de personal)" (Gomez 1982:953-954).

al sistema productiu. Cadascuna de les visions aporta elements interessants sobre els que cal reflexionar. Pel que respecta a la visió funcionalista, "és obvi que la relació entre educació i ocupació és, en general, problemàtica: l'estructura de la producció, sotmesa a les forces del mercat i/o a les decisions monopolístiques, presenta una mobilitat i canviabilitat enormement majors que les de l'educació, subjecta a la inèrcia de la seua organització burocràtica, les pesades tradicions i el corporativisme i la poca maleabilitat dels ensenyants. En aquest sentit, si alguna vegada l'escola haguera estat ajustada a les exigències de la producció —el que sense dubte no ha ocorregut, en sentit estricte, mai— no hauria tardat en deixar d'estar-ho. (...) Amb independència de quina siga la vertadera relació entre les destreses cognitives que imparteix l'escola i les que requereix la producció, és una idea amplament acceptada que aquesta relació deu de ser el més estreta possible i que, el que així siga, és quelcom que se li pot i se li deu d'exigir a l'escola" (Fernandez 1983:57).

Ara bé, cal tindre present que és difícil —per no dir impossible— que existeixca un sistema educatiu perfecte i que responga als requeriments de qualificació del sistema productiu d'una forma àgil. És més, possiblement no té sentit en la mesura que aquesta excessiva focalització de l'educació cap a la producció pot deixar de banda aspectes que són molt importants per al desenvolupament de la persona i que l'educació ha de cobrir. Per tant, possiblement el millor sistema educatiu és aquell que permeteixca per mig dels seus diferents subsistemes combinar generalitat amb especificitat de l'ensenyament. Aquest equilibri és difícil, però no per això cal renunciar a l'objectiu⁶².

⁶² "Tots els anàlisi convergeixen, doncs, en la necessitat d'ofertar un ensenyament «a la vegada» general i professional, que permeteixca trobar un equilibri entre estudis massa especialitzats condemnats ràpidament a l'obsolescència i estudis massa abstractes i, per tant,

Seria interessant que el sistema educatiu impartira una formació de caràcter general⁶³, en la que les persones adquiriren els coneixements bàsics, així com totes les aptituds relacionals que hem comentat. Una formació de caràcter més professional, però de base, entesa aquesta com una formació que és útil per a un grup de professions. Per últim, una formació específica dels llocs de treball que van a ocupar-se, on la persona adquireix els coneixements concrets que calen per a ocupar un lloc de treball, que en una situació ideal la persona ja el coneixeria prèviament⁶⁴.

Tot açò no lleva que efectivament el sistema educatiu acompleixca un paper de subministrar elements no estrictament cognitius i que aprofiten com un indicador en cada individu⁶⁵. Però no sols això, sinó que en el sistema educatiu també es fonamenten comportament i actituds que són funcionals al sistema productiu. Com indica Mariano Fernandez, "creguem que aquesta relació també existeix, i que probablement serà més forta, entre les actituds generades o fomentades per l'escola i les que demanda l'estructura jeràrquica de la producció capitalista; per a major precisió,

molt allunyats de les aplicacions pràctiques" (Diaz 1989:111).

⁶³ "En general, es reconeix que els programes normals de l'escola secundària no poden o no deuriem de donar lloc a «productes finals» immediatament adaptables a les necessitats específiques de les empreses; la preparació específica és una funció de la formulació que deu córrer a càrrec dels programes «no formals» i, sobre tot, de l'empresa" (Diaz 1989:112)

⁶⁴ "En l'actualitat, es convenient, en general, que la distinció tradicional entre ensenyament general i ensenyament professional «és de fet una falsa distinció». Blaug, un dels majors crítics d'aquesta distinció —«l'avi de tots els errors sobre l'educació» arriba a calificar-la— sosté que la mateixa equival a l'existent entre l'ensenyament que té valor econòmic i l'ensenyament que no el té. Els defensors de la distinció aparenten desconèixer que l'educació general, dita acadèmica, és una protecció front a les incerteses d'una economia que canvia ràpidament i que en la protecció existeix un gran nombre de possibilitats de substitució entre les diferents classes de mà d'obra amb estudis" (Diaz 1989:110).

⁶⁵ Possiblement, l'acreditació educativa continua essent l'indicador més fiable i barat que tenen les empreses per a fer la seua selecció.

creguem que existeix una correspondència entre les diferències d'actituds fomentades en les distintes branques de l'escola i les diferències d'actituds requerides en els diferents llocs de la jerarquia productiva. Així, per exemple, creguem que en la formació professional i en l'escola primària, com en els llocs més baixos de la jerarquia productiva, es fomenta i exigeix abans que res la identificació amb els mitjans i la fidelitat acrítica; i que en les funcions directives i en l'ensenyament superior es fomenta i exigeix fonamentalment iniciativa i identificació amb els fins. Per suposat que açò no passa de ser una hipòtesi —per altra banda no nova—, la constatació de la qual exigiria un ampli treball empíric" (Fernandez 1983:67).

1.4.2. Els processos d'inserció laboral.

Directament relacionat amb les diferents visions del sistema educatiu que acabem de comentar estan les diferents formes de plantejar la problemàtica de la inserció laboral. Tradicionalment, aquesta no havia estat objecte d'anàlisi detallada en la mesura que no hi era problemàtica. L'atur no era excessiu en les societats occidentals, i en qualsevol cas no es considerava un problema estructural. El plantejament tradicional sobre la inserció laboral és una derivació de la teoria del capital humà. Existeix una correlació positiva entre el nivell de formació que posseeixen les persones i l'ocupació. Aquesta relació es fonamenta en la suposició que les innovacions tecnològiques fan les tasques a realitzar en els llocs de treball més complexes. Per aquesta visió el procés d'innovació tecnològica duu parell un increment dels requeriments de qualificació en el lloc de treball, que normalment es concreten en un augment del treball mental i una disminució dels treballs on es requereix força física. Aquest treball "intel·lectual" serà cada vegada més exigent per als treballadors i per tant, aquells que no posseeixen els coneixements requerits per les empreses no

obtindran treball. En la mesura que aquest procés d'innovació tecnològica afecta a totes les branques de l'economia —encara que pugen existir desfases temporals entre els sectors en la seua incorporació— tota la mà d'obra necessàriament deurà de millorar els seus coneixements. La relació entre formació i ocupació s'estableix per tant a partir d'aquesta idea, ja que aquelles persones que no estiguen reciclant-se i formant-se per a adaptar-se a les noves tecnologies tindran dificultats per a trobar una ocupació. En cap cas es planteja que pugui existir una manca de llocs de treball, sinó com a molt una inadequació entre els coneixements de les persones i les característiques dels llocs, però aquest problema es resol amb més formació.

En els darrers anys assistim en la majoria de països de l'OCDE a aquest tipus de debat al voltant de l'ocupació i la formació, en el qual en gran part subjau el raonament anterior. L'actualitat d'aquestes discussions entenem que es deu a dos motius. Per una banda, la importància que assoleix el canvi tecnològic —i també organitzatiu— en la majoria de països occidentals per a recuperar la competitivitat perduda en unes economies que abans eren líders en molts segments de la producció (Mehaut et al 1990). Per altra banda, perquè cada vegada més les polítiques de foment de l'ocupació són sols polítiques de formació, plantejant-se el problema de l'atur com un problema de manca i inadequació de coneixements per al treball per part dels treballadors, davant les noves demandes que es fan des del sistema productiu. En molts casos es qüestionen els continguts dels programes educatius i, en general, si l'escola ha perdut efectivitat en el paper de preparar a les persones per a l'exercici d'un ofici o professió. Els arguments que es donen per a explicar el desajust que hi ha en les qualificacions sol resoldre's per la via més directa de responsabilitzar el

sistema educatiu d'aquesta inadequació⁶⁶. "Però és difícil concloure que les polítiques d'ocupació són susceptibles de crear les ocupacions simplement elevat el nivell de les qualificacions" (Scheuer 1995:662).

Davant d'aquests plantejaments sobre la problemàtica de la inserció laboral, cal senyalar que la gran part de la literatura especialitzada arriba a la conclusió que la taxa general d'atur té molt poc a veure amb el nivell mitjà d'educació de la població d'un país; i que no es pot establir que, per nivells baixos de formació mitja de la població, la taxa d'atur siga major en eixa economia. L'educació en cap cas pot resoldre el problema de l'atur a nivell agregat. No obstant, en alguns casos sí que pot ser un mecanisme de protecció a nivell individual davant les situacions d'atur (Bourdon 1995). Un exemple molt emprat per posar de manifest com l'educació no és determinant en el nivell d'atur és l'atur juvenil. En l'actualitat les taxes d'atur d'aquest col·lectiu són molt elevades, però el seu nivell d'escolarització segurament és major que el d'altres col·lectius que estan ocupats, fins i tot del que mai a tingut la mà d'obra.⁶⁷.

Altre problema que sol posar-se de manifest davant la interpretació de que l'atur es deu a un problema relacionat amb la inadequació de la formació que està impartint-se és que, encara que fora aquest realment el problema, no és possible plantejar l'adequació plena entre sistema educatiu i sistema productiu. Això ho l'expressa clarament Mariano Fernandez Enguita. Segons ell, el que és cert "és que sabem molt poc sobre les

⁶⁶ Per a aquests plantejaments l'origen del problema és la poca adaptació de l'oferta educativa a la demanda. Normalment les solucions plantejades passen per un sistema molt àgil d'ensenyament, amb una capacitat d'ajust ràpida a les demandes que emanen del sistema productiu. Veieu per exemple: Moura et al (1990).

⁶⁷ En referència a aquest aspecte veieu: Garonna, Paolo i Ryan, Paul (1988).

tendències que actuen en el mercat de treball, en qualsevol cas, molt poc del que hauríem de saber per a adequar el sistema de formació. És un fet que la majoria de les perspectives d'ocupació, que fins avui en dia s'han realitzat en qualsevol lloc del món, han estat un fracàs, però això no ho és tot des del punt de vista de la formació. Des que una persona entra en l'escola fins que s'incorpora a la vida activa (...) els períodes de temps són tan llargs que, amb els instruments disponibles, tornen impossible qualsevol previsió eficaç a llarg termini. Perquè es tracta no sols de determinar nominalment quines seran les futures ocupacions, sinó també de saber quins seran els seus continguts" (Fernandez 1989:60).

Davant aquesta dificultat en l'ajust⁶⁸, des del sistema educatiu no s'han de prendre com a dades els requeriments de qualificació del mercat, ni caure en un determinisme tecnològic. En termes generals, molts autors afirmen que la millor educació en la preparació de les persones per a l'exercici d'un ofici és una bona educació general. "La formació general ha

⁶⁸ Segons s'indica en un informe realitzat per a l'OCDE, existeixen quatre canvis principals en la naturalesa i l'estructura de l'ocupació que poden afectar al concepte de formació/educació professional.

i) El fet que no tots els treballadors poden seguir contant amb una ocupació fixa per a tota la vida.

ii) Encara que s'aconsegueixca treball, que no sempre és així, el contingut del treball és cada vegada més difícil de preveure i de poder ser abordat pel sistema educatiu. És el problema de la "formació per a la incertesa". Les declaracions polítiques en quasi tots els països de l'OCDE plantegen actualment la necessitat d'una mà d'obra flexible i adaptable, davant dels alts índexs de variabilitat econòmica i social. El fet de que la gent canvie de treball, i de tipus de treball, és un indicatiu de que ja existeix bastant flexibilitat.

iii) El tercer enfoc del problema de la formació per a la incertesa està relacionat amb l'organització, més que amb el currículum. Suposa mantenir la pauta específica de la formació inicial existent, però assegurant la posada al dia a partir de la formació permanent per adults.

iv) L'altra tendència que afecta a la formació és, en alguns aspectes la oposada: una major insistència en els factors humans i socials. La importància dels factors humans —motivació, comunicació, satisfacció en el treball, normes de grup— en la producció és un element bàsic de la teoria de l'administració moderna i pot estar relacionada amb la democratització de les estructures laborals (OCDE 1987).

de proporcionar, abans que aprenentatges específics d'utilitat dubtosa, el desenvolupament de capacitats i actituds generals que faciliten posteriors aprenentatges específics (en aquest sentit és la vella màxima: aprendre a aprendre)" (Fernandez 1989:61).

És en aquesta línia en la qual molts autors afirmen que la millor formació per a l'ocupació és una bona educació general, combinada amb un sistema àgil de formació permanent o contínua. De fet, si són certs algunes anàlisis de prospectiva (Levin, et al 1991) en l'aplicació de noves tecnologies i les noves formes d'organització del treball, les necessitats educatives que es requeriran dels treballadors seran una sèrie de competències molt genèriques que haurà d'aportar-los l'educació general: iniciativa, dinamisme, creativitat, interacció constructiva amb la resta de treballadors, avaluació, comunicació raonament inductiu i deductiu, etc. L'educació general ha de preparar la gent per a poder realitzar nous processos d'aprenentatge al llarg de la seua vida activa, i la formació ocupacional hauria de ser el pont cap a l'especificitat dels llocs de treball.

De tota manera, malgrat el paper limitat que puga jugar en la solució de l'atur, el que està bastant clar és que tot el debat que hi ha al voltant d'aquests aspectes planteja una qüestió que està present en la teoria del capital humà, i és que el sistema educatiu té molta importància en la preparació per al treball. Però, i malgrat aquesta relació estreta, "és molt convenient no perdre de vista que tractem dues variables (o termes de relació) que no es relacionen directament sinó mediades pels diferents subsistemes socials de què formen part. Tenim per un costat el subsistema productiu, el subsistema econòmic, de què és part el mercat de treball, o almenys el costat de la demanda de força de treball; i, a l'altre costat, està el subsistema de la reproducció, del qual continua essent part essencial la

família, però en la qual l'escola ocupa un lloc cada vegada més prominent. La relació entre ambdós sistemes és contradictòria, essent l'escola moltes vegades el camp on aquestes contradiccions (que alguns preferiran denominar tensions) es manifesten" (Carabaña 1988).

Certament, la relació entre ambdós sistemes no sols és contradictòria, sinó que moltes vegades evolucionen de maneres molt diferents. El sistema educatiu intervé en molts aspectes de l'oferta de treball, fonamentalment en l'oferta més qualificada, però no té influència sobre la creació d'ocupació (en qualsevol cas si la té és molt marginalment, com per exemple abaratint els costos de formació de la mà d'obra que haja de fer l'empresari). Per contra, el sistema productiu determina el volum de la demanda de mà d'obra i també, i de manera substancial, els requeriments de qualificació. A més, en general, el creixement econòmic determina un augment de la demanda d'ensenyament independentment de les necessitats de la producció.

Que el sistema educatiu i el sistema productiu en l'actualitat responguen a lògiques diferents no implica necessàriament que evolucionen en direccions oposades. Com comenta Enric Sanchis, en les societats actuals estan condemnats a entendre's (Sanchis 1991:112). Amb anterioritat, quan l'escolarització no tenia la importància que té avui en dia, i el sistema de producció predominant era l'artesà, es passava directament del món familiar al món laboral. Però en l'actualitat, la vinculació entre la família i el món laboral està canalitzada per la institució escolar, i cal trobar els punts en comú. I no sols pel seu paper de canalització, sinó també perquè avui en dia l'ensenyament és una de les vies fonamentals en la socialització dels individus. Segons Mateo Alaluf, "l'educació pot ser considerada com un procés de socialització i l'empresa com un lloc

d'integració social. Malgrat que l'escola és diferent del treball, continua vinculada a l'ocupació per mitjà del treballador que ha format" (Alaluf 1991:35).

En el context d'aquest debat que acabem de plantejar, i davant l'important augment de les taxes d'atur en les economies occidentals, així com el seu caràcter fortament estructural s'ha plantejat la problemàtica de la inserció laboral des d'altres perspectives. Per inserció normalment s'entén l'entrada dels joves en la vida activa. Però aquest és un fenomen que en l'actualitat s'ha tornat complex, aspecte que ha portat a plantejar la inserció com "els processos pels quals un individu, o un grup d'individus, que no ha pertanyut a la població activa assoleix una posició estable en el sistema d'ocupació" (Vernières 1993:94). Si bé la inserció laboral tradicionalment era un element que no tenia gaire interès atesa la seua curta durada, avui en dia, en la mesura que ja no és un procés instantani, es planteja el problema a partir del concepte d'itineraris de transició (Casal et al 1990), com una problemàtica molt més ampla, que contemplaria no sols l'accés al treball sinó també les condicions en les quals té lloc aquest accés (Rose 1987; Bailleau 1991). Tal com ens indica Jordi Planas "s'ha començat a parlar de «transició» quan aquesta és conflictiva, quan la inserció professional i social dels joves esdevé un dels principals problemes socials per al nostre món, aquell que anomenem de capitalisme avançat" (Planas 1985).

Aquest problema ha estat assumit per la majoria de governs occidentals. "Conforme es deteriorava la situació del treball en els anys 80, els serveis públics d'ocupació s'han trobat captius en un doble imperatiu contradictori. D'una banda, han tractat de limitar les seues tasques de «gestió» de l'atur; les dificultats de finançament i la disminució de la

despesa han provocat retalls en la seua activitat. Per altra banda, la seua funció sembla cada vegada menys dissociable d'una ajuda més global als individus en les seues trajectòries d'inserció; la demanda i les necessitats de les quals habitualment s'havien fet càrrec han crescut" (Santos et al 1993:107).

1.4.3. L'ordenació del sistema educatiu.

Ja hem vist en els apartats anteriors com el sistema educatiu presenta una multiplicitat de funcions en relació a l'activitat econòmica. Pel que respecta al tipus de coneixements que s'imparteixen en el sistema educatiu, hem vist també com hi ha diferents visions, que van des dels que plantegen la necessitat d'una formació genèrica fins als defensors d'una formació de caràcter més bé específic⁶⁹. Encara que en la pràctica és difícil separar nítidament el que és formació general i formació específica, l'ordenació del sistema educatiu intenta fer front a aquests problemes, establint-se diferents itineraris curriculars, amb diferents objectius, per mig dels quals s'intenta aconseguir que les persones que passen per la institució escolar obtinguen diferents tipus de coneixements, que després podran fer servir en el sistema productiu.

⁶⁹ En aquest sentit, en els països de l'OCDE solen identificar-se dos models d'ensenyament general. Per una banda, el que es coneix com a model acadèmic. En aquest es subratlla la importància de l'estructura del coneixement, tant d'un petit nombre de camps conceptuals amplis com d'un major nombre de disciplines existents, i insisteix en el valor intrínsec del contingut dels coneixements impartits i de la transferència d'aprenentatge. Per altra banda, està el model que es coneix com a programàtic, que està present principalment als Estats Units. Aquest es centra en l'aplicabilitat dels coneixements, l'experiència, l'aprenentatge basat en la resolució de problemes concrets i l'"ensenyament per la vida" (OCDE 1987).

Si atenen a la finalitat —i també, relacionats amb aquesta, als continguts— de la formació impartida, l'ordenació del sistema educatiu la podríem establir dividint entre formació general i professional, i aquesta darrera entre general —o també anomenada reglada en la mesura que depèn de l'Administració i d'entitats pròpiament educatives— i ocupacional o no reglada, al dependre d'institucions o organismes directament lligats al món del treball. Però en la pràctica és difícil una línia divisòria clara entre tots aquests tipus de formació si no és fixant-nos en els criteris administratius, per la dificultat de separar nítidament la finalitat dels continguts impartits. Qualsevol classificació sempre és arbitrària, i està condicionada per qui i amb quin objectiu fa la separació⁷⁰. No obstant, i a grans trets, com a formació general podríem entendre tota aquella que té com a objectiu dotar a les persones d'uns coneixements bàsics, que no tenen en si mateix un plantejament de continguts específics per a fer-los servir en els llocs de treball d'alguna activitat professional⁷¹. Com a exemple d'aquests estudis generals —amb totes les reserves que cal fer— tindríem en l'ordenació del sistema educatiu a l'Estat espanyol derivada de la Llei General d'Educació de 1970 l'EGB, el BUP i el COU. Tots ells són estudis concebuts per a que les persones que els cursen tinguin uns coneixements generals, i com a transició cap a nivells superiors, sense tindre en cap cas un plantejament finalista i de continguts específics adreçats al mercat de treball.

⁷⁰ Nosaltres fonamentalment anem a seguir la separació que es deriva de les lleis d'ordenació del sistema educatiu a l'Estat espanyol.

⁷¹ En la pràctica, tal i com ja hem comentat, és difícil establir la separació entre formació general i formació específica. Becker (1983) ja planteja les enormes dificultats que hi ha en establir aquesta diferenciació. Però a més, nivells educatius que no s'han dissenyat pensant en un contingut específic i finalista per a que les persones que els cursen s'incorporen al mercat de treball, en la pràctica acaben sent-ho, com ha estat, per exemple, el cas dels estudis de Batxillerat Unificat i Polivalent en l'ordenació del sistema educatiu derivada de la Llei General d'Educació de 1970.

Per altra banda, tindrem la formació professional. Aquesta cal concebir-la com l'ensenyament orientat cap a l'ocupació, o que fa que la gent estiga més preparada per a un grup de professions que per a altre (OCDE 1987). Així, "la formació professional deu d'entendre's ací com la forma sistemàtica i organitzada de producció i reproducció de destreses i orientacions per al treball. Les distintes formes de formació professional (per exemple, formació professional elemental, perfeccionament professional, formació general més formació accelerada, instrucció) es diferencien en el grau de dificultat d'accés i de regulació dels objectius i formes; des del punt de vista del treball industrial, les distintes formes de producció i reproducció de capacitats de treball tenen diferent força d'estructuració i de caracterització" (Pries 1987:83).

En la mesura que aquest tipus de formació és el que més prop està de les característiques dels llocs de treball porta a alguns autors a plantejar les característiques que han de tindre els continguts formatius impartits en aquest sistema. Aquests no han de referir-se sols als requeriments estrictament tècnics per a ocupar els llocs de treball, sinó que també deuen d'abordar les exigències derivades de l'estructura social-organitzativa de les empreses. És per això que la formació professional deu de propiciar el desenvolupament de qualificacions bàsiques —que permeteixquen a les persones realitzar actuacions analítiques, crítiques i creatives, possibilitant passar dels fenòmens concrets a les lleis i coneixements que els regeixen— horitzontals, en la mesura que siguen vàlides per a un conjunt d'activitats i clau, és a dir, que facen referència als canvis més actuals i generals que s'estan produint en un moment donat en el sistema productiu (Echevarría 1993:45).

En quant a la formació professional, s'estableixen dos tipus, la reglada, que té un caràcter més general, i l'ocupacional. Els objectius de la formació professional reglada serien la preparació bàsica per a l'exercici d'una professió. En essència aquesta deuria de dotar a les persones que la cursen d'una formació professional de base —entesa aquesta com un conjunt de coneixements, aptituds i capacitats bàsiques relacionades amb un nombre ampli de professions. És una forma de garantir una certa formació polivalent, a l'estar constituïda per teories generals i habilitats comunes a un conjunt de tècniques o professions. Junt a aquesta, tindríem una formació professional específica, constituïda pel conjunt d'habilitats, coneixements i capacitats relatius a una professió. Aquesta formació específica, en la mesura que estiguera molt prop de les característiques específiques dels llocs de treball, cabria entendre-la com a formació professional ocupacional, i que no necessàriament seria impartida per els sistema d'educatiu reglat.

Pel que respecta a la formació professional ocupacional, deu d'entendre's com a tal aquell procés educatiu mitjançant el qual es desenvolupen les aptituds i actituds necessàries per a que un treballador adquireixca una qualificació molt concreta i referida a una ocupació o grup d'ocupacions.

Per últim, tindríem la formació continua. Aquesta sovint està fora del sistema educatiu reglat, encara que en molts casos s'estableixquen algunes connexions. Cap considerar-la com "la formació que permet adquirir els coneixements i les competències professionals complementàries amb vistes a ampliar la capacitat d'adaptació i mobilitat funcional dels treballadors i de les treballadores o millorar la qualitat i el rendiment del seu treball. En certs casos pot conduir a una qualificació addicional que possibilita l'accés a una

ocupació afí; o també, malgrat que no obligatòriament, a una promoció professional. Aquesta formació es dirigeix a les persones en situació d'ocupació i té per objecte, a més dels anteriorment enumerats, posar-los al dia al voltant de les innovacions, sabers i sabers-fer que han sorgit en allò relatiu a la seua ocupació o professió" (Generalitat Valenciana 1994:12-13).

Aquesta diferenciació entre diferents nivells de l'ensenyament amb diferents finalitats que acabem de comentar en gran mesura es posa de manifest en l'ordenació del sistema educatiu a l'Estat espanyol. Ací podem diferenciar dos grans blocs. Per una banda, el que es coneix com a sistema educatiu reglat. En aquest s'inclou la formació general en tots els seus nivells, i també la gran part de la formació professional, així com els estudis de nivell superior. Per altra banda, la formació professional ocupacional i la formació professional contínua, que s'estableixen al marge del sistema educatiu reglat i que es regulen per altra ordenació jurídica.

A l'Estat espanyol s'han donat dos ordenacions fonamentals del sistema educatiu amb els quals es pot parlar d'escola de masses. Una és la derivada de la Llei General d'Educació promulgada en 1970, i en la qual han estat formats —i continuen formant-se en la mesura que l'altra ordenació no està plenament implantada— la gran part dels treballadors que avui en dia estan en actiu. Altra és l'ordenació que es deriva de la LOGSE i que encara avui en dia està implantant-se. Ambdós seran a continuació objecte d'anàlisi detallada. Per altra part, tenim el que queda fora d'aquests sistemes, com són la formació professional ocupacional i la contínua. Posteriorment a l'anàlisi de l'educació reglada abordarem l'anàlisi de la formació ocupacional. La formació contínua l'abordarem en

la part dedicada a l'estudi dels processos d'adquisició de les qualificacions en el sistema productiu.

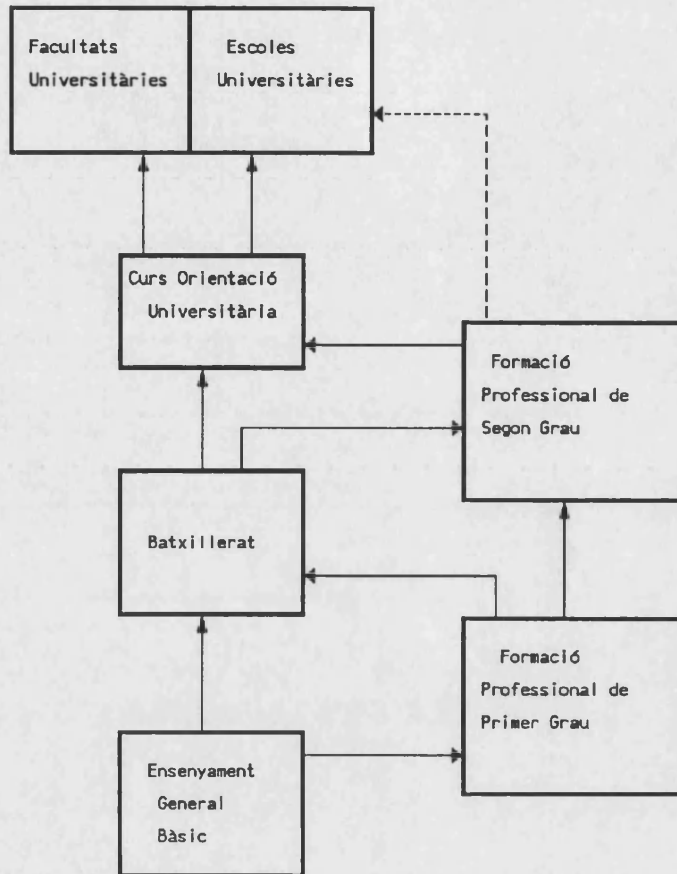
1.4.4. L'ordenació del sistema educatiu a partir de la Llei General d'Educació de 1970.

L'ordenació del sistema educatiu que acabem de deixar fa poc amb la implantació de la coneguda LOGSE té el seu origen en la Llei General d'Educació de 1970. Aquesta llei suposa un intent de plantejar una perspectiva global i unitària del sistema educatiu⁷². Els seus objectius més destacats, i en comparació amb l'ordenació anterior, serien els següents (Gonzalez 1991). Per una part, ampliar l'escolarització. És un objectiu manifest del legislador aconseguir que tota la població tinga accés a una escolaritat bàsica. Amb açò s'intenta oferir una igualtat d'oportunitats entre la població. Altre objectiu de la llei és completar l'educació general amb una preparació professional que capacite per a la incorporació de la persona al treball. En definitiva, s'intenta aconseguir un sistema educatiu que es caracteritze per la seua unitat, flexibilitat i interrelació entre els diferents subsistemes.

Aquesta reforma suposa, i més si tenim en compte el moment en el que es va realitzar, un canvi important en el sistema educatiu. "Vista en perspectiva, la Llei General d'Educació apareix com una reforma radical del sistema anterior, i res pot indicar-ho millor que la seua comparació amb altres sistemes de l'època i amb la reforma que ara ens ve (referint-se a la LOGSE)" (Fernandez 1992a:73).

⁷² Aquesta reforma en gran mesura va suposar una equiparació de l'ordenació del sistema educatiu espanyol als sistemes d'altres països. Una descripció del que s'ha fet en altres llocs es troba en: Generalitat de Catalunya (1990).

Il·lustr. 1 Esquema del sistema educatiu a l'estat espanyol. Llei General d'Educació de 1970



L'estructuració del sistema educatiu que es deriva de l'ordenació de la llei de 1970 queda reflexada de forma esquemàtica en la il·lustració. En ella estan reflectits els diferents subsistemes escolars que es plantegen en la llei, així com les possibilitats d'itineraris a seguir entre els diferents nivells educatius⁷³.

⁷³ No entrarem en l'anàlisi —i tampoc o hem plantejat en la il·lustració— de l'Educació Permanent d'Adults i dels Ensenyaments Especialitzats (Conservatoris, Escoles d'Arts i Oficis Artístics, ...) encara que tots aquests estudis venen regulats en la Llei General d'Educació de 1970.

Així, amb l'ordenació del sistema educatiu que s'estableix amb la llei de 1970, el primer tram de la formació⁷⁴ que cursa una persona és el de l'Educació General Bàsica (E.G.B.). És un nivell educatiu obligatori, i gratuït, per a tota la població infantil compresa normalment entre els 6 i els 14 anys. Hi ha dos etapes. La primera que va entre els 6 i els 10 anys, amb un caràcter global i un sol professor. La segona està compresa entre els 10 i els 14 anys, on els ensenyaments es diversifiquen i es confien a diferents professors especialitzats. Aquesta formació bàsica aprofitava tant als alumnes que anaven a cursar el Batxillerat Unificat i Polivalent (B.U.P.) com la Formació Professional (F.P.). "L'Educació General Bàsica, així doncs, devia configurar-se en funció d'ambdós tipus d'alumnes: aquells que, cursant els seus ensenyaments «amb suficient aprofitament», obtenien el títol de Graduat Escolar i podien cursar el Batxillerat —i així ho farien en la seua major part— i aquells als que, al no reunir aquesta condició, se'ls donava un Certificat d'Escolaritat i sols podien adreçar-se cap a la Formació Professional de primer grau, o bé optar per dilatar durant dos cursos més, fins als 16 anys, la seua estància en la mateixa" (Viñao 1992:49).

Una vegada superada l'E.G.B. —amb la titulació de Graduat Escolar o amb el Certificat d'Escolaritat— els alumnes, o bé entraven directament al mercat de treball —amb 16 anys com a mínim a partir de l'aprovació de l'Estatut dels Treballadors en 1980— o bé continuaven els estudis en B.U.P. o F.P. La doble titulació i les diferents possibilitats que conferia cada títol de poder optar per les dos vies o per una sola va marcar negativament ja des de l'inici a la formació professional. S'establia així, a partir del doble accés al Primer Grau de l'F.P. (amb títol de Graduat o sense ell) una porta per a que els "fracassats" de l'E.G.B. pogueren "aparcar" temporalment en

⁷⁴ No considerem el preescolar.

algun lloc fins tindre l'edat mínima legalment establida per a poder accedir a algun treball.

Aquesta escissió entre B.U.P. i F.P. fa que l'F.P. passe a ser un camí subsidiari dins del sistema educatiu, al que van majoritàriament "els rebutjats del sistema, una via de segregació que descalifica les seves titulacions i determina unes altes taxes de fracàs escolar. Açò, junt a la manca de mitjans de que se li dota, agreuja més la seua situació" (Gonzalez 1991:94). A més del problema que acabem de comentar, sobre el tipus d'alumnes que majoritàriament acudeixen a l'F.P., altre problema que té aquesta branca de l'ensenyament, segons alguns autors, és que ja en el seu origen "es concep segons pressupostos caducs, en una època en la que comencen a sentir-se els efectes de la crisi econòmica, de la desacceleració del creixement i de la reestructuració, tant del sistema industrial com de l'estructura de les empreses i del mercat" (Gonzalez 1991:94)⁷⁵.

El disseny que s'havia fet del subsistema dels estudis de Formació Professional —que s'havien pensat com el conjunt d'ensenyaments que tenien per finalitat la capacitació dels joves per al món del treball— establia tres graus en l'F.P, amb diferents continguts formatius. En l'F.P. de Primer Grau els continguts s'organitzen en tres àrees de coneixements: la

⁷⁵ Aquesta crítica que realitzen alguns autors és un exemple clar de les dificultats d'ajust entre el sistema educatiu i els requeriments del sistema productiu. La Llei General d'Educació entra en vigor en 1970. Evidentment, havia estat dissenyada amb anterioritat, en un moment en que encara no eren clarament perceptibles els inicis de la crisi que es manifestaria amb posterioritat. De fet, segons alguns autors (Fernandez de Castro 1977), aquesta reforma que es va fer era la necessària adequació entre el sistema educatiu i les característiques de l'estructura productiva que hi ha presents en eixe moment a l'economia espanyola. Però, els primers alumnes que es matriculen en la nova Formació Professional i el nou Batxillerat Unificat Polivalent ho fan en l'any 1975, precisament quan ja eren més manifestos els efectes i les característiques de la crisi econòmica.

formativa comuna, la de ciències aplicades i la de coneixements tècnics i pràctics. El títol que s'obté a l'acabar aquest primer grau és el de Tècnic Auxiliar. L'F.P. de Segon Grau contempla dos vies. Per una part, la del sistema de Règim General, que consta de dos cursos, més un altre d'ensenyaments complementaris per a l'accés del Primer al Segon Grau. per altra part, la via del sistema d'Ensenyaments Especialitzats, que consta de tres cursos. El títol que s'obté a l'acabar la Formació Professional de Segon Grau és el de Tècnic Especialista.

Per últim, la llei contempla l'existència d'un Tercer Grau de Formació Professional, però aquesta mai va arribar a implantar-se.

Amb el títol de Tècnic Especialista es podia accedir als estudis universitaris. Bé directament, sense passar cap prova si els estudis que es cursaven eren en una Diplomatura o Escola Tècnica directament relacionada amb l'especialitat cursada en la Formació Professional. En altre cas, es podia passar al C.O.U. i després accedir-hi a qualsevol tipus d'estudi universitari.

Per altra banda, una vegada acabats els estudis d'E.G.B. la via alternativa a la Formació Professional és cursar els estudis de B.U.P. Aquests estudis no tenen un plantejament finalista sinó que és el camí per a accedir als estudis universitaris o a la Formació Professional de Segon Grau. Els estudis de B.U.P. estaven fortament marcats per l'academicisme, i l'absència total de continguts pràctics adreçats al treball. Sols la introducció de l'assignatura anomenada Ensenyaments i Activitats Tècnico-Professionals (EATP) era un intent de intentar dotar d'algun contingut pràctic al BUP. Però açò no va passar de ser una qüestió simbòlica. En la pràctica no tenia cap sentit, ni cap proximitat al món del treball. Una

vegada superat aquest nivell d'estudis s'accedia al Curs d'Orientació Universitària (C.O.U.), i amb la superació d'una prova d'accés (la Selectivitat) als estudis universitaris. Si no s'optava per la via universitària es podia accedir la Formació Professional de Segon Grau. A grans trets, aquesta era la configuració del sistema educatiu emanat de la Llei General d'Educació de 1970.

Si bé aquesta llei va tindre molta importància en l'ordenació del sistema educatiu existent fins al moment, no per això es pot dir que el seu funcionament fou perfecte. Un dels aspectes més fortament criticat és la separació entre el B.U.P. i l'F.P. "Aquesta dualitat de destinataris i objectius, aquesta bifurcació final —més bé cruïlla, si afegim l'eixida al mercat laboral o la permanència en l'Educació General Bàsica—, seria el punt dèbil de la reforma, el virus que, en el procés d'implantació, desvirtuaria els postulats inicials. Com a concessió a la realitat, al que és possible, minaria des de dins, des de la mateixa institució escolar, aquest caràcter comú i igual —en suma, general— de l'educació bàsica" (Viñao 1992:49).

La separació entre les dos vies, i els diferents requeriments per accedir-hi marquen significativament la seua situació. Tal com indica Mariano Fernandez, "la configuració del BUP i la FP com dos branques paral·leles i de distint valor, la primera reservada per als que aconseguen l'èxit en l'EGB i l'altra pas obligat, o única alternativa a l'abandonament del sistema escolar, per als que aconseguen el fracàs, marcà profundament el sistema educatiu espanyol i va donar al traste amb la pretensió de convertir la Formació Professional, en els seus diferents nivells, en un pont d'especialització estés de l'ensenyament general a l'ocupació. En quant al BUP, concebut exclusivament com un tram propedèutic en el camí cap als

estudis de nivell superior, es convertí per a molts en un cicle terminal, sense tindre, per la seua mateixa generalitat i pel seu academicisme, les condicions per a ser-ho" (Fernandez 1992:132).

"La formació professional va tindre encara pitjor sort. El que devia d'haver estat una xarxa de ponts curts, de contingut tecnològic, encaminats a connectar la formació general d'un nivell o altre (EGB o Batxillerat) amb el món del treball, naixqué ja adulterat pel mecanisme de la doble titulació (en realitat titulació o certificació) al final de l'EGB, que forçava als no graduats a seguir eixa via com única possibilitat; la qual cosa, combinat amb l'obligatorietat de mantindre's en el sistema educatiu fins als 16 anys, convertí el seu primer grau en una branca d'al·luvió, en el «femer» del sistema" (Fernandez 1992:125-127).

Aquesta doble via entre B.U.P. i F.P. acaba marginant a aquesta. Les altes taxes de fracàs escolar en EGB (al voltant del 40%) "obliguen" a gran part de l'alumnat a "aparcar" temporalment en la F.P. de primer grau fins poder tindre l'edat legal mínima per a poder treballar. La demanda social d'educació es concentra durant tot el període de vigència de la LGE en els estudis de BUP, amb la finalitat de poder aspirar a estudiar en la Universitat, ja que són carreres amb major prestigi i reconeixement social. "Des del principi, la matrícula en Batxillerat va doblar a la de Formació Professional, una situació que s'ha mantingut en el que és essencial malgrat el creixement més ràpid d'aquesta. Si tenim en compte que la Formació Professional, en contra de la seua fàcil assimilació a allò «manual», no és un conjunt d'especialitats industrials, sinó també administratives i de serveis, i que el Batxillerat no fou concebut en cap moment amb caràcter terminal, sinó com l'avantsala dels estudis universitaris, no té sentit, des del punt de vista de la composició de la força

de treball, un repartiment en el que, de cada tres joves escolaritzats, un acudeixca a la primera i dos a la segona" (Fernandez 1992a:76).

Tampoc els continguts impartits sembla que hagen estat els més escaients. La Formació Professional ha estat marcada per un elevat contingut acadèmicista, i amb pocs aspectes pràctics. Aquest biaixament acadèmicista és encara més marcat en el cas del BUP. La FP ha estat sempre una formació poc atractiva per a la joventut, però també poc valorada per les empreses. "Per a la joventut, ni la FP1 ni la FP2 tenen gran força d'atracció (encara que aquesta ha millorat, amb relativa evidència, durant els últims anys). La FP2 significa, en definitiva, una formació de cinc anys (junt a l'FP1), sobre tot escolar, sense retribució, per una conclusió que no té massa reconeixement social, ja que, en el reclutament industrial, sol preferir-se el títol d'ensenyament mitjà general (BUP). En conseqüència, el mecanisme principal de l'estructuració de les capacitats de treball és la formació escolar general, més la capacitació ulterior dins de la indústria. Sols la tercera part, aproximadament, de les persones que entren en el sistema d'ocupació disposa d'una formació professional bàsica, bé siga en la formació professional regulada (FP), bé en l'escaló dels títols acadèmics. La formació professional bàsica regulada, com a component principal de la «professionalitat» del treball, fa un paper marginal en comparació amb la importància de l'empresa com a mecanisme de diferenciació de les capacitats de treball" (Pries 1987:88).

El BUP, que en principi estava concebut amb una finalitat propedèutica respecte a l'ensenyament superior o universitari, esdevé en molts casos com un sistema finalista. En la pràctica, en la majoria de casos les empreses valoren més positivament la possessió del títol de batxillerat

que el de FP⁷⁶. A més, hi ha tot un conjunt d'eixides laborals que són ocupades fonamentalment per persones que han cursat els estudis de BUP: treballs administratius, comercials i de serveis (Fernandez 1983:68).

Les principals conclusions que podem establir d'aquesta ordenació del sistema educatiu en quant a condicionant dels processos d'adquisició de les qualificacions en gran mesura s'apunten en la descripció que acabem de fer. No obstant, anem a recapitular el que considerem més rellevant. Per una banda, una primera característica clau són les elevades taxes de fracàs escolar. Açò suposa que una gran part de la població treballadora ha passat pel sistema educatiu com a molt cobrint els mínims, però no ha obtingut un nivell de coneixements general bàsic important o una formació professional. Açò es rellevant, ja no sols per les característiques de la mà d'obra —i relacionat directament, amb les característiques del sistema productiu al qual s'adrecen aquestes persones— sinó per la viabilitat que té la formació professional ocupacional i la continua. Si gran part de la força de treball té un nivell de formació gairebé insignificant, difícilment es pot dur a terme una formació ocupacional o específica amb un bon nivell d'aprofitament per part dels estudiants.

Altra característica bàsica es que la part de la població que supera el fracàs escolar obté fonamentalment uns coneixements de tipus general. Açò és així perquè el gros dels estudiants s'adrecen cap al BUP, que té com a finalitat impartir aquest tipus de formació. Per altra part, la formació professional no es pot dir que no tinga també un contingut general. Si bé

⁷⁶ Possiblement aquests estudis estan jugant el paper de subministrar unes credencials que diferencien clarament dels que han estudiat l'FP. Els estudiants de BUP són més educats, i també es suposa que han aprofitat millor el seu temps d'estudi. Els alumnes d'FP tenen més mala imatge, i més si considerem que molts d'ells no han superar el Graduat Escolar.

en aquesta hi ha matèries més pròpies de les activitat productives, continua tenint un elevat contingut de matèries que el que subministren són uns coneixements generals.

La formació professional segurament ha estat el gran fracàs de l'ordenació del sistema educatiu derivat de la llei de 1970. Als problemes que ja hem comentat al llarg de l'exposició d'aquest sistema, hi ha un que pensem que és especialment significatiu, i és com aquest sistema està al marge del sistema productiu, al qual, en principi, s'orienta. La formació professional, no és sols que està lluny dels requeriments del sistema productiu, sinó que a més no es reconeguda pels empresaris, no considerant-lo un sistema vàlid per a formar persones que ocupen els llocs de treball en les empreses.

1.4.5. L'ordenació del sistema educatiu a partir de la LOGSE.

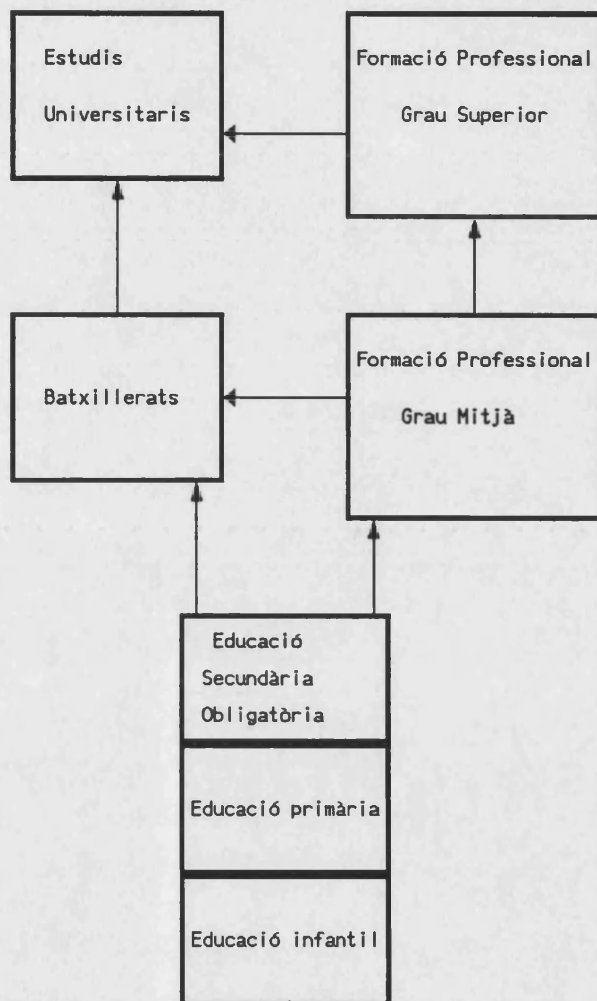
El sistema educatiu que acabem de descriure es reforma en l'any 1990 amb l'aprovació de la LOGSE. Amb aquesta reforma, i front a les característiques que presentava el sistema anterior, s'intenta reorganitzar els nivells d'ensenyament. S'integra l'ensenyament preescolar i és prolonga l'escolaritat obligatòria general i gratuïta fins als 16 anys. Però sobre tot el canvi significatiu és la revisió completa que es fa de la formació professional.

Tal com afirma el propi Ministeri d'Educació i Ciència: "tenim que configurar un sistema formatiu que continga els següents elements:
-que asseure a tots els alumnes durant l'educació obligatòria una certa formació de caràcter professional, establint una major convergència entre la formació de tipus general i la de tipus professional,

- que assegure una major formació de base i una major polivalència tecnològica als titulats de Formació Professional,
- que a la vegada que amplia la formació científic-tecnològica proporcione l'especialització tècnica demandada en un camp professional,
- que continga els elements per a permetre la convergència entre els sistemes de formació professional inicial i continuada i la pràctica laboral en els centres de treball, possibilitant el seu ús per la població adulta com un instrument de la recualificació professional,
- que assegure una competència professional que es corresponga amb els nivells requerits en l'ocupació i en la determinació de la qual participen activament els interlocutors socials. A la consecució d'aquests objectius va adreçada la reforma del sistema educatiu en el seu conjunt, i de la Formació Professional en particular, continguda en la LOGSE" (Ministerio de Educación y Ciencia 1992:11-12).

Per tal de donar resposta a aquestes exigències s'estableix un sistema de formació «general» i «professional de base» únic i obligatori fins als 16 anys. D'aquesta forma s'intenta fer "realitat la màxima que assumeixen la pràctica unanimitat dels experts contemporanis de l'educació: que la millor formació per a l'exercici professional resideix en la millora de la formació bàsica, tant en el seu nivell general com en el seu nivell professional" (Ministerio de Educación y Ciencia 1992:17). Junta a açò també s'estableix una formació professional més específica que prepare per a l'exercici de professions.

La reforma de la formació professional és un dels aspectes més cridaners de la reforma. Es modifiquen tant els continguts de la docència impartida com la filosofia que inspira tot el sistema. S'intenta que siga una "veritable" formació professional, i no una eixida devaluada per al fracàs

Ilustr. 2 Esquema del sistema educatiu a partir de la LOGSE

escolar. Com indica el mateix Ministeri d'Educació i Ciència, "pot afirmar-se que un dels problemes fonamentals de l'actual formació professional resideix en la insuficient adaptació dels seus continguts a les noves exigències i demandes de qualificació professional del sistema productiu. Açò deriva de l'escassetat d'instruments eficaços per a detectar aquestes necessitats de qualificació i previndre la revisió periòdica de les titulacions quan l'evolució tecnològica així ho aconselle. Per tant, no es tracta sols de procedir a una renovació estructural dels actuals continguts formatius de

la formació professional, sinó més encara de configurar tot un sistema (instruments i metodologia) d'adaptació de les formacions als requeriments dinàmics de les necessitats de qualificació del mercat de treball" (Ministerio de Educación y Ciencia 1992:19).

En la nova ordenació, l'educació obligatòria que arriba fins als 16 anys inclou tres nivells: l'educació infantil, l'educació primària i l'Educació Secundària Obligatòria (ESO). A partir d'aquests estudis d'Ensenyament Secundari Obligatori hi ha dos camins possibles. Per una banda, els Batxillerats, organitzats al voltant de quatre modalitats: Humanitats i Ciències Socials; Ciències de la Natura i de la Salut; Tecnologia; Arts. Per altra banda, la Formació Professional Específica, organitzada en cicles formatius de duració breu, que capacita per a la integració en el mercat laboral. És la Formació Professional específica de Grau Mitjà. Junt a aquesta, està la Formació Professional específica de Grau Superior, també de cicle breu.

Amb tota aquesta modificació de l'FP és vol evitar que siga una via acadèmica de segon ordre, que es converteixca en quelcom excessivament marcat per l'academicisme o, pel contrari, en la simple reproducció dels llocs de treball. La nova FP deu de ser polivalent, mostrar capacitat de iniciativa, de responsabilitat compartida, de flexibilitat en l'adaptació a l'entorn local i regional.

Un aspecte que destaca és la major participació social en el disseny de la Formació Professional (Beneyto 1991). En aquest sentit, cal destacar la creació del Consell General de Formació Professional, adscrit al Ministeri de Treball i Seguretat Social, en el que participen representants d'organitzacions sindicals, empresarials i d'òrgans de l'Estat. És un òrgan

consultiu, de participació institucional i d'assessorament al Govern per als temes de Formació Professional i Formació Ocupacional. Aquest Consell proposa al Govern el Programa Nacional de Formació Professional. A més d'aquest òrgan, la participació dels agents socials també es realitza per mig de les Comissions Provincials de Formació Professional Reglada.

En aquestes Comissions Provincials de Formació Professional Reglada, on participen agents educatius, socials i productius, es realitzen les següents tasques:

- Determinar el perfil educatiu i socioproductiu de cada zona de la província, valorant els indicadors més rellevants.
- Elaborar una proposta del mapa formatiu de cada zona, identificant les famílies professionals demandades social o econòmicament.
- Assolir una col·laboració entre institucions educatives i xarxes productives (Gonzalez 1991:101-104)

Hi ha un aspecte que també és molt important de ressaltar en aquesta nova configuració de la formació professional a partir de la LOGSE com és que la formació pràctica en els centres de treball passa a un primer pla. Els convenis de col·laboració entre l'escola i l'empresa constitueixen el marc legal que regula les pràctiques en el lloc de treball. Aquests convenis de col·laboració tenen com a objectius completar la formació i facilitar la incorporació al treball dels estudiants (Alemany 1990).

No es nova aquesta situació. Ja en l'anterior ordenació del sistema educatiu estaven presents les pràctiques en empreses, però en un primer moment eren sols amb un caràcter experimental, i posteriorment s'han anat estenent, però no les realitzen tots els estudiants. La diferència amb la

situació derivada de la LOGSE és que ara seran obligatòries per a tots els estudiants.

Encara no s'ha fet una valoració de les pràctiques en l'empresa realitzades en el nou context de la formació professional. No obstant, si que s'han fet algunes valoracions de les pràctiques en les empreses en el context de l'antiga FP (De Pablo 1994, Alemany 1990). A partir d'aquesta experiència es posa de manifest que l'eficàcia de les pràctiques depèn en gran mesura de les condicions que reuneixca l'empresa en la que es realitzen. Açò ens duu al problema de la selecció de les empreses que participen en les pràctiques, que pot ser bastant problemàtic en la nova FP en la mesura que les pràctiques van a ser obligatòries per a tots els estudiants. La selecció d'empreses és fonamental ja que condiciona tot el desenvolupament posterior de les pràctiques. Quan un centre aconsegueix una relació d'empreses estable i que s'adeqüen a les seves necessitats té molt de camí fet. Però açò és difícil de realitzar. La situació que predomina en l'actualitat és aquella en la que els centres accepten a gairebé totes les empreses que s'ofereixen per a fer les pràctiques. Sovint també les aspectes de la formació queden en un segon terme primant-se més els de l'ocupació. L'alumne, de fet, normalment té més interès en quedar-se a treballar de seguit en l'empresa que en arrodonir completament la seua formació.

Junt a aquest problema està la qüestió que, per a que les pràctiques funcionen en condicions que siguem realment formatives, és necessària una programació prèvia a la participació dels alumnes en l'empresa. Aquesta s'ha de realitzar de forma conjunta entre el centre educatiu i l'empresa. Però es pot afirmar que realment no existeix una programació de les pràctiques feta entre centre i empresa. La situació habitual és aquella en

la que l'empresa fa el que vol amb els alumnes, predominant l'aprenentatge en el lloc de treball, sense més (Alemany 1990). Formalment, els Convenis que es signen són molt genèrics, i no tenen pràcticament incidència amb el que ocorre després en la realitat.

Una de les valoracions, des d'una perspectiva global, que es fa de les pràctiques és que "si hi ha alguna cosa en el que tots sembla que coincideixen a l'hora de jutjar els resultats del programa de pràctiques en empreses és en la seua acció socialitzadora dels joves en relació amb el món del treball. Durant el període de pràctiques els alumnes aprenen a manejar-se en un món molt diferent del que fins al moment han conegut en el centre escolar, com és el món de l'empresa. (...) Els resultats des del punt de vista de la formació tècnica dels alumnes són, però, menys clars. Al respecte, la situació deixa encara bastant que desitjar en molts casos" (De Pablo 1994:75). Sovint, els alumnes simplement s'utilitzen per a cobrir vacants de treballadors que hi ha en un moment donat, estalviant-se així de contractar a algú. Essent un element positiu, l'experiència del que ha passat fins ara relativitza alguns dels objectius que es vol aconseguir amb les pràctiques en l'empresa.

És prompte encara per a establir valoracions sobre la nova ordenació del sistema educatiu en quant a condicionant dels processos d'adquisició de les qualificacions. En principi, molts dels problemes que plantejava l'anterior sistema en quant a la formació professional s'intenten solventar en aquesta ordenació, essent per tant un aspecte positiu. No obstant, s'obrin també molts interrogants. La reforma està tenint bastants dificultats en la seua implantació, essent un dels elements que està frenant-la manca de recursos. S'ha fet un canvi molt ambiciós, que pot quedar en el no res i en la perpetuació de les característiques del sistema anterior si no es

doten els recursos suficients. I per últim, altre interrogant que es planteja és la possibilitat d'obtindre tots els elements positius que suposen les pràctiques en les empreses.

1.5. La formació professional ocupacional.

La formació professional ocupacional és aquella que en principi té la finalitat d'impartir uns continguts que estiguen el més a prop possible dels requeriments específics dels llocs de treball. "Els cursos ocupacionals estan orientats a capacitar per a unes ocupacions concretes. La seua raó de ser és la inserció professional directa i immediata en aquelles ocupacions que prèviament s'han considerat oportuns i viables" (Jover 1991:93). Com ja hem indicat abans, és gairebé impossible que el sistema educatiu pugui donar un «producte acabat», que s'adapte amb total precisió als requeriments dels llocs de treball. Aquesta funció és la que en principi deu complir la Formació Professional Ocupacional (FPO), essent, per tant, el pont entre la formació reglada i l'especificitat dels llocs de treball. Així, el sistema educatiu reglat deu impartir una bona formació inicial, que siga la base per a una posterior formació ocupacional —i també per a la continuada— que ja deurà d'estar directament relacionada amb les característiques concretes dels llocs de treball⁷⁷. Tal com indica Felipe

⁷⁷ Tal com estem plantejant l'ordenació del sistema educatiu, la formació general, amb major o menor contingut tècnic, té la funció de preparar a la gent que cursa els estudis amb una formació de base, per a que puguen realitzar nous processos d'aprenentatge al llarg de la seua vida activa. "Des del punt de vista de la problemàtica de la relació entre educació i ocupació, el conjunt dels ensenyaments reglats de nivell no universitari constitueix la formació inicial sobre la qual tindrà que alçar-se després un sistema de formació professional específica. (...) El que correspon als ensenyaments reglats no universitaris és subministrar a tots una formació comuna, acord amb l'evolució econòmica, social i cultural general, i un principi d'especialització, però sols un principi, que encamine als alumnes, d'acord amb les seues preferències i inclinacions personals i amb les possibilitats de l'economia, cap a les distintes àrees en que es divideixen les ocupacions adultes" (Fernandez 1992:113).

Saez, "l'ideal resultaria, com és ben sabut, més que generar especialistes per a ocupacions que poden alterar-se o desaparèixer, dotar als estudiants de coneixements i capacitats que els permeteixquen accedir, mitjançant cursos o experiències addicionals, a les distintes i inestables àrees d'ocupació" (Saez 1991:111).

Aquesta forma d'entendre el paper que té que complir la FPO ve arreplegada en la legislació que regula aquest subsistema educatiu a l'Estat espanyol. Així, la FPO s'entén com "la formació tendent a l'adaptació dels treballadors a una professió o activitat laboral determinada, mitjançant la impartició de cursos eminentment pràctics i en horaris i dades no acollits als calendaris laborals, i que en el cas de ser superats donen lloc a l'obtenció d'un títol professional que habilita per al desenvolupament de l'activitat laboral corresponent" (Ordre Ministerial de 22 de gener de 1988).

Aquesta forma de concebir la FPO, com a subsistema que està molt prop dels llocs de treball, comporta la necessitat que aquesta siga molt flexible, i de ràpida adaptació als canvis del sistema productiu. Si la seua finalitat és estar el més a prop possible dels requeriments concrets emanats des de les empreses, per tal d'adaptar a la mà d'obra a aquests, i evitar els colls d'ampolla, és necessari tindre un coneixement precís i fiable de l'evolució del mercat de treball, establir algun mecanisme que permeta obtindre eixa informació per tal de poder prendre decisions⁷⁸.

⁷⁸ El mecanisme que utilitza l'INEM és l'«Observatori Permanent del Comportament de les Ocupacions i la implantació de les Tecnologies». Per a una explicació detallada del seu funcionament veieu: De Eusebio (1989).

Entrant ja en l'anàlisi més detallada de les característiques de la FPO a l'estat espanyol, aquesta té el seu inici amb la "Ley Bàsica de Empleo" (Ley 51/80 de 8 d'octubre) en la que s'establia que l'INEM devia establir un programa anual de Formació Professional Ocupacional (Alcaide et al 1992:62). Però durant aquests anys els esforços en formació eren poc rellevant i pràcticament tenien un caràcter testimonial. És a partir de la signatura de l'Acord Econòmic i Social (AES) en 1984 quant varia significativament el plantejament de la FPO. En aquest acord s'intenta donar un impuls a la formació professional amb el recolzament i participació dels agents socials. Però amb la imminent entrada de l'estat espanyol a la Unió Europea, i sis mesos després de la signatura de l'AES, el govern aprova el Pla Nacional de Formació i Inserció Professional (pla FIP). En aquest pla s'integren tots els programes de formació, s'adapten a totes les exigències comunitàries i d'aquesta forma es poden acollir al finançament provinent del Fons Social Europeu.

El pla FIP arreplega les línies d'actuació que s'havien acordat en l'AES, i que fonamentalment eren les següents:

- Potenciar i expansionar les accions de formació professional, tant a nivell quantitatiu com qualitatiu.
- Integrar la formació professional amb la política d'ocupació, i principalment amb els programes de foment de l'ocupació.
- Atendre fonamentalment als col·lectius amb més problemes per a trobar una ocupació, com les dones, joves, aturats de llarga durada, treballadors del medi rural o empreses en procés de reconversió
- Impulsar les accions sobre noves tecnologies.
- Incorporar a les organitzacions sindicals i patronals en la configuració tècnica i pràctica de la formació professional (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1989).

A partir d'aquest any el pla FIP és l'element que vertebrava tota la formació professional ocupacional a l'Estat espanyol, i durant els primers anys també la gran part de la formació continua que es realitza per mig de cursos que s'imparteixen fora de l'empresa. Tal com s'indica en el Reial Decret 1618/1990, de 14 de desembre, pel qual es regula el Pla Nacional de Formació i Inserció Professional, "el Pla, desenvolupat per Ordre de 31 de juliol de 1985, pretén vincular estretament les accions de formació professional amb les mesures de foment de l'ocupació, ampliar i modernitzar la qualificació i reciclatge professional, en especial d'aquells col·lectius que presenten majors dificultats a l'hora de trobar ocupació, reciclar professionalment a treballadors que posseeixen coneixements obsolets, com a conseqüència de canvis productius i tecnològics, i potenciar la formació continua de treballadors ocupats.

Posteriorment es modifiquen algunes de les característiques hi havia en els orígens del pla FIP. Tal com s'indica en el Reial Decret 1618/1990 "com a resultat de l'experiència positiva dels anys anteriors i tenint en compte el que s'ha establert en l'article 14 de la Llei 51/1980, de 8 d'octubre, Bàsica d'Ocupació, es pretén dotar de caràcter permanent al Pla Nacional de Formació i Inserció Professional, que passa a regular-se mitjançant Real Decret, amb l'ànim d'arreglar de forma articulada el previst en els successius Acords del Consell de Ministres, al mateix temps que, com a conseqüència dels acords assolits el 28 de febrer del present any, en l'àrea de formació professional, entre el Govern i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, s'introdueixien una sèrie de canvis, entre els que destaquen:

— La posada en marxa d'un Pla d'accions prioritàries, específiques de formació, inserció i orientació professional, dirigides als col·lectius més desfavorits en el mercat de treball.

- La creació de Comitès Provincials de Seguiment de la Formació Professional Ocupacional que actuaran com a Òrgans Provincials de participació institucional del Consell General de l'Institut Nacional d'Ocupació i del Consell General de la Formació Professional.
- L'establiment de contractes-programa de caràcter trianual, com a mitjà de col·laboració dels interlocutors socials en l'execució del Pla Nacional de Formació i Inserció Professional.
- La potenciació de la formació en alternància amb pràctiques professionals en Empreses o en centres apropiats per a les mateixes dels joves menors de 25 anys i l'establiment d'un nou programa formatiu adreçat a dones que desitgen reinsertar-se en l'activitat laboral.
- La millora del coneixement del funcionament del mercat de treball, a través de l'Observatori Permanent d'Evolució de les Ocupacions.
- L'establiment de nous mecanismes d'avaluació, informació i participació dels interlocutors socials"

Totes aquestes reformes s'encaminen fonamentalment a consolidar les actuacions realitzades en el context de pla FIP i que ja venien duent-se a terme. S'afiança la participació dels agents socials en la impartició dels cursos amb l'establiment dels contractes-programa trianuals, així com la participació a nivell institucional amb la creació dels Comitès Provincials de Seguiment. S'insisteix en la importància de donar formació als col·lectius amb més problemes en el mercat de treball —cosa que no és novedosa sinò que consolida la línia d'actuació— i es planteja la importància de potenciar el complement de la formació rebuda a partir de les pràctiques en alternància en les empreses. També se li dona més importància al coneixement del funcionament del mercat de treball. Altra modificació important que es produeix és que a partir de l'any 1991 comencen a

transferir-se les competències en matèria de formació continua a les diferents comunitats autònomes.

En l'any 1993 torna a haver-hi una reforma de plantejament, tal com s'indica en el Reial Decret 631/1993: "sense que el present Reial Decret supose una ruptura amb l'anterior reglamentació, si pretén una reordenació de les accions de formació ocupacional posant un major èmfasi en la reinserció professional d'aquelles persones en situació d'atur, la permanència de les quals en el mateix constitueix una dificultat addicional per a la seua tornada al treball, una vegada assegurats mecanismes complementaris per al reciclatge professional dels treballadors ocupats, per mig de l'Acord Nacional sobre Formació Contínua, signat per CEOE, CEPYME, UGT i CCOO, i el complementari Acord Tripartit sobre Formació Contínua, signat per les anteriors organitzacions i el Ministeri de Treball i Seguretat Social, i per als demandants de la primera ocupació, mitjançant l'oferta formativa instrumentada en desenvolupament de la Llei Orgànica 1/1990, de 3 d'Octubre, d'Ordenació General del Sistema Educatiu, sense perjudici de que, per a permetre una assumpció i ampliació gradual de l'oferta per part de les Administracions educatives, es mantinguen actuacions per mig del programa públic d'Escoles Taller i Cases d'Oficis o s'atenguen necessitats concretes de formació posades de manifest per les Empreses que les van a contractar".

A partir d'aquesta modificació, la Formació Professional Ocupacional passa a ser fonamentalment un instrument de les polítiques d'ocupació. Aquest objectiu en la FPO sempre havia estat present en els plantejaments, però a mesura que s'han anat introduint reformes amb el pas dels anys s'ha donat major rellevància a aquest objectiu. I açò es posa clarament de

manifest si ens fixem quins treballadors tenen preferència per a participar en els cursos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1995:80):

- Aturats perceptors de prestacions per atur
- Aturats majors de 25 anys, en especial els que duguen inscrits més d'un any com aturats.
- Aturats menors de 25 anys que hagueren perdut l'ocupació anterior d'almenys sis mesos de duració
- Aturats amb especials dificultats per a la seua inserció o reinserció laboral, en especial dones que vullguen reintegrar-se a la vida activa, minusvàlids i immigrants.

Per tant, amb el pas del temps la FPO a anat orientant-se cada vegada més cap als col·lectius amb més problemes en el mercat de treball, consolidant-se com a un instrument bàsic en la política d'ocupació. També, a partir de la signatura de l'Acord Nacional de Formació Continua, el col·lectiu de treballadors ocupats que abans rebien cursos de formació ocupacional deixen de ser contemplats en el pla FIP, en la mesura que poden rebre la formació per altres vies.

Quant a la valoració de la formació professional ocupacional com a forma d'adquisició de les qualificacions no és en general molt positiva (sense entrar a valorar altres objectius que pot tindre la FPO). La formació professional ocupacional ha vingut complint una multiplicitat de funcions que possiblement l'han apartat dels objectius que en principi cabria atribuir-li a la FPO i que ja hem comentat anteriorment. "Les funcions que de fet acompleix la formació ocupacional són molt variades en el cas de l'estat espanyol, i van molt més enllà de les merament formatives i capacitadores (Fernandez 1989). Així, té una funció de socialització per a incorporar-se al procés de producció, i de selecció entre les persones que

han abandonat ràpidament el sistema educatiu. Aquesta funció pot interessar especialment als empresaris. Però també interessa als aturats en la mesura que els pot permetre situar-se millor en la competència en un mercat de treball amb una elevada taxa d'atur. Junt a aquestes funcions, també està la de legitimació política. Tot açò relativitza les "virtuts formatives" de la formació ocupacional (Banyuls et al 1992).

La formació professional ocupacional s'ha configurat bàsicament com instrument d'ajuda als aturats. Aquesta qüestió, que en principi no és negativa, respon a un plantejament de que la causa de l'atur és la falta de qualificació, aspecte aquest que si que cabria qüestionar. "El paper rellevant que la formació ocupacional puga dur a terme en l'economia és en la superació de certs desajustos entre oferta i demanda de treball que estiguen produint colls d'ampolla en el desenvolupament econòmic, així com el servir de pont entre el sistema educatiu general i el lloc de treball. Aquestes funcions no són precisament les més significatives en el cas que ens ocupa. Es configura més bé com un element en l'estratègia individual per a optar a una ocupació en un marc competitiu d'escassetat de llocs de treball" (Banyuls et al 1992:25).

La funció que en la pràctica no està complint la FPO és aquella que en principi se li pressuposa en l'ordenació del sistema educatiu que hem plantejat abans: la de servir de pont entre l'educació general i el lloc de treball. Açò es deu, entre altres factors, a que la concepció, disseny i aplicació de la formació ocupacional s'ha dut a terme sense establir cap relació amb el sistema educatiu. Aquesta formació que deuria facilitar una qualificació específica per al lloc de treball, i per tant un pas del sistema educatiu reglat al sistema productiu el més adaptat possible, més bé està servint com a mecanisme de selecció i "repeixca" entre els que han

abandonat prompte el sistema educatiu, i de reposicionament entre els aturats.

2. L'adquisició de qualificacions en el sistema productiu.

En els apartats anteriors hem analitzat el processos d'adquisició de les qualificacions, i els aspectes fonamentals que en ells intervenen, en el context del sistema de reproducció social. En resta per analitzar el sistema productiu com a l'altre gran àmbit on tenen lloc els processos d'adquisició de les qualificacions. Els processos d'aprenentatge en les unitats productives, l'adquisició d'experiència i la formació que té lloc en les empreses són aspectes molt importants a tractar a l'abordar els processos d'adquisició de les qualificacions. Moltes vegades, aquestes són pràcticament les úniques formes —o sinò l'única, la predominant— per mig de les quals s'han adquirit les qualificacions. Un dels elements que és bàsic per a explicar els processos d'aprenentatge en el lloc de treball són les actuacions dels actors que hi intervenen, i fonamentalment les estratègies de gestió empresarial que es duguen a terme en les unitats productives. Les actuacions que es realitzen pel que respecta a les estratègies comercials, d'organització del treball i de tecnologia seran determinants en la configuració de les característiques i la importància que tenen els processos d'adquisició de qualificacions en l'empresa.

Per tant, com un dels elements fonamentals que ens explica les característiques del procés d'aprenentatge en les empreses trobem les estratègies de gestió que es duguen a terme. Però si bé aquesta és la causa última que ens explica la importància que té en l'empresa i les característiques dels processos d'adquisició de les qualificacions, hi ha tota una sèrie d'aspectes més concrets, que estan condicionant aquests

processos en el sistema productiu i que mereixen una anàlisi més particularitzada. En el que resta de capítol, plantejarem en primer lloc algunes característiques de l'aprenentatge en el lloc de treball. Posteriorment abordarem els diferents aspectes que estan condicionant a les pràctiques empresarials pel que respecta a la seua incidència sobre els processos d'adquisició de les qualificacions, per abordar posteriorment com es concreten les estratègies empresarials respecte a la formació. Per últim, exposarem les característiques de les formes bàsiques d'adquisició de les qualificacions en les empreses, com són l'experiència laboral, la formació continua i les pràctiques contractuals per a la formació.

2.1. Els processos d'aprenentatge i l'empresa.

Les empreses son un lloc clau, una organització, en la qual es duen a terme processos d'adquisició de qualificacions, processos d'aprenentatge⁷⁹. "L'aprenentatge és un procés d'adquisició de coneixements. Pot ser definit més generalment com un procés d'acumulació, de memorització, i concerneix sobre tot als homes en les seues activitats socials i, en particular, en la seua activitat econòmica. Si és indubtablement un fenomen on l'agent individual és el suport, s'incrusta igualment en les organitzacions, és a dir, en les formes institucionals que prenen les relacions econòmiques i socials dels agents" (Le Bas 1993:7).

⁷⁹ L'empresa és l'element clau en l'anàlisi de l'adquisició de les qualificacions en el sistema productiu. No obstant, i encara que nosaltres no ho analitzarem ací, hem de tindre present que una empresa, junt a altres que realitzen el mateix producte, conformen un sector, i per tant, un anàlisi complet de les formes d'aprenentatge de l'empresa deu de completar-se amb les trajectòries empresarials —en quant a tecnologia i canvis que puguen repercutir sobre l'adquisició de les qualificacions— predominants en el sector en qüestió.

L'empresa, com a tal, és un element clau en la mesura que és una estructura permanent en el temps que té la capacitat de ser «recipient» acumulador de coneixements, i a l'hora element transmissor d'aquests. En les empreses hi ha "un coneixement tàcit, que sols parcialment pot ser formalitzat, verbalitzat i transmès baix la forma d'instruccions; un coneixement que, més enllà dels individus, és un patrimoni de l'empresa" (Hernandez 1995:36). Per tant, des d'aquesta perspectiva, i pel que respecta a l'adquisició de les qualificacions, l'empresa no és sols un lloc on es produeix una transformació per a obtindre un producte que vendre en el mercat, sinò que també és un lloc en el qual es produeix un procés d'acumulació i de transmissió d'actes rutinaris, difícilment codificables i per tant, difícilment integrables en una formació reglada. Aquestes rutines s'han generat al llarg del temps en l'empresa a partir dels costums, dels hàbits i les tradicions que s'han anat consolidant amb el pas del temps.

Quant a les formes d'adquisició de les qualificacions en el sistema productiu són variades. La manera més coneguda i habitual, i també possiblement la menys analitzada, és l'experiència laboral. Aquesta és la forma predominant d'aprenentatge en el sistema productiu, i en qualsevol cas, sempre està present. A partir del desenvolupament d'una determinada activitat laboral per part de la persona s'acumula experiència "és a dir, es produeixen sabers directament derivats del treball i aplicables al mateix. L'experiència és un aprenentatge costos en temps, eficàcia i fins i tot en errors i defectes en els resultats —però eficient en moltes situacions—" (Bosch 1996:50).

L'aprenentatge a partir de l'experiència laboral pot realitzar-se d'una forma no programada, de manera «fortuïta i automàtica» (Posar la cita). L'estar en el lloc, analitzar i observar el que fan la resta de companys,

escoltar els seus comentaris i suggeriments, és una forma d'adquisició de les qualificacions en el lloc de treball, que ha més ha estat la predominant i tradicional durant molts anys. És el que es coneix en molts casos també com a learning by doing. En definitiva, és tracta de l'adquisició per part de la persona de les rutines⁸⁰ que hi ha presents en l'organització que permeten "una major capacitat per a elaborar noves decisions, fer noves coses d'una forma deliberada" (Perrin 1993:111).

Però també hi ha situacions en les quals l'aprenentatge en el lloc de treball està més programat. És quan ens trobem amb la presència de contractes laborals en els quals hi ha un contingut formatiu estipulat, un tutor i uns coneixements teòrics a dependre per mig de cursos, o en les situacions en les quals les persones de l'empresa reben una formació continua, bé en el lloc de treball, o també en alguns casos, fora del lloc de treball.

Òbviament, no totes les formes d'adquisició de les qualificacions en el sistema productiu són iguals. L'aprenentatge en el lloc de treball és fonamentalment per a l'adquisició de coneixements poc estructurats, amb poca formalització. Solen realitzar-se davant de modificacions que s'inscriuen en una certa continuïtat en el present. Aquestes formes d'adquisició de les qualificacions, anomenades endògenes (Paulré 1993:28), normalment no són les més escaients front a canvis rupturistes. L'aprenentatge fora del lloc de treball sol ser per a l'adquisició de

⁸⁰ "Aquesta memòria organitzacional, que roman fonamentalment tàcita, que s'adquireix, es reproduïx per mig de l'exercici de les rutines en les quals s'acumula i que trascendeix en gran mesura als individus fent possible la coordinació dels mateixos, el nucli del que els autors denominen la competència organitzacional. El coneixement que en ella s'acumula és el que explica la continuïtat de l'empresa a través del temps més allà dels membres que la integren i la complexitat dels processos de canvi i innovació" (Hernandez 1995:41).

coneixements més formalitzats, i normalment són molt més amplis que els coneixements centrats en la tasca estricta a realitzar⁸¹. Aquesta forma d'adquisició de les qualificacions sol ser l'emprada quant els canvis suposen una ruptura important davant la situació existent en l'empresa. No obstant, hi ha activitats, i canvis, en les quals l'aprenentatge pot ser tant en el lloc de treball com fora d'ell.

En quant a les formes de plantejar els problemes de l'anàlisi de l'aprenentatge en el sistema productiu, bàsicament són dos (Le Bas et al 1993:155). Per una banda, aquella forma en la qual es considera que la unitat elemental d'aprenentatge és l'individu (aproximació learning by doing). En aquest cas, l'aprenentatge és un procés localitzat i específic. Sol estar relacionat directament amb canvis tècnics, i els processos d'aprenentatge estan limitats a les persones que es veuen afectades per eixe canvi tècnic. L'aprenentatge pot aprofitar per a un conjunt de tècniques similars. En la mesura que l'empresa elegeix les tècniques, implícitament està elegint per a la mateixa els processos d'aprenentatge que seran desenvolupats; fer una elecció de tècniques és també fer una selecció de l'aprenentatge.

Per altra banda està el plantejament de considerar que l'unitat a analitzar en l'aprenentatge és l'organització o la firma (aproximació per la learning curve). En aquesta segona aproximació, són les persones qui aprenen, però l'aprenentatge també s'incorpora a l'estructura. En aquest cas, és important situar en l'anàlisi les relacions, les interaccions entre l'organització el seu desenvolupament i la tecnologia i els canvis que es produeixen (Bouabdallah et al 1993).

⁸¹ Es el cas d'estudiar un idioma, o un nou programa informatic.

Tal com indica Le Bas (1993), "la firma constitueix per i per a ella mateix una acumulació de sabers amb la finalitat de crear les avantatges competitives. Aquests processos són costosos i afecten a varis dominis: tècnic, organitzacional, econòmic. No és purament autònom, la firma absorbeix les informacions i les tecnologies externes, fenomen que juga un rol en la generació de progrés tècnic incremental. (...) En aquest nivell l'aprenentatge és doncs un procés doblement interactiu (:8):

-el seu resultat es cristal·litzarà en noves configuracions (tècniques, comercials, organitzacionals) que constitueixen el «suport» d'una nova acumulació de sabers;

-el procés no es pensable (ni realitzable) sense canvi de la firma i del seu entorn (...). L'entorn és qualificat com una «organització» específica d'organitzacions (de firmes) que aprenen de les interaccions micro. S'agita d'un aprenentatge «superior» referit a les relacions de les empreses entre elles: competència, cooperació, integració, col·lusió, selecció... Posseeix propietats particulars ja que regula les entrades i eixides de la indústria, determina el ritme del progrés tècnic (per difusió de la innovació), selecciona les firmes, etc." (Le Bas 1993:8-9)

Aquestes dos formes d'aproximació no són excloents entre elles, sinò que més bé es complementen. Hi ha processos d'aprenentatge localitzats en les persones, bé a partir de l'experiència o bé a partir d'alguna altra forma d'aprenentatge més formalitzada, però aquest procés està en connexió amb l'empresa. Per una banda, perquè les característiques de l'empresa condicionen el procés d'aprenentatge que realitza la persona, però per altra, perquè els canvis en els coneixements posseïts per la persona també varien les característiques de l'empresa. Hi ha una interrelació mútua entre els dos nivells d'aproximació al problema.

"El coneixement productiu, llavors, no és quelcom donat de forma externa a les empreses sinò que es el resultat de processos d'aprenentatge predominantment pràctics (learning by doing) que es desenvolupen a distints nivells i que permeteixen acumular aquests sabers (remembering by doing) en la seua memòria organitzacional. Les possibilitats tècniques que les empreses tinguen de fer coses en un moment donat, no són una cosa independent del que elles hagen après a fer en el passat. ¿Què significa, però, sostenir que les empreses saben, o han après a fer alguna cosa?. Està clar que a través del seu exercici, les rutines organitzacionals s'acumulen en la memòria de cada individu. En aquest sentit, els autors reconeixen que hi ha un nucli important de veritat en l'afirmació neoclàssica de que el coneixement que l'organització posseeix es reductible al coneixement dels seus membres individuals. Però, des de la perspectiva que ells assumeixen també es possible parlar d'una memòria i de sabers o competències que són pròpies de l'organització empresa i que, en aquest sentit trascendeixen als seus membres" (Hernandez 1995:40).

2.2. Els condicionants de les pràctiques empresarials rellevants en els processos d'adquisició de qualificacions en el sistema productiu.

Com ja hem comentat abans, l'aprenentatge en el lloc de treball està molt determinat per les pràctiques empresarials. "La formació en l'empresa deu de situar-se en el context més ampli de la gestió de personal. Lluny d'existir una correspondència directa entre polítiques de formació i innovació tecnològiques, o exigències de qualificació, es constata que, davant de situacions tècniques i organitzatives semblants, les empreses desenvolupen activitats formatives de molt diferent tipus. Les estratègies de gestió del personal i els estils de direcció juguen un paper decisiu, entenent per tals el conjunt de valors i de mesures que les empreses

desenvolupen per a mobilitzar de forma productiva i jeràrquica les capacitats dels recursos humans que utilitzen. D'aquesta forma, la tendència a deduir polítiques de formació a partir de processos tecnològics o organitzatius no correspondria al complex paper que juga la formació en el nivell de l'empresa" (Homs 1991:47).

Hi ha tota una sèrie d'aspectes que estan condicionant les possibilitats d'actuació que tenen aquestes pràctiques empresarials pel que respecta a la seua incidència en els processos d'aprenentatge en l'empresa. Exposarem a continuació els principals condicionants que trobem que estan influïent en els processos d'adquisició de qualificacions en el sistema productiu.

Així, un dels elements que condicionen els processos d'adquisició de les qualificacions en les empreses són els aspectes que fan referència a les característiques que presenta el producte fabricat i els mercats als quals s'adreça el producte. Tant les característiques del bé o servei produït com els trets més rellevants del segment de mercat al que s'adreça la producció són un dels condicionants de l'adquisició de qualificacions en les unitats productives. En aquest sentit, les vies d'influència són variades. Per una banda, el tipus de producte fabricat en gran part condiciona les tasques a desenvolupar en el lloc de treball, determinant les característiques que han de posseir els treballadors, així com els canvis que es produïen en els requeriments d'aquestes a partir de l'evolució dels productes i dels mercats. Les característiques del lloc de treball es deriven de la tecnologia necessària per a fabricar el producte i l'organització del treball. L'opció tecnològica triada i la forma d'organització del treball de l'empresa ve determinada pel tipus de producte fabricat i el segment de mercat que es pretén ocupar.

Per altra banda, també afecten a la capacitat de control i al grau d'implicació necessari per a realitzar el procés productiu. En aquest últim aspecte, la necessitat d'implicació en gran part resulta del segment de mercat en el qual treballa l'empresa i, per tant, de la seua estratègia competitiva. La implicació requerida és més forta quan es vol competir via qualitat (Prieto 1989a:189-190) que quan es planteja una competència per la via dels preus i l'abaratiment de costos. Així, no és sols el producte particular fabricat, sinò també els segment de mercat al qual es dirigeix, un dels elements que està condicionant les característiques dels llocs de treball.

Mario Regini (1995) estableix una tipologia que ens sembla molt pertinent, i que relaciona les diferents formes d'utilització dels recursos humans per part de les empreses en funció de la seua estratègia de mercat. El primer tipus d'estratègia és el que ell anomena l'estratègia de producció diversificada de qualitat (PDQ). La duen a terme les empreses que competeixen en els mercats fonamentalment per la via de la qualitat —i en menor mesura sobre la diversificació— dels productes que fabriquen, més que sobre el preu. En aquestes empreses, si bé la qualitat es deu a una combinació d'un conjunt de factors, l'alt nivell de qualificació i de competència de la força de treball és un element que juga un paper clau, i a més en tots els nivells de la producció. En les empreses que segueixen aquesta estratègia sol donar-se un model d'utilització dels recursos humans basat en la formació professional de gran part de la mà d'obra, a la que s'anima a desenvolupar el sentit de la iniciativa, la disposició a resoldre els problemes, l'aptitud a treballar en equip, i una bona dosi d'identificació a la cultura de l'empresa. A més, se li sol demanar al personal una gran flexibilitat funcional, sovint compensada per una baixa flexibilitat externa, salarial o del temps de treball.

L'altra estratègia és la de producció de massa flexible (PMF). Aquesta es fonamenta en la producció en massa de bens variats (més que de bens estandard com en el fordisme clàssic) per a respondre a la variabilitat de la demanda i a la volatilitat dels mercats sense renunciar a mantenir els preus. La capacitat competitiva està basada a la vegada sobre els preus i sobre la diversificació del producte, que és possible gràcies a l'automatització programable, que permet produir massivament una ampla gamma de productes, i que redueix molt les necessitats de personal mitjanament qualificat. Llavors, la demanda de persones amb alt nivell de qualificació en aquest tipus d'empreses es concentra sobre tres grups d'ocupacions: els quadres intermedis, els tècnics i el personal de l'àmbit comercial. Aquest model duu a una polarització de la força de treball al voltant de dos pols: d'una banda, el personal altament qualificat que pertany als tres grups d'ocupacions indicats, de l'altra, el personal dèbilment qualificat en el que les qualificacions han esdevingut obsoletes. S'exigeix al conjunt dels treballadors una gran flexibilitat, sobre tot funcional (polivalència) i salarial (primes) per als tres grups de treball clau, i de tipus numèric per als de baix nivell de qualificació. És per aquesta raó, sembla, que es planteja l'exigència per a tots d'una escolaritat més llarga, considerada com la garantia d'una major versatilitat. Però les inversions en formació i en la selecció es concentren quasi exclusivament en els tres grups clau considerats. És demanda a aquests darrers, capacitats relacionals, és a dir, saber coordinar els treball dels altres, integrar-se amb els demes i implicar-se en els objectius de l'empresa.

El tercer tipus és l'estratègia d'especialització flexible (SF). La característica bàsica que presenta és l'elevada capacitat i la rapidesa d'ajust als canvis que es produeixen en la demanda. És un model que predomina en les xicotetes empreses productives de sectors en els quals

hi ha un cost d'entrada i de sortida del mercat baix. El recurs humà clau en aquest tipus d'empresa és el mateix empresari, que deu de saber assumir una pluralitat de funcions —productiva, administrativa, comercial, etc— i en tot cas fer-se aconsellar per consultores externes. Les conseqüències sobre els mecanismes de formació són molt importants. L'empresari deu de tindre un coneixements tècnics molt amples i nombrosos. Per als pocs llocs de treball d'aquestes empreses, es demanda flexibilitat temporal i funcional, capacitat d'adaptació i de disposició a la cooperació. En aquesta situació, hi ha un dualisme diferent al cas PMF. Ací el dualisme és entre propietaris i socis d'una banda, i de treballadors per l'altra.

L'altra estratègia és la de les empreses neo-fordistes (NF). La capacitat competitiva es fonamenta en el preu, i té poques variacions substancials sobre el model fordista.

L'altre tipus és l'estratègia de xicotetes empreses tradicionals (PET). Es caracteritzen per rivalitzar sobre els preus, amb la diferència que la possibilitat aquesta no depèn bàsicament de les economies d'escala sinò de la compressió salarial, de l'evasió fiscal i de càrregues socials. Aquestes empreses utilitzen sovint una força de treball no qualificada i no tenen més formació que aquella qui hi ha en el lloc de treball.

També és un element important la grandària empresarial en quant a condicionant de l'aprenentatge en el lloc de treball⁸². Aquest pot ser un aspecte que determine la "formalitat" de les pràctiques d'aprenentatge en

⁸² Com a exemple d'açò, C. Maroy (1994) diferencia dos tipus d'empresa en funció de la dimensió, i segons con siga tindrà més importància o no la formació. Empreses petites, amb mercats inestables, la formació serà poc rellevant, i en tot cas per a cubrir els mínims legals (està parlant de França). Empreses grans i amb mercats estables poden fer una gestió de la formació planificada i important.

l'empresa, i la participació institucional. També possibilita el prescindir o no de treballadors en un moment donat i que aquests es dediquen a formar-se⁸³. El marc legal regulador de les relacions laborals presenta algunes diferències entre la petita i la gran empresa. En funció de la dimensió empresarial es possible l'existència de comitès d'empresa o de seccions sindicals. La seua presència o no determina la possibilitat de que en els processos d'aprenentatge en l'empresa participen els treballadors d'una forma institucionalitzada.

Altres condicionants de les formes d'adquisició de les qualificacions en el lloc de treball són les intervencions estatals. La seua forma d'incidència és múltiple. Per una banda, per que pot afectar i alterar la resta de condicionants. El tipus de tecnologia emprada, la forma d'incorporar-la i la forma de difusió poden veure's afectades per la intervenció estatal. També pot influir sobre el grau de competència dels mercats, o influir en ells a partir de la política de compres públiques (que afecten la demanda de l'empresa i les seues expectatives futures). Però també les intervencions públiques afecten a les característiques que té la força de treball en l'espai local a partir per exemple de les actuacions que es realitzen en matèria formativa. També afecta a la gestió de la força de treball en les empreses, per exemple a través de la regulació de les formes contractuals⁸⁴.

⁸³ Un exemple de la problemàtica que genera la dimensió empresarial en el cas de la formació continua en el cas de l'economia francesa el trobem en: Verdier (1990).

⁸⁴ La tipologia d'aquesta intervenció és àmplia: pot tractar-se de la imposició de noves restriccions o bé de la manipulació i determinació, en major o menor grau, de la resta de restriccions que estem comentant. Les noves restriccions apareixen amb l'activitat reguladora pública de la gestió empresarial de la força de treball a través del "dret del treball": contractació i acomiadament, condicions d'ús de la força de treball (jornada, torns, hores extraordinàries, vacances, etc.), delimitació de les competències sindicals i dels comitès d'empresa, regulació de les vies que pot prendre el conflicte (p.ex.: vagues), recolzament públic a certes intervencions empresarials d'ocupació i ús de la força de treball (contractació de col·lectius de treballadors discriminats al mercat de treball i a la formació ocupacional), etc.

Altres condicionants són la política de gestió de la força de treball d'altres empreses i les condicions de mobilització de la força de treball en el mercat local. La política de gestió de mà d'obra que porta a cap l'empresa, es troba condicionada també per la política de personal de la resta d'empreses de l'espai local. Aquesta circumstància deriva del fet que en molts casos les diferents empreses es van a disputar la mateixa força de treball, veient-se afectada la política de personal d'una empresa per la política de gestió de mà d'obra de la resta d'empreses a partir de la situació creada en els diferents segments del mercat de treball local.

Quant a les condicions de mobilització de la força de treball local, són tant elements quantitius com qualitius els que resulten rellevants en aquest nivell⁸⁵. A nivell quantitiu va resultar rellevant l'evolució de l'oferta de força de treball local disponible, així com el seu excés (el volum de l'exèrcit de reserva). En aquest sentit cobren interès aspectes com la dinàmica poblacional, la mobilització dels diferents col·lectius locals, l'actitud d'aquests grups front al treball assalariat, etc. En una vessant més

⁸⁵ Per exemple, en el sector de la Banca espanyola en els darrers anys s'ha produït una important transformació, derivada de l'augment de la competència i del canvi tècnic. L'estratègia de gestió de personal s'ha orientat cap a la incorporació d'una mà d'obra molt formada en quant a coneixements genèrics per tal de que li siga més fàcil adaptar-se a les necessitats concretes de l'empresa. El dotar-se d'aquesta mà d'obra "sobrequificada" possiblement es deu a les deficiències observades en altres col·lectius, i també a que degut a l'elevada taxa d'atur hi ha disponibilitat en el mercat d'una mà d'obra molt qualificada. "En els darrers anys ha creixcut d'una forma vertiginosa la valoració de la qualificació professional i, per a això, de la formació.(...) L'aspiració majoritària és, tal vegada, una aspiració genèrica a aconseguir les qualificacions necessàries i despendres de les excedentàries. Ara bé, existeix una menor aspiració, o al menys percepció, respecte a la qualificació òptima. Molt responsables de personal, i fins i tot de «Recursos Humans», aspiren a dotar-se d'un personal amb una elevada qualificació bàsica, tal que li proporcione una major versatilitat per al canvi ocupacional. Sobre aquesta capacitació, basta amb proporcionar-li posteriorment la formació adequada per al lloc de que es tracte en cada cas. (...). Els departaments de personal en la Banca tendeixen a buscar una «sobrequificació» bàsica i, sovint preprofessional. Després complementen aquesta qualificació amb una instrucció que tracta de capacitar per al lloc" (Villarejo 1990:61-62).

qualitativa, no hem d'oblidar l'actitud laboral dels diferents col·lectius locals de treballadors, les qualificacions que posseeixen, el grau d'organització sindical, les accions político-reivindicatives desenvolupades, etc.

Aquests elements, les pràctiques de les empreses i les característiques de la força de treball en el mercat local, incideixen en el mercat local de treball. Una forma d'analitzar aquest aspecte és a partir de la importància i les característiques que tinguen els mercats ocupacionals i els mercats interns.

2.3. Les estratègies empresarials respecte a la formació.

Hi ha diferents modes de gestionar les empreses i de concretar-se les polítiques empresarials. Les decisions empresarials afecten a molts elements com són la tecnologia, el control sobre el procés de treball, la política salarial, les estratègies de contractació, les polítiques per a alterar la situació de l'empresa en el mercat de productes, i moltes altres. El disseny de les actuacions en tots aquests camps de decisió és fruit de la gestió conjunta de l'empresa, de la qual la gestió laboral tan sols n'és una part.

Es pot establir una classificació del comportament de les empreses "davant del seu cicle de canvi en base a tres eixos bàsics de l'acció empresarial: l'adaptació de l'organització a les condicions i pressions del mercat; les eleccions técnico-organitzatives i la gestió del procés de canvi" (Homs et al 1993). A partir de com es concreten les decisions empresarials

en aquests tres eixos podem parlar de dos models de pràctiques extrems⁸⁶. Una forma d'actuació consisteix en planificar, avançar-se als esdeveniments i escollir entre el conjunt d'alternatives aquelles formes més innovadores i progressives. L'altra forma d'actuació consisteix en considerar els esdeveniments i restriccions als que s'enfronta l'empresa com elements externs i "imposats", donant-se respostes merament puntuals als canvis, sense cap planificació global de l'evolució de l'empresa. Carlos Prieto anomena a aquest tipus de pràctiques proactives i reactives respectivament (Prieto 1989a:200).

Les pràctiques de gestió reactives —o amb una lògica d'ajust— es fonamenten en la simple "correcció dels desajustos" (Homs et al 1993). El seu plantejament és sempre de curt termini, no realitzant-se en cap cas una planificació dels canvis. Sorgeix un problema puntual, i front a ell es reacciona corregint els desajustos que ha generat aquest problema, però una vegada resolt deixen d'aplicar-se les mesures que s'hagueren pogut dur a terme, i que en cap cas s'hagueren aplicat de no sorgir el problema concret. L'estructura i la forma habitual de funcionament de l'empresa estan per damunt dels canvis. Tots els canvis que es puguin realitzar segurament no modificaran la gestió de la mà d'obra ni les formes d'organització del treball.

Per contra, les pràctiques de gestió proactives es basen en una lògica de canvi i d'innovació, d'anticipació als esdeveniments. En aquesta situació sovint "es produeix una mobilització del conjunt de l'organització en un

⁸⁶ Es pot establir una tipologia de lògiques empresarials de gestió de la formació, en la que intervenen una serie de variables: desenvolupament d'un mercat intern de mà d'obra, marge de maniobra de l'empresa en relació al control del mercat extern, canvi tècnic o organitzacional, intensitat d'aquest canvi i si afecta a tota l'empresa o no.

procés permanent i planificat de canvi, normalment fruit d'una decisió estratègica de reposicionament de l'empresa en el mercat" (Homs et al 1993). En aquest cas, normalment hi ha una reorganització productiva de l'empresa, noves formes d'organització del treball, canvis tècnics importants, etc.

En cadascun d'aquests dos models extrems de gestió empresarial la formació juga un paper completament diferent⁸⁷. En el cas de la lògica reactiva, la formació té un paper d'acompanyant dels processos de canvi (Homs et al 1993). La formació és produïda alhora que el procés de canvi, i és sols una adaptació als problemes que ha pogut generar el procés de canvi. Normalment sol centrar-se en l'aprenentatge d'aspectes tècnics.

En el cas de la lògica reactiva, en la que la formació té un paper d'acompanyant als canvis, Maroy (1994) estableix que en aquesta situació es poden establir dos models formatius. Per una banda, un model que anomena d'optimització reactiva dels canvis puntuals i menors en el sistema socio-tècnic. És la situació que predomina en empreses que són relativament dependents d'un mercat extern des del punt de vista de la seua mà d'obra. Els canvis interns als que deuen fer front són menors i puntuals. La formació en aquestes empreses està lligada a una lògica d'adaptació a curt termini, alterant-se poc les operacions de fabricació, on els continguts solen estar molt centrats sobre els sabers fer necessaris per

⁸⁷ Hi ha altra funció de la formació que no l'analitzarem en detall en la mesura que queda un poc a banda del plantejament que estem fent però que si que volem posar de manifest. És el paper socialitzador que en molts casos juga la formació per a les persones que s'integren en l'empresa. En aquest cas, la formació impartida no seria necessàriament de caràcter tècnic sinò d'explicació dels objectius de l'empresa als treballadors i d'inculcació dels valors amb els quals s'ha d'identificar el treballador. No és sols que el treballador ocupe un lloc de treball en una empresa, per a la qual cosa ha d'estar preparat, sinò que l'empresa té una imatge amb la que el treballador s'ha d'implicar. Aquests tipus de formació és molt freqüent per exemple en les grans superfícies comercials.

a l'adaptació a un lloc de treball. Les formes de transmissió són sovint l'aprenentatge sobre el lloc o estades curtes a l'exterior per a rebre algun tipus de formació amb un contingut més estructurat. La formació no és reconeguda, no està massa institucionalitzada amb un servei o un responsable de formació a l'empresa. És una adquisició de sabers i de sabers-fer parcials i desordenats (Maupeou-Abboud 1980:177).

Altre model formatiu dins de la lògica reactiva és el que Maroy (1994) anomena l'optimització d'un canvi socio-tecnològic major. Aquest canvi es el que es dona en empreses que varien un element clau del seu sistema tècnic. La formació té ací una funció d'optimització planificada d'un canvi tècnic que no afecta sols a un lloc de treball, sinò que és més global. Però aquest canvi és excepcional i per tant la formació és puntual davant d'aquesta variació i no es fa de forma continuada. La formació no sol ser reconeguda però constitueix un mecanisme informal de selecció i d'accés als llocs de treball en els quals s'utilitzen els nous equipaments. La forma de dur a la pràctica aquest tipus de formació pot ser molt variada, i no necessàriament té perquè realitzar-se fora de l'empresa, encara que en molts casos sí que pot ser així. Tampoc implica l'existència d'elements institucionalitzats en quan a la gestió de la formació en l'empresa.

Aquestes pràctiques pel que respecta a la formació que acabem de comentar sovint tenen un efecte de polarització de les qualificacions al si de l'empresa. Per una banda, perquè no tothom va a accedir-hi a la formació. Per altra, perquè en funció de si s'ha rebut o no formació, variaran les possibilitat de promoció. En definitiva, la simple adaptació als canvis per formacions puntuals comporta generalment una segmentació en l'empresa entre els que reben formació, permetent-los aquesta un domini

dels nous equips instal·lats i aquells que no reben formació, i que normalment continuaran utilitzant els equips productius més vells.

Per altra part, tindrem les lògiques proactives, en les que la formació juga un paper que no és simplement d'ajust als canvis, sinò que és animador d'aquests canvis, essent part fonamental d'una estratègia més global. Aquesta situació està present en les empreses que realitzen un fort procés de canvi global, produint-se, entre altres aspectes, una reorganització de les qualificacions.

En aquests cas, Maroy (1994) també estableix dos tipologies de com es pot concretar aquesta formació acompanyant. Per una banda, estaria el que anomena la gestió previsional de les evolucions de les tasques i de l'ocupació. És el cas en el que hi ha una millora continua del procés de producció. Són empreses en les que es produeixen canvis tècnics constants però menors. En les grans empreses a més hi ha un desenvolupament d'un mercat intern del treball, i la formació participa prioritàriament a un acompanyament més o menys planificat de l'evolució de les tasques o dels moviments dins del mercat intern. Açò vol dir que la formació respon als problemes permanents o recurrents. La gestió de la formació està fortament institucionalitzada: la formació està planificada, organitzada i hi ha un servei especialitzat o persones que s'encarreguen del tema. La formació contempla a més d'aspectes tècnics elements relacionals, i està integrada en tant que és un útil de gestió de personal i del mercat intern de l'empresa. En aquest cas, les orientacions de la formació són clarament marcades per la direcció de l'empresa que tendeix a fer d'ella un instrument per al desenvolupament de la mobilitat, de la productivitat, i d'integració en l'empresa.

Per altra banda, estaria el que anomena producció i aprenentatge col·lectiu d'una nova estructura organitzacional. En aquest cas, la lògica de la formació és una funció de producció i d'aprenentatge col·lectiu d'una nova estructura organitzacional. La formació és objecte no sols d'una institucionalització sinó també un element que pilota el canvi. Suposa un replantejament global de l'empresa, la generació d'un nou model d'empresa (Eyraud et al 1988), on la formació està completament institucionalitzada en el funcionament quotidià i a més és motor d'aquest canvi⁸⁸. En aquest cas, la formació té un paper que va molt més enllà de la simple transmissió de coneixements, introduint innovacions en les formes organitzatives de l'empresa i en les pautes de funcionament. És una nova configuració que comporta una remodelació del sistema d'actors, una reorganització del treball i una reconfiguració del mercat intern i de la gestió de la classificació (Feutre et al 1993).

En definitiva, i a mode de síntesi, volem fer algunes consideracions sobre aquestes diferents estratègies empresarials. La lògica reactiva és la predominant en la majoria d'empreses, i té com a funció bàsica l'adquisició de nous coneixements que qualsevol procés de canvi introdueix en l'empresa. En funció de quin siga l'abast d'aquest canvi afectarà a més o menys part de la plantilla, i per tant la formació afectarà a més part dels operaris o a menys. En qualsevol cas, aquesta situació no suposa una "evolució" de la situació global de l'empresa. Les activitats de formació que es realitzen no estan massa desenvolupades, i sovint no tenen cap tipus de formalització.

⁸⁸ Com a exemple d'aquesta situació, veieu Micelli (1995).

Per altra banda tindríem les lògiques proactives, que solen donar-se en empreses amb una estratègia molt competitiva en el mercat, i que a més tenen una gestió empresarial molt innovadora. La formació juga un paper que no és sols de transmissió de coneixements sinò que és un element clau en la política de recursos humans aplicada i en la gestió interna de la mà d'obra. Però si bé en aquesta lògica la formació és molt important, podem diferenciar dos situacions que qualitativament no són iguals. El que hem anomenat gestió previsional de la formació sol donar-se en empreses que habitualment fan prou formació, però que davant de qualsevol reestructuració en l'empresa la formació té un objectiu fonamentalment adaptatiu als canvis, sense arribar a ser un element dinamitzador del canvi. Per altra part estaria la situació en la qual la formació ajuda a crear una nova estructura organitzacional en l'empresa, essent un element dinamitzador fonamental del canvi.

2.4. Les formes d'adquisició de les qualificacions en les empreses a l'economia espanyola.

L'economia espanyola s'ha caracteritzat per un procés de ràpida industrialització a partir dels plans d'estabilització. Si d'alguna forma es pot descriure el model de qualificacions de les dècades dels anys 60 i 70 és el d'una mà d'obra molt poc qualificada, gran part d'ella sense haver completat ni tan sols els estudis primaris. Era una mà d'obra amb molt baixa qualificació, que havia estat reclutada ràpidament per a fer front al fort creixement de l'economia espanyola i que va adquirir la qualificació directament per mig de l'experiència. "Era, per tant, una gestió de mà d'obra no qualificada, per part d'un empresariat en general no professionalitzat, i en un marc de relacions laborals progressivament conflictives" (Homs 1991:48).

Així, la forma d'adquisició de les qualificacions en el lloc de treball és en base a l'experiència, sense cap tipus de formació formalitzada. No tenen importància els estudis reglats, ni per a la selecció de personal ni per a desenvolupar les tasques en els llocs de treball. "La formació en l'empresa com a modalitat de qualificació dominant i una estructuració de la força de treball i de les condicions de treball i d'ocupació predominantment centrada en l'empresa resulten relativament estables i resistents front als més variats esforços de transformació" (Pries 1988:82)

Aquest model de les qualificacions comença a ser replantejat a partir de la segona meitat de la dècada dels anys 70. De tota manera no es pot parlar d'un canvi global per a tots els sectors de l'economia espanyola ni per a tots els tipus d'empresa. Comença a apreciar-se en algunes empreses una política més selectiva de contractació, amb una major exigència d'algun tipus de titulació d'ensenyament reglat en les persones que van a ser contractades. Les empreses tendeixen a contractar un personal cada vegada més qualificat. També s'aprecia una major preocupació per la formació, encara que després en la pràctica no necessàriament es duguen a terme mesures formatives concretes (Homs 1991).

De tota manera, aquest comportament és prou diferent segons les empreses i sectors. Normalment són les empreses més competitives en el mercat, que també sovint són les d'una dimensió mitja o gran, les que tenen una major preocupació per aquests temes. Per contra, les empreses petites, amb una competència molt basada en els preus, solen mantenir les velles pautes de comportament pel que respecta a les qualificacions laborals.

En qualsevol cas, si que es pot afirmar que en general la majoria d'empreses de l'economia espanyola, pels motius que siga, tenen un augment important de les necessitats de formació. Però davant d'aquestes necessitat, la forma de respondre de les empreses ha presentat una sèrie de trets particulars (Homs 1991):

— En primer lloc, "cada empresa ha buscat una solució pròpia a les necessitats de formació, amb la qual cosa la diversitat de respostes fa difícil obtindre conclusions vàlides per a totes les empreses a partir dels escassos coneixements dels que es disposa en l'actualitat. Dos raons ajuden a explicar la individualització de les pràctiques formatives. En primer lloc, el fet de que la formació en l'empresa no siga objecte d'una regulació normativa que encarrile les activitats formatives facilita la seua dispersió i la seua individualització empresa per empresa. En segon lloc, la característica debilitat de les estructures intermèdies o col·lectives del sistema productiu espanyol també es fa notar en el cas de la formació." (Homs 1991:49).

— Altra característica important és que "no sempre les necessitats de formació han estat resoltes amb activitats formatives"⁸⁹. En la majoria dels

⁸⁹ "De tota manera, quan es parla d'activitats de formació en les empreses deu de precisar-se que s'enten per el concepte de formació i quin és el seu contingut. En el cas espanyol, aquest concepte recull un ventall ample de situacions que van molt més enllà del concepte comunment utilitzat de formació en l'àmbit escolar. En aquest àmbit, generalment, es tendeix a concebir la formació (professional) com l'aprenentatge d'uns coneixements tèorics o pràctics relacionats amb l'exercici d'ua professió determinada. Però, la formació professional té per a l'empresa un significat molt més ample, en el sentit d'incloure tota activitat individual d'aprenentatge, tant de coneixements (tècnics, organitzatius, de gestió), com de actituds, aptituds, i comportaments; i tota activitat col·lectiva d'aprenentatge referida a aconseguir un millor funcionament de l'empresa en relació a uns objectius generals o específics. (...) Des d'aquesta perspectiva, quan es parla que en els darrers anys s'ha produït un important increment de les polítiques de formació de les empreses, açò significa, més bé, que s'ha desenvolupat una tendència a la formalització dels processos d'aprenentatge que comporta l'exercici d'una activitat laboral i dels processos d'informació interna de l'empresa, en funció de les seves necessitats organitzatives i tècniques" (Homs 1991:51).

casos, les empreses responen a les necessitats de formació amb canvis organitzatius i assumint la no formació en el seu funcionament quotidià" (Homs 1991:49).

L'adquisició de qualificacions per mig de l'experiència laboral continua essent la forma fonamental i predominant en l'economia espanyola d'adquisició de les qualificacions. Tal com indica Ludger Pries, en Espanya existeixen "en les relacions laborals i industrials i en les relacions del mercat de treball estructures i mecanismes relativament arrelats i institucionalitzats que afavoreixen el caràcter central de l'empresa, en quant a la calificació i la qualificació" (Pries 1988:82).

Altre aspecte destacable en les empreses espanyoles, i que posa de manifest el que estem comentant, és que normalment l'atenció en les activitats formatives es dirigeix a col·lectius molt concrets de treballadors (Homs 1991, Lope et al 1993, Lope 1996, Martin et al 1993). Són normalment els col·lectius més qualificats —directius, tècnic especialitzats i alguns caps intermedis— els beneficiaris de les accions formatives, no veient-se normalment beneficiats de les accions formatives els col·lectius d'operaris. Aquesta diferenciació en gran part es deu a la visió empresarial de que els beneficis i la marxa de l'empresa depenen fonamentalment d'aquests grups. La pervivència de la cultura empresarial tradicional pel que respecta a la formació subestima la importància de la formació per al grup d'operaris, no essent prioritaris en les accions formatives. "Amb el costum que la qualificació s'adquireix per mig de l'experiència, i davant la dificultat d'organitzar activitats formatives per manca d'instruments escaients i d'un nivell mínim d'educació general que permeteixca l'aprenentatge formal, moltes empreses, amb unes plantilles molt ajustades que dificulten el lliberar treballadors per a la formació, valoren poc i consideren de dubtosa

rendibilitat i viabilitat pràctica les activitats de formació dedicades al col·lectiu d'operaris" (Homs 1991:51).

2.4.1. Contractes per a la formació: pràctiques i aprenentatge.

L'existència de formes específiques de contractació per a assolir uns coneixements en el sistema productiu és una pràctica bastant generalitzada en molts països. La seua importància varia segons els diferents països com a resultat de factors històrics i institucionals (OCDE 1987). Malgrat aquesta elevada generalització en la majoria d'economies, el futur de l'aprenentatge a partir de formes específiques de contractació és incert (OCDE 1987). Els motius que s'al·ludeixen són variats. En primer lloc, a causa dels seus reduïts, i fins i tot negatius, beneficis nets, o per les càrregues que suporten, moltes empreses estan poc disposades a proporcionar formació de qualsevol tipus, especialment formació inicial a llarg termini. Les actuals i futures condicions d'ocupació, més incertes del que ha estat normal, han impossibilitat la creació de noves ocupacions i també han reduït el nombre de llocs de treball per als joves a un nivell extraordinàriament baix. En la majoria de casos a més les empreses volen incorporar a les empreses un «producte acabat», una persona que no necessite més que una formació per a adaptar-se a les característiques particulars de l'empresa, però no una formació per a adquirir coneixements que en la majoria de casos és llarga.

Altre aspecte important que fa dubtar de la viabilitat de les formes contractuals específiques per a adquirir qualificacions és que a aquestes s'els exigeix més coses que les estrictament formatives. Així, sovint es demana als sistemes d'aprenentatge que aconsegueixen una sèrie d'objectius com són:

- a) Reconstruir o augmentar l'oferta de mà d'obra qualificada

- b) Proporcionar als joves una primera formació
- c) Facilitar la transició de l'escola al treball
- d) Familiaritzar als joves amb la vida activa
- e) Promoure la formació qualificada i l'accés a l'ocupació a grups desfavorits en el mercat de treball
- f) Oferir una educació continua a temps parcial.

Objectius que si bé tots ells són molt importants confereixen possiblement un excés de funcions als contractes d'aquest tipus, desvirtuant els seus objectius formatius. A continuació analitzarem les dos formes contractuals que s'han establert en la legislació laboral espanyola per a l'adquisició de qualificacions en el sistema productiu.

2.4.1.1. El contracte de pràctiques.

Aquest tipus de contracte tenen com a finalitat fonamental facilitar l'obtenció de la pràctica professional escaient al nivell d'estudis cursats pels treballadors amb títols universitaris o de formació professional de grau mitja o superior. Els títols exigits per a poder accedir aquest tipus de contracte són els de llicenciat, diplomad o titulacions equivalents, o també els d'FP1 o FP2. S'exclou el títol de batxiller. En aquesta modalitat contractual existeix una titulació que comporta que la persona posseeix uns coneixements teòrics que perfeccionarà a partir de la seua experiència laboral. A més d'estar en possessió d'aquests títols, té que haver transcorregut menys de quatre anys des de l'acabament dels estudis corresponents fins el moment en que una persona s'incorpora a una empresa amb aquesta modalitat contractual.

En la mesura que el contracte aquest s'ha concebut per a obtenir un major perfeccionament professional dels estudis cursats, el lloc de treball ocupat deurà de tindre unes característiques que permeteixquen l'obtenció de la pràctica professional escaient al nivell d'estudis i característiques d'aquests que posseeix la persona. No obstant, això no obliga a que la persona no pugui ser canviada de lloc de treball. "En determinades circumstàncies i per a concretes titulacions, el desenvolupament de les pràctiques pot exigir una certa rotació del treballador per diversos llocs de treball, en compliment mateix del seu propi contracte en pràctiques" (Albiol 1994:25). A més, la correspondència entre el lloc de treball i els estudis cursats no pot ser estrictament de caire nominalista.

Per les seues característiques, en la mesura que es tracta de facilitar l'adquisició d'experiència professional, el contracte de pràctiques és temporal. La seua durada no podrà ser inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys, i s'estableix l'existència d'un període de prova que va des d'un a dos mesos, en funció del títol posseït per la persona contractada⁹⁰. Aquests períodes de prova podran ser modificats en el conveni col·lectiu. Els contractes podran prorrogar-se, però en cap cas superar el límit màxim de dos anys establert. La prohibició d'estar una persona contractada en pràctiques amb la mateixa titulació per un període superior a dos anys fa referència tant a contractacions successives en la mateixa empresa com en diferents empreses.

⁹⁰ Un mes en el cas dels titulats mitjans, entenent-se per aquests els corresponents a la formació professional de grau mitjà, i dos mesos en el cas de títols superiors, essent aquests els universitaris —diplomatures i llicenciatures— i els de formació professional de grau superior.

Quant a la jornada, aquesta podrà ser a temps complet o a temps parcial. Pel que respecta a la retribució, serà la fixada en el conveni col·lectiu, o sinò el 60% per al primer any i el 75% per al segon any⁹¹, del salari fixat en conveni per als treballadors que ocupen un lloc de treball equivalent. En qualsevol cas, els ingressos no podran ser inferiors al salari mínim interprofessional. Aquesta diferència d'ingressos de les persones amb aquest tipus de contracte respecte a les que tenen altres modalitats contractuals ha estat justificada per la jurisprudència en base a la menor productivitat del treballador contractat en pràctiques (Albiol 1994:40). Pel que respecta a la cotització a la seguretat social, no hi ha cap especificitat associada a aquest tipus de contracte.

2.4.1.2. El contracte d'aprenentatge.

El contracte d'aprenentatge té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment escaient d'un ofici o d'un lloc de treball qualificat per part dels treballadors. "La seua finalitat, en conseqüència, més que en la prestació d'un servei retribuït, es troba en l'adquisició d'un capital intel·lectual per part del treballador que li permeteixca, posteriorment, l'acompliment escaient d'un determinat lloc de treball" (Albiol 1994:47). Aquest tipus de contracte és que substitueix a l'antic contracte per a la formació adreçat a persones sense titulació⁹². En el contracte d'aprenentatge, per a poder accedir a ell, la persona contractada no ha de tindre cap de les titulacions requerides per a formalitzar el contracte en pràctiques. També és un requisit per a poder

⁹¹ Aquesta progressió no es veu alterada per pròrrogues de contracte en l'empresa, i en el cas de canvi d'empresa també s'ha de respectar.

⁹² Incloent-hi a aquelles que tenen el títol de Batxiller. Tampoc és element d'exclusió la possessió d'un títol d'algun curs de formació professional ocupacional.

formalitzar aquesta modalitat contractual el tindre entre 16 i 25 anys d'edat en el moment de la seua formalització.

L'aprenentatge deu de correspondre a un lloc de treball qualificat, definit com a tal en el sistema de classificació aplicable a l'empresa. El treball efectiu que preste el treballador deu d'estar d'acord amb la formació pràctica del lloc de treball per al que fou contractat.

La durada del contracte no podrà ser inferior a 6 mesos, ni superior a 3 anys, excepte que per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial es fixen duracions diferents, atenent a les peculiaritats del sector i dels llocs de treball a desenvolupar. En absència de regulació específica en conveni col·lectiu, si el contracte d'aprenentatge s'haguera concertat per temps inferior a tres anys, les parts podran acordar fins dos prorrogues, no podent ser la duració de cadascuna d'elles inferior a sis mesos ni superar la duració total dels contractes els tres anys. En el cas que el treballador haguera tingut un contracte d'aprenentatge en altra empresa, la duració màxima serà el període de diferència entre la duració del contracte anterior i la duració màxima establida en el conveni col·lectiu o en el seu defecte 3 anys. Aquest màxim de 3 anys no sols limita la durada màxima del contracte, sinò que també limita el temps que una persona pot ostentar la figura d'aprenent, no podent ser contractada de nou amb aquesta figura contractual, bé pel mateix empresari o bé per altre, si ja ha estat tres anys en eixa situació.

Quant al nombre d'aprenents que poden ser contractats en l'empresa, existeix una regulació que limita el nombre màxim que poder ser contractats en relació al nombre de persones que conformen la plantilla de

l'empresa⁹³. Per a determinar el nombre de persones que formen la plantilla no es contabilitzen els aprenents. Aquests topes no tenen perquè ser respectats en el cas dels contractes formalitzats en el marc de les escoles taller, cases d'ofici o empreses que tinguen escoles d'aprenentatge pròpies.

La jornada de treball serà a temps complet, i la persona contractada tindrà assignat un tutor. Aquest tutor podrà ser l'empresari en el cas que aquest desenvolupe la seua activitat professional en l'empresa, o bé una persona que haja estat destinada a tal efecte per part de l'empresari. Un tutor pot tindre assignades com a màxim tres persones al seu càrrec. Dins del temps de la jornada de treball, s'ha de dedicar una part a la formació teòrica i altra a la formació pràctica. El temps dedicat a la formació teòrica deurà alternar-se amb els de treball efectiu, o concertar-se en els termes que s'estableixquen en el corresponent conveni o, en el seu defecte, en el contracte de treball, sense que el temps global corresponent a la formació teòrica pugua ser inferior al 15% de la jornada màxima establida en conveni col·lectiu. No serà necessari dedicar aquest percentatge de la jornada a la formació teòrica quant l'aprenent acredite tindre aqueixa formació, reconeguent-se els certificats dels cursos de la formació professional ocupacional per a tal menester.

Aquesta formació teòrica s'efectuarà fora del lloc de treball, podent-se rebre en els centres de formació professional de l'empresa o en centres

⁹³ El nombre d'aprenents que es poden contractar en funció de la plantilla:
de 0-5 treballadors, 1 aprenent; de 6 a 10 treballadors, dos aprenents; de 11 a 25, tres;
de 26 a 40, quatre; de 41 a 50, cinc; de 51 a 100, uet aprenents; de 101 a 250, deu
aprenents o el 8% de la plantilla; de 251 a 500, vint aprenents o el 6% de la plantilla;
de 500 treballadors, 30 aprenents o el 4% de la plantilla.

de formació creats per les empreses, sindicats o organitzacions empresarials. També en centres públics o privats acreditats per les autoritats laborals o educatives. La formació teòrica rebuda tindrà que estar relacionada amb el lloc de treball ocupat en l'empresa que ha donat peu a la contractació. Sols podrà haver desconexió entre el lloc ocupat i la formació teòrica rebuda en el cas que la persona contractada no tinga l'escolaritat obligatòria, i aquesta passarà a ser prioritària. El finançament de la formació teòrica podrà realitzar-se en càrrec a l'acord tripartit de formació continua dels treballadors ocupats sempre i quant existeixca un pla de formació en l'empresa —que haurà de tindre més de 200 treballadors per a poder realitzar-lo— o un pla de formació de caràcter agrupat. Sols en aquest cas es podran rebre les ajudes. Si no és així, la formació correrà a compte de l'empresari.

Quant a la formació pràctica, el treball efectiu que preste el treballador en l'empresa deurà estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional o ofici objecte de l'aprenentatge. L'empresari o la persona que posseint la qualificació professional requerida siga designat per aquest en la seua funció de tutor, verificarà el procés d'aprenentatge en el lloc de treball.

La retribució serà la fixada en conveni col·lectiu, o en el seu defecte, considerant que el temps efectiu de treball serà igual al 85% de la jornada màxima establerta, la retribució serà com a mínim el 70% del salari mínim interprofessional en el primer any, el 80% en el segon any i el 90% en el tercer any. En quant a la cotització a la Seguretat Social, la cotització de l'aprenent sol inclou les contingències d'accident de treball i malalties professionals, assistència sanitària per contingències comunes, prestació econòmica corresponent als períodes de descans per maternitat, pensions

i Fondo de Garantia Salarial. Queden excloses les prestacions per atur i la prestació per ILT. Per a cobrir tot açò s'estableix una quota única de quantia molt reduïda. "Aquesta reducció d'obligacions empresarials en ordre a la cotització a la seguretat social pot ser un bon esqueller per facilitar la contractació d'aprenents. Però, al mateix temps, podria també indirectament inclinar a determinats sectors empresarials a disfressar d'aprenentatge contractes que no ho foren" (Albiol 1994:100).

Quant a la certificació de la formació, l'empresari al finalitzar el contracte deurà d'entregar a l'aprenent un certificat en format homologat en el qual conste la duració de l'aprenentatge realitzat. També el centre de formació teòrica expedirà a l'aprenent un certificat d'aprofitament o d'assistència sobre la formació rebuda. L'aprenent podrà sol·licitat a l'Inem o Comunitat Autònoma que tinga transferida la formació ocupacional que, prèvies les proves oportunes, expedisca el corresponent certificat de professionalitat.

Quant a la valoració d'aquestes formes contractuals en el seu paper de mecanisme d'adquisició de les qualificacions en el sistema productiu planteja alguns interrogants. Una primera qüestió és la durada del contracte i la pròrroga automàtica. Si bé és evident que no es pot establir un límit en quant al temps necessari per a rebre una determinada formació en el lloc de treball, tampoc acabem de veure clar el motiu de poder prorrogar el contracte automàticament. Cal suposar que si es formalitza un contracte de treball per un període inferior al màxim estipulat és perquè es considera que eixe és el temps necessari per a formar a la persona. En el cas que s'esgote el temps i es prorrogue el contracte, cal suposar que és perquè la persona no ha assolit la formació necessària en eixe temps. En aquest cas, deuria de valorar-se perquè la persona no ha estat capaç d'assolir la

formació en eixe període de temps, i plantejar mesures que pugueren solventar les mancances detectades en el procés d'adquisició de les qualificacions.

Altre aspecte és la relació establida entre el lloc de treball que s'ocupa i la formació rebuda⁹⁴. Si bé en les dos modalitats contractuals analitzades cal que hi haja una relació, aquesta sovint és molt laxa, i en la pràctica sovint no hi ha molta correspondència. En el cas del contracte en pràctiques no s'estableix l'existència de cap tutor ni persona responsable de la formació de la persona contractada. En el cas del contracte d'aprenentatge si que s'estableix la figura del responsable tutor, encara que aquest no té perquè estar capacitat per realitzar aquestes funcions formatives.

Aquests aspectes que estem comentant relativitzen —que no necessàriament eliminen— les virtualitats formatives d'aquestes modalitats contractuals. Per alguns autors, en els contractes d'aprenentatge "la llacuna provocada intencionadament per part del legislador no pot dur a la conclusió que l'empresari no té el deure de proporcionar la formació a l'aprenent. El que passa és que la norma reglamentària té com a destinatari

⁹⁴ "La possibilitat que el treballador pugua ser contractat si ha realitzat algun curs de formació professional ocupacional canvia totalment l'esquema exposat fins aquest moment segons el qual l'element formatiu constitueix un element essencial del contracte d'aprenentatge. Així doncs, es desvirtua la finalitat formativa del contracte per ser un simple requisit burocràtic que en el cas de ser complit per el treballador li obri el camp lliure a l'empresa per a contractar-lo sense que tinga que ocupar-se per tant, de la seua formació teòrica. En altres paraules, amb la introducció d'aquesta clausula s'està dissociant l'element formatiu de l'element laboral del contracte d'aprenentatge (elements que per la configuració mateixa de dit contracte deurien ser indisociables), de tal forma que essent el primer la causa mateixa per la qual té sentit contractar al treballador (poder proporcionar-li una formació escaient per a la seua posterior integració en el mercat laboral), passa a ser un simple requisit formal que li permeteix a aquest l'ingrés en l'empresa mitjançant aquest tipus de contracte" (Chacartegui 1994:156).

directe a l'empresari, al qual es vol "alentar" per a que integre a joves treballadors en la seua empresa mitjançant aquest tipus de modalitat contractual. Per aquesta raó considere que a l'hora de redactar dita norma el legislador sembla haver volgut transmetre als empresaris el missatge de que, a canvi d'obligacions formatives poc rigoroses i de fàcil compliment, aquest poden veure's beneficiats si contracten a joves aprenents per ser aquesta una forma d'obtindre mà d'obra barata i de veure reduïda d'una forma substancial les seues obligacions amb la Seguretat Social" (Chacartegui 1994:152).

"En la meua opinió, en la regulació del contracte d'aprenentatge duta a terme per la llei 10/1994 preval l'objectiu de la creació d'ocupació per damunt de la finalitat formativa com a mitjà de facilitar la integració dels joves en el mercat de treball" (Chacartegui 1994:166).

2.4.2. Formació Continua.

Una altra forma d'adquisició de les qualificacions en el sistema productiu és a partir de la formació continua. Aquesta s'inscriu dins del conjunt d'ensenyaments no reglats. En sentit estricte la formació professional continua no és un sistema perfectament organitzat sinó un conjunt d'intervencions puntuals, no coordinades, en aspectes de formació (Grünewald et al 1991). La seua definició no és gaire fàcil⁹⁵, però en

⁹⁵ Hi ha moltes formes de realitzar la formació de les persones que estan treballant en les empreses i que en principi cal entendre com a formació continua. Nosaltres ens anem a centrar en totes aquelles actuacions que estan més formalitzades en una normativa global derivada dels acords signats sobre la formació professional continua en l'any 1992. No obstant, hi ha moltes formes de dur a terme aquest tipus de formació. Luis Gacia (1992) ens dona un bon exemple d'aquesta diversitat de situacions analitzant les clàusules sobre formació professional que es signen en la negociació col·lectiva en 1991. Aquest autor identifica i classifica set tipus de clàusules:

principi cap entendre com a "formació professional contínua aquella activitat que, estant finançada total o parcialment, directa o indirectament per l'empresa, permet als empleats millorar els seus coneixements, capacitats i qualificacions relacionades amb el treball, cada cert període de temps al llarg de la seua vida laboral" (Duran et al 1992:25). Queden fora del que s'entén com a formació contínua les activitats formatives que estan relacionades amb les pràctiques contractuals que tenen com a finalitat l'adquisició de qualificacions, la formació derivada exclusivament de l'experiència laboral o lectures ocasionals o la formació subministrada a les persones aturades a partir de cursos de formació ocupacional.

A l'Estat espanyol la formació contínua en un primer moment s'integra dins de la planificació del pla FIP. Tal cim ja hem comentat abans, la formació de les persones que estan en actiu en les empreses s'emmarca en el mateix context que la formació adreçada a les persones aturades o als col·lectius més desfavorits. Però aquesta situació varia significativament amb la signatura de l'Acord Nacional de Formació Contínua i l'Acord Tripartit en Matèria de Formació Contínua dels Treballadors Ocupats. Amb la signatura d'aquests acords se separa aquest tipus de formació de l'ocupacional, i varia d'una forma important la seua gestió.

-
1. Clàusules que contenen accions de formació professional ocupacional en interes de les empreses.
 2. Clàusules que regulen ajudes d'estudi al treballador
 3. Clàusules que preveuen permisos retribuïts per a formació
 4. Clàusules que estableixen permisos no retribuïts per a formació, amb reserva del lloc de treball
 5. Clàusules que disposen preferències, per raó d'estudi o de formació, per a elegir torn, vacances o adaptar la jornada
 6. Clàusules relatives a la formació professional en alternància (contractes de formació i pràctiques).
 7. Clàusules referides a la participació dels representants dels treballadors en la matèria regulada en els convenis col·lectius, relativa a la formació professional.

Així, el 16 de desembre es signa l'Acord Nacional de Formació Continua entre CEOE, CEPYME, UGT i CCOO (posteriorment s'adhereix CIG), i el 22 de desembre es ratificat aquest acord i se signa també l'Acord Tripartit en Matèria de Formació Continua dels Treballadors Ocupats, amb la participació del Govern a més de les organitzacions esmentades. Aquests acords són els que regulen per tant tots els aspectes referits a aquest tipus de formació. La vigència de l'acord és des de l'1 de gener de 1993 fins a 31 desembre de 1996. Són beneficiaris els treballadors de les empreses i les organitzacions professionals més representatives. S'estableix una entitat gestora de la formació continua que és la Fundació per a la Formació Continua en l'Empresa (FORCEM). Aquest és un ens paritari que té com a funcions aprovar, finançar, recolzar i fer un seguiment de les accions formatives previstes en els acords.

Les vies d'accés que tenen les persones ocupades a la formació és a partir dels plans de formació i dels permisos individuals de formació. El desenvolupament de l'acció formativa és duu a terme per mig de les següents actuacions:

- plans de formació d'empreses
- plans agrupats de formació
- finançament de permisos individuals de formació
- altres plans de formació

Els plans formatius d'empreses poden realitzar-los aquelles empreses que tenen més de 200 treballadors. Les que tinguen una plantilla inferior a 200 persones tindran que acollir-se a un pla de formació de caràcter agrupat. En qualsevol cas, la Comissió Mixta Estatal de Formació Continua podrà considerar altres supòsits justificats. Per a poder realitzar un pla formatiu d'empresa aquesta deurà d'elaborar amb caràcter anual un pla de

formació, en el qual es deurà d'especificar els objectius i continguts de les accions a desenvolupar, col·lectius afectats i nombre de participants, el calendari d'execució, el cost estimat, l'estimació de la quantia anual de la quota de formació professional a ingressar per l'empresa i el lloc d'impartició de les accions formatives. Aquest pla de formació deurà de ser informat a la representació sindical de l'empresa, i dirigir la sol·licitud de finançament a la Comissió Mixta Estatal de Formació Continua.

Altra forma de realitzar la formació continua és a partir dels plans agrupats de formació. Aquests plans van dirigits a les empreses en les quals, donada la seua dimensió, característiques i absència d'estructura formativa escaient, resulte aconsellable desenvolupar accions formatives d'aquest caràcter. Aquests plans deuran agrupar empreses que ocupen conjuntament almenys 200 treballadors i ser promoguts per les organitzacions empresarials i/o sindicals. El contingut dels plans deurà ajustar-se als indicats per als plans de formació d'empreses amb les adaptacions que foren necessàries per a cadascuna de les empreses agrupades en el pla.

L'altra via és a partir de permisos individuals de formació, els quals podran sol·licitar-los els treballadors ocupats que compleixquen les següents requisits:

- tindre una antiguitat d'almenys un any en el sector, i almenys 6 mesos en l'empresa que estan treballant
- presentar per escrit davant la direcció de l'empresa la corresponent sol·licitud de permís, amb una antelació mínima de tres mesos, abans de l'inici del cicle de l'acció formativa
- en aquesta sol·licitud es farà constar l'objecte formatiu que es persegueix, calendari d'execució i lloc d'impartició

- l'empresa informará de les sol·licituds rebudes a la representació legal dels treballadors

Les accions formatives deuran de tindre les següents característiques:

- no estar incloses en el pla de formació de l'empresa o agrupat
- estar dirigides al desenvolupament o adaptació de les qualificacions tecnico-professionals dels treballadors
- estar reconegudes per una titulació oficial

Un aspecte destacable d'aquests acords és la importància que adquireixen els agents socials en la gestió de la formació⁹⁶. Tal com s'indica en el preàmbul de l'Acord Tripartit "les modernes orientacions en matèria de formació professional en el centre de treball recomanen la integració dels plans de formació en l'estratègia global dels plans de viabilitat de les empreses, i concedeixen a l'Administració Pública un paper subsidiari de recolzament i orientació sense suplantar a empresaris i treballadors en l'assumció de les responsabilitats que els corresponen".

També en la gestió de la formació s'aprecia la importància que tenen els agents socials. Els plans formatius tenen que ser informats als representants sindicals de l'empresa, amb la informació detallada del seu contingut, persones beneficiaries, durada, etc, i aquests deuen d'emetre un informe sobre aquests aspectes. Però la participació dels agents en la configuració de la formació continua va molt més enllà de l'àmbit de l'empresa. En l'Acord Nacional de Formació Continua s'estableix que en els

⁹⁶ Aquesta importància dels agents socials en la gestió i configuració de la formació professional continua és una constant que està present en gairebé tots els països de la Unió Europea. Al respecte veieu: Auer (1995).

convenis col·lectius sectorials estatals o per mig d'acords específics entre organitzacions empresarials i sindicals més representatives s'establiran criteris orientatius per a l'elaboració dels plans de formació, tant d'empresa com agrupats. En aquestes orientacions s'establiran prioritats respecte a les actuacions a realitzar així com orientacions respecte als col·lectius de treballadors preferentment afectats per aquestes accions formatives.

Per tant, "es pot dir que el Govern ha desadministrativitzat una part de la seua esfera de competències en la matèria, traslladant la intervenció pública —o amb el recolzament de fons públics— a les organitzacions dels agents socials, en un model de perfils originals com són la gestió autònoma paritària, l'autoorganització, la competència rectora de la negociació col·lectiva, les pautes d'oferta sectorials, l'elaboració de la demanda formativa en estret contacte amb les necessitats de l'empresa i del mercat, dispositius d'equilibri entre les parts interessades —empresa i treballadors— en la tramitació i aprovació dels plans, liderat de les organitzacions dels agents socials en la promoció de plans agrupats, ampli cercle de beneficiaris i principi de cofinançament dels costos totals de l'acció formativa" (Torres 1996:26).

Quant a l'evolució (Alcaide et al 1996) que ha tingut la formació continua a partir de l'aprovació dels acords ressenyats cal destacar que s'ha produït un increment important dels plans de formació, i sobre tot dels plans agrupats. Cal destacar també que la gran part de participants en les accions formatives són treballadors qualificats, i de les àrees funcionals de producció i comercial. Pel que respecta al tipus de cursos formatius als que s'assisteixen destaquen, per ordre d'importància, els d'informàtica, idiomes, comerç, segurs i finances i recursos humans.

**Segona part. El cas de la indústria valenciana d'Arts
Gràfiques**

*el dia recau eternament cíclic, semblant d'espurnes l'ahir.
atenent el demà impropí i amagat, ens reclourem pels carrerons
de la nit. pel davant passen els fets, amargament inclosos en
aquesta filmografia exquisida de presents; poruc de la vida inauguro
el periple iniciàtic del destí. fotograma rere fotograma
reviso la llum i el to de les veus en cada escena. imprescindiblement
anhelo una composició estricta; a la fi, però, només hi
haurà un muntatge provisional, digne d'una productora independent.*

Vicent Coll

Capítol IV.

Una visió panoràmica del sector d'arts gràfiques

1. Introducció.

L'activitat productiva de la indústria d'Arts Gràfiques sovint l'associem immediatament a la publicació de textos impresos. Però és un sector que no es circumscriu únicament a la producció de llibres o de premsa escrita sinó que, entre altres, també són productes d'aquesta activitat industrial els fullets publicitaris que ens omplim la bústia, les targetes de visita o les caixes de cartó d'embalar objectes. És, per tant, un sector amb una activitat molt diversa. A grans trets, el procés industrial complet de la indústria gràfica es podria sintetitzar en les següents fases (INEM 1993:92):

- Fabricació de pastes, paper i cartó i cartonet
- Fabricació d'altres tipus de suports imprimibles com papers metal·litzats, plàstics, etc.
- Preparació o processos de preimpresió
- Impressió
- Transformació del paper o cartó imprés
- Enquadernació (en el seu cas), acabat i manipulats finals.
- Destí final dels productes

Totes aquestes fases productives de les activitats de la indústria gràfica són molt diverses, i bastant diferents entre si. En la pràctica, tot el

procés industrial complet que acabem de comentar no es produeix integrat en la mateixa empresa, sinò que hi ha una especialització de l'activitat segons les diferents fases productives. Normalment, quant hi ha integració vertical és produeix en el que són les activitats més tradicionals de la indústria d'arts gràfiques, és a dir, en empreses que engloben el cicle de preimpresió, impressió i postimpresió. Una classificació orientativa del conjunt de l'activitat de la indústria gràfica queda reflexada en el quadre en el que s'indiquen les principals activitats i subactivitats del sector. Si ens atenem a la CNAE, la classificació de les activitats del sector s'agrupen en els codis 473 (Manipulats⁹⁷), 474 (Impressió⁹⁸) i 475 (Editorial).

⁹⁷ Les subactivats relacionades amb aquesta activitat són: 473.1. Cartó ondulat (fabricació i manipulat); 473.2. Cartó pla o compacte (manipulat); 473.3/4 paper (manipulat); 473.9 altres acabats.

⁹⁸ Les subactivitats associades a aquesta activitat són: 474.1.: tipografia, offset, gravat al buit, flexografia, serigrafia, tampografia, calcografia; 474.2. Activitats anexas a la impressió: impremta ràpida, gravador, preimpresió, postimpresió.

Classificació de les activitats i subactivitats en el sector de les indústries gràfiques	
Activitat	Subactivitat
Preimpressió	Fotocomposició Fotomecànica
Impressió	Tipografia Offset: Offset fulla Ofsset bobina Gravat al buit Flexografia Serigrafia Calcografia Reprografia Litografia
PostImpressió	Enquadernació industrial Acabats: Extrusionats Complexes Envases flexibles
Editorial	Producció
Manipulats	Paper Cartó ondulat Cartó pla o compacte Varis: Etiquetes Formularis continus
Font: INEM (1993)	

En general, i tal com acabem de descriure, es consideren pertanyents a l'àmbit de la indústria gràfica les empreses dedicades a les activitats d'impressió (de qualsevol tipus i amb qualsevol mètode), a la composició i fotocomposició, les de gravat i fotomecànica, les d'enquadernació i acabat i les de manipulat de paper i cartó. Aquesta diversitat d'activitats

comporta una gran varietat de productes fabricats, que s'eixampla molt més si considerem per a cada producte concret diferents característiques i nivells de qualitat⁹⁹. A més, aquest gran nombre de productes fabricats també comporta una gran varietat de mercats, i que entre ells sovint no tenen gairebé cap relació¹⁰⁰. Hi ha activitats en la indústria d'arts gràfiques que van destinades sempre al consum final, mentre que altres activitats són inputs per a altres indústries gràfiques (com per exemple els productes realitzats en l'activitat de preimpresió) o bé tenen com a mercat empreses productives d'altres sectors d'activitat (com és el cas de la fabricació d'envasaments).

Vista la diversitat d'activitats englobades dins del conjunt de la indústria gràfica, tant pel que respecta al producte fabricat i els mercats als quals s'adreça, com a les característiques particulars del procés productiu, nosaltres ens anem a centrar sols en una part de les activitats. En l'estudi de cas de la indústria valenciana d'arts gràfiques ens centrarem en les activitats de preimpresió, impressió i postimpresió. Són les tres fases que entenem que presenten una major homogeneïtat productiva, i també un major grau d'integració vertical de l'activitat industrial. Són les que es podria considerar com les activitats del sector d'arts gràfiques més tradicionals.

⁹⁹ Les diferències de producte marquen diferències en les formes de realitzar el procés de producció. Tal com indica Andres Bilbao: "la configuració del sector d'arts gràfiques depèn tant de les unitats de producció establertes d'acord amb el producte, com dels distints processos de producció. Fullets, llibres, periòdics, talonaris, etc. configuren una ampla gamma de productes, cadascun dels quals dona lloc a un diferent desenvolupament del procés de treball i, per tant, de l'organització empresarial. Igualment la major o menor extensió de les sèries que es produeixen, junt amb el distint grau de qualitat requerit, determinen diferents segments del mercat que es tradueixen en altres tantes formes organitzatives del procés de treball" (Bilbao 1990:3).

¹⁰⁰ Productes com els diaris, els llibres de text escolar o les targetes de visita és evident que s'adrecen a mercats completament diferents, i que no entren en competència entre ells.

Per tant, deixarem de banda les subactivitats de manipulats de paper i transformats de paper i cartó, ja que són bastant diferents a les que anem a analitzar. En gran part, aquestes activitats tenen com a finalitat la preparació de les matèries primeres, i si bé és la fase prèvia de fabricació dels materials que aprofiten de suport de la impressió, és una indústria completament diferent en quant a tecnologia i problemàtica productiva. També deixarem de banda en l'anàlisi les activitats referides a l'edició, en la mesura que també considerem que són bastant diferents a les fases productives en les quals ens anem a centrar. En l'activitat editorial es realitza la selecció del material a editar, la preparació d'aquest, i també la seua venda posterior i la promoció. En alguns casos es produeix la integració vertical entre l'activitat editorial i les que són pròpiament d'impressió, però no sempre és així. A més, encara que estiguen integrades, com és el cas d'algunes de les empreses analitzades, l'edició considerem que és una activitat més pròpia del sector serveis, i no s'inscriu en el que són les activitats productives tradicionals del sector d'arts gràfiques.

En aquest capítol el que anem a abordar és l'anàlisi dels determinants de les qualificacions i les formes d'adquisició en el sector d'arts gràfiques al País Valencià, centrant-nos en les activitats que acabem de comentar i que van a ser objecte d'estudi: preimpressió, impressió i postimpressió. El període temporal que considerarem en l'estudi serà des de principis de la dècada dels 80 fins avui en dia. Quant a les fonts d'informació utilitzades per a realitzar aquest estudi de cas, han estat bàsicament tres, i que a continuació comentarem breument.

Per una banda, hem acudit a les fonts estadístiques publicades, així com a estudis que s'han realitzat sobre el sector d'arts gràfiques. No

obstant, en la mesura que aquesta informació és molt general, i també perquè en molts casos els estudis realitzats no aborden les particularitats específiques del sector al País Valencià, hem realitzat entrevistes en profunditat a persones que pel seu treball o activitat són bones coneixedores del sector. Dirigents empresarials i sindicals, i persones vinculades a centres de formació i investigació relacionats amb el sector han estat entrevistades amb un qüestionari relativament obert i a adaptat en cada cas al camp sobre el qual aquestes persones tenien més coneixements. És una informació que en principi la considerem bastant significativa en la mesura que aquests «testimonis privilegiats» coneixen amb detall les particularitats del sector productiu que estem analitzant.

Per últim, altra font d'informació que hem utilitzat és l'estudi de casos. Pensem que aquesta metodologia és la més escaient atès l'objecte d'estudi, ja que permet analitzar amb minuciositat i detall els canvis esdevinguts en les qualificacions, i com han incidit els determinants que hem plantejat anteriorment en aquests canvis. L'aproximació detallada a les fàbriques ens a permès apreciar les transformacions esdevingudes i les lògiques que les expliquen en cinc empreses del sector. Per a obtenir aquesta informació hem realitzat entrevistes als empresaris i als treballadors de les empreses estudiades, així com diferents visites a les empreses, per tal de conèixer amb detall el funcionament complet d'aquestes. En els casos en els que ha estat possible, els operaris que realitzen diverses funcions en l'empresa han relatat amb total detall les tasques que realitzen i l'evolució que ells han vist en la seua activitat al llarg dels anys. Aquestes entrevistes s'han fet entre els mesos de juliol i setembre de 1996.

Si bé aquesta forma d'anàlisi impedeix realitzar una generalització al conjunt del sector, una anàlisi més quantitativa no haguera permès apreciar les particularitats dels canvis, que en aquest moment és el nostre propòsit. Per tal d'obtenir una informació el més rellevant possible en aquest estudi de casos, les cinc empreses analitzades són molt diverses, tant si atenem a l'evolució que han tingut en els darrers anys, al tipus de producte que fabriquen o al model de relacions laborals que hi ha present en l'empresa. Posteriorment les descriurem amb detall. Prèviament però, abordarem quines són les característiques generals que presenta el sector.

2. Característiques generals del sector.

Una primera característica rellevant que presenta el sector d'arts gràfiques és que la majoria de la seua producció s'adreça als mercats regionals, o com a molt nacionals. El comerç internacional gairebé no té massa rellevància. Això s'explica per elements molt variats, com és per exemple la llengua, el fet que els clients finals normalment estiguen molt a prop del fabricant perquè així els costos són menors, o que grups empresarials nacionals dominen llurs mercats. Existeix altre element característic del sector que fa que el mercat siga fonamentalment local. Pràcticament en totes les activitats del sector el contacte entre el productor i el client és molt directe i fonamental, en la mesura que majoritàriament la producció sempre és per encàrrec. L'activitat del sector té un component de servei en la mesura que el producte gràfic no és susceptible d'estandarització, sinò que el producte ha d'adaptar-se a les peculiaritats de les comandes realitzades pels clients. És un sector en el que no hi ha stocks de producció. El client especifica les característiques del producte, i sovint hi ha un elevat control per part d'aquest de la marxa

de la producció, essent aquesta interrelació una característica pròpia de l'activitat gràfica¹⁰¹.

En els darrers anys també s'està apreciant una reducció de les series dels productes fabricats. Tal com indiquen diversos estudis realitzats sobre el sector (Commission Européenne 1995; Ministerio de Industria Comercio y Turismo 1992; Rocha et al 1994) s'aprecia una tendència a la reducció de la tirada mitjana de les series en tots els tipus de productes que constitueixen l'activitat del sector i al mateix temps un augment de la varietat de les series.

Un exemple d'aquesta evolució la trobem en el mercat europeu del llibre. "L'estancament de les vendes en el curs dels darrers anys a limitat el creixement del nombre de títols publicats i a contribuït al que alguns anomenen una crisi de sobreproducció, traduint-se en una disminució de la importància mitjana de les tirades i contribuint a l'augment dels preus deguts a l'alça dels costos unitaris de producció. Un estudi realitzat recentment per Intergraf i PIRA (Gran Bretanya) indica que, en els principals països europeus, la tirada mitjana del llibre ha caigut de 12000 unitats en 1985 a 9000 en 1991. El nombre de títols ha augmentat però la producció global ha disminuït. La reducció de les tirades és una tendència universal que afecta cada vegada més als altres segments de l'edició" (Commission Européenne 1995:16-23).

¹⁰¹ Per exemple, en el cas de la producció de llibres, l'editor o l'autor comproven el resultat de les primeres proves, realitzen correccions sobre els possibles errors, intervenen en el disseny i en les característiques del producte, etc. En el cas de la fabricació d'envasaments ocorreix el mateix.

Quant al volum global de la demanda, depèn d'un conjunt complex de factors. Si atenem a la demanda de consum privat, hi influeixen aspectes econòmics i socials, com la demografia, el nivell educatiu de la població, les tendències de l'oci, el nombre de biblioteques públiques, el poder adquisitiu i les possibilitats de finançament d'alguns tipus de productes (fonamentalment enciclopèdies i obres de consulta similars). També el sector públic té molta rellevància pel sector, en la mesura que aquest realitza una important activitat editorial. Per altra part, la demanda derivada de la resta d'activitats industrials està directament relacionada amb les condicions econòmiques existents en un moment donat, variant en funció de la situació del cicle econòmic (Commission Européenne 1995:16-21).

Pel que respecta a l'oferta, aquesta està conformada per unitats productives de petita dimensió, i com ja hem comentat, ubicades molt a prop dels mercats als quals destinen la seua producció. El sector es concentra al voltant de les grans ciutats i dels nuclis industrials, en la mesura que aquests són els principals mercats de la seua activitat. La ubicació geogràfica no és un factor menyspreable en la competitivitat de les empreses del sector. Atès el caràcter predominantment local de la indústria, en la que els clients necessiten estar en contacte continu amb l'empresari, la proximitat als mercats és clau. Aquest aspecte també és rellevant en la mesura que el transport incideix de forma sensible en el preu final del producte imprès¹⁰².

¹⁰² Aquest aspecte en alguns tipus de productes està variant. La implantació de les xarxes electròniques està permetent deslocalitzar a les empreses especialitzades en les tasques de preimpresió de la proximitat de les indústries d'impressió, ja que és possible transmetre el producte de forma immediata i sense costos excessius. En el cas de les empreses analitzades, una d'elles, especialitzada en l'activitat de preimpresió i localitzada a la ciutat de València, estava realitzant la seua activitat per a empreses ubicades en Barcelona per aquest sistema.

En els darrers anys el sector ha tingut una transformació tecnològica molt important amb la introducció de la informàtica, que ha revolucionat completament les indústries del sector. Aquest canvi s'ha produït en tots els països. Però les transformacions no afecten sols al procés productiu, sinò que també apunten variacions de cara al futur en els productes fabricats, apareguent en els darrers anys suports diferents al paper com és per exemple el CD-ROM, o la transmissió electrònica adreçada al consum final com és el cas de la premsa periòdica. Però de moment aquests canvis, encara que obrin prou incerteses sobre l'evolució futura del sector, sols estan tenint una relativa importància en algun tipus de productes, com per exemple les enciclopèdies o llibres de gran volum destinats a la consulta o algun tipus de publicacions periòdiques.

Els canvis tècnics tant forts que ha viscut el sector han comportat una major homogeneïtat en la qualitat dels productes fabricats, i uns increments considerables de la productivitat. Assistim a una situació en la qual la competència entre les empreses és cada vegada més per la via dels preus, i si de cas també per la via d'atenció al client. La qualitat del producte està perdent importància relativa com a factor de competitivitat en els mercats en la mesura que aquesta cada vegada és més homogènia, i per tant està deixant de ser un element de diferenciació significatiu.

Davant d'aquest context, preu, servei al client i qualitat són les variables rellevants per a mantenir la competitivitat en el mercat. Açò es tradueix per a les empreses en la necessitat d'una elevada flexibilitat productiva, utilitzar la darrera tecnologia que hi ha disponible en el mercat i tindre una mà d'obra preparada per a poder adaptar-se als canvis de forma ràpida i sense excessius costos d'ajust. Aquest sector ha viscut una veritable revolució en els darrers anys amb la incorporació de l'electrònica

i la informàtica a la producció. La reducció en els temps de realització de les activitats i la major flexibilitat que permeten els nous equips productius han suposat increments molt importants de la productivitat i una major flexibilitat productiva, fent possible la producció de tirades més petites i abaratint considerablement els preus. En un context tant fortament competitiu com el que viu el sector, tindre la capacitat de produir amb una elevada qualitat i un preu baix és clau per a poder "sobreviure" en el mercat.

2.1. La indústria d'arts gràfiques en la Unió Europea.

Un bon exemple de totes aquestes característiques generals del sector que acabem de comentar el trobem en la indústria gràfica de la Unió Europea. Aquesta és troba, en quant a producció, en el segon lloc a nivell mundial, darrere dels Estats Units i per davant de Japó, que és el tercer en importància (Generalitat de Catalunya 1992:26). Observant a grans trets l'evolució d'aquestes activitats¹⁰³ des de l'any 1984 fins avui en dia, s'aprecia un increment important de la producció i del consum a nivell comunitari, molt més espectacular fins els anys 90, en els quals sembla que hi ha un cert estancament del sector en els primers anys de la dècada.

¹⁰³ En les estadístiques comunitàries l'activitat d'impressió i l'edició apareixen juntes, i així ho tractarem en aquest apartat. Són les activitats que tenen com a resultat final la fabricació de productes com els llibres, la premsa diària o periòdica, i tot el que s'imprimeix i que en general es dirigeixen al consum final.

Impressió i edició a la Unió Europea. Indicadors en preus corrents (1)						
milions d'ECUs.	1984	1988	1990	1992	1994 (2)	1996 (3)
Consum aparent	47796	69017	83001	89240	89887	100600
Producció	49462	70903	85137	91493	92582	103800
Exportacions	2785	3248	3775	4161	4814	6200
Importacions	1120	1361	1639	1908	2119	2700
Balança Comercial	1665	1886	2136	2253	2695	3500
Ràtio X/M	2,49	2,39	2,30	2,18	2,27	2,29
% export./produc.	5,6%	4,5%	4,4%	4,5%	5,2%	6%
Ocupació	809,5	832,4	882,4	864,3	817,0	840

(1) Per alguns països, les xifres relatives al consum aparent, producció i ocupació han estat estimades.
(2) Estimacions Eurostat
(3) Previsions DRI.
Font: Elaboració pròpia a partir de: Commission Européenne (1995).

Quant a la situació del sector exterior, la balança comercial del sector és superavitària en la Unió Europea durant tot el període que estem considerant, no apreciant-se variacions significatives. Cal tindre present, tal i com ja hem indicat abans, que la importància del comerç exterior d'aquesta activitat és bastant baixa, suposant les exportacions sols al voltant d'un 6% com a molt de la producció total. Queda prou pales, per tant, com la major part de la producció s'adreça als mercats interns de la Unió Europea.

Quant a l'ocupació del sector, des de 1984 ha presentat una tendència fluctuant encara que creixent, però que en cap cas ha augmentat amb la mateixa importància com ho ha fet la producció i el consum. Aquesta diferent evolució es posa clarament de manifest si observem l'evolució de la productivitat, que ha augmentat d'una forma important durant aquest període temporal que estem considerant. Aquests increments de productivitat han estat molt significatius en la segona meitat de la dècada dels anys 80, precisament el període en el qual s'ha produït la

incorporació massiva de les noves tecnologies en el sector, i que han suposat una ruptura amb la situació existent anteriorment.

Impressió i edició a la Unió Europea. Productivitat i costos (1). (1990 = 100).						
	1984	1986	1988	1990	1992	1993
Índex de productivitat de la mà d'obra (2)	78,7	85,9	95,1	100	102,4	106,0
Índex de costos unitaris de mà d'obra (3)	92,5	95,0	94,2	100	108,9	104,4
Índex de costos unitaris totals (4)	92,9	86,6	92,6	100	107,0	104,7
(1) Per alguns països, les dades són estimacions (2) Índex de producció/Índex d'ocupació (3) Índex de costos de mà d'obra/Índex de producció (4) Índex de costos totals (excepte consums intermedis)/Índex de producció Font: Commission européenne (1995)						

Pel que respecta a l'evolució dels costos, s'observa que si exceptuem l'any 1986, en la resta d'anys els costos laborals i els costos totals tenen la mateixa evolució.

Dins de la Unió Europea cal tindre present que el sector no presenta un elevat grau d'integració, en la mesura que el comerç entre països comunitaris és bastant baix. Però, si bé més que parlar d'un sector productiu integrat hem de considerar una realitat d'indústries nacionals, aquestes són molt similars entre si. Analitzant les característiques que presenta el sector en els principals països productors europeus, no s'aprecien diferències significatives quant a la seua estructura productiva.

Així, si atenem a la dimensió empresarial, a França el 80% de les empreses té menys de nou treballadors, a Alemanya (RFA) un 68,3% de les empreses tenen menys de 10 treballadors, i a Anglaterra més del 75% no superen tampoc aquesta dimensió empresarial (Commission européenne

1995). Malgrat aquesta elevada presència de les empreses de grandària reduïda, en els tres països s'observa darrerament un lleuger increment del nombre d'empreses amb una major dimensió (Commission européenne 1995). A França l'ocupació ha creixcut més en les empreses amb més de 10 treballadors, Alemanya és el país on estan alguns dels majors grups impressors d'Europa, i a més on les empreses grans han tingut una important expansió amb l'eixamplament del mercat a partir de la integració de l'antiga RDA. A Anglaterra, des de 1980 s'ha vingut produint un procés de concentració en la indústria per mig de fusions i adquisicions, amb la finalitat d'adaptar-se a les noves tecnologies i fer front als nous requeriments de la demanda. Com a conseqüència d'aquest procés en aquest país s'ha produït un increment en la dimensió mitjana de les empreses (Commission européenne 1995).

Pel que respecta al tipus de productes fabricats, en els tres països que estem considerant cal destacar l'alta participació dels impresos publicitaris i els catàlegs de venda per correu, així com la reduïda importància relativa del llibre. Els mercats que més han creixcut en els darrers anys en aquests països són el dels impresos publicitaris i el de catàlegs de venda per correu, mentre que el mercat dels llibres i de les publicacions periòdiques es troben estabilitzats (Commission européenne 1995; Ministerio de Industria Comercio y Turismo 1992)

Quant a la tecnologia d'impressió més utilitzada, l'offset és el procés d'impressió predominant, però conviu amb altres sistemes com el gravat al buit, flexografia o serigrafia, però totes aquestes formes tenen menys importància que el sistema offset. Una diferència important pel que fa a la tecnologia que hi ha entre aquests països és que als impressors alemanys els ha estat molt més fàcil abastir-se amb els darrers avanços en

tecnologia, atès que la RFA, junt a Japó, és un dels països que es troba en els primers llocs de la producció de maquinària d'impressió.

Si atenem a les característiques que presenta el sector a l'Estat espanyol, no són massa diferents de les que acabem de comentar per aquest països. L'empresa de petita dimensió i estructura familiar és la predominant, tenint molt poca importància les empreses de gran dimensió. En la majoria d'empreses s'ha produït un canvi tecnològic important, i el sistema d'impressió que predomina és l'offset (Ministerio de Industria Comercio y Turismo 1992).

Nombre d'empreses per estrats d'ocupació a l'estat espanyol. Sector arts gràfiques i edició.				
ESTRAT	1989	1990	1991	1992
Menys de 20	5284	5903	5377	5662
de 20 a 49	718	632	744	667
de 50 a 99	141	159	164	147
de 100 a 499	107	111	115	114
500 i més	9	8	7	8
total	6259	6813	6407	6598
Nombre d'empreses per estrats d'ocupació a l'estat espanyol. Sector arts gràfiques i edició. En percentatges.				
ESTRAT	1989	1990	1991	1992
Menys de 20	84,42	86,64	83,92	85,81
de 20 a 49	11,47	9,28	11,61	10,11
de 50 a 99	2,25	2,33	2,56	2,23
de 100 a 499	1,71	1,63	1,79	1,73
500 i més	0,14	0,12	0,11	0,12
total	100,00	100,00	100,00	100,00
Font: Elaboració pròpia a partir de la Encuesta Industrial. INE				

La concentració geogràfica del sector és molt elevada, estant ubicades les empreses majoritàriament en Catalunya, la Comunitat de Madrid al País Basc i al País Valencià. Així, el mercat al qual s'adrecen les

empreses gràfiques, amb independència del tipus de producció concreta que es duga a terme, és bàsicament local, o com a molt nacional. La projecció exterior del sector és molt poc rellevant. "El sector gràfic es caracteritza principalment per tindre una estructura marcadament local i molt orientada al servei així com per l'elevat nivell de competència entre les empreses que concurreixen en ell. Al voltant del 70% de la facturació de les empreses es realitza en el propi mercat regional i les exportacions no arriben al 10% de la facturació total del sector" (Ministerio de Indústria Comercio y Turismo 1992:30).

Distribució territorial del sector de paper, arts gràfiques i edició a l'estat espanyol atenent al valor de la producció en 1993		
	milions de pts	%
Andalusia	72874	4,9
Aragó	50528	3,4
Astúries	16803	1,1
Balears	3721	0,3
Canàries	19833	1,3
Cantabria	0	0
Castella-Lleó	61175	4,1
Castella la Mancha	17411	1,2
Catalunya	517866	34,8
País Valencià	97113	6,5
Extremadura	0	0
Galícia	33388	2,2
Madrid	391575	26,4
Múrcia	14276	1
Navarra	63201	4,3
País Basc	113147	7,6
Rioja	8955	0,6
Total	1486190	100

Font: Encuesta Industrial. INE

El sector en els darrers anys presenta una evolució clarament de creixement fins l'any 1991, en el qual es produeix una disminució del nombre d'empreses i de persones ocupades. Però hem de tindre present

que aquesta disminució es produeix després d'un període de creixement molt important que s'ha produït fonamentalment en el període compres entre 1987 i 1990. Aquesta tendència que presenta el sector és bastant similar a la que ja hem vist que s'ha produït en el conjunt de la Unió Europea: uns anys de creixement molt fort i un període de disminució —o ralentització en el cas europeu— en els primers anys de la dècada dels 90.

Dades sector arts gràfiques i edició a l'estat espanyol				
Anys	Producció	Valor afegit al c.f.	Ocupats	Empreses
1985	381.966	203.661	63214	5616
1986	453.879	252.452	64832	5699
1987	575.103	298.496	71565	6016
1988	696.922	346.779	75812	6080
1989	891.979	399.715	85030	6259
1990	987.065	448.810	88992	6813
1991	1.100.025	488.943	86861	6407
1992	1.143.624	516.064	85477	6598

FONT: Encuesta industrial. INE.
Dades en milions de pessetes, excepte nombre d'empreses i ocupats.

Pel que respecta a les característiques del mercat, malgrat que en els darrers anys la indústria gràfica a l'estat espanyol ha vingut creixent a un ritme important, existeix un elevat grau de rivalitat entre les empreses del sector que ha provocat una reducció en el nivell de beneficis d'aquestes. "L'alt grau de rivalitat o competència entre les empreses del sector és conseqüència del gran nombre i diversitat de competidors, dels importants increments de capacitat que ha comportat la renovació tecnològica, dels elevats costos fixos amb els que opera la indústria i de les reduïdes barreres d'entrada a nous competidors que existeixen en la mateixa. (...) La majoria de tallers gràfics són pymes. Encara que la dimensió està en funció del tipus de treballs i clients que es vol servir, la versatilitat de les

noves tecnologies ha provocat el que empreses de molt diferent dimensió competeixquen en els mateixos mercats" (Ministerio de Industria Comercio y Turismo 1992:30). Els clients solen tindre un elevat poder de negociació sobre les empreses gràfiques, ja que els costos per canvi de proveïdor dels productes són en la majoria de casos nuls.

Així, la distribució de la producció gràfica en quant a tipus de productes fabricats a l'estat espanyol, cal destacar la important participació dels fullets i catàlegs publicitaris i promocionals, així com la creixen importància dels diaris i revistes.

Una visió panoràmica del sector

Principals produccions del sector d'arts gràfiques i edició a l'estat espanyol				
PRODUCTES	1989	1990	1991	1992
Diaris i revistes	113472	135646	168750	189470
llibres i follets	115664	126632	163423	165682
impresos fiduciaris i similars	17919	20070	22396	22115
sobres impresos	13338	19030	19006	17738
altres articles de correspondència	11739	17733	15035	17191
articles impresos per a ús comercial d'oficina i administratiu	187027	210171	216623	209206
altres productes de la impressió gràfica	40333	53461	45658	49504
serveis de composició i reproducció per a impressió gràfica	10011	8472	10891	12180
serveis d'enquadernació	12302	13852	14275	15439
altres serveis annexes a la impressió	22574	31124	27918	23087
TOTAL	544379	636191	703975	721612
Principals produccions del sector d'arts gràfiques i edició, en percentatges				
PRODUCTES	1989	1990	1991	1992
Diaris i revistes	20,84	21,32	23,97	26,26
llibres i follets	21,25	19,90	23,21	22,96
impresos fiduciaris	3,29	3,15	3,18	3,06
sobres impresos	2,45	2,99	2,70	2,46
altres articles correspondència	2,16	2,79	2,14	2,38
articles impresos per a ús comercial d'oficina i administratiu	34,36	33,04	30,77	28,99
altres productes de la impressió gràfica	7,41	8,40	6,49	6,86
serveis de composició i reproducció per a impressió gràfica	1,84	1,33	1,55	1,69
serveis d'enquadernació	2,26	2,18	2,03	2,14
altres serveis annexes a la impressió	4,15	4,89	3,97	3,20
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
Dades en milions de pessetes				
Font: Elaboració pròpia a partir de la Encuesta Industrial. INE.				

2.2. Característiques del procés productiu.

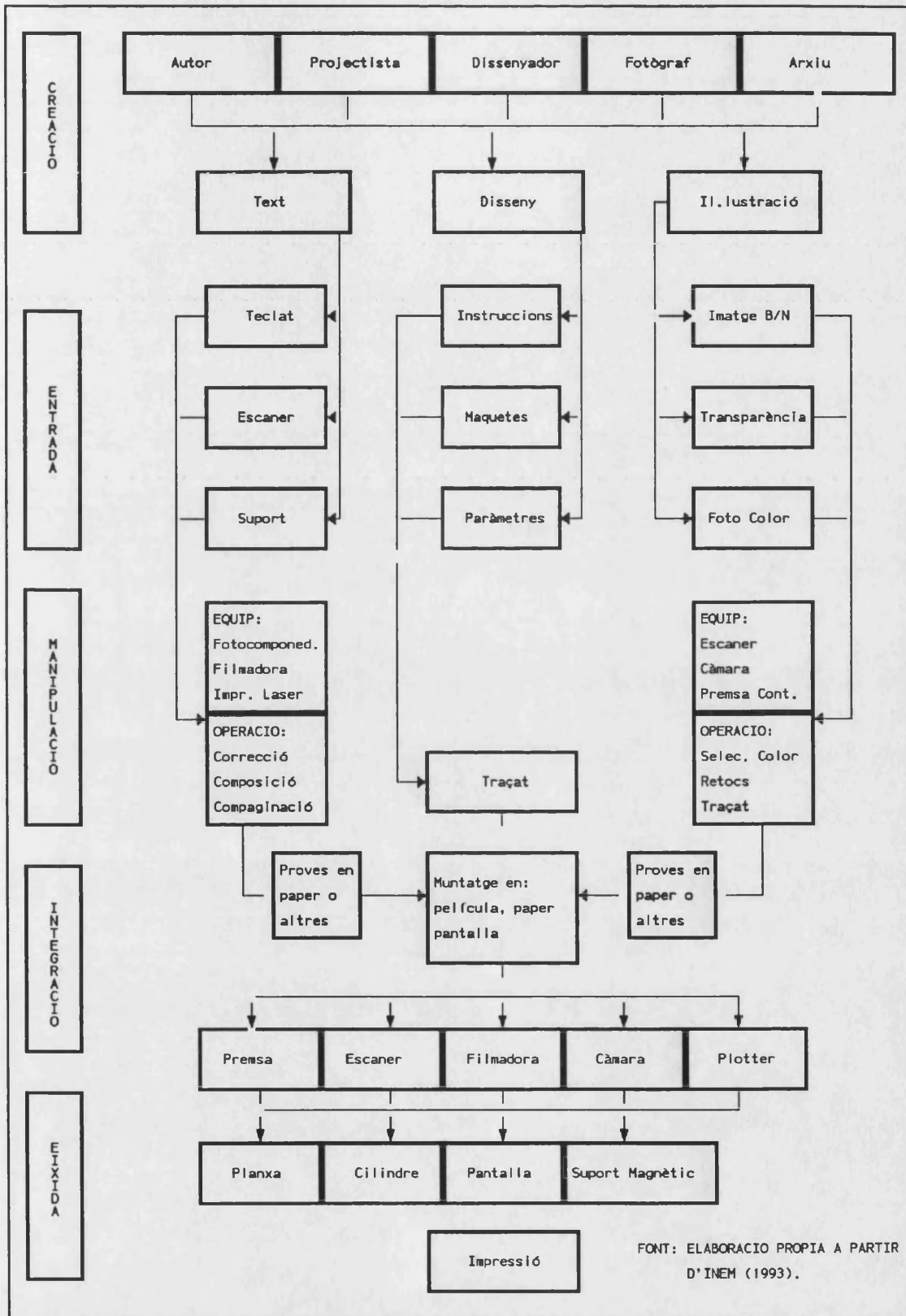
Per tal d'avançar en el coneixement de les característiques de les activitats del sector que anem a analitzar, en aquest apartat descriurem les principals tasques que es realitzen per a elaborar el producte. Anem a realitzar la descripció per separat ja que si bé la preimpresió, impressió i postimpresió són les fases que presenten un major grau d'integració, les activitats que es realitzen en elles són bastant diferents entre sí, a més d'haver evolucionat de forma molt diversa pel que respecta a les característiques del canvi tècnic que s'ha produït. En aquest apartat sols farem una descripció general del procés productiu, i posteriorment entrarem en l'anàlisi dels canvis tecnològics esdevinguts darrerament i la seua repercussió en les qualificacions.

2.2.1. El procés productiu en la preimpresió.

En la fase de preimpresió es realitzen totes les tasques que van dirigides a la preparació del material que posteriorment s'imprimirà. Aquesta fase inclou totes aquelles activitats en les quals es realitza el tractament del text, de les il·lustracions i la maquetació del producte que va a fabricar-se. Previ a la realització d'aquestes tasques està la creació dels productes que van a imprimir-se, en la que els autors han elaborat els materials.

La forma tradicional, i que encara avui en dia és la predominant en el sector, és tractar els elements que s'han generat en l'activitat de creació per separat. Per una banda es realitza el tractament del text (correcció, composició, compaginació), i per altra s'opera amb les il·lustracions (selecció de color, retocs, ...).

Una visió panoràmica del sector



La preparació de textos són totes les operacions que es realitzen per a que els textos a imprimir ocupen el lloc previst, amb una dimensió i estil determinat i sense errors ortogràfics. La forma habitual d'operar amb el text ha estat el teclejar-los a partir del material escrit que arribava per part dels autors. En l'actualitat, amb l'avanç de la informàtica, ja no sempre cal realitzar aquesta activitat. Els textos poden escanejar-se o fins i tot els originals dels autors ja no s'entreguen en paper sinò en suport informàtic, processant-se directament sense necessitat de teclejar-los. Si bé moltes vegades les tasques de teclejat ja no es realitzen tant sovint com abans, les activitats de correcció, composició i compaginació si que continuen desenvolupant-se.

Aquestes activitats de preparació dels textos per a la impressió han variat considerablement amb el pas del temps. Tradicionalment aquesta activitat és el que s'ha conegut com a composició tipogràfica. En un primer moment aquesta es realitzava de forma completament manual, però posteriorment avança en velocitat amb la monotipia i linotipia. Però el canvi fort es produeix des de la composició «en calent» a la composició freda, amb la introducció de la fotocomposició. Aquesta ha suposat un veritable canvi en quant a la forma de realitzar l'activitat.

Per altra banda, com ja hem comentat, està el tractament de les il·lustracions. Són les activitats que es realitzen per a poder fer la impressió de les imatges, duguent-se a terme les modificacions del contingut i les correccions pertinents per a obtindre el producte. Les il·lustracions tenen un tractament diferent al text escrit, ja que no s'incorporen a partir del teclejat sinò amb l'elaboració d'un suport per mitjans fotogràfics. Els equips habituals de treball han estat les càmares i les premses de contacte, i els laboratoris de revelat fotogràfic. En l'actualitat els processos de revelat

están automatitzats, i el pas de l'original a un negatiu, i d'aquest negatiu a altres positius per a treure còpies es pot fer amb llum natural, sense necessitat de treballar a les fosques com abans. També la introducció de l'escaner a simplificat considerablement les tasques i ha agilitat molt el treball a realitzar.

En el procés de tractament de les il·lustracions es realitza la selecció de colors. Una vegada realitzada una primera selecció dels colors el treball passa a mans del retocador, que realitza les correccions que considere pertinents. Amb aquestes correccions realitzades torna a iniciar-se de nou el procés de fabricació de clixés, que tornen al retocador abans de fer les primeres proves. Si no es detecta cap problema en aquestes proves ja s'inicia el procés d'integració per a preparar el suport a imprimir. Aquest sistema avui en dia ha variat amb la introducció de l'escaner. S'ha produït una simplificació del procés ja que la preparació de les imatges ja ix en positiu, passa al retocador i d'ahi al muntatge.

Quant s'ha acabat la manipulació d'aquests elements, i previ a la seua integració, es realitzen proves per analitzar la qualitat del que s'ha realitzat. Una vegada realitzades totes aquestes tasques necessàries per a la manipulació del producte, es duu a terme la integració del text i de la imatge al muntar-se sobre una pel·lícula, paper o pantalla d'impressió. Aquesta integració del text i de la imatge que s'ha realitzat es descompon en diferents làmines (fotolits), corresponent cadascuna d'elles a un color. Posteriorment ja es traslladen a un suport d'impressió. Avui en dia ja és possible realitzar aquest procés d'una forma directa. Des d'una impressora connectada a l'ordinador és plasma el producte directament en els fotolits sense necessitat de fer els passos intermedis, i d'ahí al suport d'impressió. Aquest sistema, però, encara no està generalitzat en el conjunt del sector.

Aquests tractament separat del text i de la il·lustració està en concordança amb les especificacions que s'hajen establert en quant a disseny del producte que va a realitzar-se. El tipus de lletra, la seua grandària, així com els colors i llocs en els quals van les il·lustracions estan determinats pel disseny que s'haja realitzat del producte que vaga a ser imprès.

Totes aquestes activitats genèriques que acabem de comentar que es realitzen en la preimpressió han variat significativament al llarg del temps, i en els darrers anys estan produint-se canvis a un ritme vertiginós. Aquesta fase del procés productiu és sense cap dubte la que en els darrers anys ha tingut una major transformació, essent el camp on més s'innova en Arts Gràfiques. La preimpressió ha viscut una revolució tecnològica. Primer amb el pas de la composició en calent a la composició freda, i ja dins d'aquest sistema de composició, el canvi tècnic no s'ha aturat cap moment amb els avanços de la informàtica.

Les innovacions més importants que s'han produït en els darrers, i que no es vislumbra que s'acaben, tenen com a principal responsable la implantació de la informàtica en el procés productiu. Si bé els canvis són molt amples, a grans trets es poden agrupar en una sèrie de tendències. Per una banda, hi ha una tendència cap a una major integració de les diferents tasques que es realitzen, eliminant-se activitats. Així, la imatge directa de l'ordinador a la pel·lícula o paper, o fins i tot directament a la planxa o al cilindre d'impressió, elimina tota una sèrie d'activitats que venien realitzant-se, i simplifica enormement el procés.

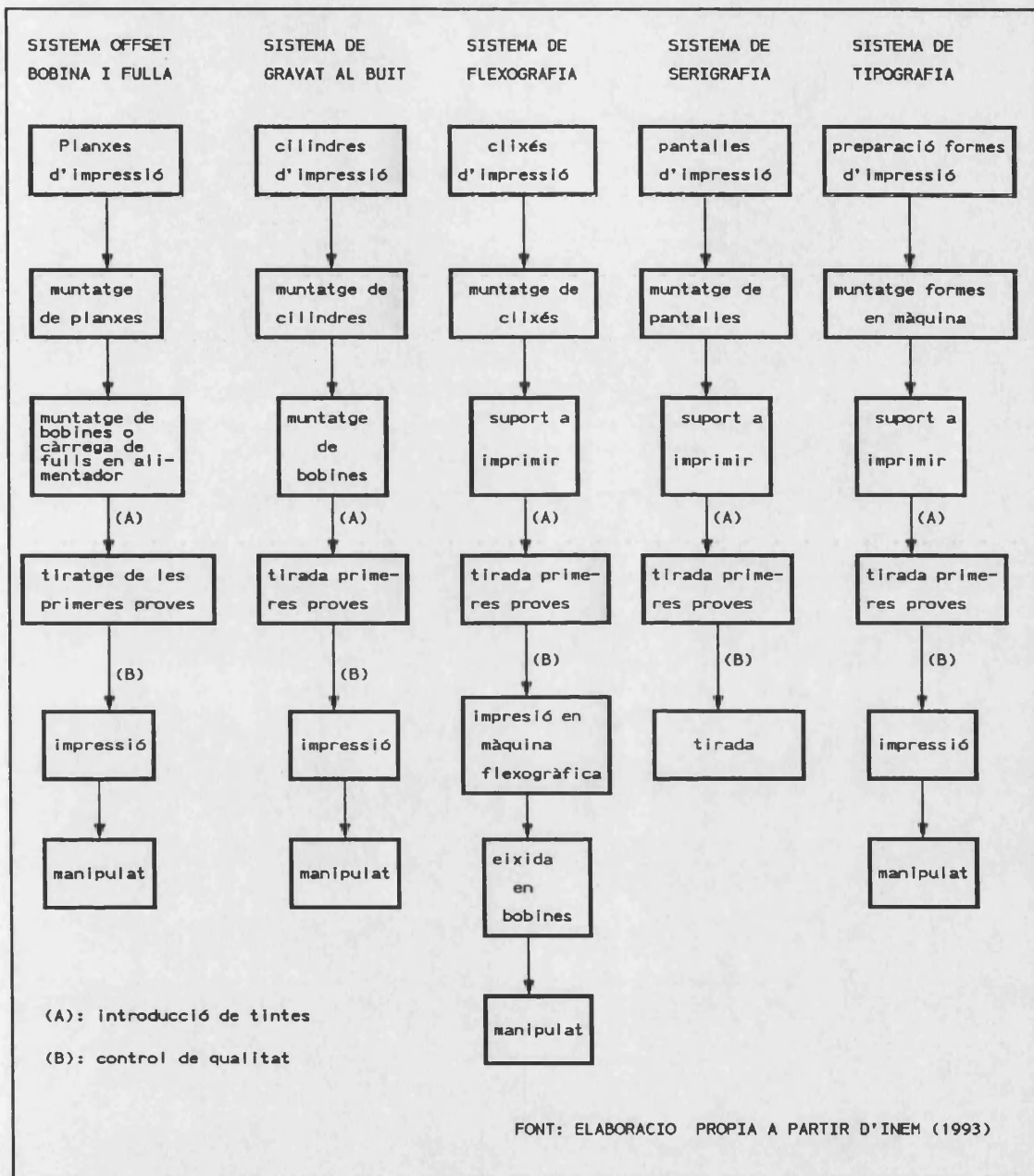
La simplificació del procés és una tendència bastant general que no sols es manifesta en els canvis que acabem de comentar, sinò que també

apareix amb la introducció de l'escaner, nous sistemes de preparació de proves ràpides i la progressiva eliminació de la premsa plana per a realitzar aquesta activitat o els nous materials químics que permeten el tractament dels processos fotogràfics amb llum natural. També s'aprecia una tendència a la integració del tractament del text i de la imatge de forma conjunta, sense necessitat de realitzar aquestes activitats per separat com s'ha vingut fent tradicionalment.

2.2.2. El procés productiu en la impressió.

El procés productiu de l'activitat d'impressió varia bastant en relació al que acabem de veure, tant per les tasques que es duen a terme com pel tipus de materials i màquines amb els que s'opera. En ell es realitzen les activitats que duen a la plasmació en algun tipus de suport, majoritàriament paper o cartró, dels textos i les il·lustracions anteriorment elaborades i tractades en la fase de preimpressió. A grans trets, les activitats que es realitzen en la fase d'impressió consisteix en el següent. En primer lloc, la instal·lació de l'element que és el resultat final de la fase de preimpressió (planxes, cilindres, clixés, pantalles,...) i que es diferent segons el sistema d'impressió que vaja a utilitzar-se. Junt aquesta tasca també és realitza el muntatge de bobines o la càrrega del material a imprimir. En aquestes operacions prèvies de preparació es realitzen els reglatges de les màquines per a encaixar amb total exactitud el pas del suport a imprimir per els diferents rodillos. Posteriorment es posen les tintes i es realitzen les primeres proves, que es verifiquen, i si la qualitat és l'adequada es realitza la impressió. Durant el procés d'impressió es realitzen les tasques de subministrament del material a imprimir, control de les tintes (si hi ha suficient i si les seues característiques de densitat són correctes) i també el control de la qualitat del producte que s'està realitzant.

Una visió panoràmica del sector



L'element distintiu de les diferents modalitats d'impressió¹⁰⁴ està

¹⁰⁴ Hi ha més sistemes d'impressió dels que apareixen el quadre. Sols anem a comentar els que presenten una major importància en la indústria. Així, per exemple, no analitzarem el procés d'impressió conegut com litografia, ja que aquesta sols s'aplica en el camp artístic per a l'elaboració de reproduccions en tirades molt curtes i amb una elevada qualitat.

en les característiques físiques de les superfícies d'impressió utilitzades, que a més de variar les tasques a realitzar en el procés productiu també incideixen en la qualitat del producte final. Així, la tipografia és un sistema que es basa en el relleu del suport d'impressió, sobre sortint allò que va a imprimir-se del fons. Aquesta superfície més elevada que la base s'entinta amb un roleu i després fa pressió sobre el material a imprimir. El fons no entra en contacte ni amb la tinta ni amb el suport a imprimir. Aquest mètode no és rotatori (no té cilindres que giren un sobre l'altre com és el cas de l'offset o del gravat al buit), sinó que és el que es coneix com a impressió "a cop".

Altre sistema, el predominant en la indústria, és l'offset. Aquest sistema es diferencia dels altres mètodes en que el material a imprimir no entra en contacte directe amb els elements impressors sinó que rep la tinta d'un cilindre de cautxú (l'anomenat coixí) que si que ha entrat en contacte amb les planxes d'impressió. Aquestes planxes s'entinten, passen la tinta al cautxú i aquest al paper. Les planxes tenen la característica que la part gravada que va a imprimir-se ha rebut un tractament químic de forma que accepta la tinta i rebutja l'aigua i les zones que s'han d'imprimir tenen un tractament que accepta l'aigua i repel·leix la tinta. Aquest sistema de roleu va molt més ràpid que el sistema a cop i, a més, al no entrar en contacte directe la planxa d'impressió amb el paper sinó sobre un cautxú dura molt més de temps i es conserva millor, podent-se realitzar tirades llargues sense que es deteriore el suport d'impressió. La tinta utilitzada en aquest sistema és grassa i pel seu funcionament necessita d'un mecanisme humidificador per a poder aplicar l'aigua a la planxa.

Altre sistema és el de gravat al buit. Aquest es basa en un rodillo de coure que ha estat tallat amb la imatge que es vol imprimir, essent els

caràcters a imprimir més profunds que la resta del roleu. Aquest cilindre s'embruta de tinta per complet i una làmina metàl·lica retira la tinta sobrant de la superfície i deixant la que queda en els llocs més profunds i que són els que van a imprimir-se. El paper s'introdueix enrrollat en un cilindre de cautxú que el pressiona contra els huecos del cilindre de coure per tal d'absorbir la tinta i conformar la imatge. La tinta utilitzada en aquest cas és líquida.

Serigrafia i flexografia utilitzen pantalles d'impressió. En el cas de la serigrafia és una superfície perforada per on es filtra la tinta (abans eren teles) i a l'entrar en contacte amb el suport imprimeix. En el cas de la flexografia són suports de cautxú, encara que en els darrers anys s'ha estès l'ús de polímers. En el sistema flexogràfic la imatge està en relleu, com en la tipografia tradicional, s'embruta amb un roleu de tinta i s'impressiona entrant en contacte directe amb el material. S'utilitzen tintes fluides que sequen per evaporació. Aquest sistema no funciona a cop, sinó en cilindres rotatoris.

En l'activitat d'impressió els avanços tecnològics produïts no són tant espectaculars com en la fase de preimpressió. La tendència general en tots els tipus de formes d'impressió és un augment de la velocitat de les màquines i una major simplificació de totes les tasques realitzades. Les tasques de reglatge de les màquines ja es poden en molts casos fer de forma completament automatitzada, i la preparació dels roleus d'impressió en el cas de l'offset i del gravat al buit es pot fer de forma independent a la màquina d'impressió. La incorporació de més cossos de color a les màquines (s'ha passat de les màquines amb un cos de color a les de dos, i ara ja hi ha de quatre cossos de color). També s'han incorporat millores en el control de qualitat del producte, que es pot fer de forma automàtica

i en el subministrament de les tintes al cautxú. En general es produeix un increment de l'automatització de les màquines, que fa més fàcil la feina i redueix el temps de preparació i de realització de les activitats. No obstant, cal tindre present també que si bé hi ha una tendència a la simplificació de les tasques pels canvis que acabem de comentar, l'augment dels cossos d'impressió en les màquines i l'ús de nous materials a imprimir ha suposat una tendència cap a una major complexitat de les tasques (a l'incrementar-se el nombre de colors) o cap a una necessitat d'augmentar els coneixements (al variar els materials utilitzats).

També s'estan produint canvis en l'automatització de l'entintat. Les màquines d'impressió més modernes presenten ja un dispositiu escaner integrador de presència zonal d'imatge que permet calcular les necessitats d'entintat en cada franja de desenvolupament del cilindre per ajustar així adequadament l'abertura corresponent del tinter. Aquest dispositiu facilita la posada a punt de la màquina i la predicció del consum de tinta per a poder tindre una uniformitat d'entintat des de les primeres tirades de fulla.

Altre avanç que s'ha produït és l'envernissat selectiu. Tant per a productes publicitaris de gran impacte com per a catàlegs i envases, l'envernissat selectiu per zones és algo que s'ha fet possible gràcies a noves tecnologies en la preparació de materials. En realitat, es tracta de planxes especials del tipus utilitzat en flexografia que permeten tiratges llargs i disposen d'una bona resistència front als vernissos. La seua utilització pot dur-se a terme tant en la màquina d'envernissat com en la pròpia màquina offset, en aquest darrer cas amb l'opció de substituir a la planxa (en forma d'offset sec) o al coixí. Altre canvi és el secat accelerat per mig de radiació infrarroja o de radiació ultravioleta. Aquestes modificacions permeten una major velocitat en les màquines.

Però a més d'aquests canvis generals, també s'han produït modificacions en cada forma d'impressió. Un canvi important que s'està produint és en les tintes i els materials de rebuig de la tinta. Així en offset s'estan fent avanços per a imprimir sense aigua, el que es coneix com a offset sec. L'ús de planxes amb microrrelleu que rebutgen la tinta en les zones no imatge i que es basa en materials diferents a l'aigua està fent possible aquestes modificacions. Aquestes variacions estan permetent modificacions en les tintes utilitzades. Les dificultats que presenten les tintes de tipus gras en quant al secat, el reciclatge del paper, la resposta de color, etc, es poden veure subsanades amb l'ús de tintes de base aquosa en processos en els qual no es precisa del rebuig a l'aigua.

El procés d'impressió amb el sistema flexogràfic ha millorat de forma significativa. De fet, el creixement que s'està observant en la impressió flexogràfica en els darrers anys és fruit d'una sèrie d'avanços i noves tecnologies en la preparació dels materials que s'utilitzen, de forma que la qualitat del producte imprès, mitjançant aquests nous mètodes, ha millorat substancialment. En especial cal destacar l'ús de planxes flexibles amb alta resistència al tiratge i a les tintes flexogràfiques. Pot així considerar-se la flexografia com un descendent directe de la tipografia, en màquina rotativa, amb clara aplicació en els productes d'envasament i d'embalatge.

En la serigrafia també s'ha produït una tendència cap a l'automatització. Històricament, el procés de la serigrafia ha estat manual. El moviment relatiu del paper i de la pantalla semblava quedar limitat a les possibilitats més o menys expertes de l'operador. Però la necessitat de volums de producció superiors per a impresos amb gran contingut de tinta, ha afavorit el desenvolupament de mitjans mecànics o electromecànics per a la realització d'aquesta funció.

Per últim, altre canvi destacat, i directament relacionat amb les modificacions que estan produint-se en la preimpresió és el pas directe de la imatge de l'ordinador a la màquina d'imprimir. La possibilitat d'incorporar directament la imatge de l'ordinador al cilindre de la màquina d'imprimir, ja siga mitjançant planxa o sense ella permet enllaçar directament la preimpresió amb la impressió. Aquesta innovació suposa l'eliminació de totes les fases intermèdies de la preimpresió i la connexió directa amb la impressió.

2.3.3. El procés productiu en la postimpresió.

En les tasques productives que es realitzen en la fase que es coneix com a postimpresió hi ha dos tipus d'activitats clarament diferenciades. Per una banda estan totes aquelles que s'adrecen a l'enquadernació del material imprès. Aquestes estan presents en el cas que el producte fabricat siga un llibre o producte similar, com un opuscle, revista o un fullet que tinga varies planes. Per altra banda estan aquelles tasques que tenen com a objecte la manipulació del material imprès per a la fabricació d'envasaments o algun tipus de recipient.

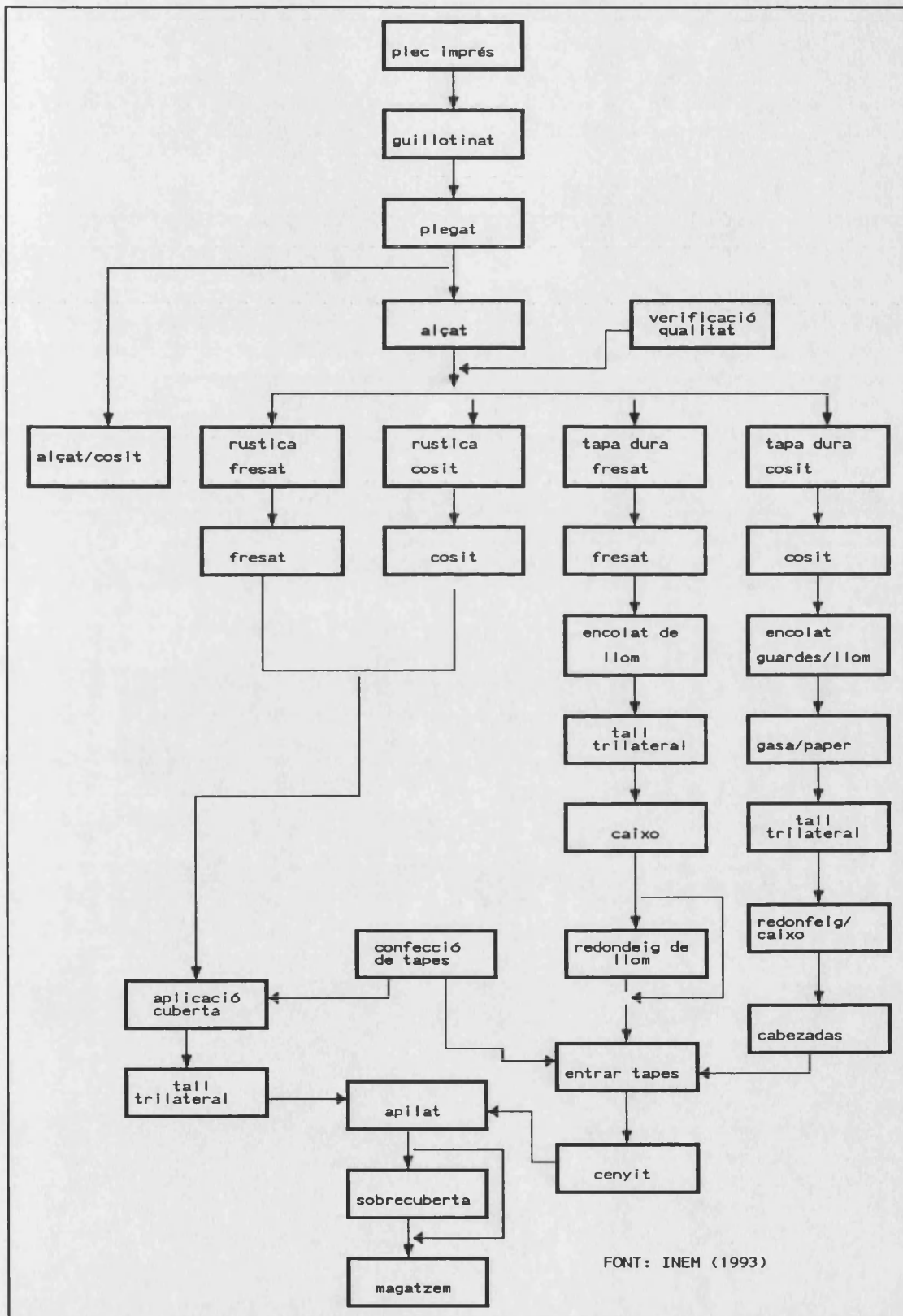
En el cas de les activitats que donen lloc a l'enquadernació del producte, el procés s'inicia amb el guillotinat del plec imprès i el posterior plegat i alçat¹⁰⁵. A partir d'ací es presenten diferències en les activitats realitzades segons el tipus d'enquadernació que es realitze. Una primera diferència està en el tipus de tapa que s'aplique. Aquesta o bé és el que es coneix com a rústica —que sols ser algun tipus de material com paper o

¹⁰⁵ L'alçat és l'activitat que consisteix de prendre els fulls o plecs impresos i disposar-los segons un ordre per tal que, un cop reunits puguin ésser lligats.

cartó i que té la característica de ser flexible— o bé de tapa dura. Segons el cas, varien les operacions a realitzar en el procés d'enquadernació, essent molt més nombroses en el cas de la tapa dura. Altra diferència està en si el material s'enquaderna cosit o fressat.

Aquestes activitats d'enquadernació tradicionalment s'han fet de forma pràcticament manual. Si s'emprava tecnologia solien ser màquines portàtils i que no suposaven una elevada tecnificació (fonamentalment en les activitats de cosit i encolat). Però avui en dia ja és possible realitzar tot el procés d'enquadernació sense intervenció humana. En l'actualitat el plegat, alçat i enquadernació es poden realitzar en línia i de forma sincronitzada amb les màquines de la impressió. En les activitats d'enquadernació hi ha una tendència clara cap a l'automatització, simplificant-se —o fins i tot eliminant-se la majoria d'activitats.

Per altra part, dins del les activitats que es realitzen en la fase productiva de la postimpressió, estarien tot l'altre bloc de tasques que tenen com a objecte la manipulació del material per a la fabricació de bosses o d'algun tipus d'envasament. També altres activitats que es realitzen en aquesta fase és la preparació del material amb alguna característica concreta, com per exemple la plastificació. Aquestes activitats de manipulació el més habitual és que es realitzen després d'haver imprès el material corresponent, però en molts casos es fan abans de realitzar la impressió, com una activitat de preparació del material que posteriorment s'imprimirà. En qualsevol cas, les tasques a realitzar són les mateixes, amb independència de si es realitzen abans o després de la impressió.



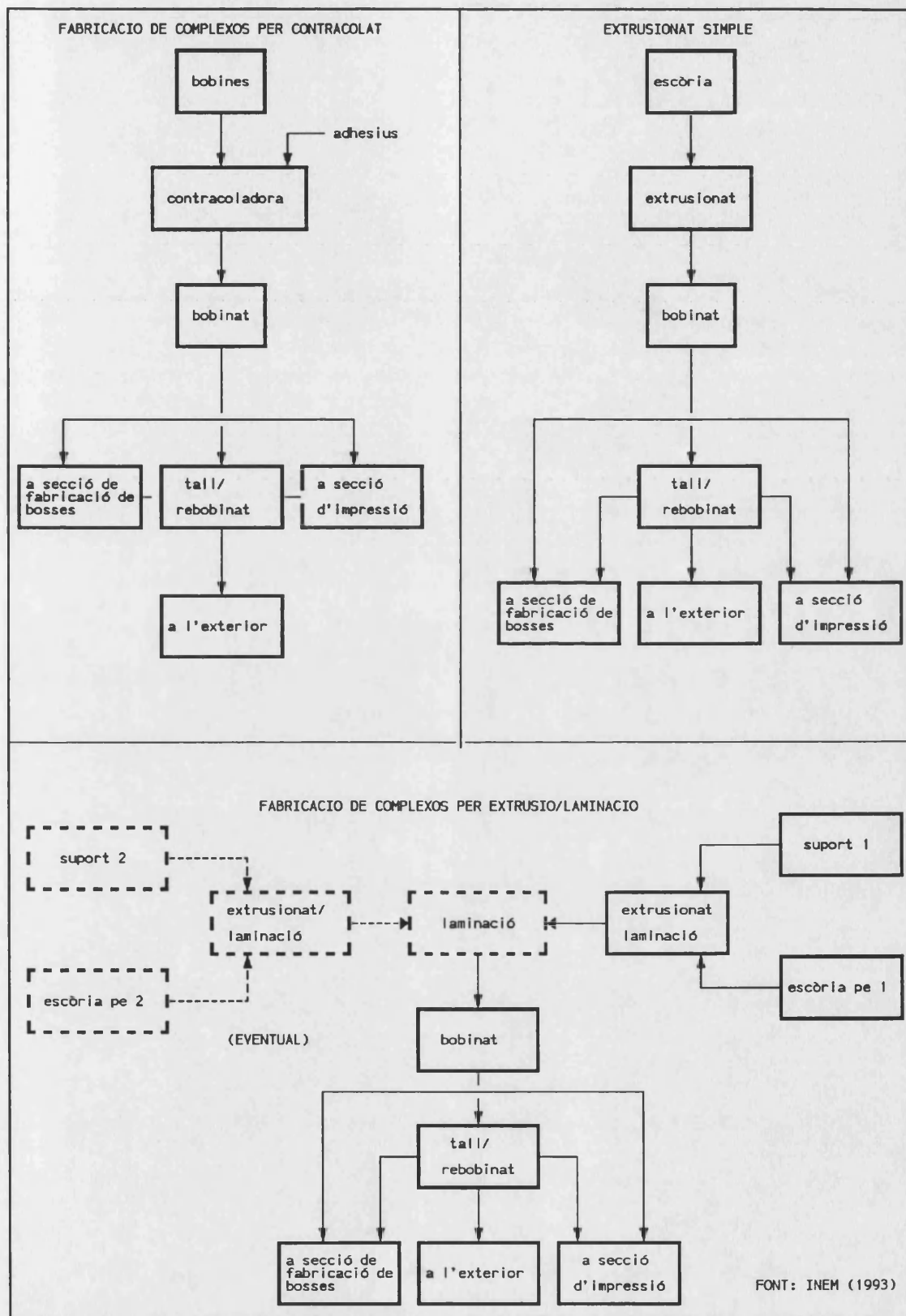
FONT: INEM (1993)

En aquestes tasques per una banda està el que es coneix com la fabricació de «complexos», que són les activitats que es realitzen en la postimpresió adreçades a la fabricació d'algun material en forma de làmina, compostat de varies fulles o pel·lícules amb materials que són de diferent naturalesa. Així, hi ha complexos de paper-alumini, de polietilè-polipropilè-alumini, ...

Normalment una de les fulles ha estat prèviament impresa, i després se li afegeix l'altra o les altres capes de material. Aquestes activitats estan molt tecnificades, i els operaris que realitzen les tasques planifiquen, supervisen el funcionament i introdueixen i retiren el material de les màquines, però la seua intervenció en el procés està mediatitzada completament per la tecnologia utilitzada.

Altra activitat que es realitza és la fabricació de làmines per a imprimir-les. És el que es coneix com a extrusionat. Aquest procés també està molt tecnificat i gairebé es realitza de forma completament automatitzada. Per últim, queda altra activitat que es coneix com a troquelat. Sovint és molt difícil separar els continguts de les activitats de postimpresió i de les de manipulats de paper i cartó. I aquesta és una activitat que clarament presenta aquest problema. Nosaltres l'anem a considerar inclosa dins de les activitats de postimpresió, encara que en algunes classificacions (com per exemple en el conveni col·lectiu) apareix considerada dins de les activitats de manipulats de paper i cartó. El troquelat és l'activitat que consisteix en tallar segons determinats paràmetres el material que s'ha imprès per a realitzar envases. Aquesta activitat es realitza sols en les empreses d'impressió que fabriquen productes per a envasar. El troquelat és una activitat que es realitza mecànicament i que talla el material imprès donant-li la forma escaient i que també pressiona el material sobre determinats punts per a donar-li una

Una visió panoràmica del sector



forma concreta i poder-lo plegar formant l'envasament. En aquesta activitat la tendència de les innovacions que es produeixen s'encamina cap a la tecnificació i eliminació de les tasques.

3. La indústria valenciana d'arts gràfiques.

3.1. Característiques generals del sector.

Ja hem comentat abans, al parlar de les característiques generals del sector de les arts gràfiques, que aquesta activitat productiva sol tindre una ubicació geogràfica molt propera als mercats als quals s'adreça el producte. Això normalment s'explica per la necessitat de connexió directa entre client i productor, i també perquè els costos de transport es redueixen significativament. Aquesta tendència de caràcter general que presenta el sector també la trobem en el cas de la indústria gràfica al País Valencià. La demanda del sector ve determinada pel consum de productes realitzat per les economies domèstiques, com és per exemple el cas de les publicacions periòdiques o els llibres, i pel consum industrial¹⁰⁶. Així, el sector en els seus orígens té presència on més demanda hi havia, configurant-se una localització espacial que encara perdura. Les ciutats, en quant a nuclis que concentren una quantitat important de població, i les àrees industrials o amb activitats agràries¹⁰⁷ destinades bàsicament a la comercialització són els focus importants de demanda.

¹⁰⁶ En els darrers anys també cal tindre present l'elevat consum per part del sector públic.

¹⁰⁷ L'algricultura ha estat un sector productiu que ha utilitzat els envasaments de cartó i el paper imprés envoltant els productes per a la comercialització.

El sector es concentra doncs en els ciutats més importants del País Valencià i en les zones més industrials. Vuit comarques (L'Horta, L'Alcoià, Vinalopò Mitjà, L'Alacantí, el Baix Vinalopó, La Plana Alta, La Plana Baixa i la Ribera Alta) concentren el 78% de les empreses i del nombre de persones ocupades en el sector. La concentració més important de l'activitat es produeix a la comarca de l'Horta, on estan presents pràcticament el 46% de les empreses del sector i de les persones ocupades.

Nombre d'establiments i ocupació en el sector de paper, arts gràfiques i edició, per comarques. Any 1991.				
COMARCA	nombre d'establiments		nombre d'ocupats	
	% comarca	% sobre PV	% comarca	% sobre PV
El Comtat	6,71	1,40	8,95	2,17
L'Alcoià	5,75	5,39	4,86	4,76
Alt Vinalopó	4,88	1,86	3,81	1,54
Vinalopó Mitjà	5,03	4,32	2,05	2,00
Marina Baixa	7,28	1,80	5,66	0,95
Alacantí	9,08	8,31	6,43	7,48
Baix Vinalopó	3,69	4,79	4,06	5,44
La Plana Alta	4,57	3,06	1,63	2,35
La Plana Baixa	3,42	2,39	2,01	3,78
Camp de Morvedre	5,08	1,00	1,79	0,99
L'Horta Nord	4,98	4,32	3,72	4,82
L'Horta Oest	5,48	9,38	5,87	16,40
València	10,21	28,92	7,06	19,79
L'Horta Sud	2,82	3,19	3,44	5,09
Hoya de Bunyol	7,93	1,20	6,80	1,95
Ribera Alta	4,79	4,12	5,11	6,26
Ribera Baixa	4,91	1,26	0,56	0,69
La Costera	6,12	2,26	4,71	3,12
Vall d'Albaida	4,67	2,79	2,58	2,54
La Safor	4,32	2,26	4,58	3,33
% d'establiments del sector sobre total d'establiments industrials			5,49%	
% d'ocupació del sector sobre total d'ocupació industrial			3,95%	
FONT: Elaboració pròpia a partir de l'IVE, <i>Directori d'establiments comercials i industrials</i> .				

Pel que respecta a les característiques i evolució que ha tingut el sector d'arts gràfiques i edició al País Valencià en els darrers anys, comparant aquest amb l'evolució que ha tingut el conjunt de l'activitat industrial, s'aprecia que durant el període comprés entre l'any 1981 i 1992 el sector presenta una tendència creixent en la seua producció, excepte en l'any 1989, en el qual hi ha una disminució de la producció respecte al total de la indústria. Aquesta caiguda de la producció es produeix després d'un increment molt important que s'ha produït entre els anys 1987 i 1989.

Una visió panoràmica del sector

Producció bruta a cost de factors sector arts gràfiques i edició i percentatge sobre total indústria. (en milions de pts)								
	1981	1983	1985	1987	1989	1990	1991	1992
Sector	8556	14457	19628	25523	45190	44723	51442	56087
%tot.	0,66	0,9	0,98	1,11	1,57	1,44	1,53	1,65
Tot. indúst.	1285860	1603676	1995340	2282723	2865116	3103796	3356402	3381878
Nombre d'establiments sector arts gràfiques i edició i percentatge sobre total indústria.								
	1981	1983	1985	1987	1989	1990	1991	1992
Sector	607	633	633	669	777	816	708	882
%total	2,67	3,09	3,04	3,23	3,48	3,72	3,26	4,11
Total indúst.	22724	20461	20800	20702	22344	21930	21712	21482
Nombre d'ocupats sector arts gràfiques i edició i percentatge sobre total indústria.								
	1981	1983	1985	1987	1989	1990	1991	1992
Sector	3773	4754	4417	5063	6261	5954	6144	6496
%total	1,27	1,89	1,90	2,14	2,41	2,24	2,30	2,57
Total indúst.	296017	251709	23933	237018	260102	265535	267638	253069
VAB c.f. en termes reals (*) i percentatge sobre total indústria.								
	1981	1983	1985	1987	1989	1990	1991	1992
Sector	4093	5693	6025	6861	9540	9231	10327	11270
%total	0,90	1,35	1,38	1,57	1,97	1,84	1,99	2,23
Total indúst.	452958	421095	435924	436611	484549	500642	518799	505582
(*) milions pts 1981, deflactor PIB industrial excepte construcció.								
Productivitat aparent (vab c.f./ocupat). En termes reals (*) i percentatge sobre total indústria.								
	1981	1983	1985	1987	1989	1990	1991	1992
Sector	1,085	1,198	1,364	1,355	1,524	1,550	1,681	1,735
%total	70,89	71,58	72,58	73,56	81,79	82,23	86,71	86,84
Total indúst.	1,530	1,673	1,880	1,842	1,863	1,885	1,938	1,998
(*) milions pts 1981, deflactor PIB industrial excepte construcció.								
Dimensió mitjana empresarial								
	1981	1983	1985	1987	1989	1990	1991	1992
Sector	6,2	7,5	7,0	7,6	8,1	7,3	8,7	7,4
Total indúst.	13,0	12,3	11,2	11,4	11,6	12,1	12,3	11,8
FONT: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Industrial (IVE).								

Aquesta mateixa tendència que acabem de comentar per a l'evolució de la producció és la que s'observa si comparem el nombre de persones ocupades en el sector respecte al total d'ocupats en la indústria. Hi ha una tendència creixent de l'ocupació fins l'any 1989. En l'any 1990 disminueix, però a partir de 1991 torna a augmentar. L'evolució del nombre d'establiments també presenta la mateixa tendència que les altres variables que acabem de comentar, amb la particularitat que en aquest cas la disminució es produeix no en l'any 1990 sinò en 1991, però en 1992 torna a manifestar un augment.

Pel que respecta al VAB al c. f. i la productivitat, poc més que afegir al que ja venim comentant respecte a la tendència general. Cal indicar però, que la productivitat no disminueix en cap dels anys considerats, encara que si que s'aprecia un estancament del seu creixement en l'any 1990. Per últim, un element destacat d'aquest sector és que la dimensió mitjana de les empreses és bastant més reduïda que la mitjana de la indústria. Si bé durant el període considerat la diferència es redueix lleugerament, continua essent important.

Quant a l'evolució i importància que presenta el comerç exterior del sector, aquest no és molt significatiu. Entre 1986 i 1994 s'aprecia una tendència a l'augment de les transaccions exteriors, encara que no és massa important i estable¹⁰⁸. Quant a la taxa de cobertura, es clarament deficitària, amb una evolució bastant erràtica.

¹⁰⁸ Les dades sobre sector exterior són referides a les activitats classificades en la CNAE en el grup 47. Les altres xifres que estem manejant fan referència a altra agregació.

Evolució del comerç exterior de la indústria del paper i fabricació d'articles de paper, arts gràfiques i edició (CNAE 47) al P.V. (milions de pts)							
Anys	Exp. sector	Exp. tot. al PV	Imp. sector	imp.tot al PV	% Exp sector sobre total	% Imp. sector sobre total	taxa cobert.
1986	2019	718089	5539	412648	0,28	1,34	36,45
1987	2701	727528	7796	525036	0,37	1,48	34,65
1988	3839	766766	9956	509497	0,50	1,95	38,56
1989	5195	832921	11807	585313	0,62	2,02	44,00
1990	5860	901844	14790	605265	0,65	2,44	39,62
1991	7706	1011074	17937	685668	0,76	2,62	42,96
1992	6633	1029640	18911	744763	0,64	2,54	35,07
1993	8501	1133557	19972	800471	0,75	2,50	42,56
1994	9264	1442162	27707	1013831	0,64	2,73	33,44

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Estadística de Comerç Exterior. IVE. Taxa de cobertura = $(X/M) \cdot 100$

La informació subministrada per l'enquesta industrial sols arriba fins l'any 1992. Per tal d'aproximar-nos al que ha passat en anys posteriors en el sector hem vist les dades referides al nombre d'empreses i a l'ocupació en el sector d'arts gràfiques en la província de València¹⁰⁹ a partir del Llistat de la Tresoreria Territorial de la Seguretat Social. A partir d'aquesta informació s'observa que el nombre d'empreses disminueix en l'any 1993, per a augmentar a partir de 1994 de forma important. Però en l'ocupació en l'any 1993 es produeix una disminució i no torna a recuperar els nivells que hi havia en l'any 1992. Sembla que els sectors en la província de València en aquests anys ha tingut una tendència a disminuir el nombre d'ocupats i a augmentar el nombre d'empreses, disminuint per tant la dimensió mitjana dels establiments.

¹⁰⁹ La província de València en l'any 1991 concentrava el 62% de les empreses existents al País Valencià del sector de paper, arts gràfiques i edició, i el 66% de l'ocupació.

Nombre d'empreses i treballadors en el sector de paper i arts gràfiques a la província de València				
Any	Empreses	Evolució (1992 = 100)	Treballadors	Evolució (1992 = 100)
1992	864	100	9123	100
1993	841	97,33	8779	96,2
1994	986	114,1	8546	93,6
1995	1027	118,8	8753	95,9

Font: Elaboració pròpia a partir del llistat de la Tresoreria Territorial de la Seguretat Social. Dades de desembre de cada any.

Entrant ja en l'anàlisi més detallada de l'evolució que han tingut algunes de les variables en el sector per estrats d'ocupació, es poden destacar les següents qüestions. En primer lloc, es confirma la tendència apuntada anteriorment al comparar l'evolució del nombre d'empreses del sector en relació a l'evolució que ha tingut el conjunt d'establiments industrials: hi ha una tendència clarament creixent en el període comprés entre l'any 1981 i 1992, a excepció de l'any 1991, en el qual disminueix el nombre d'establiments. Si observem l'evolució del nombre d'empreses per estrats d'ocupació, no s'aprecien variacions importants en quant a la importància que té cada estrat en el conjunt d'empreses del sector. Encara que amb certes oscil·lacions però la importància relativa de cada estrat es manté.

Un aspecte a destacar és que en l'any 1991, quant es produeix la disminució del nombre d'establiments en el sector, sols disminueix en l'estrat de les empreses de 0 a 19 treballadors, mentre que els altres estrats d'ocupació, o bé augmenten (com és el cas de l'estrat de 20 a 49 treballadors) o romanen constants (estrats de 50 a 99 treballadors i l'estrat de 100 treballadors i més). Per tant, aquesta disminució sols afecta a les empreses de dimensió més menuda.

Una visió panoràmica del sector

Nombre d'establiments per estrats d'ocupació. Sector d'Arts Gràfiques i edició al País Valencià.					
Any	Total	0 a 19	20 a 49	50 a 99	100 i més
1981	607	568	33	5	1
1983	633	595	31	4	3
1985	633	590	37	5	1
1987	669	615	47	4	3
1989	777	709	59	5	4
1990	816	764	38	11	3
1991	708	639	55	11	3
1992	882	825	46	8	3

Nombre d'empreses per estrats d'ocupació. En percentatges. PV					
Any	Total	0 a 19	20 a 49	50 a 99	100 i més
1981	100	93,57	5,44	0,82	0,16
1983	100	94,00	4,90	0,63	0,47
1985	100	93,21	5,85	0,79	0,16
1987	100	91,93	7,03	0,60	0,45
1989	100	91,25	7,59	0,64	0,51
1990	100	93,63	4,66	1,35	0,37
1991	100	90,25	7,77	1,55	0,42
1992	100	93,54	5,22	0,91	0,34

Nombre d'empreses per estrats d'ocupació. En N° index (1985 = 100)					
Any	Total	0 a 19	20 a 49	50 a 99	100 i més
1981	95,89	96,27	89,19	100,00	100,00
1983	100,00	100,85	83,78	80,00	300,00
1985	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1987	105,69	104,24	127,03	80,00	300,00
1989	122,75	120,17	159,46	100,00	400,00
1990	128,91	129,49	102,70	220,00	300,00
1991	111,85	108,31	148,65	220,00	300,00
1992	139,34	139,83	124,32	160,00	300,00

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta industrial. IVE.

Pel que respecta al nombre de persones ocupades per estrats d'ocupació, presenta una evolució creixent en tot el període, excepte en els anys 1985 i 1990, en els quals disminueix l'ocupació en el sector. Quant a la importància relativa de l'ocupació per estrats no es pot establir una conclusió clara a la vista de les xifres, ja que presenta una tendència

bastant fluctuant en tots els estrats d'ocupació. No obstant, analitzant l'evolució de cada estrat, si que s'aprecia que en el que més ha incrementat l'ocupació és en l'estrat de 100 i més.

Nombre de persones ocupades per estrats d'ocupació. Sector arts gràfiques i edició.					
	Total	0 a 19	20 a 49	50 a 99	100 i més
1981	3773	2203	1009	376	185
1983	4754	3089	901	297	467
1985	4417	2788	1069	381	179
1987	5063	3039	1353	267	404
1989	6261	3595	1811	296	559
1990	5954	3585	1173	700	496
1991	6144	3187	1684	734	539
1992	6496	3955	1429	555	557

Nombre de persones ocupades per estrats d'ocupació. En percentatges.					
Any	Total	0 a 19	20 a 49	50 a 99	100 i més
1981	100	58,39	26,74	9,97	4,90
1983	100	64,98	18,95	6,25	9,82
1985	100	63,12	24,20	8,63	4,05
1987	100	60,02	26,72	5,27	7,98
1989	100	57,42	28,93	4,73	8,93
1990	100	60,21	19,70	11,76	8,33
1991	100	51,87	27,41	11,95	8,77
1992	100	60,88	22,00	8,54	8,57

Nombre de persones ocupades per estrats d'ocupació. En N° index (1985 = 100)					
	Total	0 a 19	20 a 49	50 a 99	100 i més
1981	85,42	79,02	94,39	98,69	103,35
1983	107,63	110,80	84,28	77,95	260,89
1985	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1987	114,63	109,00	126,57	70,08	225,70
1989	141,75	128,95	169,41	77,69	312,29
1990	134,80	128,59	109,73	183,73	277,09
1991	139,10	114,31	157,53	192,65	301,12
1992	147,07	141,86	133,68	145,67	311,17

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Industrial. IVE

Pel que respecta a l'evolució de la productivitat aparent per estrats d'ocupació, es manté, encara que amb algunes oscil·lacions, la importància

relativa de cada estrat al llarg del període. En tots ells augmenta, i tots els estrats presenten pràcticament la mateixa tendència de creixement. Si de cas cal assenyalar una sèrie d'aspectes. Per una banda, que es confirma el comportament general per a la indústria que els establiments més grans són també els que tenen un major valor en la productivitat. Per altra part, indicar que en les empreses de l'estrat de 100 i més treballadors, tot i que

Una visió panoràmica del sector

Productivitat aparent del sector d'arts gràfiques i edició per estrats d'ocupació respecte a la productivitat total, en termes nominals.					
Any	Total	0 a 19	20 a 49	50 a 99	100 i més (**)
1981	1,00	0,81	1,11	2,33	0,00
1983	1,00	0,80	1,15	1,35	1,85
1985	1,00	0,66	1,14	3,52	0,00
1987	1,00	0,76	0,87	1,23	3,08
1989	1,00	0,74	1,00	1,36	2,47
1990	1,00	0,73	0,99	1,29	2,54
1991	1,00	0,77	0,86	1,39	2,25
1992	1,00	0,81	0,89	1,21	2,40

Productivitat aparent del sector d'arts gràfiques i edició per estrats d'ocupació, en termes reals (*)					
Any	Total	0 a 19	20 a 49	50 a 99	100 i més
1981	1,08	0,88	1,20	2,53	0,00
1983	1,20	0,95	1,37	1,61	2,21
1985	1,36	0,91	1,56	4,80	0,00
1987	1,36	1,03	1,18	1,66	4,18
1989	1,52	1,13	1,53	2,07	3,77
1990	1,55	1,14	1,54	2,00	3,94
1991	1,68	1,30	1,45	2,34	3,79
1992	1,73	1,41	1,54	2,10	4,16

(*) Deflactor PIB industrial excepte construcció

Productivitat aparent del sector d'arts gràfiques i edició per estrats d'ocupació en termes reals en N° index (1983 = 100)					
Any	Total	0 a 19	20 a 49	50 a 99	100 i més
1981	90,59	91,79	87,62	157,07	0,00
1983	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1985	113,90	95,03	113,80	297,96	0,00
1987	113,16	107,97	86,28	103,03	188,80
1989	127,23	118,19	111,52	128,51	170,19
1990	129,47	119,06	112,30	124,32	177,90
1991	140,36	135,86	105,68	145,10	171,12
1992	144,87	147,97	112,51	130,31	188,17

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Industrial. IVE.
(**) Per als anys 1981 i 1985, en l'estrat de 100 i més persones ocupades la informació, a l'haver sols una empresa, s'ha agregat a l'estrat anterior.

al llarg del període la seua productivitat és major que en la resta d'estrats, a partir de l'any 1987 hi ha una ruptura significativa, ja que el seu valor

s'incrementa força, encara que la tendència en l'evolució del creixement es manté en la tònica del sector.

Per altra part, indicar que en les empreses de l'estrat d'ocupació de 20 a 49 treballador cau la productivitat en els anys 1991 i 1992, aspecte que també s'aprecia en les empreses de l'estrat de 50 a 99 treballadors per a l'any 1992, però no en els altres estrats d'ocupació. L'explicació d'aquesta evolució es diferent en cada cas. Per a les empreses de l'estrat d'ocupació de 100 i més persones, el motiu fonamental està en el fort augment del VAB al c. f. que es produeix a partir de 1987, mantenint-se pràcticament estable l'ocupació. En el cas de les empreses compreses en l'estrat entre 20 i 49 persones, la caiguda de la productivitat en l'any 1991 s'explica pel fort augment de l'ocupació, però en l'any següent s'explica per l'evolució negativa del VAB, que cau. En aquest darrer any també cau l'ocupació, però sembla que aquesta disminució no compensa la caiguda del VAB. Per últim, la caiguda de la productivitat en l'estrat d'ocupació de les empreses entre 50 i 99 treballadors en 1992 s'explica per l'elevada disminució del VAB en eixe any, i encara que també disminueix l'ocupació, no ho fa amb la mateixa importància.

En definitiva, el sector d'arts gràfiques i edició al País Valencià presenta una elevada concentració geogràfica en les zones en les quals estan els seus principals mercats. A més és un sector en el qual predomina la petita empresa, ja que al voltant del 93% de les empreses, en els anys compresos entre 1981 i 1992, tenen menys de 20 persones ocupades. Aquesta importància de les empreses de petita dimensió al País Valencià és superior a la situació que es dona en el conjunt de l'estat, en el qual les empreses del sector de menys de 20 treballadors són al voltant del 85% dels establiments. També la dimensió mitjana de les empreses d'arts

gràfiques és bastant inferior a la dimensió mitjana empresarial dels establiments industrials del País Valencià. Altra característica que presenta el sector és que clarament té una situació deficitària respecte al comerç exterior.

Pel que respecta a l'evolució que ha tingut el sector en els anys que estem considerant, aquest clarament presenta una tendència creixent i expansiva. La producció, el nombre d'establiments i l'ocupació augmenten de forma important. Els anys en els quals les augments són més importants és entre 1987 i 1989. A partir de 1990 es produeix una inflexió en aquesta tendència en algunes variables. En 1990 disminueix la producció, l'ocupació i el VAB c.f., i en l'any 1991 disminueix el nombre d'empreses. La productivitat, si bé no disminueix en cap any, en 1990 ralentitza molt el seu creixement. Aquesta crisi en el sector es produeix després d'uns anys de creixement molt elevats, i a partir de 1991 canvia el signe de la tendència i torna a iniciar-se un creixement en el sector.

Aquesta tendència observada també la posen de manifest les persones entrevistades. Tant els «observadors privilegiats» com els empresaris entrevistats, aprecien un elevat dinamisme en el sector en els darrers anys, que es posa de manifest en una elevada inversió i en unes bones expectatives de mercat. La inflexió que es produeix en l'any 1990 segons els coneixedors del sector s'explica per una elevada inversió que es va produir entre 1987 i 1989, al caliu d'una situació expansiva del sector i que comporta un increment important de la capacitat productiva. Aquest increment de capacitat coincideix amb la recessió econòmica dels 90, tenint les empreses de més petita dimensió problemes per a la seua continuïtat, tancant moltes d'elles.

Analitzant aquesta situació de recessió per estrats d'ocupació s'observa que en 1990 l'ajust es produeix fonamentalment en les empreses compreses en l'estrat d'ocupació entre 20 i 49 treballadors, mentre que en 1991 —any en el qual es produeix la disminució més important del nombre d'empreses en el sector— sols es redueix el nombre d'empreses en l'estrat de dimensió de 0 a 19 treballadors. En definitiva, l'ajust més fort que es produeix en el sector en 1990 i 1991 sembla que recau fonamentalment en les empreses de més petita dimensió.

Durant aquest període no s'aprecia que haja variat la importància relativa dels diferents estrats d'ocupació en el sector. No es pot afirmar que en tots aquests anys, amb els ajustos comentats i amb les fortes variacions tècniques que s'han produït, han hagut també processos de concentració empresarial o de perduda d'importància d'algun estrat d'ocupació. Tot es manté més o menys igual al llarg del període en aquest aspecte.

3.2. Descripció de les empreses analitzades.

A continuació anem a descriure les característiques generals de les empreses analitzades per tal de conèixer les particularitats que presenten i que considerem rellevant per a valorar la seua evolució. En apartats posteriors, a mesura que anem entrant en l'anàlisi dels diferents determinants de les qualificacions que estem considerant entrarem en els aspectes més concrets de les empreses i que ens aprofitaran per a analitzar els canvis que s'han produït i els seus efectes sobre les qualificacions.

Les cinc empreses estudiades són casos bastant diferents entre si, posant-se de manifest les particularitat a diferents nivells. Per una banda, una

primera diferència està en el tipus producte fabricat. Dues d'elles es dediquen fonamentalment a les activitats de preimpresió (una ho fa en exclusiva i l'altra junt a l'activitat editorial). Tot i que estan especialitzades en la mateixa fase productiva es dediquen a productes diferents. Una realitza les activitats de preimpresió per al sistema flexogràfic, i l'altra ho fa per al sistema offset. Altres dos empreses són editorials que engloben totes les fases del cicle productiu que estem analitzant. Aquestes dues editorials s'adrecen a mercats completament diferents, i també el producte que fabriquen presenta característiques molt diferenciades. A més en els darrers anys han tingut una evolució bastant diferent. Per últim, l'altra empresa analitzada es dedica a l'impresió d'envasaments per a diferents productes comercials. Però en aquest cas també té integrades les tres fases que estem considerant.

Per altra banda, aquestes empreses també són diferents en la mesura que les estratègies que s'han desenvolupat en la gestió són completament diferents, així com l'evolució que han tingut en els darrers anys. En algunes de les empreses analitzades clarament hi ha una dinàmica d'evolució més progressiva, mentre que en altres és una situació d'intentar mantindre's i sobreviure, o bé amb tendències regressives. Tots aquests aspectes aniran posant-se de manifest al llarg dels diferents apartats que abordarem a continuació. Prèviament, però, descriurem breument una a una les empreses analitzades.

3.2.1. Empresa PREIMP-1.

Aquesta empresa realitza únicament les activitats de preimpresió, i està especialitzada a més en la preparació dels suports per a imprimir en flexografia. Una diferència rellevant en les tasques que es realitzen per a

la preparació dels suports per a la impressió en aquest sistema respecte a l'offset és que no necessita tanta precisió, i per tant la cura amb la que s'ha de realitzar el treball és inferior. També pel tipus de producte fabricat, s'utilitzen molts pocs colors en la impressió, a més de ser coses bastant senzilles, tenint normalment poc de text i poques coses que maquetar, simplificant-se bastant el treball. Els clients principals que té aquesta empresa són empreses que fabriquen envasaments de cartó, fonamentalment ondulat. Algunes vegades també fabriquen suports per a imprimir sobre tela, però aquesta no és l'activitat fonamental. L'empresa compta amb 25 anys d'antiguitat i des dels seus orígens realitza la mateixa activitat que fa ara. El que no és igual és la forma de fer-ho. S'ha passat d'una situació en la qual el treball es realitzava de forma pràcticament manual, amb les tasques pròpies del laboratori fotogràfic i després dibuixant a mà per a treure els diferents fotolits per a insolar-los, a estar completament tecnificada i sols treballar amb ordinadors.

Evidentment, també la situació dels mercats de l'empresa han evolucionat en tots aquests anys. La competència cada vegada és major entre les empreses que es dediquen a aquesta activitat, i en els darrers anys, amb els increments tant importants de productivitat que s'han produït amb els canvis tècnics, la competència en preus és molt forta en aquest mercats. També la rapidesa en realitzar el treball i el poder adaptar-se a les exigències que té el client quant a les particularitats que presenten les seues màquines d'imprimir són fonamentals. Preu i servei al client esdevenen les variables clau. Els clients que té l'empresa són fonamentalment locals o regionals, encara que com des de fa uns pocs anys s'ha integrat en un grup industrial nacional (amb la seu central a Barcelona), ha eixamplat un poc més el mercat al realitzar treballs per a clients del grup industrial i que no estan ubicats en el seu mercat regional.

En el context competitiu en el qual està l'empresa, intenta mantindre's en el mercat, i en aquest moment no es plantegen —ni tampoc ho veuen possible— dur endavant una expansió de la seua activitat. Intenten estar sempre a la última quant a innovació tecnològica, ja que és l'única forma de no perdre els clients que tenen. La forta competència que hi ha en el mercat genera una situació en la qual, segons ens manifestaven en l'empresa, "qualsevol «despiste» fa que et quedes fora de joc". En l'actualitat l'empresa té una plantilla estable de 24 persones, augmentant puntualment el nombre de treballadors (però molt poc) en períodes forts de demanda. Tota la plantilla té contracte indefinit excepte aquestes persones que es contracten puntualment. Existeix un delegat sindical en l'empresa, i segons manifesta aquest, mantenen unes bones relacions amb la direcció, no havent normalment conflictes importants directament relacionats amb l'empresa. Segons manifesta també aquest delegat sindical, hi ha un elevat compromís de la plantilla en la producció. "No ens dol fer hores ni esforçar-nos al màxim si així aconseguim conservar els clients. Tots coneguem com està la situació en el mercat, i per a nosaltres és important que l'empresa funcione ja que és la garantia de la nostra cotinuitat en el lloc de treball".

3.2.2. Empresa PREIMP-2.

Aquesta altra empresa té 15 anys d'existència, i durant tot aquest període ha variat bastant les activitats que ha realitzat. Té el seu origen en l'any 1981, dedicant-se en un principi a les activitats de fotocomposició. En aquest any encara no s'havia produït la irrupció massiva de la informàtica en el sector, i l'empresa incorpora les primeres fotocomponedores que varen aparèixer en el mercat. A mesura que va avançant la tecnologia en el sistema de preimpresió, van incorporant les novetats que apareixen en el camp de la fotocomposició. Durant aquests

primers anys, l'empresa es dedica fonamentalment al tractament del text, assolint una elevada especialització en la realització d'aquestes tasques. Es dediquen a realitzar treballs de fotocomposició per a editorials.

A mesura que augmenten la seua capacitat financera decideixen eixamplar un poc més la seua activitat, i agafen la comanda completa de les empreses editorials, realitzant les tasques de preimpressió i a més subcontractant la part d'impressió. En 1993 decideixen anar un poc més enllà i monten els seus propis tallers d'impressió. Però l'operació no ix bé, i en l'any 1996 tornem arrere, a la situació anterior en la qual estaven en 1993, sense fer directament la impressió i subcontractant l'activitat. En aquesta empresa, segons manifesten "nosaltres ens considerem tipògrafs, no hem deixat mai de ser tipògrafs i aqueixa és la nostra activitat fonamental, encara que ara també ens dediquem a l'editorial".

Aquesta empresa en l'actualitat es dedica a l'activitat editorial realitzant també les activitats de preimpressió. Treballen 7 persones, i totes elles tenen participació en el capital de l'empresa. Tots ells realitzen tasques en l'activitat de preimpressió, encara que alguns tenen certa especialització funcional pel que respecta als aspectes comercials o financers, però cap d'ells es dedica en exclusiva a aquestes tasques administratives, ho compaginen amb l'activitat de preimpressió.

L'activitat de preimpressió que realitza en aquest moment l'empresa està condicionada a l'activitat editorial. Si bé abans, quant treballaven per a altres empreses editorials, si que competien amb empreses que es dedicaven també a aqueixa activitat, en aquest moment la seua situació productiva ve determinada pel mercat editorial. És per això que no es veuen sotmesos a una forta pressió competitiva en l'activitat de fotocomposició

que realitzen. Però, en qualsevol cas, manifesten que tenen necessitat d'estar a l'última pel que respecta a innovacions tecnològiques perquè és la forma bàsica que tenen per a reduir els costos de producció.

3.2.3. Empresa EDI-1.

En aquest cas es tracta d'una empresa editorial que realitza totes les activitats productives que estem analitzant d'una forma integrada. És una empresa tradicional del sector, i existeix des de principis de segle. No ha hagut cap canvi significatiu en la propietat de l'empresa, sols el pas de pares a fills. Excepte en la fase de preimpresió, no ha hagut canvis tecnològics, i fins i tot les tasques de postimpresió continuen fent-se completament manuals. Tal com indica un treballador de l'empresa "en la maquinària no hi ha pràcticament canvis. Es continua treballant com abans. La màquina «més jove» té almenys 25 anys. Les màquines d'impresió són molt velles, les de tall també. Des dels anys 70 que no s'ha comprat una màquina nova en els tallers. Les màquines no són automàtiques, sinò com a molt semiautomàtiques. L'enquadernació en cartò rígid en estampa de tela es fa a mà, havent màquines que ho fan. El que si que ha canviat és la preimpresió. S'ha llevat el plom i es fa en fotocomposició. Però en conjunt continua essent una fabricació molt artesanal".

Si hi ha alguna cosa que caracteritzi clarament a aquesta empresa és la qualitat dels seus productes (no és sols que ho manifeste el mateix gerent, sinò que fins i tot altres empreses entrevistades la posaven a aquesta com exemple de fabricació d'un producte de molta qualitat). Els clients principals que té són institucions polítiques i acadèmiques. El seu mercat està molt restringit a aquest tipus de clients, i al ser una empresa amb un nom en el sector, i una garantia de qualitat, té un cert domini del

mercat en els productes de molta qualitat. La seua tirada de llibres normal és de 500 a 1000 exemplars, i com indica el gerent de l'empresa, no van destinats a un mercat que es puga considerar comercial. En els darrers anys però, i davant de la disminució de les vendes, està intentant introduir-se en el mercat d'Anglaterra i dels Estats Units, però amb relativa fortuna.

L'element que tradicionalment ha determinat la competència en les mercats als quals ells s'adrecen era la qualitat, però en els darrers anys està essent el preu. Segons ens indica el gerent, la crisi econòmica ha fet que el mercat "es redueixca", provocant que les empreses competeixquen de forma salvatge entre elles. Però és que a més, el canvi tècnic fa que hi haja una certa estandarització en la qualitat de la producció. De fet, aquesta empresa, tenint un "control" dels mercats als quals s'adreça bastant important, tant pel seu nom, per la qualitat dels seus productes, i per la tradició dels clients que té ja que amb molts d'ells mantenen relacions comercials des de fa molts anys, ha vist com ha augmentat la competència de forma important.

L'empresa té en l'actualitat una plantilla de 19 persones, però fa 20 anys eren més de 50. L'evolució està prou clara. Hi ha gent que s'ha jubilat, gent que se'n a anat del treball, i no entra gent nova. L'empresa està en una situació regressiva des de fa anys, que es posa de manifest no sols en la disminució de la plantilla sinò també en la poca innovació tecnològica que s'ha produït. Hi ha un delegat sindical en l'empresa, i les relacions, segons manifesta aquest, són bastant bones. És una relació paternalista, segons manifesten els treballadors i el mateix empresari (ell parla de la "família" als referir-se als treballadors). En qualsevol cas, tots dos veuen el futur de l'empresa bastant incert.

3.2.4. Empresa EDI-2.

Aquesta empresa, a l'igual que l'anterior, també es dedica a l'activitat editorial, i realitza totes les fases productives que estem analitzant de forma integrada. L'empresa té uns 50 anys d'antiguitat, essent també una empresa tradicional del sector. No ha tingut canvis importants en la propietat en tots aquests anys. Fins l'any 1984 era una empresa de propietat unipersonal, però en eixe any es converteix en una S.A., però manté el control de l'empresa la mateixa família. En eixe any hi ha un canvi en la gerència i l'empresa inicia una dinàmica molt expansiva, amb un eixamplament dels seus mercats i de la plantilla.

Aquesta empresa editorial presenta algunes diferències significatives respecte a l'empresa anterior quant a producte fabricat i dinàmica més recent. L'empresa es dedica a la fabricació de llibres de text escolar, amb una qualitat que el gerent considera com a mitjana-alta. Aquesta qualitat en el producte ha augmentat en els darrers anys i ha estat un dels objectius de l'empresa. També han variat les característiques del mercat al qual s'adreça la producció en els darrers anys. Amb el canvi de competències educatives des del govern central als governs autonòmics, cada comunitat autònoma té els seus criteris en quant a llibres educatius, i aquesta empresa intenta competir en totes. Tot açò a comportat un increment de la producció, en la varietat de la tirada i en la seua oferta de llibres però, per contra, també ha suposat una reducció de la tirada mitjana.

L'empresa comercialitza els seus productes en tot l'Estat. Els clients són les escoles. En els mercats on s'adrecen els seus productes, la qualitat és important, però és molt més important per a ser competitius la promoció directa en els instituts. Anar, donar-li el llibre als professors, parlar amb

ells, tornar, insistir... El preu, tot i ser important, no és una variable determinant clau, ja que qui obliga a comprar el llibre, que és el mestre, no el paga. A més, entre unes editorials i altres la diferència de preu és poca. Aquesta editorial des de fa poc ha obert una delegació en Madrid. Primer tenien sols una persona, però ara ja en són quatre.

Totes aquestes modificacions han comportat canvis en la producció. L'empresa fa uns anys subcontractava totes les activitats de preimpresió, i a partir d'iniciar la dinàmica expansiva integra aquestes activitat, creant una secció que no existia anteriorment. Segons indica una persona de la direcció de l'empresa, el procés de preimpresió s'integra per a aconseguir un major control sobre tot el procés productiu, permetent-los una major flexibilitat i una millora de la qualitat, i també una major rapidesa. Es fug de la dependència d'altres empreses. A més, pensa que les empreses locals especialitzades en el tema de preimpresió no són bones si es vol realitzar un producte de qualitat.

En la secció d'impressió han renovat pràcticament totes les màquines. En la secció de postimpresió els canvis han estat menors però també importants, ja que s'ha automatitzat molt el procés. Aquests canvis han coincidit en el temps amb tots els altres canvis que s'han produït en l'empresa, com és l'expansió del mercat i el canvi en la gerència. En l'actualitat treballen vora 50 persones. Les relacions laborals són bones, i els representants sindicals les qualifiquen de paternalistes.

3.2.5. Empresa ENVAS.

Aquesta empresa del sector és bastant diferent a les que acabem de comentar. Es dedica a la fabricació d'envasaments des de 1922, realitzant-

se totes les activitats que estem estudiant integrades en l'empresa. A més de ser el producte fabricat diferent a les altres empreses, també el procés productiu presenta algunes particularitats. Una d'elles és que l'empresa utilitza el sistema d'impressió offset i el de gravat al buit. L'altra és que en la postimpressió no s'enquaderna sinò que es fabriquen complexos, extrusionats i també es realitza l'encunyat dels productes fabricats.

És també una empresa gran, tant si la comparem amb les altres que estem analitzant com si ho comparem amb el que és la dimensió mitjana del sector. En l'actualitat la seua plantilla té 300 persones, totes elles amb contracte indefinit, excepte unes 20 persones que tenen contracte temporal. Però en els anys 70 l'empresa tenia al voltant de 500 persones de plantilla. Des d'eixos anys ha anat disminuint (amb jubilacions, baixes incentivades i no contractació de més persones). La darrera disminució forta va ser en 1993 a partir d'un expedient de regulació (en el qual varen anar-se'n 80 persones). Aquest expedient era una de les conseqüències de l'entrada en el capital de l'empresa d'un grup multinacional.

El canvi de titularitat en la propietat ha suposat un increment important de les inversions en maquinària, però també una variació en els mercats. Tradicionalment aquesta empresa sols venia en el mercat nacional, en el qual a més tenia un elevat domini, però amb l'integració en la multinacional ha incrementat la comercialització de la seua producció cap a l'exterior. No obstant, cal indicar que aquesta major apertura als mercats internacionals està limitada, no ja sols per les pròpies característiques del mercat i que ja hem comentat, sinò també per l'estratègia de la multinacional, que impedeix qualsevol competència entre empreses del grup amb els mateixos clients.

També altra diferència important que té aquesta empresa respecte a la resta és que l'activitat sindical ha estat, i continua avui en dia, molt important. En general, segons manifesten els membres del comitè d'empresa, les relacions amb la direcció són bones, i estan tots els aspectes del funcionament de l'empresa regulats per un acord intern entre la gerència i el comitè d'empresa. En aquest acord es regulen aspectes com les vacances, com s'han d'establir els torns i els horaris de treball, però també qüestions com per exemple l'assignació als llocs de treball i el nombre de persones que hi ha en cada màquina, la forma de realitzar la mobilitat funcional, la promoció en les categories laborals, Està tot acordat. Cada modificació que l'empresa fa en algun d'aquests aspectes l'ha de comunicar al comitè d'empresa.

Aquesta elevada normativització de les relacions en l'empresa no suposa cap entrebanc en el funcionament. Tal com indiquen els membres del comitè d'empresa sol arreglar-se qualsevol problema d'una forma raonada i bé, havent una relació molt dialogant. Al estar tan perfectament definit el marc de funcionament de l'empresa tot hom sap perfectament com ha d'actuar, la direcció i els treballadors. Aquesta forma de funcionament no ha variat amb la integració en el grup internacional. A més de que el gerent de l'empresa és el mateix, segons indiquen membres del comitè d'empresa, "amb els nous propietaris les relacions van molt bé, ja que a més de tindre diners per a fer inversions fortes i modernitzar l'empresa estan molt més habituats a negociar amb els sindicats, cosa que no passava amb els antics propietaris. Als vells els tingueren que acostumar a negociar, als nous propietaris no calia acostumar-los a res perquè ja estaven habituats. La diferència amb els nous propietaris ha estat en que han sanejat l'empresa. Han invertit molt i li han pegat la volta a la fàbrica. Però a banda de la tecnologia no ha variat res més".

Una visió panoràmica del sector

Característiques principals de les empreses analitzades				
Empresa	Activitat realitzada	Plantilla	Antiguetat	Evolució. Característiques destacables
PREIMP-1	preimpresió (flexografia)	24	25 anys	-grup industrial nacional -manteniment en el mercat
PREIMP-2	-editorial -preimpresió (offset)	7	15 anys	-variacions en l'activitat -manteniment en el mercat
EDI-1	-editorial -preimpresió (offset) -impresió -postimpresió (enquadernació)	19	des de principis de segle	-situació regresiva -els clients principals són institucions
EDI-2	-editorial -preimpresió -impresió (offset) -postimpresió (enquadernació)	50	50 anys	-dinàmica expansiva des de 1984 -fabricació de llibres escolars
ENVAS	-preimpresió -impresió (offset i gravat al buit) -postimpresió (complexos, extrusionats, encuny)	300	75 anys	-grup industrial multinacional -estabilitat en els mercats -forta presència sindical

Capítol V

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector d'arts gràfiques.

1. Canvi tècnic i incidència sobre les qualificacions.

En aquest apartat anem a entrar en l'anàlisi detallada de com ha afectat el canvi tècnic en el sector d'arts gràfiques a les qualificacions. Prèviament a analitzar la situació de les empreses estudiades plantejarem algunes característiques generals que ha presentat el sector en el País Valencià en les qüestions tecnològiques.

Un primer aspecte a destacar és que, si bé no és fàcil establir una classificació sobre la intensitat tecnològica del sectors productius, en el cas del sector d'arts gràfiques es considera com a un sector d'intensitat tecnològica dèbil. Amb els indicadors que habitualment s'utilitzen (Castaño 1994), com per exemple la intensitat de R + D, grau d'internacionalització dels intercanvis, contingut tecnològic dels inputs o la importància relativa de la innovació de procés i de producte, el sector de paper i impremta sempre apareix considerat com un sector productiu d'intensitat tecnològica dèbil. "Les branques d'intensitat tecnològica dèbil es caracteritzen per un major pes de la innovació del procés (característic dels sectors madurs) i un baix grau d'internacionalització" (Castaño 1994:89). Característiques totes elles presents en el sector d'arts gràfiques tal i com veurem.

1.1. Dinàmica inversora del sector i innovacions tecnològiques.

És difícil determinar amb precisió quin és el grau d'innovació tecnològica que s'ha produït en el sector. No obstant, anem a intentar aproximar-nos. Una de les formes habituals de valorar la importància del canvi tècnic que s'ha produït és a partir de la inversió que s'ha realitzat. Encara que aquest no és un indicador directe, ja que en aquestes dades d'inversió s'inclouen més aspectes que les despeses en tecnologia, i tampoc sabem de quin tipus és aquesta, si que ens dona una certa perspectiva, en al mesura que cap suposar que una part de la inversió va destinada a tecnologia. Així, des de 1980 fins a 1994, i comparant la inversió del sector amb el total de la inversió industrial realitzada al País Valencià, s'aprecia que té una tendència creixent en el període considerat, encara que amb desigualtats. Els anys en els quals la inversió ha estat més elevada són 1989, 1990 i 1992.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Inversió industrial registrada, en termes reals(*)			
Any	Arts gràfiques i edició	Inversió industrial PV	% sobre total
1980	84126	4799326	1,75
1981	214736	14060483	1,53
1982	248049	12000081	2,07
1983	242588	9287580	2,61
1984	295692	20527686	1,44
1985	255697	12452758	2,05
1986	282603	16950503	1,67
1987	583778	20922907	2,79
1988	588002	31406439	1,87
1989	975936	21513929	4,54
1990	968848	19649736	4,93
1991	632343	29695318	2,13
1992	890096	20105757	4,43
1993	257527	13855640	1,86
1994	323058	14252284	2,72

(*) milions de pessetes 1980.
 Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la Conselleria d'Indústria, Comerç i Turisme.

Com la inversió és una variable que presenta certa erràticitat vista any a any, hem calculat mitjanes trianuals per a veure més clarament l'evolució. Durant tot el període, el creixement de la inversió en el sector és superior a la que hi ha en el conjunt de la indústria, destacant fonamentalment el comprés entre els anys 1989 a 1991.

Aquestes dades manifesten una important dinamicitat inversora del sector d'arts gràfiques i edició, que es veu corroborada per les opinions de tots els coneixedors del sector consultats. Tots ells indiquen que el canvi tècnic i la renovació de maquinària en el sector ha estat importantíssima. Tal com indica un d'ells "la supervivència en el sector obliga a l'empresa a competir a uns nivells de qualitat i productivitat, i és necessari incorporar

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

maquinària nova. La importació de maquinària ha estat importantíssima"¹¹⁰. És difícil que pugui haver alguna empresa que no s'haja renovat en els darrers anys, almenys pel que respecta a la preimpresió.

Inversió industrial mitjana registrada sector arts gràfiques i edició i total PV (*)					
	Mitjana 1980-82	mitjana 1983-85	mitjana 1986-88	mitjana 1989-91	mitjana 1992-94
arts gràfiques	182304	264659	484794	859042	490227
Total PV	10286630	14089341	23093283	23619661	16071227
Evolució en N° index	1980-82	1983-85	1986-88	1989-91	1992-94
Sector	100	145,17	265,93	471,21	268,91
Total PV	100	136,97	224,50	229,62	156,23

(*) milers de pessetes 1980.
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la Conselleria d'Indústria, Comerç i Turisme.

Tots els experts consultats indiquen que el nivell d'implantació en les empreses del sector de noves tecnologies és alt. També indiquen que no hi ha diferències quant al tipus de maquinària incorporada respecte a altres països. Tal com indica un tècnic entrevistat, "ací hi ha tecnologia punta en moltes empreses, igual que en Alemanya o Suïssa. Una màquina nova que ix en Alemanya tarda dos o tres mesos en estar incorporada a alguna empresa d'ací. Els canvis tecnològics en que es produeixen el sector són similars a tot arreu, no hi ha diferents alternatives tecnològiques".

¹¹⁰ Un representant d'una federació sindical d'arts gràfiques entrevistat posava com a exemple de la "imperiosa necessitat" de canviar la maquinària per a mantindre's en el mercat i poder continuar competint que ell havia vist empreses en les quals s'havien incorporat les màquines més noves d'impressió (en concret màquines Roland per a impressió en offset, que estan considerades com a de molt bona qualitat), totes elles provients d'Alemanya, i el sol de l'empresa continuava essent de terra.

Però el que si que trobem són diferents opcions tecnològiques en funció del nivell de producció de l'empresa, el producte que fabriquen, la inversió que puguen realitzar o quin siga el seu proveïdor de maquinària. El mercat és l'element que diferencia entre empreses i permet la viabilitat, o no, de les opcions tecnològiques. En el sector hi ha tot un ventall de situacions en les opcions tecnològiques. Des d'aquelles empreses que tenen una estratègia global que afecta a diferents àmbits de la dinàmica empresarial, i no sols a la tecnologia, fins a altres que fan el canvi tècnic quasi per "obligació", al ser aquesta la única via per a no tancar l'empresa. En molts casos —els predominants en el sector segons els coneixedors consultats— la innovació tecnològica és un mecanisme de pura autodefensa per a la supervivència, no és el resultat d'un plantejament en el qual hi haja una estratègia empresarial global.

Si bé en totes les empreses, segons els coneixedors del sector, es pot afirmar que s'ha produït canvi tècnic, no per això es pot afirmar que ha afectat a totes les fases productives per igual. El canvi més fort es produeix en les activitats de preimpressió. en aquestes ja res és el mateix que era abans. I no és sols que s'han produït, sinò que continuen produïnt-se permanentment. La introducció de l'electrònica i la informàtica a revolucionat completament l'activitat. És difícil pensar que puga haver alguna empresa que no haja canviat el sistema de preimpressió en els darrers anys.

En la impressió també s'han produït canvis tecnològics, però ací ja hi ha una major diversitat de situacions pel que respecta a la seua repercusió en el teixit industrial, i no totes les empreses els incorporen. En aquest cas, a més, el canvi tècnic no ha suposat una modificació del mecanisme, una alteració del sistema de treball, com si que passa en la

preimpressió. Tal com indica una de les persones entrevistades "no s'ha inventat el sistema d'impressió offset amb el qual es puga imprimir sense ser offset. On s'han produït els canvis? Doncs en que les màquines ara són més automàtiques, que els canvis de planxes i cautxús és més ràpid, la neteja més fàcil, els registres estan automatitzats i són molt precisos... Ha evolucionat en quant que la màquina és més ràpida, i s'ha reduït el temps de fer un canvi d'una faena a altra, el que es coneix com «fer un arreglo». Avui en dia s'ha automatitzat tot tant que si fa uns anys un canvi de feina de sis colors costava cinc hores, de canviar i netejar, avui en dia un canvi de faena costa dos hores. La màquina ha augmentat en velocitat, s'ha millorat l'assecat, s'ha millorat el sistema d'extracció de la faena, ...És ahí on ha evolucionat la tècnica.

Però aquestes modificacions no s'han produït sols en les màquines d'imprimir en offset. En les màquines d'imprimir pel sistema de gravat al buit —que són minoritàries en el sector atés el gran volum d'inversió que comporta la seua instal·lació i la fabricació dels cilindres per a imprimir, i que segons els experts consultats, no hi ha més de cinc empreses en tot el País Valencià que les estiguen utilitzant— l'evolució és similar a la de les màquines offset. Els canvis de feina són més ràpids en la mesura que s'ha automatitzat el sistema de col·locar els cilindres. Avui en dia és possible muntar els cilindres d'impressió i posar la tinta fora de la màquina, i canviar-ho tot d'un cop. També el registre ara es pot fer per cèl·lules electròniques, i d'aquesta forma la màquina pot imprimir a més velocitat. La possibilitat d'incrementar la velocitat d'impressió ha fet que es tinga que millorar el sistema d'assecat, i de control de la qualitat, que és més difícil de fer "a vista".

El sistema que segons els entrevistats ha evolucionat més és el de flexografia, però també les empreses que utilitzen aquest sistema són bastant escasses en el País Valencià. En aquestes màquines no és sols que han millorat els mecanismes de registre i han augmentat la velocitat d'impressió, sinò que també han variat els suports per a imprimir. Les gomes que s'utilitzen han millorat molt, i es possible fer treballs amb una qualitat que fa uns anys era impensable. Però la base continua essent la mateixa, no han variat els fonaments del sistema.

En les activitats de postimpressió el canvi tècnic que s'ha produït és la tecnificació de l'activitat i l'automatització. En el cas de la fabricació de complexos i extrusionats, la tendència és cap a una total automatització i una intervenció dels operaris mínima. També en l'activitat d'enquadernació. Les tasques que eren manuals la màquina les va incorporant al seu funcionament. Ocorre exactament el mateix en l'activitat de l'encunyat. Abans eren màquines d'habilitat manual, ara són automàtiques.

Quant a la participació pública en el sector pel que respecta al canvi tècnic i a la introducció de maquinària, és bastant escassa. Així, per exemple, observant les activitats que realitza l'Institut Tecnològic al qual estan associades les empreses del sector (AIDO, que és l'Institut Tecnològic d'Òptica). En els darrers anys, l'única activitat relacionada amb el sector realitzada dins d'un projecte d'investigació és el «desenvolupament de software per a calibració de dispositius de digitalització d'imatges. Reproducció d'imatges d'alta qualitat» (AIDO 1995). El que si que es realitzen més són assajos de laboratori (AIDO 1995, AIDO 1995).

En qualsevol cas, i tal com indica un dels responsables de l'Institut Tecnològic entrevistats, AIDO participa en estudis de renovació del parc de maquinària de les empreses, i també en estudis sobre les necessitats tecnològiques de les empreses. Però no es fan canvis ni investigacions sobre la maquinària. La tasca de l'Institut en aquest sentit fonamentalment és de difusió de la informació.

En definitiva, i segons les opinions recabades de les persones que hem entrevistat, el canvi tècnic ha afectat a totes les empreses del sector, encara que amb diferent intensitat si atenem a les diferents fases que estem considerant. Així, en la preimpresió, el canvi es pot afirmar que és general, mentre que en les altres fases no es pot parlar amb la mateixa fermesa que s'haja produït un canvi general en les empreses. Aquest diferent impacte del canvi tècnic segons les activitats es deu a varis motius. Per una banda, perquè és pràcticament impossible continuar en el mercat sense canviar l'activitat de preimpresió i incorporar les noves tecnologies. La informàtica no és sols que ha incrementat la productivitat d'una forma molt important, sinò que a més permet una rapidesa en l'activitat, unes possibilitat de correcció a costos baixos i una atenció al client que amb el sistema anterior de composició «en calent» o amb les primeres màquines fotocomponedores és gairebé impensable.

Les empreses, amb independència del segment de mercat al qual s'adrecen, han modificat les activitats de preimpresió. No és el mateix en les activitats d'impressió i postimpresió. En aquestes, a més de ser les innovacions molt més costoses, els canvis tècnics no han comportat variacions espectaculars en la qualitat del producte ni tampoc increments tant significatius de la productivitat. En aquestes fases, el dur a terme el canvi tècnic o no ja està més condicionat pel segment de mercat al quals

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

s'adreça l'empresa, per la seua posició competitiva i per l'estratègia que adopte. El mateix podem dir de la fase de postimpressió.

També cal considerar que les darreres innovacions en la preimpressió són de fàcil accés, tant per l'elevat nombre de distribuïdors que hi ha com pel baix preu que han assolit aquests equips en els darrers anys. Per contra, les màquines utilitzades en la impressió i postimpressió són molt més costoses.

Globalment, si tinguérem que qualificar els canvis tecnològics esdevinguts en el sector, en tots els casos cal considerar-los com a innovacions de procés¹¹¹. En el cas de la preimpressió podem considerar-los com a canvis radicals, en la mesura que suposen una ruptura total amb la situació que existia anteriorment, i en les activitats d'impressió i postimpressió cabria considerar-los com a canvis incrementals, ja que en cap cas suposen una ruptura amb la situació existent, sinó que són bàsicament una continuïtat.

Aquests canvis tècnics que es produeixen en el sector també tenen la particularitat que són canvis incorporats, és a dir, que entren en l'empresa amb la maquinària nova que s'instal·la. Els canvis venen determinats pel fabricant de maquinària, no havent cap participació empresarial en la modificació de la tecnologia. La majoria de les màquines provenen d'altres països. En preimpressió la gran part de les empreses utilitzen sistemes informàtics Macintosh, i en molt poques s'utilitzen sistemes PC. En impressió, la majoria de la maquinària prové d'Alemanya,

¹¹¹ L'única innovació de producte que s'ha produït és l'edició per CD-ROM, però aquest sistema té poca extensió entre les empreses. També cal considerar com innovació de producte l'impressió amb materials diferents al paper

encara que darrerament està augmentant la presència de màquines japoneses. Sols en el que és l'activitat de postimpresió hi ha alguna empresa nacional que fabrica maquinària per l'encunyat, però tenen molt poca importància.

1.2. Canvis tècnics esdevinguts en les empreses analitzades.

Tot el que hem comentat fins ara són els trets generals que ha presentat el canvi tècnic en el sector segons les opinions dels experts consultats. A continuació analitzarem que ha ocorregut en les empreses analitzades en els darrers anys, i quin efectes han tingut les modificacions en la tecnologia sobre les qualificacions.

EMPRESA PREIMP-1

Aquesta empresa, com ja hem indicat, sols realitza l'activitat de preimpresió per al sistema d'impressió en flexografia. El procés s'inicia a partir del material que ha portat l'empresa que ha encarregat la feina, i que sol ser un esbós del treball a realitzar. Aquest material es maqueta segons el format de l'envàs que vaja a fabricar-se i les característiques de la màquina que va a imprimir¹¹². Una vegada maquetat es treu el fotolit i s'insola en la resina corresponent, fent-se així el suport per a imprimir. Abans el procés era manual. La maquetació es feia dibuixant o per mitjans fotogràfics, i després es treien les còpies de cada color manualment, calcant sobre plàstics cada color. Si per exemple s'havia de fer un treball

¹¹² La impressió en flexografia es fa a partir d'un producte sintètic —cautxu o algun tipus de polímer— que s'engantxa a un roleu i s'entinta. Com aquest roleu té forma corba, en la fabricació del suport cal tindre en compte aquesta particularitat ja que s'ha de dissenyar atenent al diàmetre del roleu de cada màquina, atès que la deformació que sofrirà serà diferent en cada cas.

a tres colors es calcava en cada plàstic un dels colors i així anaven fent-se les làmines que després donarien peu als diferents suports, un per a cadascun dels colors. Des de 1986 s'introdueixen els ordinadors en l'empresa, i tot el procés de maquetació del producte es realitza per mitjans informàtics. La introducció de tecnologia en l'empresa ha estat força important com ja hem comentat abans. De ser un procés productiu molt manual s'ha passat a la situació actual en la qual està tot informatitzat. Utilitzen ordinadors Macintosh, i a partir de la seua introducció tots els canvis que han hagut posteriorment han estat les variacions en els programes informàtics utilitzats i la introducció de l'escàner.

Un dels efectes que ha tingut la introducció de la nova tecnologia és l'increment importantíssim de la producció. Però també han variat els requeriments de qualificació. Segons els treballadors, i comparant-ho amb la situació anterior a la introducció de la informàtica, ara és més fàcil realitzar el treball ja que s'han simplificat les tasques, i a més cal menys implicació personal i menys concentració. Els errors són més fàcils de corregir que abans, i es fa tot d'una forma més automàtica. Segons indiquen els treballadors, hi ha molta similitud amb les tasques que realitzaven abans, en quant a les funcions a fer, sols que ara es pot fer de forma molt simplificada. El coneixement de l'ofici tradicional els ha permès adaptar-se amb relativa facilitat. Les persones que han entrat en l'empresa posteriorment als canvis tecnològics, al no haver conegut la forma d'operar tradicional han tingut alguns problemes d'adaptació. No en l'ús dels ordinadors, però sí en els aspectes directament relacionades amb les tasques d'arts gràfiques. Segons els treballadors que han viscut els canvis des del principi en l'empresa, el problema més greu d'adaptació que troben

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

al sistema actual està en els programes informàtics que utilitzen¹¹³, i que segons ells és el canvi més important que estan vivint darrerament.

Pel que respecta a la participació dels treballadors en la introducció de noves tecnologies, l'empresa realitza consultes periòdiques per a avaluar el funcionament dels nous equips informàtics instal·lats, quant aquests es canvien o es modifica alguna de les seues característiques (memòria, disc dur, processador, ...) i també dels programes informàtics que s'estan utilitzant. No se'ls consulta sobre les possibles màquines que vagen a adquirir-se en el futur.

Canvis tècnics més importants en l'empresa PREIMP-1 i efectes sobre els requeriments de qualificació	
Canvis més rellevants	Efectes
-introducció d'ordinadors -introducció d'escàners -canvis en els programes informàtics	-simplificació de les tasques a realitzar -menors necessitats d'implicació per part dels treballadors en el procés productiu -major necessitat de manejar abstraccions -disminució de la implicació física en el procés de treball

EMPRESA PREIMP-2

Aquesta empresa, com ja hem comentat abans, es dedica a la preimpresió per a offset, i està especialitzada en la preparació de textos. Aquesta empresa no ha conegut la «composició en calent», sinò que ja inicia la seua activitat amb la «composició freda». La primera màquina que utilitzen és una màquina de fer textos d'una forma fotogràfica. Treien directament la pel·lícula preparada per a insolar la planxa offset o per a

¹¹³ Un dels problemes senyalats en aquest sentit pels treballadors és que els programes normalment estan en anglès, i que per això tenen dificultats en el seu ús.

fundir-la en el fotocrom de la fotomecànica, per mig d'un sistema completament mecànic. Açò és en l'any 1981. Les màquines no tenien memòria, els tipus de lletra eren fixos, i per mig d'una cinta on estaven les lletres la màquina feia fotos a aquestes lletres i mitjançant un sistema de lents es feien més grans o més menudes. Aquestes màquines sols tenien un tipus de lletra. En 1983 instal·len una màquina de fotocomposició que incorpora video, en el qual ja és possible observar el que s'està picant, i a més tenen més tipus de lletra. És a partir de l'any 1986 quant en aquesta empresa instal·len ordinadors Macintosh amb disc dur. A partir d'aquest moment tots els canvis que han anat produint-se en l'empresa fins avui en dia són en la millora dels equips informàtics i en el software que utilitzen.

Segons els treballadors de l'empresa entrevistats —cal recordar que ells no han conegut la composició en calent— el canvi tècnic els ha suposat una simplificació de les tasques a realitzar. En l'actualitat és molt més simple treballar que amb els sistemes inicials, ja que en tot moment és possible visualitzar com està el treball que s'està realitzant. També amb les noves màquines els errors són menys problemàtics, ja que es possible la modificació de forma immediata. Segons ells, l'únic problema que hi ha en l'actualitat i al qual s'han d'adaptar és la variació dels programes informàtics. Però aquestes variacions de software no els han suposat excessius problemes en la mesura que l'evolució dels programes és cap a la simplificació. Sols tenen problemes en el moment d'adaptació, però aquest sol ser curt.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Canvis tècnics més importants en l'empresa PREIMP-2 i efectes sobre els requeriments de qualificació	
Canvis més rellevants	Efectes
-fotocomponedores sense video i memòria - introducció de fotocomponedores amb video -introducció ordinadors, impressora i escàner -canvis en el software	-simplificació de les tasques a realitzar -disminució de la necessitat d'implicació en el procés productiu -major necessitat de manejar abstraccions

EMPRESA EDI-1

Aquesta empresa realitza totes les activitats que estem estudiant de forma integrada. Arriba el material de l'autor escrit a màquina, a mà o amb disket, i amb aixó es pica i es treuen proves per a veure si hi ha errates i després ja es treuen clixés (positius, negatius) directament de l'ordinador, preparació, muntatge de planxes i impressió, i d'ahi a enquadració (doblant-se el paper, col·leccionant-lo, cosint-lo i tallant-lo) i posant-li les tapes.

El canvi tècnic en l'empresa sols s'ha produït en la fase de preimpressió. En la impressió i postimpressió no ha hagut cap de canvi des dels anys 70. En la preimpressió el canvi ha estat el pas des de la linotipia a la fotocomposició. Les persones que realitzaven les tasques de linotipia han passat als ordinadors. Un dels efectes que ha tingut el canvi ha estat adaptar-se als nous teclats. Segons els treballadors, les noves tecnologies en la preimpressió el que han suposat és una variació molt forta respecte del sistema anterior. Per a ells, que venien del sistema de la linotipia, el canvi rellevant que ha afectat a les qualificacions és la informàtica. Aquesta ha generat uns requeriments de qualificació completament nous. Ha suposat també la destrucció de les velles qualificacions i la possibilitat

de que qualificacions que abans eren alienes al sector es puguen apropar a ell, com per exemple informàtics o dissenyadors gràfics.

Comparant les activitats actuals amb les que realitzaven amb anterioritat, segons indiquen ara cal menys implicació en el procés productiu, i una vegada s'ha passat el període d'adaptació al nou sistema, les tasques a realitzar són més simples. El problema segons ells és adaptar-se. El que si que consideren és que l'entorn de treball ha variat completament ja que l'eina que utilitzen no té res a veure amb la que utilitzaven anteriorment. Amb la nova tecnologia la intervenció sobre la màquina és menor, no cal fer manteniment, ni tampoc ajustos, i també el control de la qualitat és menor i més còmode. Amb les màquines de linotipia no es veia el que s'estava escrivint. Amb els ordinadors en tot moment el text està davant i es pot corregir. El que si que manifesten és que hi ha una lleugera major necessitat de manejar conceptes més abstractes. Algun d'ells manifesta que li ha suposat bastant d'esforç adaptar-se a l'ús d'una eina de treball que era completament novedosa per a ell. També indicar que en aquests canvis que s'han produït no ha hagut participació per part dels treballadors.

En les altres fases productives que es relitzen en l'empresa, la impressió i postimpressió, no s'han fet canvis tecnològics. Tal com hem comentat en la descripció de l'empresa feta anteriorment, les màquines d'imprimir són semiautomàtiques, i les activitats d'enquadernació es realitzen de forma pràcticament manual.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Canvis tècnics més importants en l'empresa EDI-1 i els principals efectes sobre les qualificacions	
Preimpressió	
Canvis	Efectes
pas de la linotipia a la fotocomposició	<ul style="list-style-type: none"> -modificacions en el tipus de teclat utilitzat -simplificació de les tasques -destrucció de velles qualificacions -possibilitat que qualificacions que no són del sector entren en ell -necessitat major de manejar abstraccions -disminució de la implicació física -menor intervenció sobre la màquina -menor necessitat de control sobre la qualitat
Impressió i postimpressió	
no hi ha canvis	

EMPRESA EDI-2

Aquesta empresa editorial també realitza tot el procés productiu que estem analitzant de forma integrada. El material a tractar entra en disket o escrit sobre paper (que hi ha que picar) i també entren les fotos o dibuixos (que s'escanegen). Aquest material és maqueta, es passa a una pel·lícula i d'ahi va a planxa d'impressió i posteriorment a postimpressió. La introducció de tecnologia ha estat molt important en totes les seccions de l'empresa. La secció de preimpressió no existia en l'empresa, però en l'any 1989 es decideix crear-la. S'inicia ja amb ordinadors, escàner i tot el material més novedós que hi havia disponible en aquell moment. La darrera adquisició que han fet és una màquina de sistema integrat de tractament de text i imatge en ordinador, i que ja treu les proves prèvies per a preparar les planxes d'impressió. Amb aquest sistema les correccions es fan totes en l'ordinador, i no sobre els clixés.

En impressió també s'han canviat les màquines. Han incorporat màquines amb quatre cossos de color (abans les tenien de dos cossos de

color) i encara que no han acabat de renovar tot el parc de maquinària, prompte les hauran canviades totes. Les noves màquines que estan instal·lant (totes són iguals) a més de tindre quatre cossos de color, estan molt més automatitzades, realitzant-se el canvi de planxes i el reglatge de les màquines de forma completament automàtica. Utilitzen la dimensió de planxa d'impressió 70*120, poc habitual en el sector però que la fàbrica de maquinària el tenia com a opció i ells l'han demanat. És la única modificació que han fet en les màquines. En la fase de postimpressió no s'han donat canvis tan significatius, tot i que quan s'ha canviat alguna màquina sempre ha suposat una major automatització i simplificació de les tasques.

Quant als efectes que ha tingut el canvi tècnic sobre les qualificacions en la fase de preimpressió, segons els treballadors de l'empresa, abans era més difícil el procés productiu, tot i que ells ja varen iniciar l'activitat amb l'ús d'ordinadors. Per a ells amb el pas del temps s'ha simplificat considerablement les tasques a realitzar. L'avanç en els programes informàtics fa més simple la feina, però també les innovacions en els aparells simplifiquen el treball. Per exemple les millores que es produeixen en els escàners suposen una simplificació molt important del treball, ja que la integració de les il·lustracions és molt més perfecta i amb més qualitat, i simplifica la feina a realitzar posteriorment. També el CD-ROM els ha permès tindre una base d'imatges molt important, a la qual poden recórrer en tot moment i ja tenen tota la informació incorporada a l'ordinador, sense necessitat d'integrar-la.

Cap de les persones que integren en un primer moment la secció de preimpressió en l'empresa, encara que si que tenien relació amb el sector, no havien realitzat tasques de preimpressió. Posteriorment s'incorporen

persones noves que si havien estat vinculades a activitats de preimpresió. Aquestes persones que estaven des del principi en la secció de preimpresió senyalen que no han tingut massa problemes d'adaptació, i que fins i tot el no conèixer la forma tradicional de funcionament de l'activitat de preimpresió els ha estat ventajós. Ells pensen que és més difícil adaptar-se a una persona que provinga de la tradició del sector que a ells. En el seu cas no tenen que trencar res, no els suposa cap ruptura amb una activitat tradicional, sinó que deprenen a realitzar un procés nou des de zero. Les persones que porten anys en el sector estan "viciades" de les formes tradicionals, han de destruir allò que ja saben i dependre coses completament noves. A més, també pensen que una persona major no té l'agilitat mental que requereixen les noves tecnologies, ja que és un entorn de treball completament estrany al que existia abans. Segons ells, quant més major és una persona més problemes té d'adaptació.

En les altres dos fases, impressió i postimpresió el canvi ha suposat una major simplificació de les tasques que es realitzen. La tendència ha estat anar cap a la desqualificació, ja que les noves màquines estan molt més automatitzades. En cap de les seccions els treballadors participen o són consultats en la selecció de maquinària. L'elecció la fa l'empresari en funció del que ell creu més convenient, sense consultar res.

Encara que s'ha augmentat el nombre de cossos de color en les màquines d'impressió, aquest increment no és massa important, i no ha incrementat de forma molt significativa la complexitat de les tasques d'impressió en quant a seguiment de la densitat de les tintes i control de qualitat del treball. Tampoc han variat els suports a imprimir. Tot es fa amb paper i amb unes característiques similars.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Canvis tècnics més importants en l'empresa EDI-2 i efectes sobre les qualificacions	
Preimpressió	
Canvis	Efectes
-Introducció dels ordinadors -millora del equips informàtics -canvis en els programes -escàner -sistemes integrats	-simplificació de les tasques a realitzar -menor necessitat d'implicació en el procés productiu -necessitat de manejar abstraccions
Impressió i postimpressió	
Canvis	Efectes
-instal·lació de màquines de impressió ofset de quatre colors -canvis de planxes d'impressió i reglatges de forma automàtica -en postimpressió màquines que simplifiquen el treball	-necessitat de major control i implicació en el procés a l'utilitzar quatre colors en la impressió en lloc de dos -simplificació de les tasques al ser el canvi de planxes i el reglatge automàtics -simplificació en la postimpressió -menor necessitat d'implicació física en impressió i postimpressió -menor necessitat d'implicació en el procés productiu.

EMPRESA ENVAS

Aquesta darrera empresa és la més gran de totes, i realitza les tres fases que estem analitzant de forma integrada. En la preimpressió les tasques que es realitzen són les de fotomecànica. En la fase d'impressió presenta la particularitat de que conviuen dos sistemes d'impressió —l'offset i gravat al buit— i a més en cadascun d'aquests sistemes d'impressió s'utilitzen varies màquines amb diferent nivell tecnològic. L'empresa va renovant el parc de maquinària per a imprimir paulatinament, retirant les màquines més velles —ja que entre altres coses tenen que fer un espai físic per a poder instal·lar les noves— però continuen en funcionament totes les que estan instal·lades. Donada aquesta particularitat, en l'empresa conviuen màquines d'impressió que tenen uns

trenta anys d'antiguitat amb màquines acabades d'instal·lar i que incorporen totes les novetats que hi ha disponibles en el mercat. El canvi tècnic en la secció d'impressió no afecta a tota la plantilla de cop, encara que a la llarga si que arribarà a afectar a tots.

Per fases productives, els canvis tècnics en la preimpresió han estat el pas de la fotomecànica tradicional a l'actual, en la qual s'ha simplificat considerablement el treball que es realitza. També en la fase prèvia de maquetació s'ha introduït la informàtica i l'escàner. Tal com es realitza la fase de fotomecànica en aquesta empresa s'ha eliminat el treball en el laboratori fotogràfic. En l'actualitat es pot fer tot amb llum natural, ja que les pel·lícules que hi ha en l'actualitat ho permeten. Tots aquests canvis, segons els treballadors que estan realitzant aquesta activitat en l'empresa des de fa anys, han suposat una major simplificació de les tasques a realitzar, a més de que ara és més ràpid i els errors són més fàcils de corregir.

En la fase d'impressió els canvis que han suposat les noves màquines incorporades en els darrers anys són variats. Per una banda, en les màquines de gravat al buit és possible fer els canvis dels cossos de color sense necessitat de tindre la màquina parada. És fa a banda, en un carro que després es canvia. Açò ha suposat un augment de la velocitat amb la qual es fa el canvi, però no ha variat les tasques a realitzar. Altre canvi que s'ha produït és que en les noves màquines d'imprimir el control del seu funcionament s'ha automatitzat. Des d'un panel central es controlen tots els cossos de color, i es té informació permanent de com està funcionant cada color. També s'ha automatitzat el reglatge de les màquines. Tot açò en les màquines noves que hi ha en l'empresa és possible realitzar-ho de forma informatitzada. Les màquines es poden

programar per a que vagen variant les tintes i també per a que realitzen determinat reglatge. Hi ha una tendència cap a la informatització de les màquines que no està sols en el control sinò que també es posa de manifest en el control de qualitat. En aquesta empresa ja hi havia màquines que realitzaven el control de qualitat d'una forma totalment automatitzada.

Altre aspecte que també ha variat són les tintes que s'utilitzen. Anteriorment en aquesta empresa era el conductor de cada màquina d'imprimir el que les preparava i realitza les barreges necessàries per a obtindre el color desitjat. Ara ja venen preparades, bé des de la fàbrica de les tintes o bé des d'una secció de l'empresa que s'encarrega d'aquestes tasques. En qualsevol cas, tant per les característiques químiques que tenen les noves tintes, com per l'eliminació de la preparació d'aquestes en la mateixa màquina, s'ha simplificat el treball. Altra variació important que s'ha produït en aquesta empresa és en el material que s'imprimeix. D'imprimir sols en cartó s'ha passat a imprimir altres materials, com plàstics o metal·litzats. Aquesta variació del material a imprimir també ha modificat les exigències del lloc de treball ja que es completament diferent imprimir en cadascun d'aquests materials. L'absorció de la tinta, el temps d'assecat, etc... és diferent en cada material, i cal conèixer-ho bé per a no tindre errors en el treball .

Tal com ens comentava un conductor de màquina de l'empresa "els canvis més forts que s'han produït en l'empresa és que, d'estar tot en la teua mà, de tindre cada màquina els seus mecanismes de treball, la seua tinta, el seu paper, el seu cartó, el seu operari, la seua aigua, ... en definitiva, de controlar-ho tot un mateix, a anar eliminant totes les funcions que no són estrictament la impressió i passar a realitzar-se en altres llocs. El primer canvi va ser juntar els serveis auxiliars de cada faena i fer

homogènies les faenes col·lectives de les màquines, llevar-li coses auxiliars que augmentaven el nombre d'hores que la màquina estava aturada, o augmentaven el numero d'hores de funcions de l'operari de la màquina. Aquestes activitats «s'han tret de la màquina». Per exemple, la preparació de tinta es fa tota a banda, i ara quan arriba la tinta al lloc ja està preparada i homologada en el seu color. Abans no, ho feia el mateix operari. Totes les qüestions auxiliars de les màquines han anat llevant-se de les màquines, quedant-se sols la part productiva directa. Tots aquests canvis han provocat que durant una sèrie d'anys s'haja canviat l'esquema organitzatiu de la fàbrica en tots els àmbits. Tot a anat encaminat a reduir els temps morts de les màquines".

Per últim, en l'activitat de postimpresió, aquesta empresa realitza la fabricació de complexos i extrusionats, així com l'encuny de part dels productes que imprimeix. En totes aquestes activitats l'evolució ha estat cap a la tecnificació. Les màquines de fabricació de complexos i extrusionats són sistemes molt tecnificats en els quals la intervenció humana és mínima. Els canvis que s'han produït són la introducció de panells de control des dels quals es controlen totes les variables que intervenen en el procés productiu, com és la temperatura, quantitat del material que s'ha introduït, temps de durada del procés, etc. En l'activitat d'encunyat la tendència ha estat cap a l'automatització. Les noves màquines incorporades, una vegada seleccionats els tipus d'encunys, realitzen tot el treball automàticament. Els operaris sols fan les tasques de selecció d'encunys, introducció del material en la màquina i retirada d'aquest.

Quant a la repercusió dels canvis en aquestes fases productives sobre les qualificacions, segons els treballadors, ara està tot molt més

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

automatitzat. Però aquest funcionament més automàtic de les màquines no vol dir necessàriament que el treball siga molt més fàcil de realitzar. Hi ha una sèrie de tècniques que cal dependre, com per exemple el funcionament dels grups de registre de les impressores. Per molt que la màquina estiga automatitzada, tens que saber-ho fer, ja que si no controles i entens com es fan els registres no pots intervindre en el cas que es produeixca un error. Es simplifica la faena en l'aspecte físic, ja que no cal fer tant d'esforç, però es complica en l'aspecte tècnic. Les màquines noves venen amb ordinador. Tecnològicament estan preparades per a que determinades faenes no es facen manualment sinò que siguen programades, i això requereix que la gent que les està utilitzant sinò ha fet ús mai d'un ordinador deprenca. Tècnicament ara la màquina és més sofisticada, i requereix un aprenentatge, però tampoc és una complicació que ningú puga fer segons indiquen els treballadors.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Canvis tècnics en l'empresa ENVAS i repercussions sobre les qualificacions	
Preimpressió	
Canvis	Efectes
-maquetació per ordinador -escàner -fotomecànica	-simplificació de les tasques -menor necessitat d'implicació en el procés productiu -major necessitat de manejar abstraccions -disminució de la implicació física
Impressió	
Canvis	Efectes
-introducció del funcionament informatitzat -panells de control -control de qualitat automàtic -augment del nombre de cosos de color -canvi en les tintes i en l'elaboració de les tintes -canvi en els materials que s'utilitzen per a imprimir	-necessitat d'implicació en el procés productiu variable, ja que les màquines se simplifiquen però augmenten els cosos de color -major necessitat de manejar abstraccions, o altre entorn pels panells de control -disminució de la implicació física -major necessitat de coneixements transversals
Postimpressió	
Canvis	Efectes
-major automatització de les màquines -introducció de panells de control -informatització de les màquines	-simplificació de les tasques -menor necessitat d'implicació en el procés productiu -disminució de la implicació física -necessitat de coneixements transversals

1.3. Incidència dels canvis tècnics sobre les qualificacions.

En aquest apartat realitzarem una valoració global de l'efecte que ha tingut en canvi tècnic en les diferents empreses analitzades sobre les qualificacions. En les empreses analitzades ens trobem amb una elevada diversitat de situacions. Per una banda, els equips introduïts no tenen tots les mateixes característiques, i totes les empreses no parteixen de la mateixa situació. En algunes per exemple es realitzaven els processos de

forma tradicional, i sobre ells s'ha produït el canvi, mentre que en altres no existien i per tant la incorporació de la nova tecnologia s'ha fet completament de nou. També, el canvi en les diferents fases que estem analitzant no ha tingut la mateixa importància ni les mateixes característiques en les cinc empreses que estem considerant, repercutint de forma diferent sobre les qualificacions en cada cas. La incidència dels canvis tecnològics sobre les qualificacions l'analzarem de forma separada en les diferents fases que estem considerant.

1.3.1. Canvis en les activitats de preimpresió i repercusió sobre les qualificacions.

Tal com ja hem indicat abans, és en aquesta fase en la qual es produeixen els canvis tecnològics més importants en el sector d'arts gràfiques. Totes les empreses analitzades han dut a terme innovacions tecnològiques en aquesta activitat. En les activitats de tractament del text, l'empresa EDI-1 ha passat de la linotípia a l'ús dels ordinadors, mentre que les altres dos empreses que també realitzen el tractament del text, PREIMP-2 i EDI-2, no han conegut el procés de composició en calent i ja s'han introduït directament amb la fotocomposició freda. El canvi més fort en les qualificacions s'ha produït en l'empresa EDI-1, ja que ha conegut la ruptura del procés tradicional i la incorporació dels nous sistemes. En les dues empreses també s'han produït canvis amb la millora dels equips instal·lats però no es poden considerar de la mateixa magnitud que els esdevinguts en l'empresa EDI-1.

El mètode tradicional de composició del text en màquines linotípies s'inicia en el teclejat del text per part del linotipista en aquesta màquina.

Aquests operaris, a més de teclejar¹¹⁴ coneixen el funcionament de la màquina que estan utilitzant i també realitzen el seu manteniment i les petites reparacions. La màquina linotípia fundeix els tipus de lletra en galerades. Aquestes línies de plom són muntades —i també corregides— pels caixistes. Aquests tenen la funció d'ajustar els motlle que han estat fabricats en la màquina linotípia per a conformar el text.

Aquest primer motlle fabricat pel caixista és distribueix en planes, i aquestes es preparen per a la impressió. Aquesta tasca la realitzen el que es coneixen com a platiners. Amb el text ja paginat es realitzen les primeres proves, tasca que correspon als que es coneixen com a provadors tipogràfics. Aquestes primeres proves impreses en paper passen al corrector —en algunes empreses hi havia dos correctors, un ortogràfic i d'errors i l'altre d'estil— que verifica si hi ha algun error. En aquesta tasca els correctors estaven assistits pel que es coneix com atenedors. Aquests són operaris que amb l'original a la vista atenen la lectura que realitza el corrector, comprovant les correccions realitzades per aquest. Una vegada fetes les correccions pertinents en el text torna altra vegada al caixista, que modifica la composició de les galerades i prepara el text per a altra prova. Aquest procés continua fins que està correcte el text i ja es realitza la impressió definitiva.

Totes aquestes tasques podien ser realitzades per més o menys persones en funció de la dimensió de l'empresa i del tipus d'activitat a la qual es dedicara. Si l'empresa és gran i realitza treballs de molt de volum —com per exemple llibres— és normal que aquestes diferents tasques que

¹¹⁴ El teclat de les màquines linotípiques no és igual que el de les màquines d'escriure o que els teclats dels ordinadors.

acabem de descriure siguen ocupades per persones diferents. En el cas d'empreses de petita dimensió i treballs més reduïts, les activitats anteriors podien ser realitzades totes elles per la mateixa persona. En qualsevol cas, tots ells són llocs de treball bastant qualificats. En l'empresa EDI-1 aquest era el procés que es realitzava abans d'introduir la composició freda.

Però tot açò canvia amb la irrupció de la fotocomposició¹¹⁵. En aquest sistema el punt de partida també és teclejar un text, però ja res més té similitud amb la situació anterior. Les primeres fotocomponedores —com són les que s'instal·len en un principi en l'empresa PREIMP-2— si bé eren una evolució del sistema de plom, ja no utilitzen aquest element sinò que des del teclat ja ix directament la pel·lícula per a insolar en la planxa i imprimir en offset. Si no, el text que s'ha teclejat ix en paper, d'aquest es treu una copia en pel·lícula i s'insola, passant-se a la làmina d'impressió. A partir d'aquest primer sistema les màquines fotocomponedores han evolucionat moltíssim. Des de les primeres que no tenien una pantalla on veure el treball que s'estava realitzant i que funcionaven per un sistema de lents i fotografia a uns models de lletres que tenia la màquina, a les actuals, que són ordinadors. Avui en dia es possible veure en tot moment el treball que s'està fent, corregir-lo, modificar-lo, ...

El nou sistema de fotocomposició ha suposat la desaparició de les tasques que abans es realitzaven com són les caixistes, plantineros, provadors tipogràfics, i totes les tasques intermèdies que abans es realitzaven entre el teclejat i la fabricació de clixés. Ha suposat una

¹¹⁵ La fotocomposició ha permès passar del sistema d'impressió a colp, que era el que hi havia en la composició amb plom, al de rotativa. No obstant en la composició amb plom també es podia passar a rotativa traent un clixé del text que s'havia imprès amb les proves de la linotipia i realitzant el procés d'insolació.

simplificació de les tasques que es realitzen en tota la fase de preimpressió. Aquesta és la situació actual que hem trobat en les empreses PREIMP-2, EDI-1 i EDI-2. De fet, i tal com indiquen els treballadors d'aquestes empreses que es dediquen a la preimpressió, el canvi es tant fort respecte al que es feia abans que suposa la destrucció de l'ofici. Avui en dia sols cal saber escriure a màquina i manejar l'ordinador amb certa soltura per a poder realitzar aquest tipus de treball¹¹⁶. Açò ha permès l'entrada en el sector de persones que no s'han format en ell o no s'han format expressament per a realitzar les activitats del sector. És el cas de les persones que han estudiat —o coneixen el funcionament— informàtica, dissenyadors, ... En definitiva, persones que saben realitzar les tasques pròpies en les quals ells estan especialitzats però no coneixen les particularitats de l'ofici.

En el sistema de fotocomposició després de les activitats que acabem de comentar és realitzen les tasques de muntatge. Aquesta tasca —que es quelcom similar a la que realitzaven els caixistes— la realitzen aquelles persones que es coneixen com a compaginadors de fotocomposició. Són els operaris que amb els fotolits que provenen de la fotocomposició i de la fotomecànica ajusten les planes, utilitzant les pel·lícules en lloc del metall que utilitzaven els caixistes. Aquest treball però, no és gaire complicat i en poc de temps es pot dependre a realitzar

¹¹⁶ Altra cosa es si es fa bé, si sap maquetar, triar els tipus de lletres, ...Aquestes matitzacions ixien permanentment en les entrevistes realitzades als treballadors que provenien de la tradició del sector. Segons ells, en l'actualitat aquelles persones que no han pasat per el procés tradicional no saben fer bé aquestes qüestions. Tal com ens indicava un dels treballadors entrevistats "en l'actualitat la gent nova sap molt de les màquines —referint-se als ordinadors— però no saben de l'art. Aquesta feina té un component molt elevat de creació, d'art, ja que cal triar els tipus de lletra, els espais entre línies, en definitiva, crear. Els joves d'això no saben, no s'han pogut ensenyar".

correctament¹¹⁷. Una vegada fet el muntatge ja sols queda passar-ho a les làmines metàl·liques que s'instal·len en les màquines offset. Aquesta tasca està completament automatitzada.

També les tasques de reproducció¹¹⁸, del tractament de les il·lustracions, han variat significativament. Abans era un procés molt relacionat amb l'activitat fotogràfica, i així es feia en les empreses PREIMP-1 i ENVAS. De l'original a reproduir es treien fotografies per ajustar la dimensió de la il·lustració a les especificacions que s'hagueren indicat. Aquestes fotografies es revelen i comencen a treure's clixés per a fer les diferents trames de color. Tot aquest procés comporta diferents retocs de color i repetició dels clixés fins a obtindre el resultat desitjat. Però la introducció de l'escàner a modificat completament aquesta situació. Si la il·lustració és simple i amb poques variacions dels colors, l'escàner permet la integració de la il·lustració en l'ordinador —cas de l'empresa PREIMP-1— i a partir d'ahi fer totes les modificacions que es consideren oportunes en el disseny, dimensió i disposició dels diferents elements de la il·lustració en l'ordinador. No obstant els sistemes d'escàner han evolucionat molt darrerament i ja es possible integrar imatges amb moltes variacions de color i amb gran quantitat de detalls. Aquestes modificacions s'havien produït en les empreses EDI-2 i ENVAS. En aquestes tres empreses la introducció de l'escàner ha permès treure directament els positius des de la impressora, fent-se directament el retocat de les il·lustracions —a vegades ni això, ja que amb el perfeccionament de l'escàner és molt més ràpid tornar a fer

¹¹⁷ Algunes de les persones entrevistades que realitzaven aquestes tasques manifestaven que amb una setmana era suficient per a desenvolupar correctament aquesta tasca.

¹¹⁸ En l'empresa EDI-1 també es realitzen tasques de fotomecànica, però són molt simples i sols són a un color. Quan han de realitzar treballs un poc més complexos els subcontracten. Donada la poca rellevància que té l'activitat en l'empresa no l'hem comentada.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

el procés que retocar el material— i d'ahi al muntatge de les il·lustracions en els fotolits corresponents.

L'empresa EDI-2 aquest any a passat a realitzar aquestes activitats de forma integrada. En aquesta empresa ja estan realitzant el tractament del text i de les il·lustracions de forma conjunta. Aquesta integració ha suposat una major simplificació de les tasques i a més una major velocitat en la realització de les activitats. Els treballadors manifestaven que si bé ara calia realitzar el tractament del text i la imatge de forma conjunta és més fàcil que abans en la mesura que les operacions s'han simplificat.

La valoració global del canvi tècnic que s'ha produït en les empreses analitzades en les activitats de preimpresió és que la tecnologia ha suposat una forta desqualificació. S'ha simplificat considerablement el treball a realitzar, comparant-ho amb les activitats que es realitzaven abans de la irrupció de l'electrònica. Però també en la fotocomposició els canvis que s'han anat produint en el software i les màquines noves tendeixen a la desqualificació.

Apareixen també nous requeriments de qualificació: escàner, ordinadors, disseny gràfic en ordinador...però res tenen que veure amb l'activitat tradicional del sector. El canvi tècnic que s'ha produït, a més de simplificar considerablement les tasques a realitzar, ha suposat en gran mesura una «destrucció» de l'ofici tradicional.

L'ofici en la indústria d'arts gràfiques ha estat molt important. La identitat com a grup sempre ha sigut molt forta, fonamentalment en aquelles activitats que comportaven una elevada qualificació. Aquest procés d'identitat s'ha vist reforçat per tota una sèrie d'aspectes. Un d'ells

ha estat l'elevat període formatiu necessari per a desenvolupar les tasques. el procés formatiu en les activitats qualificades ha suposat normalment al voltant de 10 anys, i sempre ha estat tutelat per un treballador especialitzat i molt qualificat. Altre aspecte important ha estat l'elevada complexitat de les tasques a realitzar. El treball en el sector d'arts gràfiques és un treball molt qualificat, que requereix una elevada professionalitat, i on la responsabilitat dels operaris en la bona marxa del procés productiu és molt elevada. Aquestes particularitats també els han conferit una elevada capacitat de pressió davant dels empresaris per a obtindre bones condicions de treball i de remuneració.

En les activitats que es realitzen en arts gràfiques, i en concret en la fase de preimpressió, hi ha una ampla formació de base quasi artesanal-professional i un treball sovint bastant especialitzat. Aquesta mà d'obra presenta unes característiques clarament distintives: elevat temps de formació, qualificació específica i bastant elevada — tractament reflexiu del text, coneixements en ortografia i en presentació, coneixements del llenguatge tipogràfic— coneixement de la maquinària que està utilitzant i capacitat per a reparar-la i mantindre-la,... Però també tenen capacitat per a superar els obstacles que sorgeixquen en la producció.

La irrupció de les noves tecnologies destrueix completament aquestes característiques tradicionals que presentava l'ofici en l'activitat de preimpressió. Disminueix considerablement el temps de l'aprenentatge¹¹⁹, i canvien completament les màquines a utilitzar i la

¹¹⁹ Tal com s'indica en estudis realitzats sobre la repercussió del canvi tècnic en les qualificacions, en l'activitat de preimpressió "es tendeix a la descapacitació (i fins i tot eliminar) el treball dels tipògrafs, si ha d'avaluar-se el nivell de capacitat per el temps necessari per a la formació. El nostre estudi concret del Japó mostra que solien necessitar-se de tres a set anys per a formar a un tipògraf plenament qualificat, però ara es necessiten sols

forma de realitzar el treball. A més, irrumpixen en el sector persones que no han realitzat els mecanismes de socialització tradicionals en l'ofici. Es produeix el que s'ha anomenat com a un procés d'erosió biogràfica (Brock et al 1996). L'irrupció de les noves tecnologies amb l'ordinador com a element central ha suposat una transformació dràstica en les funcions del treball i els oficis tradicionals.

En l'actualitat la qualificació no està basada en uns amples coneixements tipogràfics sinò en realitzar un treball sobre un terminal d'ordinador. Ara són els dispositius informàtics (el hardware) i els programes (el software) utilitzats els que estableixen com es fa la intervenció de l'operari en el treball i les funcions a desenvolupar. Aquestes noves exigències dels llocs de treball en la preimpresió, objectivament diferents a les que es realitzaven amb anterioritat, obrin la porta a les persones «estrangeres» a l'ofici (Brock et al 1986:131).

1.3.2. Els canvis tecnològics en les activitats d'impressió i postimpresió i la seua incidència sobre les qualificacions.

Sols en dos de les empreses analitzades —EDI-2 i ENVAS— s'han produït canvis tecnològics en les activitats d'impressió. L'altra empresa que també realitza l'activitat d'impressió integrada —EDI-1— no ha fet cap canvi en aquesta maquinària, i per tant no l'analitzarem. En les dues

sis mesos per a formar a un operador plenament qualificat de maquinària tipogràfica computeritzada. Un estudi recent d'Estats Units ha analitzat l'evolució de l'índex de qualificacions en la tipografia, calculat respecte al nombre d'anys dedicats a la formació; mostra també un descens constant a partir de la introducció de la fotocomposició. (...) Els treballs associats amb la impressió en color també han estat desqualificats en funció del temps necessari per a la formació. En l'estudi concret japonès mostra que solien necessitar-se deu anys per a formar a un treballador eficaç en la distribució de colors, però ara un treballador està plenament qualificat per a utilitzar un explotador de color després de 6 mesos d'experiència" (Ozaki 1993:67-68.)

empreses que si que han realitzat modificacions tecnològiques en aquesta fase del cicle productiu, pensem que els efectes que ha tingut la modificació sobre les qualificacions ha estat diferent. Mentre que en l'empresa EDI-2 sembla que l'efecte global dels canvis produïts es pot afirmar que ha suposat una major simplificació de les tasques a realitzar, en l'empresa ENVAS la repercusió dels canvis que s'han produït sobre les qualificacions no són tant clarament simplificadores.

En el cas de l'empresa EDI-2 les noves màquines d'impressió instal·lades tenen quatre cossos¹²⁰ de color, front als dos cossos que tenien les màquines amb anterioritat. Aquest augment dels cossos de color ha suposat una major complexitat en la feina, al tindre que controlar més tintes, però sembla que aquest increment de la complexitat del treball no és massa important, i es veu compensat per la simplificació que incorporen les noves màquines al fer-se els reglatges i els canvis de planxes d'impressió de forma totalment automatitzada. Els operaris entrevistats d'aquesta empresa indicaven que el treball s'havia simplificat, essent molt més simple i còmode realitzar el treball.

En el cas de l'empresa ENVAS la repercusió del canvi no és tant nítida. Per una banda, perquè en aquesta empresa els cossos de color són molt més nombrosos. En aquesta fàbrica s'encadenen en sèrie els cossos de color, posant un grup de color a continuació d'altre, i així

¹²⁰ L'increment del nombre de cossos de color permet augments molt importants de la productivitat. "En la impressió la maquinària juga un paper rellevant com a factor que determina la productivitat. Aquesta dada és especialment clara en el cas de la impressió que requereix color. Les màquines d'impressió poden ser d'un, dos o quatre colors. La màquina d'un sol color requereix repetir una mateixa operació tantes vegades com siga necessari, en funció dels colors que duu la impressió. La màquina de quatre colors permet, en una sola operació, executar el que en la màquina d'un color requereix quatre operacions. Així doncs, parlar de màquines d'un, dos o quatre colors, significa parlar de distintes capacitats productives" (Bilbao 1990:13).

s'aconsegueixen impressions que d'una passada del paper imprimeixen un gran nombre de colors. En aquesta empresa cada màquina té varis operaris, i és habitual imprimir en offset en sis i vuit colors alhora, i en el sistema de gravat al buit fins a catorze colors al mateix temps. Aquesta forma de realitzar el treball permet augmentar considerablement la velocitat. Encara que l'ús de les màquines d'impressió s'ha simplificat en la mesura que els reglatges són automàtics i el control de les màquines més noves es pot fer de forma centralitzada en un panel, el gran nombre de colors a utilitzar en alguns treballs fa bastant complexa la feina ja que l'atenció dels operaris controlant en tot moment la situació de les tintes i el seu estat és molt important, i quant més colors més variables a controlar. Els reglatges automàtics han simplificat la feina a realitzar, però també han permès augmentar molt més la velocitat de funcionament de les màquines, incrementant la necessitat de control del procés productiu en qüestions com la situació de les tintes o l'entrada del material a les màquines.

Altra modificació que s'ha produït en aquesta empresa i que no s'ha donat en l'empresa EDI-2 és el canvi en els materials a imprimir. L'ús de nous elements sintètics en la impressió ha suposat una major complexitat en el treball. Els operaris tradicionalment han imprès en cartó o paper, però avui en dia es troben amb un allau de productes que no tenen res que veure amb els suports tradicionals, i que tècnicament són completament diferents. La seua porositat no és la mateixa, ni tampoc el temps d'assecat ni la resistència als dissolvents que es posen en les tintes. Tot això suposa una major complexitat en les tasques a realitzar.

Tal com ens indicava un conductor de màquina de gravat al buit d'aquesta empresa "ara no hi ha que saber ni més ni menys que abans, hi ha que saber diferent. Abans es montaven els roleu amb la màquina

parada, ara es monten amb la màquina en marxa, i el que implica açò es la reducció de temps per a fer les operacions. Al funcionar les màquines a una major velocitat hem tingut que evolucionar en el coneixement de com tractar les tintes, la impressió i el registre a l'augmentar la velocitat de les màquines. Ahi si que evoluciona la qualificació. Han eixit nous materials que obliguen a l'operari a saber com imprimir. Abans s'imprimia paper, cartonet i algun polietilè que altre, i a vegades algun alumini. Avui en dia no, ara hi ha productes que són polímers que hi han de totes les classes que et pugues imaginar. El material a imprimir condiona les qualificacions necessàries, no tot és el mateix. Ahí és on ha tingut que evolucionar l'operari, formant-se, reciclant-se. L'ofici és el mateix, i la impressió en gravat al buit és la mateixa. Però hem tingut que evolucionar en determinats coneixements de certs productes a utilitzar per a poder imprimir amb els nous productes. Hi ha polímers que si imprimeixes amb molt de dissolvent el polímer es retrau, desfent-lo o alterant-lo. En eixe moment el registre es varia i ja no val per a res. La densitat de les tintes s'ha de variar en funció del material que s'utilitza per a impressió. I aixó si que es reciclatge de les qualificacions. Conèixer com imprimir amb nous materials. La densitat de la tinta depèn del material a imprimir i de la velocitat a la que s'imprimeix. Ahí és on està avui en dia la qualificació de l'operari".

Tal com indiquen els operaris que treballen en la impressió en aquesta empresa senyalant els canvis tècnics que ells han vist, "fa uns anys, per exemple, el control del color en les màquines de gravat al buit es feia a vista, ara és fa electrònicament, amb registres d'impressió. Eixe operari impressor ha tingut que reciclar-se i adaptar-se a la nova tecnologia, però continua amb l'ofici base. En offset igual. Avui en dia totes les màquines porten una consola on va un ordinador, amb uns diskets. Hi ha

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

tota una sèrie d'operacions que abans eren manuals i que avui es fan de forma automàtica. L'operari no ha canviat la seva tecnologia, deu de continuar sabent d'impressió. El que passa és que s'ha tingut que adequar a eixes noves tecnologies que són complementàries al seu ofici base d'impressor offset. Han canviat els mecanismes que té que utilitzar l'operari per a fer el mateix que feia abans. Abans era més manual, i ara ho fa tècnicament.

Les activitats de postimpressió també han tingut evolucions diferents en les tres empreses estudiades que les realitzen. En l'empresa EDI-1 les tasques d'enquadernació es realitzen de forma completament manual, i no s'han introduït canvis tècnics. En el cas de l'empresa EDI-2 si que s'han produït innovacions tecnològiques, totes elles tendents cap a l'automatització. Les activitats d'enquadernació es consten de diferents tasques. El procés s'inicia amb el guillotinat i el plegat, posteriorment l'ordenació dels plecs, l'alçat, el cosit o encolat i el guillotinat posterior de les planes. En general, les tasques realitzades en el procés de postimpressió són bastant poc qualificades, i les innovacions tecnològiques no han fet més que simplificar el treball. El mateix a passat en la fabricació de complexos i d'extrusionats i en l'encunyació, activitats que es realitzen en l'empresa ENVAS. En aquesta empresa l'encunyació abans es feia amb unes màquines d'habilitat completament manual, i ara les màquines són automàtiques.

2. L'organització del treball i la seua incidència sobre les qualificacions.

2.1. El context de les relacions laborals en el sector.

Una de les característiques que presenta el sector d'arts gràfiques i edició al País Valencià és la seua elevada atomització. La dimensió mitjana empresarial del sector, tal com hem vist, és inferior a la mitjana del conjunt de la indústria. A més, més del 90% dels establiments no superen la xifra de 20 persones ocupades. Encara que no té perquè ser un element determinant en tots els casos, la dimensió de l'empresa és una variable bastant important en el tipus de relacions laborals que s'estableixen. En les petites empreses les relacions solen ser molt informals, posant-se de manifest aquest aspecte fonamentalment de dos maneres (Blanco et al 1990:95). Per una banda, la informalitat de les relacions es manifesta en l'empresa de petita dimensió en la relació quotidiana entre l'empresari i els treballadors, que sol estar entre una amistat i tracte directe amb el cap de l'empresa (cosa pràcticament impossible en els establiments de gran dimensió) i una discrecionalitat en la gestió empresarial aprofitant aquesta situació de major coneixement i contacte directe.

Per altra banda, aquestes relacions són informals "perquè venen determinades des de fora, des de les característiques d'un mercat de treball que els resulta completament desfavorable. Un mercat de treball que els treballadors percebeixen com de màxima precarietat i inseguretat, on el més comú és la temporalitat dels contractes i la no subjecció a relacions contractualitzades, i en el que la frontera amb les activitats submergides és molt fràgil. En aquest context de segmentació i fragmentació de la força

de treball, els treballadors de les petites i mitjanes empreses es vinculen més estretament a l'organització de l'empresa, assumint unes relacions laborals delimitades entre la identificació a l'empresari i la inseguretat de l'entorn que envolta a l'empresa. És precisament la conjunció d'aquests dos elements el que provoca una reacció de col·laboració, de pacte, on les fronteres entre els aspectes personals i els laborals, entre el fet contractual i la il·legal es perfilen, i es percebeixen, difusament" (Blanco et al 1990:95-96).

Pensem que el sector d'arts gràfiques no és aliè a aquesta situació que acabem de descriure en les empreses de petita dimensió, i així ho posen de manifest les persones entrevistades. Cal indicar però que el sector, encara que amb un gran nombre d'empreses de petita dimensió, ha presentat trets específic respecte d'altres sectors productius que comparteixen aquesta característica. El sector d'arts gràfiques sempre ha estat molt intensiu en mà d'obra, amb la particularitat que aquesta tradicionalment ha tingut una elevada qualificació —no necessàriament en tot el conjunt de la plantilla, però si en aquells col·lectius de treballadors que ocupen els llocs clau del procés productiu— que s'ha assolit per mig un període formatiu molt llarg i progressiu. Aquest procés formatiu tradicionalment s'ha sustentat en una formació bàsica per part dels treballadors molt escassa i, a partir d'ací, un elevat període de pràctica laboral ajudada pels companys de treball.

L'elevada qualificació, la complexitat de les tasques a realitzar, i la necessitat d'una gran estabilitat en el lloc de treball per adquirir els coneixements, havia determinat una relació laboral en el sector lleugerament diferent a la que podia donar-se en altres sectors en els quals també predomina la petita empresa, però no aquestes característiques

formatives i de qualificació. Tal com indiquen alguns autors, en el sector d'arts gràfiques, "la permanència dels treballadors en l'empresa ha estat sempre molt duradora, amb llocs de treball molt estables i fins i tot heretats de pares a fills. Les relacions entre empresaris i treballadors han estat impregnades d'una component de relació personal (...) Açò no ha impedit la consolidació d'una elevada consciència de classe entre els treballadors, reforçada pel nivell cultural mitjà del treballador d'arts gràfiques, que ha estat històricament major que el d'altres sectors de la classe obrera, i per la dificultat de substitució de la força de treball, derivada del seu peculiar procés de formació. Conseqüentment, el nivell de sindicalització dels treballadors ha estat sempre elevat, fins i tot en les petites empreses, i en les negociacions col·lectives els treballadors han vingut aconseguint convenis en general més favorables que en altres sectors industrials atomitzats" (Rocha et al 1994:229-230).

Però aquesta situació tradicional pel que respecta al tipus de relacions laborals que s'establien en el sector a partir dels anys 80 varia significativament. La crisi econòmica que viu el conjunt de la indústria, i el fort canvi tècnic que es produeix en el sector, varia completament l'escenari tradicional en el qual venien desenvolupant-se les relacions laborals. En el sector, a l'igual que en molts altres, es desenvolupen noves estratègies cercant una major flexibilitat productiva. A més, les noves tecnologies permeten descentralitzar de forma important gran part del procés productiu, sobre tot en les activitats de preimpresió, en les que tradicionalment s'ocupava molta mà d'obra i a més bastant qualificada. Aquestes tendències en les noves formes d'organització de la producció junt a les noves possibilitat tècniques provoquen, per una banda, la descentralització de les empreses integrades, que es desprenen de fases del cicle productiu especialitzant-se en segments funcionals i de producte.

Per altra banda, també emergeixen empreses de menor dimensió, que aprofitant el fort procés d'innovació tecnològica, ja sorgeixen especialitzades en determinants segments de producte. En general, les estratègies flexibilitzadores en el sector s'han articulades per mig de la desconcentració i descentralització productiva, una gestió més individualitzada de la força de treball, i un augment de la contractació temporal (Rocha et al 1994).

Aquest procés d'ajust que s'ha produït ha variat com dèiem significativament el context en el qual es desenvolupen les relacions laborals. S'assisteix a l'emergència de dos models d'empresa amb una situació de les relacions laborals completament diferent. Per una banda un model d'empresa que integra tot el procés productiu, o en el cas que no siga així, empreses que han estat tradicionalment especialitzades en una fase productiva (històricament, sempre han existit empreses especialitzades en activitats com per exemple la fotomecànica). Per altra banda, empreses que han sorgit de la fragmentació i d'un procés de desconcentració productiva que s'ha generalitzat a partir de la crisi.

Açò marca dos contextos diferents. "En un d'ells es troben les empreses en les quals les condicions laborals estan regularitzades. En aquestes, les condicions salarials es regeixen pels convenis, llevat de dos excepcions. Una és la pràctica de la contractació, desenvolupada en els darrers temps, del personal en categories inferiors. Açò posa de manifest que, a l'igual que succeeix en altres sectors, s'ha trencat la connexió entre carrera laboral i lloc de treball. En el cas de la fotocomposició, la simplificació general de tasques fa impossible l'establiment d'aquesta relació. Les categories d'aprenent i oficial en els seus distints graus, és més bé una qualificació interna de l'empresa que funciona, sobre tot en el cas

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

dels oficials, com una forma de reconeixement de l'antiguitat. D'ací que les noves incorporacions ho siguen sempre en el punt més baix de l'escala, amb amplia independència del treball que realitzen. La segona excepció la constitueix la regulació de la jornada laboral. En aquest sector ha estat sempre tradicional la realització d'hores extraordinàries, la «vela», en un nombre molt superior al d'altres sectors. En altre camp, i en altre extrem, es troben les empreses en les quals les situacions laborals són completament irregulars. Entre un i altre camp es donen situacions intermèdies, ja que les empreses del grup anterior tenen un nombre variable de treballadors en situació irregular. Aquest extrem constitueix el lloc de l'economia submergida, en que les condicions de treball assoleixen límits extrems" (Bilbao 1990:11).

Els coneixedors del sector entrevistats posen de relleu que al País Valencià en les petites empreses, que són les majoritàries, les relacions laborals són fonamentalment de caire paternalista i molt informals. La polivalència en l'assignació als llocs de treball i la discrecionalitat en la gestió de la mà d'obra és molt elevada. Tal com indica un representant sindical entrevistat, en el petit taller el mateix treballador imprimeix, encunya, insola, es fa la planxa, ... Però aquesta polivalència no sol estar reconeguda després en el sou. A mesura que augmenta la dimensió de l'empresa hi ha més especificitat en els llocs de treball ocupats pels operaris. No obstant, aquestes empreses són poques en el sector. En la pràctica, la polivalència en el conjunt del sector és molt alta, però no es reconeix. No és aliè a aquesta elevada flexibilitat funcional el canvi tècnic que s'ha produït, que ha afavorit la polivalència al simplificar les tasques a realitzar. En l'actualitat ja no és tant determinant haver-se format en un lloc específic de treball per a conèixer bé les tasques a realitzar. En les empreses més grans del sector si que hi ha un major reconeixement de la

polivalència per part de l'empresari, o fins i tot en algun cas està formalitzada amb algun tipus d'acord.

Els representants sindicals entrevistats indiquen que hi ha dos móns completament diferents pel que respecta a l'assignació de les persones en els llocs de treball i en les tasques a realitzar que s'els encomana. Un és la situació de les petites empreses, que solen treballar subcontractades o que tenen un mercat bastant reduït i molt competitiu. La pràctica habitual en aquestes empreses és tindre molt poques persones empleades, i aquestes s'encarreguen de realitzar totes les tasques sense estar assignades d'una forma específica a un lloc de treball. Si hi ha algun tipus d'especialització sol ser per activitats, és a dir, en preimpresió per una banda, i en impressió i postimpresió per altra. Aquestes empreses, a més de fer un ús el més flexible possible de la mà d'obra, també sovint paguen uns salaris inferiors als que correspondria per les tasques que s'estan realitzant. La forma habitual de fer açò és no reconeuent la polivalència en el contracte i classificar a la persona en una categoria laboral inferior a la que li correspondria segons les tasques i les màquines que està utilitzant. Segons ens indiquen els representants sindicals entrevistats, han intentat regular aquestes situacions de polivalència en el conveni col·lectiu, atesa la seua impossibilitat d'arribar a aquestes empreses de petita dimensió, però no els ha estat possible.

Per altra banda tindríem la situació completament diferent de les empreses de major dimensió, en les quals normalment el funcionament no té res a veure amb el de les petites empreses. L'existència de delegats sindicals o de comitès d'empresa, també el fet que les relacions solen ser molt més formals, suposa un control més estricte sobre aquestes pràctiques d'assignació als llocs de treball i també sobre el reconeixement

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

de la categoria laboral de la persona en funció del lloc de treball que està ocupant.

Aquesta polarització de situacions que hi ha en el sector que acabem de comentar està molt directament relacionada amb la presència sindical. En el sector, segons ens indiquen els representants sindicals entrevistats, la presència és bastant baixa, i en els darrers anys ha evolucionat a pitjor. En general, el que predomina són les empreses molt petites, moltes d'elles familiars, amb una gestió de la mà d'obra paternalista i amb una baixa o nul·la presència sindical. Però per altra banda, les empreses de major dimensió si que tenen una elevada presència sindical, però aquestes són les menys nombroses en el sector.

2.2. El conveni col·lectiu i les qualificacions laborals en el sector.

Al País Valencià no hi ha conveni propi en el sector d'arts gràfiques i edició, i tampoc cap conveni d'empresa. Per tant, el que s'aplica en totes les empreses del sector és el que regeix en l'àmbit estatal¹²¹. L'àmbit funcional del conveni inclou a totes les empreses, entitats o institucions, que es dediquen a les activitats d'arts gràfiques i les seues indústries auxiliars, manipulats de paper i cartó i editorials. El conveni afecta a totes les persones que treballen en empreses que es dediquen a aquestes activitats a excepció dels alts càrrecs de direcció, el personal tècnic que realitze algun treball determinat sense continuïtat en l'empresa i els agents comercials que tinguen una relació mercantil, així com aquells representants de comerç sotmesos a una relació laboral especial.

¹²¹ Cal indicar però que hi ha molt pocs convenis d'àmbit provincial —els de Guipúzcoa, Navarra i Vizcaia— i d'empresa, i que en aquest sentit no és cap excepció l'inexistència d'un conveni particular per al País Valencià.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

El primer conveni col·lectiu que es va signar en el sector, el *Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Artes Gráficas y Manipulados de Cartón y Papel de Fumar*, fou en l'any 1966. En aquest ja s'establí una classificació de les persones ocupades en el sector en diferents grups —tècnics, administratius, subalterns i obrers— i dins de cada grup quedaven definides una sèrie de categories laborals. També s'establí una definició del contingut dels diferents llocs de treball que hi havia presents en el sector en aquell moment. Per últim, es feia una baremació dels diferents llocs de treball i de les categories de cada lloc, establint-se una puntuació que era la referència per a determinar el salari que cobrava cada persona en funció del lloc que s'ocupava i de la categoria posseïda.

Aquest conveni neix en el buit, sinò que tenia un antecedent en la *Reglamentación Nacional de Trabajo de Artes Gráficas*, que havia estat aprovada, en l'any 1950, per la Dirección General de Trabajo. En aquesta normativa ja apareix regulada una classificació en diferents grups de les persones ocupades en el sector i una definició del contingut dels llocs de treball. Aquesta classificació, i les definicions dels diferents llocs de treball, són les que posteriorment s'arreglegaran —a més de forma literal— en el conveni de l'any 1966.

En l'any 1973 s'elabora el *Nomenclator nacional de empleos y ocupaciones. Industrias de artes gráficas* (Ministerio de Trabajo 1973). Es tracta d'un llistat de les ocupacions de totes i cadascuna de les branques d'activitat del sector que apareixen regulades per les Ordenances Laborals, i altres normes de treball que poguera haver vigents, en el qual s'estableixen les denominacions i definicions dels diferents llocs de treball del sector que hi ha en aquestes normes legals. El llistat es completa amb l'assignació per a cada professió o ofici d'un nivell ocupacional que

presumiblement li correspon atenent a la definició i amb el perfil educatiu assignat, i a alló que comunment és acceptat per la pràctica¹²² (Ministerio de Trabajo 1973) habitual en el sector. Aquest nomenclator en definitiva és un intent d'arreglar i classificat tots els llocs de treball que han estat contemplats i definits per la diversa normativa laboral que afecta al sector.

Aquest mateix any¹²³ de publicació del nomenclator es signa la *Ordenanza Laboral y Convenio Colectivo para las Artes Gráficas* i que ve a substituir al *Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Artes Gráficas y Manipulados de Cartón y Papel de Fumar* vigent des de 1966. La particularitat que té aquesta nova normativa legal és que arregla i inclou en el seu text la classificació dels llocs de treball que s'havia establert en el nomenclator del sector. A partir d'aquest any totes les definicions i classificacions que pogueren estar disperses en diferents normes legals apareixen arreglades en el conveni. Però, altre aspecte a destacar és que, en la mesura que la tipologia dels llocs de treball arreglada en el conveni s'ha establert a partir del nomenclator, i aquest és una recopilació del que apareixia en la normativa legal anterior, ens trobem davant de la situació que la tipologia establerta i les definicions dels llocs de treball són les mateixes que les que apareixen per exemple en la *Reglamentación Nacional de Trabajo de Artes Gráficas*, de l'any 1950.

¹²² Els nivells ocupacionals que s'estableixen són els següents: 0 Directiu; 1 Tècnic Superior i assimilat; 2 Tècnic mitjà i assimilat; 3 Empleat superior i assimilat; 4 Empleat Mitjà i assimilat; 5 Empleat; 6 Mestre, Capataç i Tècnic assimilat; 7 Professional d'ofici; 8 Personal semiqualficat; 9 Personal no qualificat.

¹²³ En 1975 es signa la *Ordenanza Laboral para las Empresas Editoriales* i que també substitueix al conveni de l'any 1966, essent d'aplicació en les empreses editorials. Com totes les activitats que estem analitzant venen contemplades en l'altre conveni no farem més referència a aquest.

Segons un dels representants d'una federació sindical que havia participat en les negociacions del conveni col·lectiu que es varen realitzar en aquells anys, aquesta situació no era accidental ni casual. "En aquell moment estava present la idea, tant per part dels empresaris com nostra, que calia modificar les categories laboral que s'havien quedat desfasades. Es va pensar que un bon marc per a discutir aquests temes i negociar una nova classificació dels llocs de treball era en el marc del conveni col·lectiu, i per això es va fer. Pensarem que incloent la classificació del nomenclator en el conveni ens donava una base per a plantejar-nos la negociació, un punt de partida que estava arreplegat en un document legal, que tant la patronal com nosaltres volíem fer. Però després ja veus, canviaren tant les coses que no hagué forma de moure el que hi havia. Com a molt s'ha aconseguit introduir i reconèixer algunes coses noves, però quan ja porten anys d'existència en el sector. De fer una revisió global, res de res".

Aquestes manifestacions del sindicalista entrevistat no fan més que corroborar un aspecte que es posa de manifest en els diferents convenis col·lectius posteriors al d'aquest any 1973. No és fins el conveni de l'any 1982¹²⁴ quan es realitza una modificació en la classificació existent dels llocs de treball, i la modificació no va més enllà d'incloure un lloc de treball nou en el conveni que no apareixia en el de l'any 1973 («corrector tipogràfic») i que sols és una nova denominació de dos llocs de treball que ja existien («corrector» i «corrector d'estil»). La primera modificació significativa de la tipologia dels llocs de treball és produeix en l'any 1994. Posteriorment analitzarem amb més detall quines han estat aquestes

¹²⁴ Entre l'any 1973 i 1982 els convenis signats són pràcticament pròrrogues, i les modificacions que es produïen en el text legal és per arreplegar les modificacions salarials. En alguns anys fins i tot el text legal ni tan sols reproduïx els aspectes generals, simplement remet al conveni anterior per aquestes qüestions.

modificacions, ara tan sols cridar l'atenció sobre la diferent evolució que ha tingut la normativa legal i la realitat del sector, que en aquests anys ha viscut canvis importants en les característiques dels llocs de treball.

2.2.1. La classificació en funcions en el conveni col·lectiu del sector.

Abans d'entrar en l'anàlisi detallada de les diferents definicions dels llocs de treball i dels canvis que s'han produït, hem d'aclarir que sols ens centrarem en aquells aspectes que fan referència —tant en les definicions com en les classificacions— a les activitats que estem analitzant. El conveni inclou moltes més definicions de llocs de treball que les que anem a exposar ací, ja que, com hem dit al principi, aquest no sols afecta al sector d'arts gràfiques sinó també a les activitats de manipulats de paper i cartó, editorials i indústries auxiliars. Sols exposarem doncs, aquells aspectes que facen referència a les activitats estudiades.

En el conveni col·lectiu s'estableix una classificació de les persones que realitzen activitats en el sector segons les funcions¹²⁵. Amb aquest criteri de classificació funcional s'estableixen els grups següents: tècnics, administratius, subalterns, obrers, persones en formació laboral i treball en pràctiques. La distribució del treball en grups té l'origen i fonament en l'organització departamental (Aleman 1995:144). És una agrupació basada principalment en una afinitat tècnica, fonamentada en la naturalesa de les funcions que es realitzen. No obstant, aquest criteri general no es compleix

¹²⁵ També s'estableix una classificació segons la permanència entre personal temporal i fixe. Són fixes aquells que són contractats expressament per temps indefinit, o bé els que adquireixen eixa condició per imperatiu legal, i són temporals els contractats per temps determinat.

estrictament en el sector, ja que hi ha un grup funcional en el qual el seu element definitori és el tipus de contracte.

En el cas de les activitats productives que estem analitzant de preimpresió, impressió i postimpresió, pràcticament totes les persones que realitzen activitats en aquestes fases pertanyen al grup de personal obrer¹²⁶. Tradicionalment s'han inclòs en els convenis col·lectius en aquest grup a aquelles persones que realitzen treballs de producció directa i que a més no cal per a poder realitzar-los posseir una qualificació tècnica obtinguda per mig d'estudis reglats, ja que la qualificació s'adquireix per la pràctica en el treball (Aleman 1995:158). Dins d'aquest grup classificatori anomenat personal obrer hi ha diferents situacions, en funció del nivell de producció realitzat i la responsabilitat que s'assoleix en el procés productiu. Les diferents situacions contemplades en el conveni i que afecten a les activitats que estem considerant¹²⁷ són les següents¹²⁸:

a) Caps d'equip. Són els oficials de primera que, a més d'efectuar el seu treball, atenen a un grup reduït de personal no superior a 6 persones.

b) Oficials de primera. Són aquells operaris que executen treballs qualificats d'una especialitat, d'acord amb la definició donada per a la seua calificació, que exigeix una habilitat particular i coneixement professional que pot ser

¹²⁶ Les úniques excepcions són els «correctors d'estil» i «enquadrador artístic», que pertanyen al grup dels tècnics.

¹²⁷ No hem descrit els grups d'oficis auxiliars, peons, conductor de màquines elevadores o transportadores i operaris de treballs complementaris perquè no estan presents en les activitats estudiades.

¹²⁸ Les definicions que venen a continuació són les que apareixen en el conveni col·lectiu. No les hem posat entrecomillades, però pràcticament la transcripció és textual.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

adquirida per una intensa pràctica de l'especialitat o per un aprenentatge metòdic, sancionat, si existira, per un certificat d'aptitud professional. Aquestes persones realitzaran les funcions pròpies de la seua especialitat amb esperit d'iniciativa i completa responsabilitat, executant qualsevol tipus de tasca que se li encomane dins de la seua especialitat, i fins i tot en altres esporàdiques de major dificultat.

c) **Oficials de segona.** Són aquells operaris que executen treballs qualificats d'una especialitat que exigeix habilitat i coneixement professional, que pot ser adquirit per una intensa pràctica de l'especialitat o per un aprenentatge metòdic, sancionat, si existira, per un certificat d'aptitud professional, però sense haver arribat ha adquirir la totalitat de coneixements i perícia de l'oficial de primera. Realitzaran les funcions pròpies de la seua especialitat amb completa responsabilitat, però es considerarà que sols són capaços d'executar un 75% dels treballs típics dels oficis amb completa habilitat. En els moments que es troben en dificultats deuran ser assistits per un oficial de superior categoria, cap d'equip, de secció o regent.

d) **Oficials de tercera.** Són aquells operaris que executen treballs qualificats d'una especialitat que exigeix habilitat i coneixement professional, que no pot ser adquirit més que per una intensa pràctica de l'especialitat o per un aprenentatge metòdic, sancionat, si existira, per un certificat d'aptitud professional, però sense haver arribat ha adquirir la totalitat de coneixements i perícia de l'oficial de segona. Realitzaran les funcions pròpies de la seua especialitat amb completa responsabilitat, però es considera que sols són capaços d'executar un 50% dels treballs típics dels oficis amb completa habilitat. En els moments que es troben en dificultats deuran de ser atesos per altre oficial de superior categoria, cap d'equip, cap de secció o regent.

e) Auxiliars de Taller. Són els majors de 18 anys sense preparació genuïna dels oficis que compren el conveni ni coneixements teòric-pràctic de cap de classe, realitzen tasques que requereixen, per a la seua execució, un cert adiestrament, una certa responsabilitat i atenció especial, lligades ambdues íntimament amb els oficis propis del conveni, podent prestar serveis indistintament en qualsevol de les seccions de l'empresa.

2.2.2. Definicions dels llocs de treball en el conveni col·lectiu.

Però el conveni col·lectiu, a més d'establir els grups anteriors, també defineix els llocs de treball en el sector, agrupant-los en funció de les diferents fases del procés productiu. A continuació analitzarem en que es basen les definicions i quines modificacions s'han produït en aquestes. Utilitzarem com a referència base per a la descripció el conveni col·lectiu vigent en l'actualitat, aprovat en setembre de 1996. En la mesura que el nombre de les definicions dels llocs de treball que hi ha en el conveni col·lectiu del sector és molt elevat, per tal de sintetitzar la informació hem elaborat diferents quadres per a cada activitat amb els aspectes que hem considerat més rellevants. Analitzant totes les descripcions hem vist que responen a criteris diferents. En un cas, l'element bàsic i que dona sentit a la descripció del lloc de treball és l'explicació de les funcions que es realitzen en ell. En altres casos, és la maquinària utilitzada la que dona peu a la definició¹²⁹. En cada lloc de treball els operaris poden ser classificats en diferents nivells en funció de la responsabilitat assolida en el procés productiu, i són les situacions que acabem de descriure en l'apartat

¹²⁹ En altres activitats del sector, com per exemple les contemplades en el grup de directius o de tècnics un element de definició del lloc de treball és el nivell d'estudis reglats assolit per la persona. Cal destacar que en el cas de les activitats que ens ocupen, no hi ha cap de lloc de treball en el qual aquest siga l'element definitori.

anterior. Per tant, en els diferents llocs de treball es podran tindre els nivells d'oficial de primera, segona, tercera i el d'auxiliar, encara que no necessàriament en tots els llocs es donen totes aquestes possibilitats classificatòres.

2.2.2.1. Definició dels llocs de treball en la preimpresió.

Les activitats vinculades a la fase productiva de la preimpresió són les que més han vist modificat el seu contingut, en la mesura que el canvi tècnic a estat molt important en els darrers anys. Però les variacions que s'han produït en el conveni col·lectiu pel que respecta a la definició dels llocs de treball ha estat bastant reduïda. La modificació ha consistit en la inclusió de noves definicions, i s'han mantingut les que s'arrosegaven de totes les normatives anteriors. Fins i tot les definicions d'activitats que a ben segur ja no existeixen en el sector es mantenen en el conveni. El motiu de no eliminar aquestes definicions "històriques" és que, malgrat que no existeixen com a lloc de treball en la pràctica, continua havent persones que estan classificades en eixa categoria, ja que tradicionalment estaven integrades en exie grup. Per tant, no és estrany trobar persones que estiguen classificades en un lloc de treball que ja no existeix. Com no s'ha produït una revisió global de les definicions, sinò que simplement s'han introduït algunes definicions per a donar cabuda a les noves activitats que s'estan realitzant en el sector en la pràctica es dona la situació que acabem de comentar.

Els canvis que s'han produït en les definicions dels llocs de treball són els següents. El primer, i que no té pràcticament importància, és la unificació dels llocs de treball «correctors d'estil» i «correctors» en una sola definició, que a partir de 1982 passa a ser denominada com a «corrector

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

tipogràfic». No és fins l'any 1994 quan es produeixen les modificacions més significatives, amb la introducció de tres definicions de llocs de treball noves pel que respecta a l'activitat de preimpresió: «teclista corrector compaginador de fotocomposició», «teclista de fotocomposició» i «auxiliar teclista». La primera de les noves definicions és la més ampla i complexa de les tres, ja que en ell s'inclou l'activitat d'ús del teclat, de composició, compaginació i correcció, amb qualsevol sistema tècnic. En el cas del nou lloc de treball definit com a «teclista de fotocomposició», es realitzaran les tasques d'introducció del text i de composició, però no venen definides les altres activitats —compaginació i correcció— que si que apareixen en la definició anterior. Per últim, el tercer lloc no és el d'«auxiliar teclista», que sols consisteix en la introducció del text per mig d'un teclat.

En aquestes tres noves definicions de llocs de treball venen contemplades les variacions que s'han produït pel canvi tècnic en el sector. S'ha realitzat una definició bastant ampla, i poc concretada en el tipus d'eina de treball que s'utilitza, de forma que és perfectament aplicable a qualsevol sistema de treball de fotocomposició, des de les fotocomponedores tradicionals fins els ordinadors més moderns, així com els escàners.

Nom del lloc de treball	Criteri	Categories possibles			
		1º	2º	3º	aux
Teclistes monotipistes	m	x	x		
Fundidors de monotipia i de tipus solts	m	x	x		
Linotipistes	m	x			
Maquinista de fotocomposició	m	x	x		
Teclista corrector-compaginador de fotocomposició	f	x	x	x	

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Teclista de fotocomposició	f	x	x	x	
Auxiliar teclista	f				x
Caixistes	f	x	x		
Platiners	f	x	x		
Compaginadors de fotocomposició	f	x	x	x	
Teclistes perforistes	f	x	x	x	
Correctors tipogràfics	f	x			
Atendedors	f	x	x	x	
Provadors tipogràfics	m				x
Matricers	f	x	x		
Fundidors d'estereotípia	f	x	x	x	
Galvanoplastes	f	x	x		
Fotògrafs	f	x	x	x	
Retocadors	f	x	x	x	
Insoladors de fotogravat	f	x	x	x	
Fotogravadors de color	f	x			
Fotogravadors de directe	f		x		
Fotogravadors de línia	f	x	x		
Traçadors montadors	f	x	x	x	
Fusters montadors de clixés	f		x	x	
Graneadors	f				x
Passadors d'offset	f	x	x		
Reportistes	f	x	x		
Gravadors al buit	f	x	x	x	
Tiradors de proves tipogràfiques	m	x	x		
Tiradors de proves offset	m	x	x		
Gravador manual o a burí	f	x			
Pantografista	f	x	x		
Gravadors químics	f	x			
Encunyadors	f	x	x		
Vulcanitzadors	f	x	x	x	

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Bujidors i calcadors	f	x	x	x	
Preparadors de cilindres i pulidors (gravat al buit)	f				x
Montadors flexogràfics	f	x	x		
Esmaltadors	f	x	x	x	
<p>Els criteris fan referència al següent: m: vol dir que l'element definitori és la màquina. f: l'element definitori del lloc de treball és la funció</p> <p>Les categories possibles són: 1º: oficial de primera; 2º: oficial de segona; 3º: oficial de tercera; aux: auxiliar.</p>					

Aquestes tres noves activitats fan referència a les tasques de fotocomposició. Cal indicar que en les activitats de la fotomecànica, tot i que el canvi tècnic ha estat tant important com en el tractament de textos, no s'ha produït cap nova definició de lloc de treball, i tampoc s'ha eixamplat el contingut de les definicions que ja existien. Activitats com l'ús de l'escàner per al tractament de les il·lustracions, per exemple, no venen recollides en l'últim conveni col·lectiu, encara que estan generalitzades en el sector.

Un aspecte destacat en les activitats de preimpresió és que la lògica classificatòria predominant en la majoria de llocs de treball són les funcions que es realitzen, i no les eines que s'utilitzen. A més, en les poques definicions que hi ha en les quals el criteri fonamental és la màquina es pot afirmar que ja no existeixen en el sector (és el cas dels «teclistes monotipistes», «fundidors de monotipia i tipus solts» i «linotipistes»). Possiblement el fet que les definicions dels llocs de treball siguin en base a les funcions pot explicar la poca variació que ha hagut en la classificació del conveni col·lectiu, malgrat que la realitat productiva a variat de forma

molt important. No ha estat necessari en molts casos contemplar les variacions tecnològiques, ja que molts llocs de treball es defineixen a partir de què es fa en ells, i no amb quines eines es fa el treball. El fet que la definició basada en les funcions siga molt més ambigua pot haver facilitat utilitzar definicions velles per a llocs nous, ja que és més fàcilment adaptable que en el cas en el qual el criteri fonamental de definició siga la màquina. No obstant aquesta particularitat, si bé és important tindre-la present, pensem que no és suficient per a explicar l'immobilisme que s'ha donat durant tants anys en el conveni col·lectiu pel que respecta a les definicions dels llocs de treball.

Altre aspecte que ens queda per considerar són les diferents possibilitats classificatòries que hi ha en cada lloc de treball. En les activitats que tradicionalment s'han considerat com a més qualificades («linotipistes», «caixistes», «platiners» «correctors tipogràfics», ...) cal la categoria d'oficial de primera, o com a molt de segona, per a poder ocupar-les. A aquests llocs més qualificats generalment s'arriba després d'haver ocupat llocs de treball en els quals no calia una categoria laboral tant elevada per a ocupar-los. En el cas dels llocs de treball que sols poden ser ocupats per auxiliars de taller («auxiliar teclista», «provadors tipogràfics», «graneadors» i «preparadors de cilindres i pulidors»), aquests són llocs en els quals els requeriments de qualificació són baixos i són el pas inicial per a posteriorment ocupar llocs de treball de major qualificació i responsabilitat.

Però, si exceptuem aquests dos casos extrems —els llocs molt qualificats, i els molt poc qualificats— que acabem de comentar, la gran part dels llocs contempen les tres situacions possibles d'oficialia. En funció de la responsabilitat assolida i del volum de producció que es realitze, la

persona estarà —en principi— classificada en algun dels nivells possibles. No obstant, en molts casos la barrera entre un nivell i altre és bastant reduïda. Així, per exemple, en el lloc de treball definit com a «teclista corrector-compaginador de fotocomposició», la diferència entre oficial de tercera, segona o primera està en el que l'oficial de tercera tindrà una producció mínima de vuit mil polsades per hora, el de segona nou mil i l'oficial de primera deu mil polsades a l'hora. La barrera, per tant, entre un grup i altre no és molt forta, i la seua rellevància en la pràctica quotidiana en el lloc de treball està bastant difusa. El mateix passa per exemple el en lloc de treball definit com a «teclista de fotocomposició». Però, on si que hi ha diferències entre categories és en l'aspecte salarial, com després veurem amb més detall.

2.2.2.2. Definició dels llocs de treball en la impressió.

En les definicions dels llocs de treball que fan referència a les activitats d'impressió s'ha produït el mateix procés que en les activitats de preimpressió, és a dir, també s'han introduït noves definicions de llocs de treball, i s'han mantenes les que ja hi havia. En aquest cas pot ser que aquesta forma d'operar siga més coherent amb la realitat, ja que el canvi tècnic no ha modificat tant les activitats a realitzar, i les velles definicions continuen tenint sentit, ja que no pot afirmar-se que no existeixquen en el sector. A l'igual que en el cas anterior, és a partir del conveni col·lectiu de 1994 quan apareixen una sèrie de definicions de llocs de treball que no venien amb anterioritat: «maquinistes de màquina en línia d'impressió en gravat al buit amb quatre o més colors i necessàriament amb un cos de confeccionar complexos o un grup d'encunyació», «màquines flexogràfiques de tambor central, amb 6 o 7 cossos d'impressió, algun d'ells per a lacat o envernissat en gravat al buit, flexo o offset», màquines

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

flexogràfiques de tambor central amb 8 o més cossos d'impressió», «confeccionador de clixés (tampografia)» i «impressor de tampografia». A més d'aquesta inclusió, també s'han eixamplat les oficialies en cada màquina. Abans, en les màquines més complexes sols era possible que s'ocupara un oficial de primera, ara en totes les màquines estan presents els tres nivells d'oficialia (amb diferent responsabilitat en el funcionament, evidentment).

Nom	Cri.	Categories possibles			
		1°	2°	3°	aux
Minervistes	m	x	x	x	
Confeccionador de pantalles (serigrafia)	f	x	x	x	
Maquinistes de planocilíndriques	m	x	x	x	
Marcadors	f			x	
Maquinistes de rotativa tipogràfica a un color	m	x	x	x	
Maquinistes de rotativa tipogràfica a dos o més colors	m	x	x	x	
Maquinista de rotoplanes i rotobobines	m	x	x	x	
Maquinista d'offset a un sol color	m	x	x	x	
Maquinista d'offset a dos o més colors	m	x	x	x	
Maquinistes de calcografia rotativa a un color	m	x	x	x	
Maquinista de calcografia rotativa a dos o més colors	m	x	x	x	
Maquinista de gravat al buit a un color	m	x	x	x	
Maquinistes de gravat al buit a dos o més colors	m	x	x	x	
Maquinistes de màquina en línia d'impressió en gravat al buit amb quatre o més colors i necessàriament amb cos de confeccionar complexos o un grup d'encuny	m	x	x	x	
Maquinistes de relleu	m	x	x	x	
Maquinistes de flexografia a un color	m	x	x	x	
maquinistes de flexografia a dos o més colors	m	x	x	x	
Màquines flexogràfiques de tambor central, amb 6 o 7 cossos d'impressió, algun d'ells per a lacat o envernissat en gravat al buit, flexo o offset	m	x	x	x	

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Màquines flexogràfiques de tambor central amb 8 o més cossos d'impressió	m	x	x	x	
Maquinista de màquines per a imprimir formularis en paper continu	m	x	x	x	
Impressor de serigrafia	m	x	x	x	
Confeccionador de clixés (tampografia)	f	x	x	x	
Impressor de tampografia	m	x	x	x	
<p>Els criteris fan referència al següent: m: vol dir que l'element definitori és la màquina. f: l'element definitori del lloc de treball és la funció</p> <p>Les categories possibles són: 1º: oficial de primera; 2º: oficial de segona; 3º: oficial de tercera; aux: auxiliar.</p>					

Una diferència important que s'observa en aquestes definicions respecte a les activitats de preimpressió és que en les d'impressió el criteri bàsic en la definició del lloc de treball és la màquina, i no les funcions a realitzar. És un criteri més objectivable, i per tant molt més definit que en el cas anterior. Possiblement aquest siga el motiu que explique que en aquesta fase productiva hagen estat arreplegades amb major detall totes les modificacions tècniques que s'han produït. De fet, les noves definicions el que fan és incorporar en la llista de llocs de treball del conveni col·lectiu les noves màquines que s'han introduït en el sector, o màquines que ja existien però que no venien contemplades en la definició ja que el seu ús era pràcticament marginal, i que en l'actualitat, atesa la seua millora tècnica que ha s'ha produït, s'està fent un ús més general d'elles en el sector.

Pel que respecta als diferents nivells d'oficialia, excepte en el lloc anomenat «marcadors» en tots es poden ocupar els tres nivells d'oficialia, i l'estar assignat a un nivell o altre depèn de la responsabilitat que es tinga

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

en el lloc de treball. Els conductors de les màquines són oficials de primera. Aquest és el lloc de treball amb més responsabilitat ja que el conductor respon de qualsevol problema en la producció i tenen la capacitat per a desenvolupar totes les tasques que cal realitzar en la màquina. A més, contenen normalment amb una elevada autonomia per a realitzar el treball. La resta de persones que treballen en la màquina i que no tinguen eixa categoria laboral, sinó la d'oficial de 2ª o 3ª realitzaran tasques de menor responsabilitat i sempre sota les ordres del conductor de la màquina. No obstant aquestes persones de categoria inferior, i tal com indica la legislació, per necessitats de la producció, en un moment donat i de forma puntual, poden realitzar tasques que corresponguen a la categoria superior.

2.2.2.3. Definició dels llocs de treball en la postimpresió

En aquesta fase de la producció, no totes les activitats que estem considerant com a de postimpresió venen classificades dins del que el conveni considera com activitats pròpies d'arts gràfiques, sinó que algunes d'elles s'engloben en les activitats de manipulació de paper i cartó. Així, totes les activitats que fan referència a l'enquadernació apareixen en les activitats d'arts gràfiques, mentre que les de fabricació de complexos, extrusionats i encunyació estan contemplades en les de manipulació de paper i cartó.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Nom	Cri.	Categories possibles			
		1º	2º	3º	aux
Activitats d'enquadernació					
Maquinistes de màquina d'enquadernació	m	x	x	x	
Cisalladors	m	x	x	x	
Enquadernadors de luxe	f	x			
Doradors a mà o a premsa	f	x	x	x	
Doradors de talls	f	x	x	x	
Oficials de mostrador	f	x	x	x	
Manipuladors d'enquadernació	f	x	x	x	
Conductors de màquines de cosir amb fil vegetal	m	x	x	x	
Conductors de màquines flexogràfiques	m	x	x	x	
Auxiliar de taller					x
Activitats d'extrusió i laminació.					
Oficis de màquines principals, que inclou:					
Màquines universals de confeccionar complexos	m	x	x	x	
Màquines extrusores	m	x	x	x	
Màquines de confeccionar complexos per extrusió laminació	m	x	x		
id. ant., amb dos o més grups d'extrusió, o extrusió i laminat	m	x	x		
Activitats d'encunyació					
Maquinistes cisalla a mà	m		x		
Maquinistes de cisalla circular	m	x			
Preparadors d'encunyació	m				
Maquinistes de minerva encunyadora i cilíndrica	m	x			
Maquinistes d'encunyadora autoplatina	m	x			
Maquinistes d'encunyadora impressora	m	x			

Els criteris fan referència al següent:

m: vol dir que l'element definitori és la màquina.

f: l'element definitori del lloc de treball és la funció

Les categories possibles són:

1º: oficial de primera;

2ª: oficial de segona;

3ª: oficial de tercera;

aux: auxiliar.

En aquest conjunt d'activitats és on menys variacions s'han produït, tant a nivell tècnic com de definicions en el conveni col·lectiu. En el cas de les activitats d'enquadernació, excepte algun lloc de treball molt específic, com és el cas d'«enquadernadors de luxe», la resta d'activitats que es realitzen en aquesta fase productiva són bastant senzilles de realitzar. Tradicionalment també aquestes activitats són les que tenen els salaris més baixos, i a més han estat realitzades per dones. En els convenis col·lectius anteriors a la democràcia, estaven el que es coneixia en la legislació com els «oficis femenins d'enquadernació», que incloïa els llocs de treball «manipuladores d'enquadernació» i «conductores de màquines cosidores amb fil vegetal». Aquestes activitats són pràcticament les úniques que han desenvolupat les dones en el sector. Junt al rebuig tradicional que han fet els operaris del sector a treballar amb dones, en aquestes activitats les exigències dels llocs de treball s'han associat a habilitats tradicionalment considerades com a femenines¹³⁰.

¹³⁰ Segons un estudi realitzat per Cockburn C., citat per Rocha et al (1994) sobre el sector d'arts gràfiques en Anglaterra, planteja que una de les característiques definidores de l'ofici en la indústria gràfica, una dels seus signes d'identitat, és el ser un món estrictament masculí. Tradicionalment en els sectors les dones sols han participat en aquestes tasques de postimpresió. Segons ens indicava un representant sindical d'una de les empreses estudiades, avui en dia continua havent un rebuig per part dels impressors a treballar amb dones, i que és molt difícil trencar aquesta "mania".

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Pel que respecta a les activitats d'extrusió i laminació, cal indicar que l'element definitori dels llocs de treball és la màquina, però totes elles estan incloses en el mateix grup, amb la denominació genèrica d'«oficis de màquines principals». Excepte en les dues màquines que són més complexes, en la resta es poden ocupar les tres classificacions possibles de l'oficialia. Aquesta forma de definició dels llocs de treball amb una denominació genèrica que incloga a totes les màquines, permet una major flexibilitat funcional en l'assignació del lloc de treball.

Per últim, estan les activitats que es realitzen en l'encunyació. En totes elles és la màquina l'element que s'utilitza per a definir el lloc de treball. La baixa responsabilitat i la poca complexitat de les tasques a realitzar explica que en la seua majoria la categoria assignada siga la d'oficial de primera, ja que no té sentit establir la gradació que hi ha en els llocs que hem considerat en altres llocs, perquè ací no té sentit anar augmentant de categoria a mesura que les tasques a realitzar són més complexes o la responsabilitat és major.

2.2.3. Valoracions sobre l'organització del treball i els salaris en el conveni col·lectiu.

Com ja hem comentat en el capítol segon, uns dels aspectes rellevants que es platengen en les pràctiques empresarials de gestió de la mà d'obra és el problema de la flexibilitat productiva i el de la distribució de l'excedent. En aquests punts a més sol estar present el conflicte entre empresari i treballadors. El conveni col·lectiu d'alguna forma arreplega aquests problemes, en la mesura que en ell venen definits els llocs de treball —i per tant aquestes definicions condicionen les possibilitats de flexibilitat, almenys a nivell legal— i els nivells salarials que li corresponen

a cada lloc de treball. En aquest apartat intentarem fer una valoració sobre com es concreten aquests aspectes en el conveni col·lectiu.

2.2.3.1. Flexibilitat i control.

Un primer aspecte destacat i que hem de tindre present en l'anàlisi és que les modificacions tecnològiques que s'han produït en el conjunt del sector no han trobat una resposta ràpida i completa en la negociació col·lectiva. Els canvis en els processos productius i en els perfils dels llocs de treball han començat a reflexar-se en el conveni col·lectiu molt de temps després d'estar generalitzats en el sector. Aquesta disfuncionalitat entre la realitat productiva i la legislació es fa més palesa en les activitats de preimpresió, en les quals s'han donat la major part dels canvis més rupturistes respecta a la situació que existia anteriorment. La diferent evolució entre la realitat del sector i la legislació ha fet que en la pràctica hi haja bastants dificultats en ajustar les situacions en les quals estan els treballadors amb el seu corresponent reconeixement legal. Els aspectes que normalment s'han negociat en el conveni col·lectiu han estat relacionats amb el salari i les condicions de treball, però no sobre les definicions dels llocs de treball o sobre la mobilitat funcional.

Les definicions dels llocs de treball que apareixen en el conveni col·lectiu, bé tinguen com a element fonamental de delimitació les funcions a realitzar en el lloc de treball, o bé siga la màquina utilitzada l'element definitori, no confereixen un excessiu marge de discrecionalitat empresarial en l'assignació als diferents llocs de treball, en la mesura que queden perfectament definits i estan a més molt afitades les diferents tasques a realitzar. Sols alguns llocs de treball de l'activitat de postimpresió presenten una definició més genèrica. També en el cas de les noves

definicions de llocs de treball que han estat incloses a partir de l'any 1994, i que fan referència a la fase productiva de la preimpresió, tenen una definició més bé ampla. Però si exceptuem aquests casos, i atenint-nos estrictament a la lletra del conveni col·lectiu, la delimitació dels llocs de treball és molt elevada. En el cas de la preimpresió estan molt definides les funcions que li corresponen a cada lloc de treball, i en les activitats d'impresió també queden molt delimitats els llocs de treball segons la màquina que s'estiga utilitzant. Sols en les activitats de postimpresió hi ha una definició molt més "laxa" dels llocs de treball, almenys comparant-ho amb la resta d'activitats que estem considerant.

Pensem que aquesta situació no és estranya en la mesura que en el sector no s'ha fet una revisió global de les categories laborals, i que la classificació actual dels llocs de treball és la que prové —excepte les petites modificacions que ja hem comentat— del que hi havia tradicionalment en el sector. Les definicions dels llocs de treball que es varen fer en els anys 40 i 50 responien a unes característiques del sistema productiu, tant pel que respecta a la tecnologia com a l'organització del treball, que possiblement res tenen a veure amb la situació actual. Però en la normativa legal el que ve arreplegat és eixa classificació sorgida d'altre context, i no la situació actual.

En definitiva, i sempre segons el que es pot deduir a partir del conveni col·lectiu, les possibilitats de discrecionalitat empresarial assignant tasques completament diferents als treballadors són bastant baixes, ja que un canvi significatiu en les activitats realitzades comporta, per l'elevada delimitació, un canvi en la definició del lloc de treball, i en sentit estricte a la persona en qüestió se li tindria que modificar la classificació, o eixamplar la que ja posseeix. Al mateix temps açò també suposa un elevat control per

part dels treballadors sobre la discrecionalitat empresarial en l'assignació als diferents llocs de treball.

Però en la pràctica, segons els coneixedors del sector entrevistats, l'excessiva rigidesa establida en el conveni col·lectiu en la definició de molts dels llocs de treball comporta que no siga respectada, que s'aplique de fet la flexibilitat funcional davant les necessitat de la producció i que a més aquesta no es reconega legalment. La via que s'obri en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors per aplicar la mobilitat funcional —i que permetria reconèixer legalment les situacions de mobilitat funcional davant d'una classificació tant rígida— troba bastants limitacions en el sector de dur-se a la pràctica. "L'estructura professional vigent en el Conveni Col·lectiu ha produït una simbiosi errònia entre categoria professional i lloc de treball, la qual cosa ha reduït la mobilitat fins extrems inexistents" (Rocha et al 1994:242). Però com indiquen els coneixedors del sector entrevistats, ho ha reduït a nivell de reconeixement legal, que no en la pràctica quotidiana.

Segons ens comentava un representant sindical entrevistat, l'assignació d'una persona a un lloc de treball en el sector d'arts gràfiques depén molt de l'arbitrarietat empresarial. "És difícil trobar empresaris que en funció de la qualificació professional que aporta un treballador se l'assigne a un lloc de treball i tinga un sou en funció de la seua qualificació. El treballador sempre té que anar pressionant per a que la seua classificació estiga en base als seus coneixements. Hi ha vaires raons per a que passe açò. Una és que fins ara els operaris no han tingut cap tipus de formació ni titulació específica que faça que quant hom acudeix a un lloc de treball tinga quelcom que li certifique quina és la seua qualificació, mentre no treballe. Com hi ha tant d'atur, una persona entra a treballar del que siga,

i després, segons la marxa, ja és vorà on el classifiquen. No hi ha res que ho acredite fins que no ho practique. Una vegada en l'empresa, l'empresari igual tarda un any que cinc en canviar la categoria laboral. Mecanismes legals per a fer la modificació de categoria els hi ha, però són difícils en l'empresa petita de fer-los funcionar. En el moment en que reclames la inspecció de treball per a que et reconeguen tant fet fora de l'empresa. Sols és possible fer això en llocs on l'activitat sindical siga forta. En la pràctica, excepte en algunes empreses més grans, les categories laborals del conveni no impedeixen la polivalència".

Per tant, la realitat de les noves característiques de la producció que "supera" la situació que hi ha reflexada en el conveni col·lectiu, i les característiques que presenta el sector quant a la dimensió empresarial, amb les formes de gestió que en principi la petita dimensió comporta, així com al baixa capacitat d'incidència sindical en el conjunt d'empreses del sector, ha fet inoperativa l'elevada parcel·lació de les tasques. Ens trobem davant de la situació en la que en general se li assigna una classificació a un treballador, que en principi està a prop del tipus de treball que realitza la major part del temps, però que realitza moltes més tasques de les que venen definides en eixa definició de lloc de treball a la qual se li ha assignat.

2.2.3.2. Nivells salarials en el conveni col·lectiu.

Resta per comentar altre aspecte relacionat amb la classificació laboral com són els salaris. A nivell general de l'estat, i comparant l'evolució que han tingut els salaris en el sector d'arts gràfiques respecte a la resta d'activitats productives de la indústria i els serveis, s'aprecia que la seua evolució entre 1981 1991 i 1994 ha estat bastant favorable. En tot

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

moment, en eixos tres anys que hem pres com a referència, el salari en el sector és superior a la mitjana de la indústria i els serveis.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Nombre mitjà d'hores mensuals treballades per treballador				
		1981	1991	1994
Arts gràfiques i edició	Jornada normal	164	142,4	143,4
	Jornada total	167	144,4	143,7
Total indústria i serveis	Jornada normal	163	144,8	144,7
	Jornada total	166	146,1	145,2
Arts gràfiques sobre total	Jornada normal	100,61%	98,34%	99,10%
	Jornada total	100,60%	98,84%	98,97%
Guany mitjà per hora treballada				
		1981	1991	1994
Arts gràfiques i edició	Pagaments ordinaris	352	1007	1255
	Pagaments totals	413	1136	1379
Total indústria i serveis	Pagaments ordinaris	338	953	1158
	Pagaments totals	407	1087	1306
Arts gràfiques sobre total	Pagaments ordinaris	104,14%	105,67%	108,38%
	Pagaments totals	101,47%	104,51%	105,59%
Guany mitjà mensual per treballador				
		1981	1991	1994
Arts gràfiques i edició	Pagaments ordinaris	60332	143361	180043
	Pagaments totals	72365	164211	199233
Total indústria i serveis	Pagaments ordinaris	58516	137856	167394
	Pagaments totals	71567	158911	190365
Arts gràfiques sobre total	Pagaments ordinaris	103,10%	103,99%	107,56%
	Pagaments totals	101,12%	103,34%	104,66%
Font: INE, Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios.				

La informació anterior, si bé ens dona una visió de quina ha estat l'evolució a nivell de l'estat, no ens permet apreciar més particularitats que considerem rellevants pel que respecta al nivell salarial. Tal com ja hem analitzat en el capítol segon, la designació a un lloc de treball comporta un determinat nivell salarial. En el conveni col·lectiu, cada lloc de treball i en cada lloc, segons el nivell d'oficialia que es posseeixca, es determina un coeficient que s'utilitza per a calcular el salari. Els coeficients varien segons el lloc de treball concret que s'estiga ocupant, i segons el nivell assolit en quant als diferents nivells possibles que hi ha presents en cada lloc.

Òbviament, els coeficients més alts, i per tant el salari, corresponen als oficials de primera, i progressivament, a mesura que baixem de nivell d'oficialia en cada lloc de treball també disminueixen els coeficients. S'aprecia que la relació que s'estableix entre els coeficients assignats a cada nivell d'oficialia presenta certes particularitats. Així, en els llocs de treball en els quals els oficials de primera assoleixen els coeficients més alts —entre 2,3 i 2— la diferència amb el coeficient assignat a l'oficial de segona —en el cas que estiga eixe nivell en eixe lloc de treball, que no sempre és així— és un 15% inferior (i per tant, la mateixa disminució en el nivell salarial). La mateixa diferència en termes percentuals dels coeficients és la que hi ha en aquests llocs entre l'oficial de segona i l'oficial de tercera¹³¹.

En el cas dels llocs de treball en els quals el coeficient assignat a l'oficial de primera està entre 1,9 i 1,5 la diferència entre aquesta categoria

¹³¹ L'excepció a aquesta afirmació general que acabem de fer és en el lloc «teclista corrector-compaginador de fotocomposició», en el qual la diferència en els coeficients entre oficial de primera i de segona és del 15%, mentre que entre l'oficial de segona i el de tercera és del 10%. Casualment, aquest és un dels llocs que s'ha introduït en el conveni col·lectiu en l'any 1994.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

i l'oficial de segona és del 10%. Les diferències entre l'oficial de segona i el de tercera estan entre el 15% i el 10%. Quan més a prop estan els coeficients dels oficials de primera del 1,9 les diferències entre l'oficial de segona i el de tercera són del 15%, mentre que si l'oficial de primera està més a prop del coeficient 1,5 les diferències entre l'oficial de segona i el de tercera són del 10%.

Per últim, estaria la situació dels llocs de treball en els quals els oficials de primera assoleixen com a màxim una puntuació del 1,5. En aquest cas, les diferències entre aquest nivell i l'oficial de segona és del 5%, i entre l'oficial de segona i el de tercera també del 5%.

En definitiva, la conclusió que podem extreure d'aquestes diferències és que el ventall salarial entre els diferents nivells d'oficialia és més gran en el cas dels llocs de treball en els quals a l'oficial de primera li correspon una classificació major en termes de coeficient assignat. Aquests llocs són precisament els de major responsabilitat i també els que més temps d'aprenentatge requereixen per a poder ocupar-los. Per altra banda, també observem que els llocs de treball que tenen coeficients inferiors són en els que menor és la bretxa salarial entre els diferents nivells possibles en cada lloc.

El que acabem de descriure és la situació que es desprèn de la lectura del conveni col·lectiu vigent en les arts gràfiques. Però segons els coneixedors del sector entrevistats, és bastant normal en el sector classificar a una persona en una categoria laboral inferior a la tasca que està realitzant, i fins i tot pagar-li després baix mà algun tipus de prima. No sol assignar-se una persona amb una classificació completament diferent a les tasques que està realitzant per tal de pagar-li menys, excepte alguna

rara excepció. Un dels representants sindicals entrevistats expressava molt clarament aquesta situació. "El que més s'utilitza és una categoria per baix de la faena que estigues fent, això és el més normal en el sector. Una persona que està de conductor de màquina offset el que marca el conveni és que si ell és el responsable de tot això siga oficial de primera, però en la pràctica hi ha molts oficials de segona i de tercera que són responsables de la conducció de la màquina, siga offset o del que siga".

Aquesta situació és bastant fàcil de realitzar en la pràctica, ja que gairebé tots els llocs de treball tenen diferents possibilitats d'oficialia, i en molts d'ells la frontera entre un nivell o altre és bastant difusa, tal com hem posat de manifest anteriorment amb l'exemple del lloc «teclista corrector-compaginador de fotocomposició», en el qual la diferència d'un nivell a altre eren mil pulsades més o menys a l'hora. Però la mateixa frontera difusa existeix en molts llocs d'impressió.

Analitzat l'evolució dels salaris en el sector a partir de l'enquesta industrial, i comparant-ho amb els salaris de la resta de l'activitat industrial, s'aprecia que aquests, excepte en l'any 1991, estan per baix dels salaris pagats en la indústria. També és de destacar que els anys en els quals són menors les diferències —i fins i tot superiors— és entre 1989 i 1991, precisament el període de fort creixement del sector, tal com ja hem analitzat en apartats anteriors.

Sous i salaris en la indústria i en el sector d'arts gràfiques i edició al País Valencià			
Anys	Sous i salaris per treballador en la indústria	Sous i salaris per treballador en el sector d'arts gràfiques i edició	% sous i salaris del sector sobre indústria
1981	653692	565862	86,56
1982	750107	731251	97,49
1983	829557	771771	93,03
1984	911295	809395	88,82
1985	985245	871858	88,49
1986	1074373	987199	91,89
1987	1157250	1043057	90,13
1988	1227754	1180578	96,16
1989	1335557	1317042	98,61
1990	1476141	1442224	97,70
1991	1607388	1696615	105,55
1992	1791235	1657789	92,55

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Industrial. IVE

Analitzant l'evolució del salari per estrats d'ocupació en el sector d'arts gràfiques al País Valencià, s'aprecia que aquesta és bastant diferent. Entre les empreses de més petita dimensió —de 0 a 19 treballadors— i les més grans —les de més de 50 treballadors— la diferència salarial en 1981 és el doble. Aquesta elevada diferència es redueix al llarg del període, però continua essent molt important. La reducció es deu fonamentalment a que l'increment salarial en les empreses de major dimensió ha estat menor que el que s'ha donat en les empreses més petites.

Tot i que aquesta diferència no és anòmala en el conjunt de la indústria, ja que les dades mitjanes indiquen aquestes diferents situacions entre estrats d'ocupació pel que respecta al nivell salarial, en el cas del sector d'arts gràfiques les diferències són molt més marcades. Així, comparant amb les mitjanes industrials per estrats d'ocupació s'aprecia que en el sector les petites empreses tenen un salari inferior al de les petites empreses del conjunt de la indústria, i les grans uns salaris superiors a la

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

mitjana de les grans empreses industrials. No obstant aquesta situació ha variat amb el pas del temps, i en 1992, últim any per al qual disposem de dades, la diferència salarial de les petites empreses del sector amb el conjunt de petites empreses industrials era molt reduïda, i en el cas de les empreses de major dimensió també s'havien escurçat.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Salari per treballador sector arts gràfiques al País Valencià, per estrats d'ocupació			
	1981	1985	1992
Total	565863	871859	1657789
0-19 treballadors	379936	655308	1198483
20-49 treballadors	655104	1043031	1966410
50-més treballadors	1135472	1623214	2894784
Relació salari per treballador per estrats d'ocupació respecte a la mitjana (sector arts gràfiques al PV)			
	1981	1985	1992
Total	100%	100%	100%
0-19 treballadors	67,1%	75,2%	72,3%
20-49 treballadors	115,8%	119,6%	118,6%
50-més treballadors	200,7%	186,2%	174,6%
Salari per treballador, total indústria al PV, per estrats d'ocupació			
	1981	1985	1989
Total	653692	985246	1791235
0-19 treballadors	479952	680602	1201814
20-49 treballadors	641112	952058	1644742
50-més treballadors	781167	1225518	2364463
Relació salari per treballador per estrats d'ocupació respecte de la mitjana industrial al PV			
	1981	1985	1992
Total	115,5%	113%	108%
0-19 treballadors	84,8%	78,1%	72,5%
20-49 treballadors	113,3%	109,2%	99,2%
50-més treballadors	138%	140,6%	142,6%
Relació salari per treballador arts gràfiques/indústria P.V per estrats d'ocupació			
	1981	1985	1992
Total	86,6%	88,5%	92,6%
0-19 treballadors	79,2%	96,3%	99,7%
20-49 treballadors	102,2%	109,6%	119,6%
50-més treballadors	145%	132,5%	122,4%
Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta industrial. IVE			

Per tant, el sector d'arts gràfiques presenta unes diferències salarial molt elevades entre els diferents estrats d'ocupació, sobre tot en l'any 1981. Encara que aquestes diferències en part siguem "intrínseques" a la

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

dimensió empresarial, en el cas del sector no sols es pot explicar per aquesta característica, ja que les diferències amb la resta de la indústria són molt importants, tant pel que respecta a les empreses de dimensió més reduïda com a les de gran dimensió. No obstant, tot i que la diferència entre les empreses del sector és manté, hi ha una tendència en el període considerat per al qual disposem de dades, a tancar-se aquesta elevada bretxa salarial. L'augment que es produeix en els salaris en les més petites empreses del sector és superior al que es produeix en les grans. Aquesta evolució diferent segons els estrats d'ocupació en el sector comporta també una major "homologació" en el que és la situació mitjana industrial.

2.3. L'organització del treball en les empreses analitzades.

El que hem descrit fins ara és la situació general del sector a partir de les dades estadístiques publicades i de les entrevistes a testimonis privilegiats. A continuació anem a exposar quina és la situació en les cinc empreses analitzades pel que respecta a l'organització del treball.

EMPRESA PREIMP-1

En aquesta empresa en general l'organització del treball que hi ha és bastant rígida. Les tasques principals de la producció que es duen a terme estan relacionades amb l'ús dels aparells informàtics, i en aquestes sempre és la mateixa persona la que està ocupant el mateix lloc de treball i fent les mateixes funcions en eixe lloc. Però, junt a aquestes activitats que podem considerar com a les que són clau en el procés productiu, també es realitzen altres que si bé tenen la seua importància, no són tan complexes de realitzar. Són les activitats relacionades amb la fabricació dels suports d'impressió (la insolació en resines especials) i les de control de qualitat del

producte que s'ha realitzat. Aquestes tasques hi ha més flexibilitat en l'assignació de les persones que les realitzen, i són dutes a terme per les mateixes persones que treballen amb els ordinadors. Segons ens indiquen els treballadors, es varia de lloc de treball per a evitar l'esgotament després de tantes hores davant de l'ordinador. Com es treballa a un ritme molt estressant, les persones ocupen aquests llocs i així descansen. "Si has estat fent un treball molt de temps, és millor que el control de la qualitat el realitzi un altre, que entra més fresc a fer eixa feina". En aquest cas la flexibilitat funcional que hi ha és de rotació dels llocs de treball, però no es realitza de forma programada, sinò que són els mateixos treballadors els que s'organitzen entre ells per a realitzar aquestes activitats de "descans". No és una rotació entre llocs d'igual contingut tècnic i/o funcional, sinò entre llocs de treball més complexos i de major necessitat d'operar amb conceptes abstractes a altre lloc més simple i amb un major contingut manual.

El que cada persona estiga sempre en el mateix lloc de treball i realitzant les mateixes tasques no ha estat sempre així. És a partir de la introducció de les noves tecnologies que el treball s'ha fet més rígid. El canvi tècnic ha anat parell a l'augment de l'especialització en el lloc de treball. Però, malgrat aquesta coincidència entre la modificació en l'organització del treball i la introducció de la informàtica a l'empresa, els treballadors no pensen que aquesta relació siga completament causal. Segons els treballadors de l'empresa entrevistats, les raons del canvi en l'organització del treball s'expliquen per dos motius. Un és que a l'estar sempre amb la mateixa màquina i fent el mateix s'assoleix més velocitat en la realització de les tasques. L'altre motiu que addueixen és per qüestions de mercat. L'elevada competència que hi ha en l'activitat a la qual es dedica l'empresa obliga a fer el treball molt ràpidament, i la millor

forma de fer-ho és tal com estan ells organitzats. Pensen que si l'organització fora més flexible perdrien més temps. Però també indiquen que si les condicions del mercat foren diferents possiblement el treball el farien més com es realitzava abans.

En aquesta empresa els treballadors tenen molta autonomia en les decisions que prenen en el lloc de treball. Cadascú sap el que té que fer i és responsable del que fa. Fins i tot els canvis entre els llocs de treball, com ja hem indicat, els fan entre ells, sense necessitat de consultar amb el cap de l'empresa. No és una plantilla molt nombrosa, hi ha un contacte molt directe i es coneixen des de fa anys. Tot açò facilita considerablement el funcionament rotatori ocupant els llocs de tasques més senzilles per a "descansar". També les relacions amb el gerent són bones.

Les úniques persones que són més polivalents són els contractats temporals, ja que realitzen les tasques més senzilles i per tant són molt més mòbils. La presència d'oficials de primera en la plantilla és important, ja que la majoria d'ells porten molts anys treballant. Per últim, indicar que les persones que tenen contracte indefinit estan enquadrats com a «dibuixants». Aquest lloc de treball avui en dia, i atenent-nos a la definició que apareix en el conveni col·lectiu, no té res que veure amb les activitats que ells realitzen. No obstant, com quant varen entrar en l'empresa fa anys era l'activitat realitzada continuen en ella.

En aquesta empresa, l'organització del treball és bastant rígida, i la única forma de flexibilitat funcional que hi ha és per rotació entre els llocs de treball, però que no suposa en cap cas un enriquiment de la qualificació, ni unes majors necessitats de coneixements, ja que són tasques molt més simples. Sembla que el motiu fonamental per a dur aquest tipus de

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

flexibilitat és per la baixa plantilla de persones que hi ha en l'empresa, ja que quan augmenta molt l'activitat en períodes puntuals, l'empresa es veu obligada a contractar a més persones, i precisament són eixos els llocs de treball que ocupen. L'empresa aconsegueix una major flexibilitat productiva per la via de la contractació temporal en moments puntuals i per l'ús de les hores extra. Però no es pot afirmar que la consegueixca per la via de la flexibilitat funcional. Tampoc hi ha subcontractació.

Organització del treball en l'empresa PREIMP-1			
Tipus d'organització del treball predominant	Efectes en el lloc de treball	Efectes sobre les qualificacions	Flexibilitat productiva predominant en l'empresa
Predominantment rígida. Puntualment, flexibilitat funcional	Elevada fragmentació de les tasques realitzades L'escassa flexibilitat funcional és de rotació entre llocs de treball amb baix contingut de qualificació	La flexibilitat no suposa cap efecte sobre les qualificacions significatiu	-Flexibilitat externa (contractació temporal) -Hores extraordinàries

EMPRESA PREIMP-2

Aquesta empresa presenta la particularitat que tots els seus treballadors alhora són propietaris de l'empresa i, per tant, el seu funcionament quant a les relacions laborals no és comparable amb la resta de casos que estem analitzant. Deixant de banda les tasques pròpies de l'activitat editorial, que no estem estudiant, i centrant-nos en l'activitat de preimpresió que es realitza a l'empresa, l'organització del treball és bastant flexible. Tal com ens indiquen en l'entrevista realitzada "en la producció no hi ha una especialització estricta. La venda està especialitzada, però en la producció no. Cadascú té unes tendències

naturals, i tendeix a fer més una tasca que altra, però bàsicament tots poden fer de tot. Un pot maquetar, fer un esborrany d'un disseny, repassar uns textos, ...Gràcies a l'experiència adquirida i a les diferents activitats que ha realitzat l'empresa tots coneguem totes les fases del procés, i per tant tots sabem fer de tot. Hi ha certa especialització però tots saben fer de tot".

Segons ens indiquen, el portar molts anys en l'ofici els ha permès conèixer totes les activitats perfectament, i en l'actualitat si en un moment donat una persona té que realitzar qualsevol altra activitat que no siga de producció i per tant deixar el lloc de treball, qualsevol altre el pot substituir. Aquesta empresa presenta la particularitat que gran part de la seua activitat de preimpresió s'adreça a la seua pròpia activitat editorial, i per tant no es veuen sotmesos al tipus de competència en el mercat en el qual estan altres empreses de preimpresió que sempre treballen subcontractades per a altres. Les formes habituals de flexibilitat funcional que es produeixen en l'empresa o bé és a partir de la rotació entre els diferents llocs de treball —que en aquest cas, a diferència de l'empresa anterior, són d'un contingut tècnic similar, o bé es produeix un cert allargament del lloc de treball, en la mesura que la mateixa persona afegeix a les tasques que realitza habitualment altres que corresponen al altre lloc de treball (per exemple, introduir el text en l'ordinador i maquetar-lo, quan habitualment aquestes dues activitats es realitzen per separat).

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Organització del treball en l'empresa PREIMP-2			
Tipus d'organització del treball predominant	Efectes sobre el lloc de treball	Efectes sobre les qualificacions	Flexibilitat productiva predominant
Predominantment flexible	Rotació entre llocs de treball de similar contingut tècnic i/o funcional Allargament dels llocs de treball	Increment dels requeriments de qualificació	-Flexibilitat interna -Hores extraordinàries

EMPRESA EDI-1

En aquesta empresa hi ha diferents situacions pel que respecta a l'organització del treball segons les diferents fases del procés productiu. En les activitats de preimpresió sempre són les mateixes persones, i realitzen sempre el mateix treball, excepte alguna variació puntual del lloc, però no és habitual. L'organització del treball és molt rígida, i cada persona està especialitzada en la seua activitat. En la fase d'impresió el conductor de màquina sempre és el mateix en cada màquina, i no varia. Però la resta de persones de llocs de treball que hi ha en la impressió i que no són els conductors de cada màquina si que varien en el seu lloc de treball. En les tasques de menor responsabilitat els operaris són polivalents i van canviant entre les diferents màquines. El mateix passa en les tasques que es realitzen en l'activitat de postimpresió, en la qual les persones també van canviant de lloc de treball en funció de les necessitats productives. Per tant, en aquesta empresa, la flexibilitat funcional sols s'aplica en alguns llocs de treball, els de menors requeriments de qualificació o menor responsabilitat. És una rotació entre diferents llocs de contingut tècnic o funcional similar.

Un treballador de l'empresa entrevistat, i que estava afectat per aquesta situació de polivalència, indicava que el motiu d'aquesta forma d'organitzar el treball no era altre que el fet d'haver més màquines que persones. "En la mesura que la plantilla de l'empresa s'ha reduït de forma important en els darrers anys, s'ha generat una polivalència forçada per a poder continuar produint". En el cas de les persones que estan ocupant sempre el mateix lloc de treball, segons ens indicava aquest treballador entrevistat, és perquè les característiques del lloc comporten una elevada responsabilitat, com és el cas dels conductors de les màquines offset, o perquè és una secció —en el cas de la preimpresió— on la plantilla està ajustada al nombre de màquines que hi ha per a treballar i es continua mantenint l'estructura tradicional de funcionament, amb una elevada especialització.

Aquesta situació de polivalència no existia abans de la reducció de la plantilla. Anteriorment, cada màquina tenia assignat un oficial de primera i el treball era rígid. Segons ens indica un dels treballadors, "aquesta major mobilitat que hi ha ara requereix una major formació en la mesura que tens que saber fer més coses. Al ser una empresa petita tots saben fer més o menys de tot. A més que no pots negar-te a la mobilitat ja que si no te'n vas al carrer".

En cada secció de l'empresa hi ha un encarregat, un cap de taller, i és ell el que decideix on va la persona i quin lloc de treball té que ocupar en cada moment. En l'empresa hi ha establides quatre seccions, cadascuna d'elles amb el seu corresponent encarregat: preimpresió, muntatge i passat de planxes, impressió i enquadernació. Dins de l'activitat que realitza cada treballador, tenen un grau d'autonomia bastant elevat per a prendre decisions.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Les relacions laborals en l'empresa són, segons el delegat sindical, bastant fluides, reunint-se una vegada a la setmana amb el gerent. Pel que respecta a les categories laborals, cadascun està enquadrat en la definició corresponent, i tots són oficials de primera. El motiu argumentat per a explicar aquest fet és que és una empresa que porta molts anys d'existència i els treballadors porten molt de temps en ella. S'estableix una relació entre antiguitat i nivell assolit d'oficialia en cada lloc de treball. Aquesta situació no suposa cap problema quant a l'assignació de les persones als diferents llocs de treball. Cadascú ocupa el lloc que se li assigne, però rep un salari en correspondència a la seua categoria laboral.

En l'empresa davant dels increments puntuals de demanda es fan hores extra. També en alguns casos altra forma de respondre als augments de l'activitat és subcontractar part de l'enquadrernació. Sols es subcontracta —en alguns casos, que no sempre— aquella part de l'activitat que requereix una mà d'obra poc qualificada per a realitzar l'activitat.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Organització del treball en l'empresa EDI-1		
Tipus d'organització del treball	Efectes sobre el lloc de treball	Efectes sobre les qualificacions
Activitat de preimpresió		
Rígid	Elevada fragmentació de les tasques	
Activitat d'impresió		
En el cas dels conductors de màquina rígid En la resta de llocs de treball flexible	Rotació entre llocs de treball de característiques tècniques similars	Augment dels requeriments de qualificació
Activitat de postimpresió		
Flexible	Rotació entre llocs de treball de similars característiques tècniques o funcionals	Augment dels requeriments de qualificació
Tipus de flexibilitat productiva predominant		
-Flexibilitat funcional -Hores extra Subcontractació		

EMPRESA EDI-2

En aquesta empresa dedicada a l'activitat editorial també hi ha diferències per seccions de producció pel que respecta a l'organització del treball. En les activitats de preimpresió és una organització del treball més bé rígid. Estan dividits els treballs per les funcions a realitzar: maquetista, escanejador, ... Però això és ara. En un principi quan eren menys persones en aquesta secció l'organització del treball era més flexible. Però amb el pas del temps s'han anat especialitzant. Tot hom sap fer de tot, i fonamentalment les persones que estan des de l'origen de la secció. Però en la pràctica no es produeixen molts canvis de lloc de treball, sols per motius molt puntuals, com per exemple una baixa mèdica. Un treballador

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

d'aquesta secció entrevistat indicava que "hi ha una tendència cap a l'especialització en la mesura que hom s'habituava a la màquina i és més productiu en ella. Però si hi ha una punta de faena, o si algú està de baixa, es canvien de lloc de treball sense massa problemes, però no és molt habitual".

En les tasques d'impressió el treball està fragmentat, i seguint a més l'escala més tradicional de la indústria pel que respecta als nivells d'oficialia. El conductor d'una màquina sempre és el mateix, i no varia de lloc. En els llocs de treball d'inferior de categoria sí que hi ha més mobilitat. Fins i tot els oficials de 2 o 3 d'impressió passen a la secció de postimpressió quant hi ha una punta de faena.

En les activitats de postimpressió és en les que més mobilitat funcional hi ha. És un treball menys qualificat i la gent varia molt més de lloc de treball.

Aquesta forma de funcionament és la que s'ha donat tradicionalment en l'empresa, i no s'ha produït cap canvi significatiu en els darrers anys en aquest sentit. Pel que respecta a les categories laborals existents en l'empresa, tots tenen una classificació relacionada amb l'activitat que estan duent a terme. En el cas de la preimpressió no necessàriament hi ha una correspondència exacta entre el lloc ocupat i la categoria. La classificació que hi ha en l'empresa en quant a llocs de treball no ha suposat en cap moment un problema per a la mobilitat.

Quant a l'ascens de categoria laboral, no s'ascen necessàriament per realitzar un treball. S'intenta mantindre una proporció entre els diferents nivells d'oficialia que hi ha en l'empresa. Segons el representat sindical de

l'empresa entrevistada, això es realitza per diners, per a no tindre que pagar tant, i per que no es vol que hi haja molta gent amb responsabilitat en la mateixa màquina. La persona de la direcció de l'empresa entrevistada també indicava que en l'empresa hi ha dos formes de progressar en la categoria laboral. La forma predominant deriva d'una tradició establida en l'empresa i és promocionar per antiguitat, encara que no es canvie a la persona de lloc de treball. És un costum establert que s'intenta respectar. Quan un operari porta un determinat temps treballant en una categoria se li ascendeix (aquesta persona de la direcció comentava que igual eren cinc anys d'"estada" en la categoria). Altra forma de promoció es que una persona ocupe un lloc de treball per les circumstàncies que siga, que es comprove que ho fa bé, i se li puja de categoria assignant-se-li eixe lloc.

Hi ha estabilitat en l'empresa per ordre d'antiguitat. És a dir, que per exemple si hi ha tres temporals, el primer que va entrar a treballar en l'empresa serà el primer que passarà a ser fix, i així successivament. Tots els treballadors qualificats són fixes. Les tasques menys qualificades, segons un responsable de la direcció de l'empresa sempre són assignades als treballadors temporals: ajudar en l'enquadració, transport de paper, etc.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Organització del treball en l'empresa EDI-2		
Tipus d'organització del treball	Efectes sobre el lloc de treball	Efectes sobre les qualificacions
Preimpressió		
Rígid	Elevada especialització de les tasques realitzades	
Impressió		
Rígid en el cas dels conductors de màquina -En puntualment flexibilitat funcional en els llocs més senzills	Rotació de llocs de treball amb una menor exigència de qualificacions	No suposa cap repercusió significativa sobre les qualificacions
Postimpressió		
Flexib	Rotació en llocs de treball de contingut tècnic o funcional similar	Augment dels requeriments de qualificació
Formes de flexibilitat productiva predominants en l'empresa		
-Flexibilitat externa (contractació temporal) -Hores extraordinàries		

EMPRESA ENVAS

Aquesta empresa, a més de ser la més gran de totes les analitzades, també presenta la particularitat que té un acord intern entre direcció i representants dels treballadors que regula tots els aspectes relacionat amb el funcionament quotidià de l'empresa, entre altres la mobilitat funcional. Des de fa uns anys (a partir de 1990) s'ha establert una nova categoria professional en l'empresa que es coneix com a «treballadors/es polivalents». Tal com indica l'acord laboral intern de l'empresa "s'estableix una nova categoria professional per aquells/es treballadors/es que essent oficials de primera en el seu lloc de treball habitual vullguen passar per un procés de Formació i Pràctiques en altres treballs o seccions, amb l'objecte

de poder cobrir distints llocs de treball i complir amb les necessitats puntuals de treball, que es vagen donant en altres seccions. Es procurarà que les noves funcions a desenvolupar estiguen el més relacionades possible amb l'original de cada treballador/a, però sempre en seccions diferents". Una vegada la persona considerada com a polivalent ha assolit la formació necessària, la seua categoria laboral serà la que corresponga al lloc de treball de major qualificació que realitze i el salari estarà un 10% per damunt al seu corresponent salari brut. Estaran disponibles per a realitzar aquesta polivalència en qualsevol moment que ho requereixca la producció.

Si atenem a les diferents fases del procés productiu, les activitats de preimpresió estan dividides en tres grups. Per una banda, aquelles en les quals es realitza la maquetació del producte per mitjans informàtics. Per altra banda, hi ha una secció que sols realitza les activitats de preparació de planxes per a la impressió, bé en sistema offset o bé en el sistema de gravat al buit. Per últim, una tercera secció en la qual es realitzen les activitats de preparació dels roleus per a imprimir en el sistema de gravat al buit. Aquestes tres seccions dins de l'activitat de preimpresió no estan relacionades directament, i les persones que treballen en elles no s'intercanvien. Però dins d'aquestes seccions, el treball s'organitza de forma flexible. Per exemple, una persona que inicia la manipulació en les activitats de preparació de planxes per a impressió realitza totes les tasques que calen fins acabar el treball, dins d'aquesta agrupació funcional que estem comentant de les activitats de preimpresió. El mateix podem dir per exemple de les tasques de preparació dels roleus per a gravat al buit.

Les activitats d'impressió de l'empresa es divideixen en dos grans seccions. Per una banda està la impressió en el sistema offset, i per altra

la que es realitza amb el sistema de gravat al buit. En aquestes activitats en general es pot afirmar que hi ha una elevada especialització, en la mesura que cada conductor de màquina i els seus ajudants ocupen habitualment el mateix lloc de treball. No obstant, si bé aquesta és la situació predominant en l'empresa, és precisament en les tasques relacionades amb la impressió en les que major nombre de treballadors polivalents hi ha. En aquest cas, per exemple, quant s'aplica la mobilitat funcional els conductors de màquina offset passen a la secció d'impressió en gravat al buit realitzant les tasques pròpies d'un oficial de segona, mai com a conductors de la màquina.

En el cas de les activitats de postimpressió l'organització del treball és bastant rígida. En aquest cas, normalment les persones sempre estan assignades a la mateixa màquina, excepte en el cas que acabem de comentar dels treballadors polivalents.

L'enquadrament dels treballadors correspon a la tasca que estan realitzant en l'empresa. Pel que respecta al nivell d'oficialia assignat a cada persona si bé puntualment una persona pot ser que realitzen una tasca de responsabilitat superior a la seua classificació, quan porta un temps realitzant-la se li ascendeix. És el cap de secció el que proposa a una persona per a passar d'una categoria a altra. La forma habitual de progressió en l'empresa és la següent, segons ens indicaven els representants sindicals entrevistats: "el pas inicial és entrar d'ajudant d'una màquina. Si tens una certa experiència d'haver treballat almenys un any, passes a auxiliar de taller si no, entres de peó. A l'any d'estar d'auxiliar de taller, passes a oficial de tercera, de la secció corresponent. Després va en funció de si el cap de secció veu que tu has demostrat professionalment una capacitat, i dona peu a que pugues passar a una categoria superior. La

prova que té el cap de taller és que et veu treballant i funcionant en la màquina. De tercera passes a segona, i després a primera. Per a passar a oficial de primera és imprescindible que hages estat un temps de maquinista, com a mínim 6 mesos. L'ascens sempre és a proposta del cap de taller o de secció que és qui ho proposa a la direcció, prèviament haver-ho discutit amb els sindicats. També hi ha gent que va i directament ho sol·licita demanant-li-ho al cap de secció. Siga com siga, al final sempre es el cap de secció el que determina el grau de professionalitat dels operaris".

En aquesta empresa els contractats temporals són o peons (si tenen menys d'un any d'experiència en l'empresa) o auxiliars de taller (si tenen més d'un any a partir d'haver treballat amb anterioritat en algun moment en l'empresa). Però no tenen accés a auxiliar de tercera. Fan les tasques d'ajudants de secció: transport, treure caixes, ficar bobines, les tasques més simples. Normalment criden a la mateixa gent per a treballar en les mateixes màquines.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Organització del treball en l'empresa ENVAS		
Tipus d'organització del treball	Efectes sobre el lloc de treball	Efecte sobre les qualificacions
Preimpressió		
Flexibilitat dins d'una especialització funcional	Rotació	Augment de la qualificació
Impressió		
-Rígid -Flexible per aquells que posseeixen la nova categoria professional de l'empresa	Rotació entre diferents llocs de treball	Augment dels requeriments de qualificació
Postimpressió		
-Rígid -Flexible per aquells que posseeixen la nova categoria professional de l'empresa	Rotació entre diferents llocs de treball	Augment dels requeriments de qualificació
Formes d'assolir la flexibilitat productiva		
-flexibilitat funcional -flexibilitat externa (contractació temporal)		

2.4. L'organització del treball i la seua incidència sobre les qualificacions.

L'organització del treball és altre dels elements que hem considerat com a determinant de les qualificacions. La seua incidència sobre aquestes serà diferent en funció de quina siga la forma predominant en l'empresa d'organització, i fins i tot afectarà de forma diferent a cada operari segons la seua situació concreta al si de l'empresa. En principi, una major rigidesa en l'assignació de les persones al lloc de treball comporta que aquesta persona tindrà uns requeriments de qualificació menors que si ocupa diferents llocs de treball. No obstant, aquesta afirmació pot ser matitzada en funció de quins siguen els llocs de treball que s'ocupen, ja que no tots ells tenen perquè tindre les mateixes característiques, i no necessàriament

comportar uns majors requeriments de qualificació per a la persona. La qüestió no és fàcil de dilucidar, tal com es posa de manifest en les empreses analitzades. A més, en una mateixa empresa, tot i que considerant el conjunt de la plantilla i la seua assignació als llocs de treball possiblement si que es pot afirmar que hi ha una pauta predominant quant a l'organització del treball, no per això es pot afirmar que totes les persones comparteixen eixa situació. En definitiva, la situació es torna més complexa en la mesura que una anàlisi detallada posa de manifest com en la mateixa planta poden conviure situacions molt diferents pel que respecta a l'organització del treball.

Altre aspecte que també cal considerar, i que no és fàcil d'esbrinar, és el motiu que duu a que predomine una determinada forma d'organització del treball. Generalment, solen ser les pautes competitives del mercat al qual s'adreça la producció de l'empresa i les pràctiques de gestió de la mà d'obra els elements bàsics que solen utilitzar-se per a explicar-ho. Però a ben segur que aspectes com la formació que posseeixen els treballadors o la tradició en la forma d'organització del treball que ha predominat en una empresa són elements importants, i que tenen molt de pes per explicar la situació que hi ha en un moment donat. Els canvis en les formes d'organització del treball en el sentit de conferir una major flexibilitat funcional no són sempre fàcilment aplicables en la pràctica, ja que en molts casos comporten necessitats formatives que no tots —tant empresaris com treballadors— estan disposats a assumir. També suposen en molts casos un canvi en la "mentalitat". En el cas de l'empresari, perquè sovint és bastant refractari a la innovació, i perquè si el canvi és importat aquest deu d'anar acompanyat de formació, aspecte que en molts casos no està disposat a fer front. Però també en el cas dels treballadors sovint hi ha resistències. Molts operaris qualificats del sector es mostren poc favorables

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

a que els canvien de lloc de treball, tal com ens indiquen alguns dels coneixedors del sector entrevistats.

Conjuntament a aquesta problemàtica, apareix altre element i és la retribució. Pocs empresaris estan disposats a reconèixer en el salari l'ampliació de les tasques que realitza un treballador, i també, en la mesura que el treballador estiga en condicions per a defensar-se acceptarà una polivalència que no li siga remunerada.

Alguns d'aquests aspectes es posen de manifest en el cas de les empreses que hem estudiat. En primer lloc, un aspecte destacat és que en cadascuna d'elles ens trobem amb una situació que en conjunt és diferent a les altres empreses. Però, també en el seu conjunt es poden destacar alguns elements coincidents. El primer d'ells és que en general en els llocs que comporten una major responsabilitat en el procés productiu, com per exemple és el cas del conductor de màquines d'impressió, hi ha molta rigidesa en el lloc de treball. Aquest és el cas de totes les empreses —EDI-1, EDI-2 i ENVAS— que realitzen l'activitat d'impressió. Altre aspecte destacat és que entre les tres que realitzen activitats de postimpressió, en aquelles que aquesta activitat està centrada en l'enquadració —EDI-1, EDI-2— és on més flexibilitat en l'organització del treball hi ha. En el cas de la tercera empresa que també realitza la postimpressió —ENVAS— no hi ha tanta flexibilitat en aquesta activitat. El motiu, a banda de les característiques pròpies de l'empresa pel que respecta a la dimensió, possiblement està en les particularitats del procés, que és molt tecnificat.

Altre element destacat és que en les activitats de preimpressió, excepte en el cas de l'empresa PREIMP-2, en la resta l'organització del treball és molt rígida. L'empresa PREIMP-2 és l'única que clarament té una

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

organització del treball molt flexible. Aquesta situació possiblement es deu a la particularitat que tots els treballadors són propietaris de l'empresa i realitzen altres activitats que no estan relacionades amb les tasques d'impressió i que tenen que veure amb l'activitat editorial. Possiblement aquesta situació particular els ha dut a aquesta forma d'organització del treball.

Altres casos en els quals no hi ha tanta rigidesa en l'organització del treball en la preimpresió és en l'empresa ENVAS. En aquesta hem parlat d'una flexibilitat dins d'una especialització funcional. Si bé existeix flexibilitat en el lloc de treball, aquesta no es tanta si considerem que les activitats de preimpresió estan dividides en tres seccions i que a més aquestes no tenen relació entre si. L'elevada divisió en seccions ha permès agrupar les tasques de contingut similar i així és possible aconseguir més fàcilment una major flexibilitat i reduir la plantilla, en la mesura que les persones van canviant de màquina conforme progressa el procés productiu.

Valorant amb més detall la situació que hi ha en cada empresa, en la PREIMP-1, si bé l'organització predominant del treball és bastant rígida, si que hi ha algun tipus de flexibilitat funcional. És produeix puntualment una rotació de llocs de treball, però en cap cas afecta als requeriments de qualificació de la persona d'una forma important, en la mesura que la tasca a realitzar és bastant senzilla en el cas de la insolació amb el compost sintètic específic, o bé és una de les activitats que realitza en el seu lloc de treball però que un moment donat passa a realitzar-la per a altre company de treball per tal de despejar-se del que està fent ell, com és el cas del control de qualitat. En aquesta empresa, per tant, en la que hi ha una elevada fragmentació de les tasques que es realitzen, els requeriments de qualificació venen determinats fonamentalment per les característiques del

lloc de treball concret que s'està ocupant, que és d'un abast completament delimitat.

El motiu d'aquesta forma d'organització del treball és perquè així s'aconsegueix una major especialització productiva de cada treballador i el procés productiu és fa més ràpidament. Ja hem comentat adés que per les característiques del mercat al qual s'adreça l'empresa, és determinant l'elevada competència en preus i la necessitat d'un servei al client, que en molts cassos és concreta en la rapidesa en realitzar el treball. Segons ens indicava un dels treballadors entrevistats, tots els que porten temps treballant en l'empresa poden realitzar totes les tasques, igual no amb la mateixa velocitat però sí que tenen coneixements per a fer-les. Per tant, no sembla que la formació siga una restricció a la flexibilitat. És el tipus de mercat el que possiblement comporta aquesta forma d'organitzar el treball.

En el cas de l'empresa PREIM-2, és l'única en la qual hi ha una major flexibilitat funcional. En aquest cas aquesta major polivalència es concreta amb una rotació en els llocs de treball, encara que aquesta no és d'una forma programada. Les característiques dels diferents llocs són similars i per tant sí que suposen una major necessitat de qualificació, ja que la persona a més de conèixer les tasques que habitualment realitza també necessita saber les de l'altre lloc de treball que ocupa. No és com en el cas de l'empresa anterior en la qual, al ser de menor complexitat els llocs en els quals es realitza la flexibilitat funcional, no suposen uns majors requeriments de qualificació. En aquest cas, com ja hem comentat ha vegades també es produeix una flexibilitat funcional per allargament de les tasques realitzades, al passar al "afegir-se" més tasques en el lloc de treball que habitualment realitza la persona.

En el cas de les empreses dedicades a l'activitat editorial —EDE-1 i EDI-2— i que a més realitzen de forma integrada totes les activitats que estem analitzant, la situació pel que respecta a l'organització del treball és similar. Ambdues empreses presenten una elevada especialització productiva en la fase de preimpresió. Però sembla que aquesta situació no respon necessàriament als mateixos motius. En el cas de l'empresa EDI-1 és més bé una herència de la forma d'organitzar el treball que hi havia amb anterioritat i que s'ha mantingut amb el canvi tècnic. En el cas de l'empresa EDI-2, l'especialització funcional s'ha anat produint paulatinament, a mesura que s'ha incorporat més personal a la secció. Ha estat un procés de progressiva especialització a mesura que a augmentat l'activitat de l'empresa.

Pel que respecta a les activitats d'impresió i postimpresió, en el conjunt de les activitats, en les dues empreses hi ha una elevada flexibilitat. Però aquesta no afecta per igual a tots els membres de les seccions. Sols en els llocs de treball on els requeriments de qualificació són inferiors és produeix la polivalència funcional. En els llocs de major responsabilitat, i també o més qualificació es requereix per part de l'operari, l'assignació al lloc de treball és rígida. En aquest cas, per tant, sembla que la qualificació és un element determinant pel que respecta a les possibilitats de dur a terme la flexibilitat. Una persona de la direcció de l'empresa EDI-2, ens manifestava el seu convenciment que quant les màquines offset foren més senzilles d'utilitzar —i ell estava convençut que això no tardaria molt en arribar— tots els llocs de treball en la impressió serien plenament flexibles.

Per últim, l'empresa ENVAS presenta una situació qualitativament diferent a la resta d'empreses estudiades. El fet de ser una gran empresa,

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

amb molta antiguitat i amb una important organització sindical per part dels treballadors li confereix uns trets particulars. La forma tradicional de producció en una empresa d'aquestes característiques ha estat la típica de fragmentació molt elevada dels llocs de treball. Però els canvis en els mercats i la necessitat d'ajustar molt la plantilla a les necessitats de la producció ha fet que també es produeixen canvis en l'organització del treball, encara que no siguin generalitzats al conjunt de la plantilla.

Tal com hem indicat abans, la major flexibilitat en la fase de preimpresió s'ha realitzat a partir de l'especialització funcional. És un augment de la flexibilitat però que no ha comportat uns canvis molt importants en les qualificacions, en la mesura que l'agrupació dels llocs de treball que hi ha és a partir de funcions molt similars, i per tant no hi ha una ruptura important entre les diferents activitats de cada bloc en els quals es divideixen les tasques de preimpresió.

En la impressió i postimpresió l'organització del treball en general és rígida encara que s'han obert bretxes en aquesta organització tant fragmentada, a partir de la creació d'una nova categoria laboral en l'empresa definida com a «treballadors polivalents», i que possibilita el que podriem anomenar una polivalència auxiliar. Aquesta nova figura suposa una rotació en els llocs de treball que comporta uns majors requeriments de qualificació. Però en aquest cas, la major polivalència va acompanyada de formació i de major salari. És bastant evident que l'elevada activitat sindical que té l'empresa explica aquesta situació, que no és habitual en el sector.

Pel que respecta a l'enquadrament, en les empreses analitzades hi ha molta correspondència entre la categoria laboral que ocupa la persona i la

tasca concreta que s'està realitzant. L'única excepció —i d'alguna forma, excepció parcial— és l'empresa PREIMP-1. En aquest cas, s'arroseguen les classificacions que es tenien abans del canvi tècnic. Cal indicar però, i tal com ja hem comentat anteriorment en l'apartat corresponent, que en les activitats de fotocomposició no s'han donat canvis en el conveni col·lectiu pel que respecta a les definicions dels llocs de treball. La definició utilitzada en aquesta empresa entra dins del grup funcional de tècnics, i no del d'obriers. Un element que ens sembla bastant rellevant, i que apareix en totes les empreses analitzades és la funció que té la classificació en els diferents nivells d'oficialies. En la majoria de casos és un reconeixement a l'antiguitat en l'empresa, i no sempre correspon a una estricta lògica productiva.

3. L'adquisició de les qualificacions en el sector d'arts gràfiques.

En els apartats anteriors hem analitzat quina ha estat la repercussió dels diferents determinants de les qualificacions en el sector d'arts gràfiques al País Valencià. Ens resta per analitzar quines són les principals formes d'adquisició de les qualificacions en aquest sector productiu, i és el que farem a continuació. Tal com hem vist en el capítol tercer, hi ha un gran nombre d'aspectes que estan incidint sobre els processos d'adquisició de les qualificacions laborals. No obstant, en aquest estudi ens centrarem fonamentalment en quines són les formes concretes més importants per les quals s'adquireixen, sense analitzar amb tanta profunditat tots els determinants que estan incidint sobre els processos d'aprenentatge.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

A l'hora d'analitzar les formes d'adquisició de les qualificacions en el sector no podem deixar de tindre presents els grans canvis que s'han produït en l'àmbit productiu. Tal com hem posat de manifest en els apartats anteriors, en el sector d'arts gràfiques les modificacions en les característiques dels llocs de treball derivades del canvi tècnic són molt importants, fonamentalment pel que respecta a les activitats de preimpresió. Però també s'han produït modificacions en les exigències de qualificació en la mesura que l'organització del treball també ha variat en moltes empreses, segons indiquen els coneixedors del sector entrevistats. Aquestes variacions són importants i cal tenir-les presents en la mesura que incideixen sobre els processos d'adquisició de les qualificacions, ja que modifiquen el contingut d'allò que s'ha de dependre per a realitzar les activitats en el lloc de treball.

També cal relacionar aquestes modificacions que s'han produït en l'àmbit de la producció i l'adquisició de les qualificacions per tal de veure si les modificacions en el sistema productiu han produït canvis paral·lels en les formes d'adquisició de les qualificacions, sobre tot en les formes sobre les quals té més incidència el sector públic. Aquestes modificacions ens poden indicar quin és el grau d'adaptació del sistema de formació als canvis que es produeixen en les necessitats de qualificació de les empreses. Hem de tindre present, però, que el sector d'arts gràfiques no és aliè a una tònica general de l'economia espanyola com és la poca importància que té el sistema educatiu en l'adquisició de les qualificacions. Altre element que hem de tindre en compte en l'anàlisi del sector, relacionat amb la importància del sistema educatiu, és que les titulacions acadèmiques no són un determinant de les qualificacions que tinga rellevància. El sistema educatiu no té gaire importància en la determinació

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

del contingut de les qualificacions, ni en la seua adquisició, tal com veurem més endavant.

3.1. Les formes principals d'adquisició de les qualificacions en el sector.

Tal com acabem d'indicar, l'anàlisi de l'adquisició de les qualificacions l'anem a centrar en els aspectes més destacats que trobem en el sector. En aquest cas, és l'experiència laboral la forma fonamental per la qual s'assoleix la qualificació necessària per a ocupar el lloc de treball. És per això que gran part dels aspectes que anem a exposar a continuació giren al voltant d'aquesta forma d'adquisició de les qualificacions. Un dels problemes que hem tingut en l'estudi d'aquests aspectes ha estat l'obtenció d'informació estadística, però en la mesura de les nostres possibilitats intentarem superar aquest entrebanc amb la informació més qualitativa que hem obtingut de les entrevistes. En qualsevol cas, el nostre objectiu és fonamentalment fer una valoració, mes que una simple descripció de les formes d'adquisició de les qualificacions. Per tant, la manca de dades estadístiques no és un problema insuperable donats els objectius.

3.1.1. L'experiència laboral.

L'experiència laboral és per excel·lència la principal forma d'adquisició de les qualificacions en la majoria de sectors productius de l'economia espanyola. La formació en l'empresa, caracteritzada per un procés d'aprenentatge bastant informal en el lloc de treball ha estat durant molt anys, i continua essent-ho encara avui en dia, la modalitat d'adquisició de les qualificacions predominant en la majoria d'empreses. L'empresa ocupa un lloc central en els processos de qualificació de la mà d'obra, i en

la majoria de casos tota la resta de formes d'adquisició de les qualificacions no tenen gaire importància, o estan mediatitzades per aquesta forma predominant d'adquisició. Són molts els elements que expliquen aquesta situació de centralitat del lloc de treball en l'adquisició de les qualificacions. Però entre aquestes explicacions cap destacar l'existència d'un "model específic d'àmbits empresarials d'estructuració i aprofitament o utilització de la força de treball relativament rígids i tancats" (Pries 1988:83) per a l'economia espanyola.

Aquest predomini d'un determinat model d'adquisició de les qualificacions no s'explica sols per elements estrictament interns al funcionament de les empreses, sinò que hi ha aspectes institucionals que incideixen. Així, no és aliè a aquesta situació de fort predomini de l'àmbit de l'empresa en l'adquisició de les qualificacions el fet que durant molts anys ha existit un buit bastant important pel que respecta a la formació reglada. El procés d'industrialització de l'economia espanyola es va fer sense l'existència d'unes estructures de formació professional reglada sòlides i arrelades en la dinàmica productiva. Durant els anys d'expansió industrial el model de qualificació imperant en l'economia espanyola ha estat centrat completament en l'àmbit de l'empresa, i aquest paper central del lloc de treball en l'adquisició de les qualificacions avui en dia encara perdura.

Tot i que la formació reglada a assolit uns nivells importants entre la població, no arriba encara a definir una professió, en el sentit de conformar un contingut institucionalitat d'una qualificació, no arriba a jugar un paper estructurador de la definició d'una qualificació. "Fins i tot avui la professió, en el sentit de conjunt institucionalitzat d'una qualificació, una carrera i unes expectatives, no exerceix un paper especialment estructurador i

orientador del sistema educatiu ni del sistema d'ocupació. Empresaris i empleats es basen, en primer lloc, en el nivell d'estudis assolit, sobre el qual es construeix després la capacitació i socialització específica de l'empresa. En aquest sentit, hi hauria que parlar per a Espanya més de l'«empresariabilitat del treball» que de la «professionalitat del treball» (Pries 1988:98). Evidentment les coses canvien, però no es possible afirmar que en la majoria d'empreses de l'economia espanyola s'haja produït un canvi respecte a la situació tradicional de no valoració de la formació reglada.

Aquesta forma predominant d'adquisició de les qualificacions s'ha sustentat també en una forma d'accés a les empreses i en l'existència de mercats interns en molts casos. La forma tradicional d'accés a les empreses ha estat entrar d'obrer de producció sense qualificar, o en el cas que la persona s'adrece a l'àrea de gestió, entrar d'empleat administratiu. Normalment els nivells d'estudis d'aquestes persones ha estat molt baix. Sols en el cas de les persones que es contracten per a ocupar llocs de treball en l'àrea de la gestió tenen un nivell d'estudis bàsics (sovint amb el BUP o algun tipus d'FP). A partir d'aquesta incorporació a l'empresa, la persona va adquirint experiència laboral i desplaçant-se dins d'una cadena de mobilitat interna i ocupant llocs de major responsabilitat i amb majors requeriments de qualificació. Aquesta cadena de mobilitat interna de les empreses no sol ser molt permeable (per exemple, és molt difícil que una persona de producció passe a administració) i sol anar acompanyada d'un ascens en els nivells d'oficialia.

El temps de formació en la majoria de casos sol ser bastant llarg. Però sovint aquesta elevada durabilitat del procés formatiu no s'explica per la complexitat de les tasques, sinò més bé com a mecanisme de control i

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

de fe per a que la persona no asoleixca ràpidament la formació per a ocupar els llocs de major responsabilitat. Hem de tindre present que aquesta cadena de mobilitat no és molt llarga pel que respecta als graons que s'ocupen en la classificació del lloc de treball, ja que per exemple els diferents nivells d'oficialia es redueixen a tres situacions, i cadascuna d'elles comporta una remuneració salarial, que és més elevada quant superior siga el nivell assolit.

Aquesta és la forma predominant de formació en la majoria d'empreses de l'economia espanyola. Formació progressiva al si de l'empresa i recurs al mercat intern per a cobrir els llocs de treball. No obstant, els llocs de treball més qualificats, com és el cas del personal encarregat de la gestió o de tècnics, no sol seguir-se aquesta cadena de mobilitat interna, sinò que és contracten directament en el mercat de treball.

El fet d'utilitzar el mercat intern de treball per a cobrir els diferents llocs de treball de l'empresa implica menys risc per a l'empresari, en la mesura que coneix millor a la persona ja que porta temps en l'empresa, i també suposa que la persona coneix millor la totalitat del procés productiu, a més de que assolit una qualificació "particularitzada" a l'empresa en la qual està.

Aquesta situació ha estat la que ha predominat en l'economia espanyola durant molts anys. No obstant, la introducció de formes contractuals més flexibles, la simplificació de les tasques a realitzar en molts llocs de treball, i la millor formació que posseeix la major part de la mà d'obra, ha variat aquest escenari que acabem de descriure. El canvi més manifest que s'ha produït en molts casos és una ruptura del procés

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

d'aprenentatge descrit, fonamentalment per la base. Les empreses continuen essent en l'economia espanyola "àmbits empresarials estrets i tancats" (Pries 1988:108), i l'adquisició de les qualificacions en el sistema productiu continua essent determinant. Però el mecanisme formatiu que ha predominat en els anys de fort creixement de l'economia espanyola s'ha trencat. Les empreses en molts casos no estan disposades a comprometre's amb una relació estable amb els nous treballadors contractats, i també en molts casos les empreses no volen assumir la formació d'una persona ja que, o bé no volen incurrir en eixos costos, o bé no desitgen formar a una persona i que després s'en vaja de l'empresa.

En el sector d'arts gràfiques estan presents totes aquestes característiques generals que acabem de comentar. De fet, si hi ha alguna cosa que caracteritzi al sector d'arts gràfiques en l'adquisició de les qualificacions és la importància que té l'experiència laboral en aquest procés. Tal com acabem de comentar, en la majoria d'activitats industrials és aquesta la forma predominant per la qual els treballadors adquireixen els coneixements necessaris per a la producció, però en aquest cas es donen una sèrie de particularitats que diferencien qualitativament al sector d'arts gràfiques respecte de la majoria de sectors industrials.

En aquesta activitat industrial ha existit històricament un ofici bastant ben definit, amb unes característiques molt delimitades i amb una clara definició social. L'elevada qualificació posseïda per els treballadors d'arts gràfiques ha jugat un paper estructurador de la cultura professional del sector. L'estabilitat en el lloc de treball, el llarg temps necessari per a assolir els coneixements i poder realitzar correctament les tasques productives, el llenguatge comú, i una clara delimitació social del contingut de la professió han fet que el concepte d'ofici en el cas del sector d'arts

gràfiques siga perfectament aplicable. Altre aspecte que també ha incidit en aquesta delimitació de l'ofici i el de conferir característiques particulars als treballadors del sector és l'elevat grau de poder que tenen aquelles persones que realitzen les tasques més qualificades. Poder derivat per una banda de la possessió d'uns coneixements que els permeten exercir un elevat control sobre el procés productiu. Però poder també derivat de l'autoritat que tenen sobre les ocupacions subordinades.

La forma predominant d'adquisició de les qualificacions per als professionals d'arts gràfiques ha estat en el lloc de treball, i normalment s'ha requerit molt de temps. És un procés de formació molt durador, i l'estabilitat en el lloc de treball s'ha considerat sempre un element bàsic per a l'adquisició de les qualificacions. El sistema educatiu no ha tingut gaire importància per a formalitzar el contingut de la professió. Les formes d'adquisició de les qualificacions s'han basat fonamentalment en la tradició i els costums predominants en el sector.

Tal com ens indiquen les persones entrevistades, coneixedors del sector i treballadors de les empreses estudiades, el que era habitual en el sector era entrar a treballar d'aprenent, i passar per els diferents llocs de treball de l'empresa, o almenys una gran majoria, i assolir així una qualificació. S'adquiria una elevada experiència en el lloc de treball i uns coneixements pràctics molt importants.

No obstant, aquesta situació ha variat en els darrers anys, per diferents motius. Un dels elements que ha variat és que el sector no presenta les mateixes característiques que es donaven històricament. El canvi tècnic tan fort que s'ha produït en les activitats de preimpresió, i l'extensió d'aquest canvi a la majoria d'empreses, ha variat

considerablement el contingut de les activitats que es realitzen en aquesta fase de la producció. Aquesta modificació ha suposat la ruptura de moltes de les senyes d'identitat de l'ofici en aquestes activitats. El canvi del contingut de les tasques, la incorporació de persones en les empreses que no provenen de la tradició del sector, i la modificació important en els processos d'aprenentatge han modificat la situació, de forma que l'ofici, tal i com s'entenia anteriorment, queda qüestionat, almenys pel que respecta a les tasques de preimpresió. En aquest procés, de canvi, també ha incidit de forma important la contractació temporal.

Així, Tal com es posa de manifest en un estudi realitzat sobre el sector (Rocha et al 1994), l'eix fonamental del canvi "ha estat la generalització de la fotocomposició computeritzada, que ha desplaçat completament al sistema tipogràfic tradicional, generant entre altres conseqüències una transformació en els perfils professionals demandats pel sector. Aquesta situació ha provocat, a més, l'obsolescència del procés d'aprenentatge i ofici lligat al sistema tradicional (tipogràfic), que s'ha revelat com ineficaç, i excessivament car per a les empreses, de cara a obtenir una escaient adaptació dels treballadors a la modernització tecnològica dels processos productius." (Rocha et al 1994:161).

Però no és sols el canvi en els continguts dels llocs de treball el que ha comportat modificacions importants. Les persones entrevistades també senyalaven que el canvi en el marc de les relacions laborals està afectant significativament als processos d'aprenentatge. Tal com ens indicava un treballador que porta molt de temps en el sector, "la contractació temporal és un cop a la professionalitat. Ara ja no hi ha tanta carrera interior al si de l'empresa. És difícil pujar de categoria laboral. El mecanisme anterior ja no funciona". L'ús important que s'ha fet de la contractació temporal ha

suposat la ruptura del mecanisme formatiu tradicional, i per tant la disminució del nombre de persones que adquireixen eixa experiència laboral en el sector.

Aquesta situació és la que clarament ens descrivia un dels treballadors entrevistats: "les contractacions de caràcter temporal han destruït les qualificacions del sector. Les empreses han perseguit el guanyar diners a curt termini i no s'han preocupat de formar als treballadors joves i de la professionalitat. Han passat uns anys, s'han anat jubilant els que sabien i els nous no saben prou, i cap empresa es gasta diners ensenyant a ningú ja que avui no hi ha temps per a contractar un aprenent i tindre'l anys ensenyant-lo. S'ha creat un espai entre un tipus d'operari del sector i un tipus nou que està basat en el contracte precari. El sector ha perdut professionalitat."

3.1.2. La formació reglada.

La formació reglada és altra de les vies d'adquisició de les qualificacions laborals. No obstant, cal indicar que respecte a l'experiència laboral no té molta importància ja que, tal com acabem de comentar, és la formació en l'empresa el mecanisme fonamental d'adquisició de les qualificacions. És un fet posat de manifest reiteradament (Mora 1993, Mora 1994) que els nivells educatius del conjunt de la població valenciana són bastant baixos, tot i que en els darrers anys han millorat significativament. Però molt més baixos són els nivells formatius de la població ocupada (Mora et al 1993). Aquesta baixa formació reglada de la població ocupada no és més que un indicador de la poca importància que ha tingut la formació reglada en l'adquisició de les qualificacions. En el cas del sector d'arts gràfiques també es compleix aquesta tònica.

Centrant-nos en l'anàlisi de la formació reglada, i deixant de banda la que té un caràcter general, l'ensenyament referit al sector en el País Valencià sols està present en la formació professional. No hi ha cap tipus de titulació que no estiga en l'ensenyament mitjà. Aquesta situació no es dona per exemple en Catalunya o la Comunitat de Madrid, en les quals hi ha una especialitat d'enginyeria tècnica referida al sector d'arts gràfiques.

Encara que evidentment no es pot considerar al mateix nivell que una titulació universitària, en els darrers anys la Universitat Politècnica de València està impartint el «Master en Artes Gráficas», impulsat entre altres per l'associació d'empresaris. El contingut dels cursos que s'imparteixen en aquest títol són de caràcter general i tenen bastant importància temes que fan referència al disseny. És l'única activitat formativa dirigida al sector en la qual participa una universitat.

Per tant, en el que és la formació reglada, la formació professional és la via bàsica per a rebre qualificacions relacionades amb el sector. En tot el País Valencià en aquest moment sols hi ha dos instituts de formació professional en els quals s'imparteixca la branca d'arts gràfiques. Un d'ells està ubicat en Gandia, i és privat. En aquest sols s'imparteix el primer grau de formació professional. L'altre està a la ciutat de València i és de titularitat pública. Aquest és l'únic institut de tot el País Valencià en el qual

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

s'imparteix el segon grau de formació professional en la branca d'arts gràfiques.

Alumnes matriculats en formació professional reglada i en la branca d'arts gràfiques					
Any acadèmic	Branca d'arts gràfiques	Total FP	% arts gràfiques s/total	% Variació arts gràfiques	% Variació total
83/84	154	54113	0,28	100	100
84/85	153	53438	0,29	99,35	98,75
85/86	188	55559	0,34	122,08	102,67
86/87	225	61906	0,36	146,10	114,40
87/88	238	65476	0,36	154,55	121,00
88/89	137	66320	0,21	88,96	122,56
89/90	227	77066	0,29	147,40	142,42
90/91	238	80648	0,30	154,55	149,04
91/92	316	88097	0,36	205,19	162,80
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència					

Analitzant el nombre d'alumnes matriculats en formació professional en la branca d'arts gràfiques al País Valencià, clarament s'aprecia que aquest no és molt important. Però en línies generals la seua variació ha presentat una tendència creixent, més important que la que s'ha donat en el conjunt dels alumnes matriculats en formació professional. No obstant aquestes dades fan referència als alumnes matriculats, que no als que acaben. Segons ens indicava un professor que imparteix docència en la branca d'arts gràfiques en el centre ubicat en València —que, recordem, és l'únic en el qual es pot cursar el segon grau de formació professional— en els darrers anys ixen entre 15 i 20 alumnes cada any amb el títol de

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

tècnic especialista (els que han realitzat els cinc cursos de la formació professional). És per tant, una xifra bastant baixa.

Però possiblement el problema de la formació professional més rellevant no siga l'escàs nombre d'alumnes que acaben els estudis d'arts gràfiques, sinò les característiques de la formació que s'imparteix. En aquest moments els coneixements que s'imparteixen s'orienten cap a la fotocomposició, laboratori fotogràfic, muntatge de fotolits, passat a planxa i impressió en offset. Si bé aquestes són les activitats més importants que es realitzen en el sector, els mitjans amb els quals es compta no tenen res que veure amb la realitat que hi ha en qualsevol empresa. Les característiques del material utilitzat per a la docència en la formació professional en la branca d'arts gràfiques fa dubtar que els alumnes pugen tindre una formació escaient a les necessitats del sector, per més bona voluntat que li posen els professionals de la docència.

Un professor entrevistat posava clarament de manifest aquest problema quant ens indicava que "els que estudien formació professional ixen sabent alguna cosa de l'ofici, però arriben a l'empresa i encara tenen que dependre moltes coses que no saben. Però almenys no entren en l'empresa sense saber res. Però han de completar la formació en el lloc de treball. Una persona que acabe la FP per exemple per arribar a ser un bon maquinista d'offset necessita entre cinc i deu anys d'experiència professional, havent-se passat cinc anys en l'institut".

Per tant, la formació impartida no és més que una obtenció de coneixements generals sobre el sector, que si bé suposen la base de la professió, no estan en consonància amb la realitat de les empreses. A més,

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

el nombre d'alumnes que acaben la branca de formació professional relacionada amb el sector és molt reduït.

Molts d'aquests problemes, junt a altres de caràcter més estructural que presenta la formació professional i que ja hem comentat en el capítol tercer s'intenten solucionar amb la reforma de la formació professional que es posa en marxa amb l'aprovació de la LOGSE. Per a l'elaboració dels continguts que s'impartiran en la nova formació professional que es deriva del nou marc legislatiu s'ha fet un esforç important. L'INEM ha dut a terme un estudi (INEM 1993) sobre el sector productiu d'arts gràfiques per a determinar quines són les necessitats formatives que té el sector. Aquest estudi s'ha realitzat a partir de la informació facilitada per moltes empreses del sector i també a partir de la participació de tècnics coneixedors del sector. Un aspecte destacat és que a més han participat representats de les associacions empresarials i dels treballadors en l'elaboració d'aquest informe.

En la reforma que s'ha realitzat de l'ensenyament mitjà pel que respecta a les arts gràfiques s'ha establert uns cicles formatius de grau superior, amb les especialitats de «Disseny i producció editorial» i «Producció en indústries d'arts gràfiques» i uns cicles formatius de grau mitja. En aquests darrers els cicles són «Preimpressió en arts gràfiques», «Impressió en arts gràfiques» i «enquadernació i manipulats de paper i cartó». Amb aquesta nova estructuració de la formació professional s'intenta pal·liar el problema que hi ha en l'actualitat pel que respecta a l'ensenyament, que com dèiem no té massa relació amb la realitat de les empreses. S'intenta que s'incorporen tots els canvis que s'han produït en les empreses a l'ensenyament, i que aquest estiga actualitzat amb totes les modificacions tecnològiques dels darrers anys.

Però si bé sembla que els continguts formatius i les noves titulacions que s'implementaran s'han elaborat molt acuradament i amb la màxima aproximació possible a les necessitats del sector, els professors d'institut entrevistats que en aquest moment estan impartint la docència d'arts gràfiques, són bastant escèptics davant que els nous plans formatius solventen els problemes actuals. Segons un dels entrevistats, "la nova formació ve a ser més o menys igual. La variació pot vindre si es destinen els mitjans suficients, i si les pràctiques en empresa són vàlides o no. Cal tindre present que la maquinària que s'utilitza en el sector és molt costosa, i per tant cal invertir molt per a que els alumnes puguin conèixer les màquines que en aquest moment s'estant utilitzant en les empreses".

En l'actualitat el panorama no és massa favorable al respecte. De moment, encara no s'han posat en marxa els nous cicles formatius, existint sols en el paper. Ens queda per tant el dubte —i no sols a nosaltres sinò també als professors entrevistats— de com serà en el futur la formació relacionada amb les arts gràfiques. Els interrogants més importants en aquest moment no són sobre el contingut dels nous mòduls, sinò si es destinaran suficients recursos per a que no es repeteixca la situació actual.

Hi ha altre problema relacionat amb l'ensenyament, i que va més enllà de com es concrete la reforma educativa. Fins ara els empresaris han valorat bastant negativament la formació professional, en la mesura que consideren que no és vàlida per a subministrar persones suficientment formades. Aquesta valoració està molt arrelada i no va a ser fàcil convencer als empresaris que es fixen més en les persones que han cursat els estudis de formació professional per a que els contracten. Ja no és sols un problema de la qualitat de l'ensenyament, sinò que cal un canvi de plantejament en la gestió empresarial per a que la formació professional

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

assoleixca més importància. La seua participació en l'elaboració de la reforma sembla esperançadora en aquest sentit.

Els empresaris del sector de fet reconeixen la manca de persones qualificades, i molts d'ells posen de manifest els problemes que han tingut per a contractar persones amb determinades qualificacions. Però no dirigeixen els seus ulls cap a la formació professional, sinò que més bé, si tenen que valorar algun tipus de formació que poseeixca la persona primeren molt més la formació ocupacional o la que s'imparteix en l'institut tecnològic AIDO. Aquesta situació, que no és exclusiva d'aquest sector, pot ser costosa de variar, sobre tot si les expectatives depositades en la nova formació professional es veuen frustrades.

3.1.3. Formació ocupacional.

Pel que respecta a la formació professional ocupacional referida al sector, aquesta tampoc té gaire importància en termes quantitius. Així, en els programes de formació i inserció professional que s'han realitzat al País Valencià, les dades dels alumnes formats són les que apareixen en el quadre següent.

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

Programes de formació i inserció professional						
Situació laboral dels alumnes	1993			1994		
	Alumnes en cursos d'arts gràfiques	Total alumnes	% arts gràfiques /total	Alumnes cursos arts gràfiques	Total alumnes	% arts gràfiques /total
Aturats	75	39381	0,19	394	44417	0,88
Ocupats	135	9790	1,37	30	3300	0,90
Total	210	49171	0,42	424	47717	0,88

Font: Elaboració pròpia a partir de les memòries de la Conselleria de Treball i Afers Socials.

3.1.4. Formació continua.

Participació del sector d'arts gràfiques i editorials en la formació continua. Dades referides a l'estat espanyol			
	1993	1994	1995
Plans sector	18	44	95
Participants sector	1537	6764	13015
Finançament sector	50432335	327610547	1014239169
Total plans	709	1543	2492
Total participants	299948	807273	885703
Total finançament	9317541274	29898602882	57435825660
% plans sector /total	2,53%	2,85%	3,8%
% participants sector /total	0,51%	0,83%	1,46%
% finançament sector /total	0,54%	1,09%	1,76%

Font: Elaboració pròpia a partir de la Memoria de Actividades del FORCEM

La formació continua que es realitza a partir del FORCEM en el sector a nivell estatal té una importància creixent, tal com és posa de manifest en les dades anteriors. Hem de tindre present que en part aquest increment

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

s'explica pel poc de temps que duu funcionant la formació continua regulada per la via del FORCEM en les empreses espanyoles. Tot i això, no deixa de ser rellevant el fet que l'increment del sector siga important.

3.2. Valoració de les formes d'adquisició de les qualificacions laborals.

Si hi ha alguna cosa que destaque de les formes d'adquisició de les qualificacions laborals en el sector d'arts gràfiques és l'elevada importància que ha tingut, i que encara avui en dia té, l'experiència laboral. Tot i que el context del sistema educatiu ha variat significativament respecte a la realitat que hi havia en els anys de l'inici de l'expansió industrial en la dècada dels 60, les altres formes d'adquisició de les qualificacions no ha assolit una excessiva importància en el món laboral.

Aquesta formació en el lloc de treball a més tradicionalment ha estat un dels elements configuradors de l'ofici en el sector d'arts gràfiques. El seu paper no ha estat sols instrumental d'adquisició de qualificacions sinò que també ha tingut una funció estructuradora en la definició de l'ofici i de socialització dels nous treballadors que s'incorporaven a l'activitat.

Però el canvi tècnic tant important que es produeix fonamentalment en les activitats de preimpresió i les variacions en les modalitats contractuals alteren significativament el concepte d'ofici en el sector i una de les bases dels mecanismes d'aprenentatge tradicional. Els canvis en les tasques a realitzar en l'activitat de preimpresió i l'ús de la contractació temporal per als que s'incorporen recentment al sector suposa una ruptura important amb la situació.

Però el que resulta destacable del sector és que davant els canvis tant importants que s'han produït no ha variat la importància relativa de l'experiència laboral com a forma fonamental d'adquisició de les qualificacions. Tal com ens indicava un responsable de l'institut tecnològic relacionat amb el sector, "la base formativa davant els canvis continua essent l'experiència professional i la pràctica. És la forma predominant de fer front a les necessitats de qualificació. Això no vol dir que no hi haja problemes. La falta de formació de base, i de tipus teòric, no deixa fer canvis forts. Els canvis tècnics en part estan limitats per la manca de formació bàsica de la mà d'obra. No s'utilitza tot el potencial que tenen les màquines degut a que els operaris no coneixen bé els fonaments. Per exemple una persona controla molt bé els colors amb la llum ambiental de la seua empresa, però si canvia de lloc, com no coneix la colorimetria a nivell teòric, no sap realitzar bé el treball."

Les noves tecnologies que s'utilitzen el sector no han fet variar la importància de l'experiència laboral en l'adquisició de coneixements, segons ens indiquen els coneixedors del sector entrevistats, i la importància de la formació reglada continua essent baixa. Aquesta poca importància relativa de la formació reglada, i els baixos nivells d'educació formal que caracteritzen a gran part de la població ocupada valenciana, estan dificultant la introducció dels canvis tècnics i la total utilització de la seua potencialitat. La formació continua queda qüestionada en la mesura que la base formativa que tenen els treballadors és bastant feble.

Pensem que en aquest moment es produeix una situació que en un futur pot resultar bastant problemàtica. Per una banda, i tal com indiquen tots els coneixedors del sector entrevistats, s'ha trencat el mecanisme formatiu tradicional que hi havia en el sector. Per altra banda, no hi ha en

aquest moment cap altra forma d'adquisició de les qualificacions que supleixca aquest buit formatiu. La formació professional, que en principi podria ser l'element que permetria suplir aquesta manca d'aprenentatge en el lloc de treball que s'està produint en les persones més joves que s'incorporen al sector, no té capacitat per a poder realitzar eixe paper. És previsible que la manca de persones qualificades en el sector s'agreuge amb el pas del temps si no es modifica la situació actual.

4. El mercat professional del sector i les qualificacions laborals.

En un context productiu com el que acabem de descriure, que ha predominat en l'economia espanyola durant els anys d'expansió industrial, l'existència de mercats interns en les empreses a estat bastant rellevant. Normalment la pràctica habitual de les empreses ha estat el recurs al mercat extern per a ocupar els llocs de treball de gestió i al mercat intern per a ocupar els llocs de producció. En general els mercats professionals no han tingut molta importància en els diferents sectors de l'economia espanyola. Un element que ha ajudat a açò és precisament el paper central que ha jugat la formació en el lloc de treball en l'adquisició de les qualificacions i l'escassa rellevància que ha tingut el sistema educatiu. La formació en el lloc de treball no va acompanyada d'una titulació, i aquesta circumstància no facilita l'existència dels mercats professionals.

Tal com indiquen alguns autors "si resumim els resultats de diferents investigacions empíriques sobre els processos de selecció, qualificació i mobilitat en Espanya, resulten les següents característiques:
-segons el nivell i necessitats de qualificació del treball, es distingeixen mercats de treball primaris i secundaris específics per sectors, amb les seues corresponents formes específiques de selecció i mobilitat

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

-els mercats de treball primaris es distingeixen segons les empreses i els oficis, corresponent a les empreses la qualificació laboral típica per als mercats de treball; és a dir, els mercats de treball per oficis no decideixen segons el sistema de formació professional institucional regulat i estructurat, sinò segons els processos d'aprenentatge i de qualificació; la pertinença als mercats de treball per oficis no ve determinada per títols o certificats, sinò per l'experiència laboral adquirida en l'empresa" (Pries 1988:101).

Segons les dades de l'INEM per a la província de València, en l'any 1995 les dades sobre demandes i col·locacions en el sector d'arts gràfiques són les que apareixen en el quadre següent.

Ocupacions	Nº de demandants	Inclusió en 100 més	
		colocades	demandades
Peó arts gràfiques	344		x
Treballador arts gràfiques	266	x	x
Font: INEM (1996)			

El quadre anterior el que ens indica és que hi ha una situació bastant diferent en el mercat de treball entre dos grups de treballadors del sector: els menys qualificats i els que estan més qualificats. Així, en el cas de les persones classificades com a peó d'arts gràfiques, hi ha moltes persones aturades pel que respecta al nombre de llocs de treball en les empreses en els quals es requereixen eixes qualificacions. Aquest col·lectiu és el que presenta unes majors dificultats d'accés al món laboral. És a dir, l'oferta d'ocupacions no té possibilitat d'absorbir l'excés de demandants. Per altra banda, està el col·lectiu que té una qualificació major, en per al qual si que hi ha llocs de treball vacants en les empreses. Aquesta situació ens indica

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

en part el problema que comentaven anteriorment de ruptura del procés formatiu tradicional.

Evolució del nombre de demandants. Família professional indústries gràfiques				
	1992	1993	1994	1995
	1475	1870	1593	1490
Demandants segons titulació de FP, any 1995				
FP1				78
FP2				55
Contractes registrats per activitat econòmica Prov. València 1995				
Paper i articles de paper i impressió				3917
Font: INEM (1996)				

5. L'adquisició de les qualificacions en les empreses analitzades.

Empresa PREIMP-1

Tots els operaris que estan en aquesta empresa s'han format en base a l'experiència laboral. La majoria d'ells porten treballant bastants anys en l'empresa, i han conegut el procés productiu inicial, que era molt artesanal, i la introducció dels ordinadors. La gran part de la formació necessària per a realitzar el procés productiu amb les noves tecnologies l'han fet a partir de l'experiència laboral, en el lloc de treball. Des de fa uns anys però, estan assistint a cursos de formació continua per a reciclar-se i utilitzar els programes informàtics nous que estan apareguent, ja que aquests són els canvis tècnics més importants que estan apareguent.

En aquesta empresa continua existint la carrera professional com abans, sols que ara no entra pràcticament gent. Però en el cas que una persona passe a integrar-se de forma permanent en la plantilla, aquesta entra ocupant els llocs de treball més inferiors i senzills de realitzar. Amb el pas del temps va ocupant llocs de major responsabilitat, i formant-se en la realització de tasques més complexes. És en definitiva, el mecanisme típic de funcionament de mercat intern. I encara que el procés productiu siga completament diferent a com era amb anterioritat, ja que el canvi tècnic i organitzatiu que ha viscut l'empresa ha estat molt important, la forma predominant d'adquisició de les qualificacions continua essent l'experiència laboral.

Pel que respecta al mercat professional, els treballadors entrevistats consideren que no tindrien problema en canviar a altra empresa en la mesura que hi ha molta homogeneïtat en els llocs de treball. Segons ens indicava un d'ells, "els ordinadors són més o menys els mateixos en tots els llocs. La gran majoria d'empreses utilitzen Macintosh, i una vegada coneixes el sistema sempre és el mateix. I els programes informàtics que utilitzen les empreses també són més o menys els mateixos. Poc se'n van d'un a altre". Pel que respecta al reconeixement de les qualificacions, en aquesta empresa quant es contracta a una persona de nou se li fa una prova per a veure que és el que sap fer. No solen considerar-se els títols per a la contractació. En tot cas són un referent, però poc més.

EMPRESA PREIMP-2

En aquesta empresa tots els treballadors han deprés a partir de l'experiència laboral. Tal com ja hem indicat anteriorment, aquesta empresa es dedica a les tasques de fotocomposició, i es varen iniciar en l'activitat en la composició freda, amb les primeres fotocomponedores. La forma d'adquisició de les qualificacions inicials ha estat fonamentalment que alguns d'ells havien treballat en una empresa d'arts gràfiques, i per tant coneixien el procés productiu. També ens indicaven que altre element que els ha facilitat l'aprenentatge de l'activitat que realitzen és que tots els seus pares han tingut vinculació amb el sector. Tal com ens indicava un d'ells, "jo des de menut ja jugava amb les proves prèvies que es feien per a la impressió, retallant els dibuixos d'eixos papers".

Els canvis posteriors que s'han produït amb la incorporació de la informàtica s'han abordat a partir de l'experiència laboral. A més, un dels treballadors de l'empresa és molt aficionat a la informàtica. Aquest és el que s'encarrega de la selecció de les noves màquines que s'incorporen i de controlar els programes que ixen. Si hi ha algun problema en el software aquest company del treball ho explica als demés. Però sempre és una qüestió informal. Cap d'ells ha fet un curs referent a algo del sector.

EMPRESA EDI-1

La forma habitual d'adquisició de les qualificacions en aquesta empresa ha estat l'experiència laboral. Ja hem comentat abans que és una empresa amb molt de temps d'antiguitat, i en ella tradicionalment existia una carrera promocional. En l'actualitat però, no es dona aquesta situació en la mesura que no entra gent nova. Però aquest ha estat el mecanisme

tradicional d'aprenentatge. L'única formació que s'ha fet en l'empresa ha estat en el canvi de la linotipia a la fotocomposició. Varen enviar als linotipistes a cursos de formació per a dependre la nova posició del teclat. Però llevat d'aquesta situació puntual no es fan cursos de formació en l'empresa, i tampoc cap persona acudeix a realitzar algun tipus de formació. En aquesta empresa a més, donada la forma d'organització del treball i la poca plantilla existent és difícil fer algun tipus de formació perquè per a enviar a una persona a formar-se tenen que renunciar a ella en el lloc de treball.

EMPRESA EDI-2

La forma predominant d'adquisició de les qualificacions en aquesta empresa és a partir de l'experiència laboral. Cal indicar, però, que la formació continua té importància. Així, per exemple, quan s'inicia l'activitat de preimpresió en l'empresa, el nucli inicial de la secció el formen tres treballadors de l'empresa. Aquestes persones realitzen cursos sobre matèries relacionades amb la preimpresió en l'institut tecnològic. Però a partir d'aquesta formació que quasi podríem considerar d'inicial, la resta ha estat en base a l'experiència laboral. A partir de 1997, segons ens indicava un representant sindical de l'empresa, van a realitzar-se cursos de formació continua en el marc d'un pla integrat de formació del FORCEM. Segons ens indicaven en l'empresa la iniciativa d'aquest cursos ha estat dels treballadors, valorant-ho positivament la direcció de l'empresa.

En definitiva, la formació necessària davant dels canvis s'ha adquirit per l'experiència. També cal tindre present que en la fase de preimpresió al ser de nova creació ja s'han contractat persones amb les qualificacions necessàries. En el cas de les activitats que es realitzen en la secció

Els determinants i els processos d'adquisició de les qualificacions en el sector

d'impressió i postimpressió no hi ha cap tipus de formació regulada. L'única formació és quant s'instal·la una màquina nova, i la imparteixen els mateixos tècnics que la instal·len.

En aquesta empresa hi ha una carrera promocional. Excepte el corrector, i dos persones que s'han contractat per a la secció de preimpressió i que no havien treballat en l'empresa, la resta de la gent ha entrat des de baix i a anat ascendint de llocs de treball paulatinament, formant-se i agafant cada vegada més responsabilitat. Uns dels elements importants en la selecció en l'empresa és l'entrevista. Després està de prova un temps en l'empresa. Les persones de la direcció entrevistades indiquen que si que han tingut a vegades problemes en trobar mà d'obra qualificada. De fet, les persones noves que s'han incorporat a la secció de preimpressió no els va estar gens fàcil trobar-les. Ni tan sols a partir de l'INEM aconseguiren contactar amb treballadors que posseïren les qualificacions que ells demandaven. En la part d'impressió no han tingut mai problemes perquè sempre és promoció interna.

EMPRESA ENVAS

En aquesta empresa també la forma principal d'adquisició de les qualificacions és l'experiència laboral. No es planteja una estratègia global de requalificació dels treballadors. Sols en els darrers anys s'està fent formació continua derivada de l'acord amb els treballadors en el qual s'establí la figura de treballador polivalent. Un exemple d'aquesta manca d'estratègia global de la formació és que en l'adquisició de maquinària nova, que en alguns casos comporta modificacions rellevants en l'ús no és subministra més formació que la que faciliten els tècnics que instal·len la

màquina. Aquesta empresa des de fa dos anys té un pla de formació propi acollit al FORCEM. Però moltes vegades no hi ha una correspondència entre la formació rebuda i el lloc de treball ocupat. Tal com ens indicava un dels treballadors de l'empresa entrevistats que es dedicava a activitats de producció "molta de la formació rebuda després no aprofita per al lloc de treball. Jo per exemple he fet un curs d'angles, que a mi m'interessava, però ja hem diràs com l'aprofite en el treball".

En aquesta empresa, fruit de l'acord entre representants dels treballadors i direcció està acordat que tota la gent que entra en l'empresa segueix la carrera professional. No es fan contractes de formació, i tampoc contractes a empreses de contracte temporal. El que es normal és entrar per baix, anar pujant poc a poc dins l'empresa fins arribar a ser oficial de primera. Els canvis de categoria sempre tenen que tindre el vist i plau de l'empresa.

Tal com acabem de veure en la descripció de les empreses estudiades, la forma principal d'adquisició de les qualificacions és l'experiència laboral. En totes elles és la manera principal per la qual els treballadors assoleixen els coneixements necessaris per a realitzar les tasques en el lloc de treball. No obstant, en tres de les empreses, PREIMP-1, EDI-2 i ENVAS, es realitza formació amb una certa periodicitat, encara que no té la suficient importància per a poder afirmar que siga un mecanisme d'aprenentatge suficientment rellevant. En totes elles sembla que la lògica que determina l'estratègia de formació adoptada és més bé de caire reactiu. són simples correccions dels desajustos, sense que en cap cas es plantege una estratègia global de gestió en la qual s'englobe canvi tècnic, canvi organitzatiu i formació.

En el cas de l'empresa PREIMP-1 la formació sols és per a solucionar un problema puntual que apareix esporàdicament, com és la incorporació de nous programes informàtics. En el cas de l'empresa EDI-2 la formació juga un paper més actiu, ja que no està vinculada directament a problemes puntuals. La participació en un pla agrupat de formació continua no es fa per a resoldre problemes puntuals en el funcionament de l'empresa, sinò perquè es considera positiu que els treballadors assoleixquen uns majors coneixements. No obstant aquesta major formació no es produeix paral·lelament a canvis en altres àmbits de l'empresa. És més bé un plantejament previsor, i d'augment global de les qualificacions, sense la pressió de cap canvi imminent.

Per últim està el cas de l'empresa ENVAS. En aquesta la formació respon més bé al resultat de la pressió sindical que un plantejament global de gestió empresarial. No ha estat mai una preocupació important per a l'empresa en la mesura que la gran part de les persones que hi ha en la plantilla es poden considerar com a molt qualificades. Però l'establiment de la flexibilitat funcional que ja hem comentat anteriorment ha fet que es realitze més formació. Però en aquesta empresa no tota la formació que es realitza està adreçada a aconseguir aquesta major polivalència funcional. Tal com ens indicaven els treballadors, molta de la formació no té res a veure en el lloc de treball. Sembla per tant més bé una concessió a les pressions sindicals que una necessitat per al funcionament. Hem de tindre present que aquesta formació no és costejada per recursos de l'empresa sinò que el finançament corre a compte del FORCEM.

6. Determinants i formes d'adquisició de les qualificacions en el sector d'arts gràfiques.

En aquest apartat abordarem una recapitulació global de com han incidit els diferents determinants de les qualificacions laborals en el sector d'arts gràfiques, i com han estat les principals formes d'adquisició de les qualificacions.

Entrant ja en l'anàlisi dels determinants de la qualificació, tal com hem posat de manifest al llarg del capítol el canvi tècnic en el sector ha estat molt important. Però aquest ha estat centrat fonamentalment en les activitats de preimpresió, no sent tant important en les tasques d'impressió i postimpresió. En la majoria d'empreses la innovació tecnològica és un mecanisme de pura autodefensa per a la supervivència, i no és el resultat d'un plantejament en el qual hi haja una estratègia empresarial global.

Aquest canvi tècnic s'ha produït sense cap tipus de participació pública rellevant. Globalment, els canvis tecnològics esdevinguts en el sector cal considerar-los com a innovacions de procés. En el cas de la preimpresió podem considerar-los com a canvis radicals, i en les activitats d'impressió i postimpresió cabria considerar-los com a canvis incrementals. Tots els canvis són canvis incorporats, i venen determinats pel fabricant de maquinària, no havent cap participació empresarial en la modificació de la tecnologia.

Per tant, cal tindre present que el canvi tècnic no ha estat de la mateixa forma en totes les activitats del sector, ja que si ha incidit en

alguna fase és en la preimpresió, ni no tant en les altres activitats. A partir de la informació obtinguda de les empreses analitzades podem fer una valoració de la repercusió que ha tingut el canvi tècnic sobre les qualificacions en aquestes empreses.

Així en les empreses analitzades, en les activitats de preimpresió el canvi tècnic ha suposat una forta desqualificació. S'ha simplificat considerablement el treball a realitzar, comparant-ho amb les activitats que es realitzaven abans de la irrupció de l'electrònica. Però també en la fotocomposició els canvis que s'han anat produint en el software i les màquines noves tendeixen a la desqualificació. L'aparició de noves activitats com l'ús de l'escàner, ordinadors, disseny gràfic... res tenen que veure amb l'activitat tradicional del sector. El canvi tècnic que s'ha produït, a més de simplificar considerablement les tasques a realitzar, ha suposat en gran mesura una «destrucció» de l'ofici tradicional.

En les activitats d'impressió el canvi tècnic ha tingut efectes diversos, no podent-se parlar d'una tendència clara com si que es pot fer en el cas de les activitats de preimpresió. El tipus de producte fabricat varia enormement els efectes del canvi tècnic sobre les qualificacions, tal com es posa de manifest en les empreses analitzades. Per últim, en les activitats de postimpresió la tendència del canvi tècnic ha estat cap a la desqualificació.

L'altre determinant de les qualificacions que hem plantejat és l'organització del treball. Aquest ha tingut un efecte molt divers segons cada empresa, i fins i tot dins de la mateixa empresa conviuen situacions molt diverses. Tradicionalment l'organització del treball predominant en les empreses del sector era bastant rígida. Però la crisi econòmica i el fort

canvi tècnic que es produeix en el sector, varia completament l'escenari tradicional. Descentralització productiva i organització del treball més flexible s'estenen en moltes empreses.

El procés de crisi que viuen les empreses provoca una certa dualització en el sector. Per una banda empreses que han estat tradicionalment especialitzades en una fase productiva o empreses que mantenen tot el cicle productiu. Per altra banda, empreses que han sorgit de la fragmentació i d'un procés de desconcentració productiva que s'ha generalitzat a partir de la crisi. En unes, les primeres, les condicions de treball solen estar bastant regularitzades, almenys en la part de la plantilla que manté una relació contractual estable. Per altra, empreses amb unes relacions més informals i unes formes d'ús del treball més flexibles, tant internament com externament. Els coneixedors del sector entrevistats posen de relleu que al País Valencià les empreses majoritàries són aquelles en les quals predomina una relació informal, i una assignació als llocs de treball molt discrecional i flexible.

Així, aquesta realitat productiva predominant en la pràctica completament inoperativa l'excessiva rigidesa establida en el conveni col·lectiu en la definició de molts dels llocs de treball. S'aplica "de fet" la flexibilitat funcional davant les necessitat de la producció i aquesta no és reconeguda legalment. Així l'elevada polivalència que sembla que predomina en el sector suposa un eixamplament important de les tasques a realitzar per una persona, variant els seus requeriments de qualificació. La forma predominant de flexibilitat sembla que és la rotació en diferents llocs de treball.

El que acabem de comentar són les característiques més rellevants que presenten els determinants de la qualificació en el sector. Però aquestes modificacions no han comportat un canvi transcendental en les formes d'adquisició de les qualificacions. L'experiència laboral continua essent la forma bàsica a tot arreu. Però els canvis en les formes contractuals, i les pràctiques empresarials imperants han suposat una ruptura d'aquest model d'aprenentatge que no s'ha vist substituït per altres formes com puga ser per exemple la formació professional. La precària situació en la qual es troben els centres de formació i la timidesa i lentitud de l'administració en implantar la reforma educativa fa que la majoria d'empresaris entrevistats valoren més positivament la formació adquirida en cursos de formació ocupacional que la que s'imparteix en el sistema reglat. Aquesta situació de disfuncionalitat es posa de manifest en el mercat professional del sector, en el qual ja hi ha mancances de determinades qualificacions.

Conclusions

Tal com hem plantejat el concepte de qualificació, al nostre parer, hi ha tres àmbits rellevants que cal analitzar per a poder abordar l'anàlisi des d'una perspectiva global: l'àmbit de la persona, l'àmbit del lloc de treball i l'àmbit social, essent la qualificació el resultat de la confluència d'aquests tres àmbits, una regulació conjunta dels tres. La integració d'aquestes tres components parcials dona lloc a una visió de les qualificacions que en rigor és indivisible. En definitiva, el concepte de qualificació que plantejem és el resultat de la confluència dels tres àmbits esmentats, i cal analitzar-los conjuntament per entendre el significat de la qualificació en un moment donat i en un context productiu. En aquest sentit, la qualificació s'ha d'entendre com el resultat d'una interacció dels coneixements posseïts per les persones, dels requeriments dels llocs de treball i de la validació social d'aquestes qualificacions.

Proposem aquesta forma d'anàlisi perquè pesem que inclou els aspectes rellevants que s'han posat de manifest en diferents aproximacions, i per tant arreplega el que hem considerat més important. Però també plantejem aquest enfoc perquè pensem que ens permet contextualitzar millor la importància de les qualificacions en les relacions laborals des d'una perspectiva ampla. En aquest sentit, per a nosaltres un concepte clau en les relacions laborals és la relació social d'ocupació, que és la predominant en el mode de producció capitalista en l'esfera del treball productiu. Aquesta visió de les relacions laborals que acabem de comentar, i la importància que en ella tenen les qualificacions, pensem que queda reflexada amb els tres àmbits d'anàlisi que hem proposat i que en els diferents capítols hem analitzat detalladament.

Les exigències de qualificació derivades del lloc de treball, amb l'estudi de la incidència que la tecnologia i l'organització del treball tenen en aquest sentit ha estat ampliament abordat en la conceptualització del marc analític. Però l'anàlisi en tot moment ha estat plantejat considerant que aquests aspectes no és poden aïllar dels comportaments dels agents socials. Tecnologia i organització del treball són el resultat final de les polítiques empresarials, que han d'assolir una sèrie d'objectius i en els quals la qualificació laboral juga un paper funcional a aquests objectius. Aquestes polítiques estan sotmeses a una sèrie de restriccions —com és el tipus de producte fabricat, el mercat al que s'adreça la producció, la tecnologia disponible entre altres i que també han estat analitzats en la mesura que ens expliquen i condicionen el resultat final de les qualificacions exigides en el lloc de treball.

És el que hem abordat a partir dels determinants de la qualificació. Així, són quatre els determinants de les qualificacions que hem considerat fonamentals. Les característiques presents en els llocs de treball són els aspectes que considerarem com a determinants de la qualificació, junt als continguts de la formació professional específica i les organitzacions professionals, que s'insereixen més bé dins de la vessant de les qualificacions que hem considerat com a social.

El primer dels determinants analitzats ha estat la tecnologia. Aquesta conforma en gran mesura les característiques dels llocs de treball i, per tant, les exigències de qualificació que s'han d'aplicar en ell. Element important relacionat amb la tecnologia és el canvi tècnic. Aquest ha esdevingut transcendental en tots els països, i és un dels aspectes que més sovint s'aireja per explicar els canvis en els requeriments de

qualificació que es produeixen en els darrers anys en el sistema productiu, i així ho ha posat de manifest l'estudi del sector que hem relaitzat.

Un segon determinant de les qualificacions que hem analitzat són les diferents formes d'organització del treball que s'adopten en les empreses. Des de molts punts de vista, la major o menor especialització dels treballadors i, per tant, els diferents requeriments de qualificació necessaris per a realitzar les tasques, s'explica per l'opció organitzativa que s'haja implantat en l'empresa, i no només per la tecnologia. Entrant en l'anàlisi més detallada d'aquest determinant, en l'estudi del sector d'arts gràfiques s'ha posat clarament la seua incidència i la complexitat de la seua anàlisi, atés que en una mateixa empresa conviuen diferents formes organitzatives.

Un tercer aspecte que hem considerat com a determinant de la qualificació és el que hem anomenat l'enquadrament professional dels treballadors. Aquest és l'acte pel que un treballador forma part de l'empresa com a organització. En ell intervenen elements diversos, però però nosaltres ens hem centrat fonamentalment en la seua incidència del sobre el control i el conflicte en el lloc de treball, així la repercusió sobre els salaris. en la mesura que hem considerat que aquests eren els aspectes més rellevats. En definitiva, en l'estudi empíric s'ha constatat la incidència de la regulació legal sobre les qualificacions.

El quart determinant de la qualificació analitzat ha estat la formació professional específica i les organitzacions professionals, i que en el sector d'arts gràfiques ha variat de forma important en els darrers anys. La "creació" i configuració d'identitats professionals era en el sector un element clau com a determinant de les qualificacions, en la mesura que l'existència d'un ofici era un referent estandaritzat en el que

s'identificaven les persones que treballaven en el sector. Però la seua modificació ha variat significativament els processos d'aprenentatge, tal com hem vist.

L'altre àmbit d'anàlisi de les qualificacions laborals que hem abordat és el que hem definit com el de construcció social. En aquesta definició d'un concepte estandaritzat de qualificació tenen un paper destacat en la seua configuració els agents socials. Una de les formes en les quals es manifesta aquesta definició social és en la regulació legal que hi ha referent a les qualificacions laborals. En la mesura que aquesta és el resultat d'un procés de negociació entre agents, ens ha posat de manifest quins són els seus objectius i en quina mesura arrepleguen interessos de les parts. En aquest sentit, flexibilitat en l'organització del treball, control sobre el procés productiu i diferències salarials han estat objecte del nostre anàlisi en la mesura que hem considerat que són els aspectes més destacats d'incidència de la configuració social de les qualificacions.

Per altra part, hem analitzat tot el que fa referència a l'altra vessant de les qualificacions com són les habilitats i aptituds posseïdes per la mà d'obra (la qualificació de la persona). Aquesta tasca l'hem abordat a partir de l'anàlisi dels processos de socialització, que ens ha permés analitzar la importància de l'entorn en el que està immers l'individu en l'adquisició d'aquests trets. En definitiva, és considerar la qualificació com un element central de la socialització, com un factor que intervé en la identificació i integració dels individus en grups professionals i socials. Al realitzar l'anàlisi des de l'àmbit de la persona, la qualificació l'hem abordada fonamentalment del costat de la formació i no del costat del lloc de treball.

No obstant, aquesta anàlisi no es pot fer completament aïllada de les característiques que presenta un sistema productiu, en la mesura que aquest incideix de forma notable sobre els processos d'adquisició de les qualificacions. En definitiva, en tot moment hem de tindre present que és en el lloc de treball on prenen sentit les qualificacions que posseeix la persona, on es "posen en escena". Per tant, les exigències dels llocs de treball seran les determinants per a delimitar, del conjunt de coneixements que posseeix la persona, en que ens hem de fixar a l'hora de parlar de les habilitats i aptituds posseïdes per la mà d'obra. Caldrà, per tant, afitar quines són les qualificacions que posseeix la persona rellevants per al treball i com s'adquireixen aquestes.

És per això que la forma que hem considerat més escaient d'abordar el problema de l'adquisició de les qualificacions és a partir de considerar l'existència de processos de socialització dels individus, mediatitzats per tota una sèrie de condicionants que incideixen en ell. L'explicitació i anàlisi de les principals variables que intervenen ens ha permès, per tant, abordar la problemàtica de les qualificacions referides a l'àmbit de la persona des d'una perspectiva globalitzadora i dinàmica.

Però en aquest procés de socialització hem considerat sols aquells aspectes que fan referència al món laboral. En general, els coneixements que posseeixen les persones són molt amplis, i més a mesura que s'ha generalitzat l'accés al sistema educatiu per a la pràctica totalitat de la població en els països desenvolupats. Però això evidentment és molt ampli, i per tant ha estat necessari delimitar, de la totalitat de coneixements que posseeix la persona, quins són els trets rellevants per al treball. Ja hem indicat adés que, entre els dos àmbits en els que s'ha diferenciat tradicionalment la qualificació, el de la persona i el del lloc de

treball, el segon és determinant sobre el primer. Nosaltres hem utilitzat aquesta idea per a delimitar les qualificacions que posseeix la persona que són rellevants en l'àmbit del treball. Cal indicar, però, que aquest plantejament cau en un cert grau de reduccionisme en la mesura que és necessari el referent de les característiques del lloc de treball. No obstant, des d'una perspectiva més àmplia hem de tindre present que els trets de la força de treball també són rellevants fora del lloc de treball. Existeix per tant un reconeixement social de les qualificacions posseïdes per la mà d'obra que permet parlar d'una estandarització en aquest aspecte.

En termes generals, tal com ja hem apuntat, els trets rellevants per al treball que han de posseir les persones es concreten en dues vessants: per una banda, els aspectes que fan referència a qüestions fonamentalment tècniques i, per altra, els que concernixien a aspectes més socials o relacionals. Els aspectes tècnics fan referència tant al component més específic d'aquests, necessaris en els llocs de treball, com a la capacitat per a l'abstracció que comporta el tractament de la informació (Retuerto 1993). En definitiva, en les qualificacions posseïdes per la persona, calen unes capacitats tant específiques com generals en relació als aspectes de contingut tècnic.

L'estudi del sector productiu ens ha posat de manifest com tenen lloc aquests processos d'aprenentatge, i com per a poder explicar-los és necessari estudiar les característiques del sistema productiu i de l'entorn social. La major presència de determinades formes d'adquisició de les qualificacions s'explica en aquest cas per les lògiques productives preodminants i per l'existència d'un àmbit d'empresa molt delimitat, i que històricament ha tingut un paper molt rellevant.

Tots aquests aspectes contemplats en definitiva ens han permés posar de manifest com la qualificació laboral és una construcció complexa en la qual és necessari tindre presents tots els elements que intervenen en la seua definició. És, en definitiva, la forma de poder apreciar els canvis esdevinguts i valorar les accions a realitzar en un context productiu que està canviant i en el qual la qualificació té un paper destacat.

Referències bibliogràfiques

- AGLIETTA, M. (1986): *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid. Editorial S. XXI.
- AGUILAR CRIADO, E. (1995): "Los procesos productivos artesanales: Una aproximación teórica". *Sociología del Trabajo*. Nº 24. pp. 39-74.
- AIDO (1995): *Memoria de actividades*. València. AIDO.
- ALALUF, M. (1991): "La cualificación: ¿de qué se está hablando?". *Formación Profesional*. Nº 2. pp. 33-36.
- ALALUF, M. i STROOBANTS, M. (1994): "¿Moviliza la competencia al obrero?". *Formación Profesional*. Nº 1. pp. 46-55.
- ALBIOL MONTESINOS, I. (1994): *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*. València. Tirant lo Blanch.
- ALCAIDE CASTRO, M.; DURAN LOPEZ, F.; FLOREZ SABORIDO, I. (1992): "Las experiencias contractuales en materia de formación profesional continua en España". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 18. pp. 57-80.
- ALCAIDE CASTRO, M.; CRUZ ROCHE, I.; PEIRÓ SILLA, J. M. (1996): "FORCEM y los Acuerdos de Formación Continua". *Economistas*. Nº 71. pp. 30-37.
- ALEMAN PAEZ, F. (1995): *El encuadramiento profesional*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ALEMANY, M. C. (1990): "¿Las prácticas en empresa: hacia una redefinición del aprendizaje y del lugar de formación?". *Revista de Educación*. Nº 293. pp 175-183.
- ALEX, L. (1991): "Descripción y registro de las cualificaciones". *Formación Profesional*. Nº 2. pp. 23-27.
- ALFTHAM, T. (1991): "Repercusiones de las nuevas tecnologías sobre las cualificaciones y la formación". En Castillo J.J. (Comp) *La*

automatización y el futuro del trabajo. Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp. 201-236.

ALÓS MONER, R. (1992): "Reflexiones sindicales sobre una nueva forma de organización del trabajo: el caso del toyotismo." *III Jornadas de Economía Crítica.* Barcelona, 13, 14, 15 de febrer.

ALSÈNE, E. (1990): "Les impacts de la technologie sur l'organisation". *Sociologie du Travail.* N° 3. pp. 321-337.

ANDRÉS, J.; GARCÍA, J. (1991): "El nivel de estudios como factor explicativo del desempleo, de los ingresos y de la movilidad laboral". *Economía industrial.* N° 278. pp. 13-22.

ARMSTRONG, P. (1993): "Trabajo y capital monopolista". En Hyman, R. i Streeck, W. (Comps) *Nuevas tecnologías y relaciones industriales.* Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp. 179-198.

ARROW, K. J. (1973): "Higher education as a filter". *Journal of Public Economics.* N° 2. pp. 193-216.

AUER, P. (1995): "Adaptation aux changements structurels et formation continue des travailleurs en Europe". *Sociologie du Travail.* N° 4. pp 623-643.

AYDALOT, Ph. (1983): "La division spatiale du travail". En Paelink, J. i Sallez, A. *Espace et localisation. La redécouverte de l'espace dans la pensée scientifique de langue française.* Paris. Editorial Economica. pp. 175-200.

BABIANO MORA, J. (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977).* Madrid. Editorial Siglo XXI.

BAGNASCO, A. (1985): "La costruzione sociale del mercato: strategie di impresa e esperimenti di scala in Italia". *Stato e Mercato.* N° 13. pp. 9-45.

- BAILLEAU, F. (1991): "Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa". *Sociología del Trabajo*. Nº 13. pp. 27-55.
- BALDRY, C. (1988): *Computers, jobs, and skills. The Industrial Relations of Technological Change*. New York. Plenum Press.
- BANYULS, J.; CANO, E.; SANCHEZ, A. (1992): "La formación ocupacional: políticas públicas y contratación laboral". *III Jornadas de Economía Crítica*. Barcelona, febrer. mimeo.
- BARCELO I ROCA, M. (1993): *Innovació tecnològica i indústria a Catalunya*. Barcelona. La llar del llibre.
- BARROSO BARRERO, J. (1991): "Situación actual de la Formación Profesional Ocupacional en España. El nuevo Plan de Formación e Inserción Profesional". *Economía Industrial*. Nº 278. pp 117-133.
- BECKER, G. S. (1983): *El capital humano*. Madrid. Alianza Editorial.
- BEL, M. (1986): "La notion de qualification dans l'approche des relations emploi/formation par la planification française". En Tanguy, L. *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*. Paris. Documentation française.
- BELLET, M.; BOUREILLE, B.; NORMAND, M. (1991): "Typologie de trajectoires d'emplois territorialisés: l'exemple de Rhone-Alpes". *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*. Nº 3/4. pp 435-464.
- BENEYTO, P. J. (1991): "La formación profesional como objeto de diálogo social". *Revista de Treball*. Nº 15. pp. 145-167.
- BILBAO, A. (1990): "El proceso de trabajo en Artes Gráficas: tecnología y descentralización productiva" *Sociología del Trabajo*. Nº 9. pp 3-17.
- BILBAO, A. (1993): "El contexto histórico de las ordenanzas laborales". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 21-22. pp. 62-71.

- BLANCO, J.; ARAGON, J.; GUTIERREZ, E. (1989): "Cambios ocupacionales, requerimientos profesionales y servicios públicos de empleo en España". *Revista de economía y sociología del trabajo*. Nº 6. pp. 157-168.
- BLANCO, J. i OTAEGUI, A. (1990): "Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical". *Sociología del Trabajo*. Nº 11. pp. 93-115.
- BLANCO, J. (1993): "Organización del trabajo. Clasificación y calificación profesional". *Jornadas sobre Ordenanzas Laborales y Negociación Colectiva*. C.S. de CCOO. Madrid. 3, 4, 5, 6, de febrer de 1993.
- BLAUG, M. (1983): "El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionadora". En Thoaria, L. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid. Alizanza Editorial. pp. 65-103.
- BLAUG, M. (1987): "Where are we now in the Economics of Education?". En Blaug, M. *The Economics of Education and the Education of an Economist*. Ney York. Ney York University Press. pp. 129-140.
- BLONDEL, D. (1992): "Le rôle du marché dans l'ajustement qualitatif de l'emploi". En Jacot, J.; Troussier, J. F. *Travail compétitivité performance*. París. Economica. pp. 151-164.
- BONAZZI, G. (1993): "Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas". *Sociología del Trabajo*. Nº 18. pp. 3-22.
- BOSCH FONT, F (1996): "El aprendizaje laboral en el puesto de trabajo". *Economistas*. Nº 71. pp. 50-57.
- BOUABDALLAH, K. i VILLEVAL, M. C. (1993): "Organisational change and institutional learning". *International working party on labour market segmentation, Bellaterra, Barcelona, July 1993*. Mimeo.

- BOURDON, J. (1995): "La formation contre le chômage, une vision économique réévaluée de l'investissement éducatif?". *Sociologie du travail*. N° 4. pp. 503-525.
- BOWLES, S. i GINTIS, H. (1983): "El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista". En Thoaria, L. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid. Alianza Editorial. pp. 115-127.
- BOWLES, S. i GINTIS, H. (1983a): "La educación como escenario de las contradicciones en la reproducción de la relación capital-trabajo. Reflexiones sobre el principio de correspondencia". *Educación y Sociedad*. N° 2. pp 7-23.
- BOYER, R. (1984): "Relación salarial, acumulación y crisis: 1968-1982". En Jodar, P. i Martin, A. *Crisis económica y relaciones industriales*. Madrid. Ed. Zero.
- BOYER, R. (1992): Labour institutions and economic growth: a survey and a "regulationist" approach. Paris. CEPREMAP. Mimeo.
- BOYER, R. (1992a): *La teoría de la regulación*. València. Edicions Alfons el Magnànim.
- BOYER, R.; DURANT, J. P. (1993): *L'après-fordisme*. Paris. Syros.
- BOYER, R.; FREYSSENET, M. (1996): "Emergencia de nuevos modelos industriales. Problemática del programa internacional del GERPRISA". *Sociología del Trabajo*. N° 27. pp. 23-54.
- BRAVERMAN, H. (1978): *Trabajo y capital monopolista*. México. Nuestro Tiempo.
- BROCK, D. i VETTER, H. R. (1986): "L'érosion biographique comme conséquence des bouleversements technologiques. Exemple de l'introduction des techniques nouvelles dans l'imprimerie en RFA" *Sociologie du Travail*. N° 2. pp. 125-143)

- BRUNO, S. (1991): "Nuevas estrategias educativas para moldear nuestro futuro". *Formación Profesional*. Nº 2. pp. 37-43.
- BÜCHTEMANN, C. F. (1988): "El proceso de desempleo. Teoría y evidencia del desempleo estructural en la República Federal de Alemania". En Sengenberger, W. (Comp) *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I). Mercado de trabajo, ocupación y desempleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 251-297.
- BUNK, G. P. (1994): "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA". *Formación Profesional*. Nº 1. pp. 8-14.
- BUTLER, M.; GAUDEMAR, J. P.; PITOEFF, L.; TOURREAU, R. (1974): "Formations et carrières professionnelles". *Sociologie du Travail*. Nº 1. pp 65-85.
- CABRERA MONTOYA, B. (1988): "Desarrollo tecnológico y cualificación vs. descualificación de la fuerza de trabajo". En GRao, J. (Coord.) *Planificación de la Educación y mercado de trabajo*. Madrid. Ed. Narcea. pp 193-198.
- CAMPINOS-DUBERNET, M.; MARRY, C. (1986): "De l'utilisation d'un concept empirique: la qualification. Quel rapport à la formation?". En Tanguy, L. *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*. Paris. Documentation française.
- CAMPS, L. M. (1994): *La nueva regulación del mercado de trabajo*. València. Tirant lo Blanch.
- CAÑADA, VICINAY J. A. (1993): "Educación y disparidad salarial en España y Francia". *Primer simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza*. Madrid, 24-28 Mayo. Fundación Argentaria. Mimeo.

- CARABAÑA MORALES, J. (1993): "Educación y estrategias familiares de reproducción". En Garrido Medina, L. i Gil Calvo, E. *Estrategias familiares*. Madrid. Alianza Editorial. pp 37-47.
- CARRE, D.; VALENDUC, G.; VENDRAMIN, P. (1992): "«Veille» Technologique". *Seminario AFETT/FEM*. Barcelona 30 de noviembre, 4 de diciembre.
- CARRILLO, J. (1994): "Adaptación de la producción flexible y cualificación en el sector automotriz". *Sociología del Trabajo*. Nº 21. pp. 101-128.
- CASAL, J.; MASJUAN, J.M.; PLANAS, J. (1990): "La inserción social de los jóvenes". *Revista de Educación*. Nº 293. pp. 109-122.
- CASTAÑO COLLADO, C. (1991): "Cambio tecnológico y estructura ocupacional". *Economía Industrial*. Nº 278. pp. 87-93.
- CASTAÑO COLLADO, C. (1994): *Tecnología, empleo y trabajo en España*. Madrid. Alianza Editorial
- CASTILLO, J. J. (1988): "El taylorismo hoy: ¿arqueología industrial?". En Castillo, Juan José (Comp): *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 39-71.
- CASTILLO, J. J. i SANTOS, M. (1993): "La cualificación del trabajo y los distritos industriales". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 21-22. pp 51-61.
- CASTILLO, J. J. (1994): "¿De qué postfordismo me hablas?. Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo". *Sociología del Trabajo*. Nº 21. pp. 49-78.
- CASTILLO, J. J. (1996): "«Un fantasma recorre Europa»... de nuevo, la producción ligera". *Sociología del Trabajo*. Nº 27. pp 3-22.

- CASTILLO MENDOZA, C. (1990): "Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión". *Sociología del Trabajo*. Nº 9. pp 117-139.
- CATTERO, B. (1996): "¿Solamente despilfarro? Sobre redundancia y "slack" en la producción ligera". *Sociología del Trabajo*. Nº 27. pp. 77-101.
- CAVESTRO, W. (1984): "Automatisation, organisation du travail et qualification dans les PME: Le cas des machinesoutils à commande numérique." *Sociologie du Travail*. Nº 4. pp 434-446.
- CENTI, C. (1988): "Mercado de trabajo y movilización". *Sociología del Trabajo*. Nº 4. pp 43-66.
- CHACARTEGUI JAVEGA, C. (1994): "El elemento formativo en el contrato de aprendizaje". *Revista de Treball*. Nº 22. pp. 149-168.
- CHARRON, E. i FREYSSENET, M. (1996): "La "producción reflexiva" en la fábrica Volvo de Uddevalla". *Sociología del Trabajo*. Nº 27. pp. 103-129.
- CIPOLLA, C. M. (1970): *Educación y desarrollo en Occidente*. Barcelona. Ed. Ariel.
- COMBES, D.; i HAICAULT, M. (1994): "Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase". En Borderias, C.; Carrasco, C.; Alemany, C. (Comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona. Ed. FUHEM-ICARIA. pp. 533-556
- COMBESSIE, JEAN-CLAUDE (1989): *Au sud de Despeñaperros. Pour une économie politique du travail*. Paris. Editions de la maison des sciences de l'homme.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): *Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el S. XXI*.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1995): *Panorama de l'industrie communautaire*.

- CORIAT, B. (1984): "Relaciones industriales, relación salarial y regulación: la inflación neoliberal". En Jodar, P. i Martín, A. *Crisis económica y relaciones industriales*. Madrid. Grupo Zero.
- CORIAT, B. (1985): *La robótica*. Madrid. Editorial Revolución.
- CORIAT, B. (1991): *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid. Ed. S. XXI.
- CORIAT, B. (1993): *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Madrid. Editorial S. XXI.
- CORIAT, B. (1993a): *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid. Editorial S. XXI.
- CRESSEY, P. (1990): "Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías". *Sociología del Trabajo*. Nº 9. pp 89-116.
- D'IRIBARNE, A. (1989): *La compétitivité. Défi social, enjeu éducatif*. Paris. Presses du CNRS.
- D'IRIBARNE, A. (1989a): "Del contenido del trabajo a la «cognición»". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 6. pp 74-80.
- DADOY, M. (1973): "Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail. Pratique et idéologie". *Sociologie du Travail*. Nº 2. pp 115-135.
- DE CONINCK, F. i GODARD, F. (1992): "Itinéraires familiaux, itinéraires professionnels: vers de nouvelles biographies féminines". *Sociologie du Travail*. Nº 1. pp 65-79.
- DE EUSEBIO RIVAS, P. (1989): "El observatorio ocupacional: un dispositivo esencial en la política de formación". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 6. pp. 82-109.

- DE MAUPEOU-ABBOUD, N. (1980): "Les politiques patronales de formation et leurs finalités". *Sociologie du Travail*. N° 2. pp 171-191.
- DE MOURA CASTRO, C. i CABRAL DE ANDRADE, A. (1990): "Los desajustes entre la oferta de formación y la demanda de calificaciones: algunas propuestas correctoras". *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 109. N° 2. pp 201-225.
- DE PABLO, A. (1994): "Hacia una formación profesional «concertada»". *Sociología del Trabajo*. N° 22. pp 63-89.
- DE TERSSAC, G. i CORIAT, B. (1984): "Micro-électronique et travail ouvrier dans les industries de process". *Sociologie du Travail*. N° 4.
- DELCOURT, J. (1991): "La cualificación: una construcción social. Factores de la reestructuración constante de las calificaciones". *Formación Profesional*. N° 2. pp 44-50.
- DERBER, C. i SCHAWARTZ, W. A. (1992): "¿Nuevos mandarines o nuevo proletariado?: poder profesional en el trabajo". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. N° 59. pp 57-87.
- DESMAREZ P. (1992): "Mercado de trabajo y sociología". En Maruani, M i Reynaud, E. (Comps) *Debates sobre el empleo en Francia y Alemania*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 159-174.
- DIAZ, PEREZ F. M. (1995): "Orientaciones acerca de una política educativa para el turismo: el papel de la formación en las colas laborales del sector en Tenerife". *Jornadas de Política Económica*. Alcalá de Henares 14 i 15 de desembre.
- DOERINGER, P. B. i PIORE, M. J. (1983): "Los mercados internos de trabajo". En: Toharia, L. *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid. Alianza Universidad.

- DOCKÈS, P. (1993): "Les recettes fordistes et les marmites de l'histoire (1907-1993)". *Revue Économique*. N° 3 Vol. 46. pp 485-527.
- DOMBOIS, R. (1989): "¿Un grupo de empresas, una mano de obra?. Para un análisis comparativo del aprovechamiento empresarial de la mano de obra dentro de un grupo: El ejemplo de las fábricas de Volkswagen en la RFA y en México". *Sociología del trabajo*. N° 7. pp 63-78.
- DUBAR, C. (1987): "La qualification à travers les journées de Nantes". *Sociologie du Travail*. N° 1. pp 3-13.
- DUBAR, C. (1993): "La evolución de la socialización profesional". En Michon, F; Segrestin, D. *El empleo, la empresa y la sociedad*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 169-179.
- DUBAR, C. (1994): "Identites collectives et individuelles dans le champ professionnel". En De Coster, M.; Pichault, F. *Traité de Sociologie du Travail*. Bruselas. De Boeck. pp 363-379.
- DUBAR C. (1995): *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris. Armand Colin Editor.
- DUBAR, C. (1996): "La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence". *Sociologie du Travail*. N° 2. pp 179-193.
- DUBOIS, P. (1978): "Techniques et division des travailleurs". *Sociologie du Travail*. N° 2. pp 174-191.
- DUBOIS, P. (1985): "Lavoro e nuove tecnologie: una riflessione di sintesi". *Sociologia del Lavoro*. N° 26-27. pp 213-260.
- DURAN LOPEZ, F. (1992): "Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. N° 18. pp 8-18.
- DURAN LÓPEZ, F.; ALCAIDE CASTRO, M. (1992): *Análisis de la política contractual en materia de formación profesional continua*. Madrid. Mimeo.

- ECHEVARRÍA, B. (1994): "Cualificaciones y Formación Profesional".
Revista de Treball. Nº 22. pp 41-52.
- EDWARDS R. (1983): "Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo". En Toharia, L. *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid. Alianza Universidad. pp 395-421.
- EDWARDS, P. K. (1990): *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid. MTSS.
- ESPINA, A. (1991): "Política de recursos humanos y competitividad".
Economía Industrial. Nº enero-febrero. pp 65-72.
- ESPING-ANDERSEN, GÖSTA (????):
- EYRAUD, F.; MAURICE, M.; D'IRIBARNE, A.; RYCHENER, F. (1984):
"Développement des qualifications et apprentissage par l'entreprise des nouvelles technologies: Le cas des MOCN dans l'industrie mécanique". *Sociologie du Travail*. Nº 4. pp 482-499
- EYRAUD, F.; D'IRIBARNE, A.; MAURICE, M. (1988): "Des entreprises face aux technologies flexibles: une analyse de la dynamique du changement" *Sociologie du Travail*. Nº 1. pp 55-77
- FERNANDEZ DE CASTRO, I. (1977): *Reforma educativa y desarrollo capitalista. Informe crítico de la ley de educación*. Madrid. Ed. Cuadernos para el Diálogo.
- FERNANDEZ ENGUITA, M. (1983): "La enseñanza media, encrucijada del sistema escolar". *Educación y Sociedad*. Nº 1. pp 55-85.
- FERNANDEZ ENGUITA, M. (1985): *Trabajo, escuela e ideología*. Madrid. Editorial Akal
- FERNANDEZ ENGUITA, M. (1986): "Tecnología y sociedad: la ideología de la racionalidad técnica, la organización del trabajo y la educación". *Papers*. nº 27. pág. 83-106.

- FERNANDEZ ENGUITA, M. (1989): "Formación y empleo: un matrimonio conflictivo". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 6. pp 60-66.
- FERNANDEZ ENGUITA, M. (1990): *La cara oculta de la escuela. Educación y trabajo en el capitalismo*. Madrid. Editorial S. XXI.
- FERNANDEZ ENGUITA, M. (1992): *Educación, formación y empleo*. Madrid. Editorial Eudema
- FERNANDEZ ENGUITA, M. (1992a): "Las enseñanzas medias en el sistema de la Ley General de Educación". *Revista de Educación*. Nº Extraordinario. pp 73-86
- FERNANDEZ ENGUITA, M. (1992): *Educación, formación y empleo*. Madrid. Ed. EUDEMA.
- FERRÉOL, G.; DEUBEL, P. (1990): *Économie du travail*. Paris. Armand Colin editor.
- FEUTRIE, M. i VERDIER, E. (1993): "Entreprises et formations qualifiantes. Une construction sociale inachevée". *Sociologie du Travail*. Nº 4. pp 469-492.
- FINA, LL. (1991): *El problema del paro y la flexibilidad del empleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*. Madrid. Editorial Pirámide.
- FIX-STERZ, J. i LAY, G. (1987): "El papel de los sistemas flexibles de fabricación en el marco de los nuevos avances en ingeniería de la producción". *Sociología del Trabajo*. Nº 1. pp 33-64.
- FORAY, D.; FREEMAN, C.(Dir) (1992): *Technologie et Richesse des Nations*. Paris. Ed. Economica.
- FORSLIN, J. (1991): "Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo". *Sociología del Trabajo*. Nº 13. pp 3-25.

- FRANCHI, G. (1988): "Transformaciones y nueva centralidad de la enseñanza. Apuntes para una discusión". *Política y Sociedad*. Nº 1. pp 69-79.
- FREYSSENET, M. (1990): "Dos formas sociales de automatización". *Sociología del Trabajo*. Nº 10. pp 3-24.
- FRIDENSON, P. (1987): "La llegada a Europa de la cadena de montaje". *Sociología del Trabajo*. Nº 2. pp 125-142.
- FRÖHLICH, D.; GILL, C.; KRIEGER, H. (1990): "Caminos hacia la participación en la Comunidad Europea. Perspectivas de creciente participación de los trabajadores en el cambio tecnológico". *Sociología del Trabajo*. Nº 11. pp 3-23.
- GARCIA, E. (1987): "Sistema educativo, acumulación, legitimación y estado del bienestar". *Revista de Treball*. Nº extraordinari: L'Estat de Benestar Social en l'horitzó dels 90. pp 175-190.
- GARCIA GARCIA, L. (1992): "Estudio relativo a las clausulas sobre formación profesional en la negociación colectiva de 1991". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 18. pp 89-102.
- GARRIDO MEDINA, L. i GIL CALVO, E. (1993): "El concepto de estrategias familiares". En Garrido L. i Gil Calvo, E.: *Estrategias familiares*. Madrid. Alianza Editorial. pp 13-34.
- GENERALITAT DE CATALUNYA (1990): *Els sistemes educatius a Europa. Elements per a una descripció*. Generalitat de Catalunya.
- GENERALITAT VALENCIANA. CONSELLERIA DE TREBALL I AFERS SOCIALS. CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I CIÈNCIA (1994): "El Plan Valenciano de la Formación Profesional". *Revista de Treball*. Nº 22. pp 11-22.
- GINTIS, H. (1971): "Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity". *American Economic Review*. pp 266-279

- GOLD, B.; ROSEGGER, G.; BOYLAN, M. G. (1980): *Evaluating Technological Innovations*. Massachusetts. Lexington Books.
- GOMEZ CAMPO, V. M. (1982): "Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación." *El Trimestre Económico*. Vol. XLIX (4). Nº 196. pàgs. 939-973.
- GOMEZ URANGA, M. i SÁNCHEZ PADRÓN, M. (1992): "El itinerario teórico de los enfoques actuales sobre la innovación, el aprendizaje y el cambio tecnológico: una aproximación". En Gomez Uranga, M; Sanchez Padron, M; De La Puerta, E. (Comp) *El cambio tecnológico hacia el nuevo milenio. Debates y nuevas teorías*. Barcelona. FUHEM-ICARIA. pp 119-166.
- GONZALEZ FERNANDEZ, J.A.; BLANCO RUBIO, J.M.; MENCHERO SANCHEZ, M.I. (1991): "La formación profesional como generadora de mano de obra cualificada". *Economía Industrial*. Nº 277. pp 89-105.
- GORDON, D. M.; EDWARDS, R.; REICH, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GRAO RODRIGUEZ, JULIO (1988): "Planificación de la educación ¿Hasta donde queremos ir?" En Grao, J. (Coord): *Planificación de la Educación y mercado de trabajo*. Madrid. Ed. Narcea. pp 35-43.
- GRAVOT, P. (1993): *Economie de l'éducation*. Paris. Economica.
- GRÜNEWALD, U.; SAUTER, E. (1991): "Sobre el análisis de las estructuras de los costes y de la financiación de la formación profesional continua. Punto de partida para una comparación europea". *Herramientas*. Nº 16. pp. 44-51.
- GUILLEN MAURO, M. F. (1990): "Profesionales y burocracia: desprofesionalización, proletarización y poder profesional en las

- organizaciones complejas". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 51. pp 35-51.
- GUILLEN MAURO, M. F. (1992): "El sistema de profesiones: el caso de las profesiones económicas en España". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 59. pp 243-259.
- GULOWSEN, J. (1993): "Cualificaciones, opciones y sindicatos: ¿unidos y fuertes o divididos y débiles?. En Hyman, Richard i Streeck, Wolfgang (Comps.) *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 199-215.
- HERNANDEZ, D. (1991): "Repensando la empresa. Producción, saber y aprendizaje en la teoría de la firma". *Sociología del Trabajo*. Nº 25. pp. 29-54.
- HERRERO, J. L. (1990): "El papel del Estado en la introducción de la OCT en la España de los años cuarenta y cincuenta". *Sociología del Trabajo*. Nº 9. pp 141-166.
- HINOJOSA, J. (1987): "Nuevas tecnologías: transformación de la estructura del empleo en la empresa". *Sociología del Trabajo*. Nº 1. pp 121-136.
- HOMS, O. (1991): "Las políticas de formación en las empresas españolas". *Economía Industrial*. Nº 277. pp 47-53.
- HOMS, O.; MARTINEZ CELORRIO, X. (1993): "Lógicas formativas de empresas medianas: el rol de la formación y de los recursos humanos en el proceso de cambio". *2n. Congrés d'Economia Valenciana*. Castelló 28, 29 i 30 d'abril de 1993. Comunicacions tom II.
- HOMS, O. (1994): "La cualificación profesional en los mercados locales de trabajo". En: ALABART, A.; GARCIA, S. i GINER, S. (Comp): *Clase, poder y ciudadanía*. Madrid. Ed. S. XXI. pp 175-186.

- HOTZ-HART, B. (1993): "Investigación comparada y nuevas tecnologías: la modernización en tres sistemas de relaciones industriales". En: Hyman, Richard i Streeck, Wolfgang (Comps.) *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 83-97.
- HUERTAS BARTOLOME, T. (1993): "Clasificación profesional, movilidad y cambios organizativos en las empresas: su reflejo en el derecho del trabajo". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 21-22. pp. 135-143.
- HUMPHREY, J. (1993): "Los nuevos métodos de producción y la flexibilidad laboral." *Sociología del trabajo*. Nº 18. pàgs. 25.45.
- INEM (1993): *Estudio de necesidades de formación profesional. Sector industrias gráficas*. Madrid. Instituto Nacional de Empleo.
- INEM (1995): *Jornadas técnicas para el análisis de tendencias del mercado de trabajo. Prioridades de actuación para las familias profesionales y especialidades de formación ocupacional en 1996*. València. INEM. Mimeo.
- INEM (1996): *Información sobre mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional de Valencia*. València. INEM.
- JOHNES, G. (1995): *Economía de la educación. Capital humano, rendimiento educativo y mercado de trabajo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- JONES, B. i WOOD, S. (1984): "Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies". *Sociologie du Travail*. Nº 4. pp 407-421.
- JOVER TORREGROSA, D (1991): *La formación ocupacional. Para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local*. Madrid. Editorial Popular i Ministerio de Educación y Ciencia.

- KANAWATY, G. i DE MOURA CASTRO, C. (1991): "Nuevas orientaciones en materia de formación: Un programa de acción". *Revista Internacional del Trabajo*. Vol 110. Nº 1. pp 23-47.
- KAPLINSKY, R. (1991): *From Mass Production to Flexible Specialisation: A Case Study from a Semi-Industrialised Economy*. Sussex. Institute of Development Studies. Discussion Paper 295. Mimeo.
- KERR, C. (1985): *Mercado de trabajo y determinación de los salarios. La «balcanización» de los mercados de trabajo y otros ensayos*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KERN, H.; SCHUMANN, M. (1987): "Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial". *Sociología del Trabajo*. Nº 2. pp 11-21.
- KERN, H. i SCHUMANN, M. (1988): "El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KÖHLER, C. (1993): "Cambios tecnológicos y cambios organizativos en las cualificaciones profesionales. Un debate entre el aburrimiento y el desafío total". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 21-22. pp. 19-32.
- KRUSE, W. (1991): "La experiencia alemana". En Saez, F. (Coord.): *Formación Profesional y sistema productivo*. Madrid. FEDEA. pp 37-60.
- LAUTIER, B. i TORTAJADA, R. (1978): *École, force de travail et salariat*. Grenoble. Presses Universitaires de Grenoble.
- LE BAS, C. (1993): "La firme et la nature de l'apprentissage". *Economies et Sociétés*. Nº 1,5/1993. pp 7-24.
- LE BAS, C.; ZUSCOVITCH, E. (1993): "Apprentissage technologique et organisation. Une analyse des configurations micro-économiques". *Economies et Sociétés*. Nº 1,5. pp. 153-1195.

- LEBORGNE, D.; LIPIETZ, A. (1988): "L'après-fordisme et son espace". *Les Temps Modernes*. Nº 501. 75-114.
- LEVIN, H. M. i RUMBERGER, R. W. (1988): "Las nuevas tecnologías y las necesidades educativas: visiones, posibilidades y realidades actuales". *Política y sociedad*. Nº 1. pp 7-21.
- LEVIN, H. M. i RUMBERGER, R. W. (1988a): Requisitos educativos para el futuro mercado de trabajo". En Grao, Julio (Coord) *Planificación de la educación y mercado de trabajo*. Madrid. Narcea. pp 113-132.
- LEVIN, H. M. i RUMBERGER, R. W. (1991): "Educación, trabajo y empleo en los países desarrollados: situación y desafíos para el futuro". *Revista de Treball*. Nº 17. pp 135-153.
- LEVIN, H. M. (1993): "Education and jobs: a proactive view". *Segon Congrés d'Economia Valenciana*. Castelló, 28-30 d'Abril.
- LOPE, A. i MARTIN ARTILES, A. (1993): "Cambio técnico y requalificación. Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa. Un estudio de casos". *Sociología del Trabajo*. Nº 19. pp 69-97.
- LOPE, A. i MARTIN ARTILES, A. (1995): "Las relaciones entre formación y empleo: ¿Qué formación, para qué empleo?". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 27-28. pp. 254-266.
- LOPE PEÑA, A. (1996): *Innovación tecnológica y cualificación. La polarización de las cualificaciones en la empresa*. Madrid. Consejo Económico y Social.
- LOPEZ NOVO, J. (1994): "El intercambio económico como arena estratégica". *Sociología del Trabajo*. Nº 21. pp 129-157.
- MAHIEU, C. (1994): "Les nouvelles formes d'organisation du travail: les enjeux des expériences actuelles". *Economies et Sociétés*. Nº 20. pp 161-187.

- MAMKOOTTAM, K.; HERBOLZEIMER, E. (1991): "Las nuevas tecnologías y la gestión de los recursos humanos: el caso de la industria automovilística en España". *Economía Industrial*. Nº 277. pp 95-106.
- MARGIER, G. (1994): "Le marché de la formation professionnelle des salariés". *Revue Française d'Economie*. Otoño.
- MAROY, C. (1994): "La formation en entreprise: de la gestion de main-d'oeuvre à l'organisation qualifiante" En De Coster, M.; Picahult, F. *Traité de Sociologie du Travail*. Bruseles. DE Boeck. pp 275-300.
- MARSDEN, D. (1992): "Las instituciones y la movilidad laboral: los mercados ocupacionales e internos de trabajo en Gran Bretaña, Francia, Italia y Alemania Occidental". En Brunetta, R.; Dell'aringa, C. *Relaciones laborales y resultados económicos. Actas de la conferencia celebrada por la International Economic Association en Venecia, Italia*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 497-523.
- MARSDEN, D. (1994): *Mercados de Trabajo. Limites sociales de las nuevas teorías*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARSDEN, D. (1994a): "Cambio industrial, "competencias" y mercados de trabajo". *Formación Profesional*. Nº 1. pp 15-23.
- MARTIN ARTILES, A. i LOPE, A. (1993): "Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 21-22. pp 115-128.
- MARTIN CRIADO, E.; IZQUIERDO MARTIN, J. (1992): "Elementos para una sociología económica de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo." *Sociología del Trabajo*. Nº 17. pp 121-145.
- MARUANI, M. i NICOLE, C. (1987): "Du travail à l'emploi: l'enjeu de la mixité". *Sociologie du Travail*. Nº 2. pp 237-251.
- MARUANI, M. (1988): "Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa". *Sociología del Trabajo*. Nº 4. pp 67-79.

- MARUANI, M.; NICOLE, C. (1989): *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. París. Syros.
- MARUANI, M. (1991): "La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 13-14. pp. 129-137.
- MARUANI, M. (1993): "La cualificación, una construcción social sexuada". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 21-22. pp. 41-50.
- MARX, C (1986): *El capital. Crítica de la economía política*. Mexic. Fondo de Cultura Económica. Llibre I.
- MAS, M.; PEREZ, F.; URIEL, E.; y SERRANO, L.; (1995): *Capital humano, Series Históricas, 1964-1992*. València. Fundació Bancaixa.
- MAURICE, M; SELIER, F; SILVESTRE, J.J. (1987): *Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MAURICE, M. (1989): "Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales". *Sociologie du Travail*. Nº 2. pp 175-190.
- MEBAUT, PH. (1994): "Transformaciones organizativas y políticas de formación: ¿cuales son las lógicas de la competencia?". *Formación Profesional*. Nº 1. pp 56-63.
- MÉHAUT, P. (1988): "Nouvelles politiques de formation des entreprises et remodelage du rapport salarial". *Travail et société*. Nº 4. pp 471-485.
- MEHAUT, P. i VILLEVAL, M. C. (1990): "Reorganizar el trabajo, la movilidad, el salario: ¿cuál es el papel de la formación?" *Formación Profesional*. Nº 2. pp. 7-12.
- MITCH, D. (1993): "Educación y crecimiento económico: ¿Otro axioma de indispensabilidad?". En Núñez, C. E. i Tortella, G. (Eds) *La*

maldición divina. Ignorancia y atraso económico en perspectiva histórica. Madrid Alianza Editorial. pp 41-59.

MICELLI, S. (1995): "Nummi versus Uddevalla: apprentissage et mémoire dans la production industrielle". *Sociologie du Travail*. Nº 3. pp. 345-363.

MICHEL, S. (1994): "Motivation et implication professionnelles". En De Coster, M.; Pichault, F. *Traité de Sociologie du Travail*. Bruselas. De Boeck. pp 381-399.

MICKLER, O. (1979): "Rationalisation et déqualification du travail. Le cas de l'industrie allemande". *Sociologie du Travail*. Nº 1. pp 33-43.

MIGUELEZ LOBO, F. (1993): "Clasificación, movilidad y relaciones laborales". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 21-22. pp 8-18

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (1992): *Plan de Reforma de la Formación Profesional*.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO (1992): *Análisis del impacto del mercado único europeo en los sectores industriales españoles. Artes gráficas. Informe II (Posición competitiva del Sector ante la Constitución del Mercado Unico Europeo)*. Madrid. Mimeo.

MINISTERIO DE TRABAJO (1973): *Nomenclator nacional de empleos y ocupaciones*. Madrid. Ministerio de Trabajo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1989): *La formación profesional en España. El Plan F.I.P. 1985-1989. Ayudas solicitadas por España al Fondo Social Europeo 1990-1993*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1995): *La política de empleo en España. Informe de base sobre instituciones,*

procedimientos y medidas de política de empleo. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MONJARDET, D. (1987): "Compétence et qualification comme principes d'analyse de l'action policière". *Sociologie du Travail*. Nº 1. pp 47-58.

MORA RUIZ, J. G. (1988): "Formación de recursos humanos en la Comunidad Valenciana". *Revista de Treball*. Nº 8. pp 107-129.

MORA RUIZ, J. G. (1993): "Distribució comarcal de los recursos formados en la Comunidad Valenciana". *Revista de Treball*. Nº 21. pp 171-197.

MORA RUIZ, J. G.; PERAITA, C; SANCHEZ, M. (1993): "Recursos humanos y mercados de trabajo en la Comunidad Valenciana". *Segon congrés d'Economia Valenciana. Castelló 28, 29, 30 d'abril*.

MORA RUIZ, J. G. (1994): "Educación, actividad y empleo en las Comunidades Autónomas españolas. Informe de investigación. *IVIE*. València. Mimeo.

NEGRELLI, S. (1993): "Estrategia empresarial: ¿hacia nuevas formas de regulación?". En Hyman, R. i Streeck, W. (Comps.) *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 115-127.

NEUENDORFF, H. i SABEL, C. (1978): "Modèles d'interpretation et catégories du marché du travail". *Sociologie du Travail*. Nº 1. pp 55-68.

NUÑEZ, C. E. (1992): *La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económico en la España Contemporánea*. Madrid. Alianza Editorial.

NUÑEZ, C. E. i TORTELLA, G. (1993): "Educación, capital humano y desarrollo: una perspectiva histórica". En Núñez, C. E. i Tortella, G.

- (Eds): *La maldición divina. Ignorancia y atraso económico en perspectiva histórica*. Madrid Alianza Editorial. pp 15-38.
- OCDE (1987): *Políticas de Educación y Aprendizaje*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OCDE (1990): *Las nuevas tecnologías en la década de los 90. Una estrategia socioeconómica*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OFFE, C. (1988): *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales*. Madrid. Editorial Sistema.
- OSTERMAN, P. (1992): "La organización del trabajo en Estados Unidos. Inferencias para la política industrial". *Política Industrial. Teoría y práctica*. Madrid. Edita Colegio de Economista de Madrid. pp 293-313.
- OUTIN, J. L. (1990): "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'oeuvre: la construction sociale de l'employabilité". *Sociologie du Travail*. Nº 4. pp 469-489.
- OTEIZA, E. (1989): "Los recursos humanos en la América Latina. Enfoque histórico de las relaciones entre población, educación y empleo". *El Trimestre Económico*. Vol LVI (4). Nº 224. pp 799-830.
- OZAKI, MUNETO et al (1993): *Cambios tecnológicos y relaciones laborales*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PALAFIX, J.; MORA, J.G.; y PEREZ, F. (1995): *Capital humano, Educación y Empleo*. València. Fundació Bancaixa.
- PAULRÉ, B. (1993): "Apprentissage et systémique. L'analyse du changement technique: entre préformisme et constructivisme". *Economies et Sociétés*. Nº 1/5 pp. 25-61.
- PAVON, J. i GOODMAN, R. A. (1982): *La planificación del desarrollo tecnológico. El caso español*. Madrid. Centro para el desarrollo tecnológico industrial.

- PERRIN, J. (1993): "Apprentissage et cognition en économie des changements techniques, l'apport des économistes néo-institutionnalistes". *Economies et Sociétés*. N° 1/5. pp 103-124.
- PICCHIO, A. (1994): "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral". En Borderias, C.; Carrasco, C.; Alemany, C. (Comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona. Ed. FUHEM-ICARIA. pp. 451-490.
- PICHER I CAMPOS, J. V. (1993): *Mercat local de treball?. Primera aproximació al concepte*. València. Departament d'Economia Aplicada. Mimeo.
- PIORE, M. J. (1983a): "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente". En Thoaria, L. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid. Alianza Editorial. pp 105-113.
- PIORE, M. J. (1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". En: Thoaria, L. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid. Alianza Editorial. pp 193-221
- PIORE, M. J. i SABEL, C. F. (1990): *La segunda ruptura industrial*. Madrid. Alianza Editorial.
- PIOTET, F. (1987): "Las consecuencias de las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. N° 38. pp 193-216.
- PLANAS I COLL, J. (1985): "La inserció professional i social dels joves. Introducció als programes «transició» de la CEE". *Papers*. N° 25. pp.87-100.
- POAL MARCET, G. (1993): *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid. Ed. S. XXI.

- PRIES, L. (1987): "La transformación del trabajo industrial en España y en la RFA". *Sociología del Trabajo*. Nº 2. pp 81-99
- PRIES, L (1988): "Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de «estrechez del ámbito empresarial» en España" *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 41. pp. 81-114.
- PRIETO, C. (1989): "¿Mercado de trabajo?". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 47. pp 177-192.
- PRIETO, C. (1989a): "Políticas de mano de obra en las empresas españolas." *Sociología del Trabajo*. Nº 6. pp 33-49
- PRIETO, C. (1991): "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo". En: Miguelez, F. i Prieto, C. (dir i coord.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid. Ed. Siglo XXI. pp 185-210.
- PRIETO, C. (1992): "Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica." *Sociología del Trabajo*. Nº 16. pàgs. 77-101.
- PRIETO, C. (1993): "Límites de la racionalidad económico-mercantil en la relación salarial". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 63. pp 53-70.
- PRIETO, C. (1993a): "El lugar de la clasificación profesional en la relaciones de trabajo asalariado". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 21-22. pp 33-40.
- PRIETO, C. i HOMS, O. (1995): "Formation, emploi et compétitivité en Espagne". *Sociologie du Travail*. Nº 4 pp 557-575.
- RATIER-COUTROT, L. (1981): "Changer de place ou changer de classe: mobilité professionnelle et trajet social". *Sociologie du Travail*. Nº 4. pp 406-429.
- RECIO, A. (1986): "Trabajadores desiguales". *Mientras Tanto*. Nº 28 i 29

- RECIO, A. (1988): *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- RECIO, A. (1988a): "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)." *Sociología del Trabajo*. Nº 4. pp 81-105.
- RECIO, A. (1991): "La segmentación del mercado de trabajo en España." En Miguelez, F. i Prieto, C. *Las relaciones laborales en España*. Madrid. Ed. S. XXI. pp 97-115.
- REGINI, M (1992): "Los empresarios frente al problema del consenso". *Sociología del Trabajo*. Nº 16. pp 53-75.
- REGINI, M. (1995): "Demande en ressources humaines et institutions de formation dans quelques régions européennes". *Sociologie du Travail*. Nº 4. pp 645-659.
- REQUENA (1990): "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo". *Sociología del Trabajo*. Nº 11. pp 117-140.
- RETUERTO DE LA TORRE, E. (1989): "La identificación y aproximación de las cualificaciones a nivel comunitario". *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 6. pp 67-73.
- RETUERTO DE LA TORRE, E. (1993): "Límites metodológicos en la estructuración de las cualificaciones profesionales". *Revista de Educación*. Nº 301. pp 61-73.
- RETUERTO DE LA TORRE, E. (1994): "Reorientación de la Cualificación Profesional". *Revista de Treball*. Nº 22. pp 117-123.
- REYNAUD, J. D. (1987): "Qualification et marché du travail". *Sociologie du travail*. Nº 1. pp. 86-109.
- ROCHA SANCHEZ, F.; SANTANA AFONSO, A.; ZAPATERO LOPEZ, A. (1994): *La industria de artes gráficas. Cambio tecnológico, requerimientos de cualificación y relaciones laborales*. Madrid. Mimeo.

- ROLLE, P. (1973): 'Qualites de travail et hiérarchie des qualifications". *Sociologie du Travail*. Nº 2. pp 157-175.
- ROSANVALLON, A. (1987): "Los sistemas flexibles de fabricación y la organización del trabajo". *Sociología del Trabajo*. Nº 1. pp 65-87.
- ROSE, J. (1987): *Er busca de empleo. Formación, paro, empleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ROSENBERG, N. (1993): *Dentro de la caja negra: tecnología y economía*. Barcelona. La llar del llibre.
- RUESGA (1991):
- SABEL, C. F. (1985): *Trabajo y Política. La división del trabajo en la industria*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SAENZ GONZALEZ, J. (1991): "El instituto nacional de empleo y la formación continua en las empresas". *Economía Industrial*. Nº 278. pp 143-150.
- SAEZ, F. (1991): "Requerimientos y estrategias: una valoración". En Saez, F (Coord.) *Formación profesional y sistema productivo*. Madrid. FEDEA. pp. 105-126.
- SALA FRANCO, T. (1983): "Las ordenanzas laborales en el derecho del trabajo". *Revista de Trabajo*. Nº 72. pp 23-33.
- SALA FRANCO, T. (1994): *La reforma del mercado de trabajo*. València. Ed. CISS.
- SANCHEZ, A (1992): "Veille Technologique. Informe final del seminario AFETT". Barcelona 30 novembre a 4 desembre.
- SANCHIS, E. (1991): *De la escuela al paro*. Madrid. Ed S. XXI.
- SANTOS ORTEGA, J. A. i RODRIGUEZ, J. M. (1993): "La sociedad de la inserción: trabajo, paro y tratamiento social de la exclusión". *Sociología del Trabajo*. Nº 18. pp. 99-118.
- SCHULTZ, T. W. (1985): *Invirtiendo en la gente*. Barcelona. Ed. Ariel.

- SCHNAPPER, D. (1994): "Travail et chômage". En: De Coster, M. i Pichault, F. *Traité de Sociologie du Travail*. Bruseles. De Boeck Université. pp 115-127.
- SCHEUER, M. (1995): "La formation professionnelle est-elle une solution au chômage actuel ou au chômage qui menace?" *Sociologie du Travail*. N° 4. pp. 661-673.
- SCOTT, A. J. (1985): "Procesos de localización, urbanización y desarrollo territorial: un ensayo exploratorio". *Estudios Territoriales*. N° 17. pp 17-40.
- SELTZ, R. (1987): "Nuevas tecnologías y reorganización de la división del trabajo dentro de las empresas y entre ellas" *Sociología del Trabajo*. N° 1 pp 9-18.
- SENGENBERGER, W. (1988): "Dinámica de la segmentación del mercado de trabajo". En Sengenberger, W (Comp) *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania. Mercado de trabajo, ocupación y desempleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 345-377.
- SMITH, V. (1995): "El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde." *Sociología del Trabajo*. N° 26. pp 3-28.
- SOLOW, R. M. (1957): "Technical Change and the Aggregate Production Function". *Review of Economics and Statistics*, N° 39
- SOLOW, R. M. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid. Alianza Editorial.
- SORGE, A. i STREECK, W. (1993): "Relaciones industriales y cambio técnico: una perspectiva más amplia". En Hyman, R. i Streeck, W. (Comps.) *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp 35-66.

- SPENCE, M. (1973): "Job market signaling". *Quarterly Journal of Economics*. Nº 2. pp 355-374.
- STORPER, M. i SCOTT, A. J. (1990): "La organización y los mercados locales de trabajo en la era de la producción flexible." *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 109, Nùm. 3. pàgs. 439-460.
- THOMSON, P. (1989): "Jugando a ser trabajadores cualificados. Cultura de fábrica y enorgullecimiento por la cualificación laboral entre los obreros del automóvil de Coventry". *Sociología del Trabajo*. Nº 7. pp 105-140.
- THUROW, L. C. (1978): *Inversión en capital humano*. México. Editorial Trillas.
- THUROW, L. C. (1983): "Un modelo de competencia por los puestos de trabajo." En: PIRELLI, M.J.: *Paro e inflación*. Madrid. Alianza Universidad. pp 57-76.
- THUROW, L. C. (1988): *Corrientes peligrosas. El estado de la*
- TODARO, M. P. (1988): *El desarrollo económico del Tercer Mundo*. Madrid. Alianza Editorial.
- TOHARIA, L. (Comp.)(1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid. Alianza Editorial.
- TOLLIDAY, S. (1995): "La transferencia del fordismo. La primera fase de la difusión y la adaptación de los métodos de Ford en Europa, 1911-1939". *Sociología del Trabajo*. Nº 25. pp 133-161.
- TORTAJADA, R. (1986): "La qualification: concept empirique." En: Tanguy, L. *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*. París. Documentation française.
- TORRES CIA, J. M. (1996): "El modelo español de formación profesional continua. Conclusiones provisionales sobre su aplicación". *Economistas*. Nº 71. pp. 26-28.

- TREU, T. (1984): "Le debat technologique (II). L'incidence des nouvelles technologies sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles". *Travail et Société*. Vol. 9, N° 2. pp. 121-150.
- TRIGILIA, C. (1991): "Economía de los costes de transacción y sociología: ¿cooperación o conflicto?" *Sociología del Trabajo*. N° 12. pp 123-158.
- TRUPIER, P. (1995): *Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del Trabajo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- VALENDUC, G. (1991): "Tecnología y trabajo en Bélgica: experiencias de investigación y asesoría sindical". Contribució a la conferència *Cooperació Universitat y Treball*. Santiago de Chile.
- VENZE DEZA, X. (1992): "Tendencias y contradicciones en las relaciones entre ciencia e industria: el proceso de producción científica". En Gomez Uranga, M; Sanchez Padron, M; De La Puerta, Enrique (Comp) *El cambio tecnológico hacia el nuevo milenio. Debates y nuevas teorías*. Barcelona. FUHEM-ICARIA. pp 65-118.
- VENZE DEZA, X. (1995): *Economía de la innovación y del cambio tecnológico*. Madrid. Ed. S. XXI.
- VERDIER, E. (1990): "L'efficacité de la formation continue dans le PME". *Sociologie du Travail*. N° 3. pp. 295-320.
- VERNIÈRES, M. (1993): *Formation emploi. Enjeu Économique et social*. Paris. Éditions CUJAS.
- VILLA, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderúrgica y la construcción en Italia*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- VILLAREJO, E. (1990): "La renovación en la aplicación de los recursos humanos en la Banca española". *Sociología del Trabajo*. pp 55-70.

- VINUESA ALADRO, A. (1978): *La clasificació profesional*. Madrid. Ministerio de Trabajo.
- VIÑAO FRAGO, A. (1992): "La Educación General Básica. Entre la realidad y el mito". *Revista de Educación*. Nº Extraordinario. pp 47-71.
- VRANCKEN, D. (1994): "De la profession au marché du travail". En De Coster, M. i Pichault, F. *Traité de Sociologie du Travail*. Bruxelles. De Boeck-Wesmael. pp 253-274.
- WEISS, Y. (1991): "La determinación de ingresos de ciclo vital: una panorámica". En Ashenfelter, O. C; i Layard, R. (Comps.) *Manual de Economía del trabajo*. Vol I. pp 767-811.
- WILD, RAY (1974): "Influence des caractéristiques de la société environnante sur les besoins et attitudes au travail" *Sociologie du Travail*. Nº 1. pp 86-98.
- WILLIAMS, K.; HASLAM, C.; WILLIAMS, J. (1994): "Ford contra "fordismo": ¿el comienzo de la producción en masa?". *Sociología del Trabajo*. Nº 21. pp 3-47.
- WILLIAMSON, O. E.; WACHTER, M. L. i HARRIS, J. E. (1983): "La relación de empleo: el análisis del intercambio idiosincrásico". En Toharia, L (Comp.): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. pp 369-393.
- WOOD, S. (Ed.) (1989): *The transformation of work?. Skill, flexibility and the labour process*. Londres. Unwin Hyman Ltd.