
El debat sobre la formació

Clara Llorens

Joel Martí

Joan Miquel Verd

Grup d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana i el Treball.

Resum: l'article forma part de la primera fase d'una recerca DGICYT, que el grup QUIT de la Universitat Autònoma de Barcelona està realitzant sobre la relació entre formació i ocupació remunerada, amb l'objectiu d'interrogar-se críticament sobre la concepció dominant de la formació, segons la qual, la formació és un factor cada dia més clau per trobar feina i/o millorar-hi. Partint de la inadequació entre formació i ocupació que s'observa en el mercat de treball, es pretén desemascarar com l'existència d'una pluralitat d'ocupacions implica una pluralitat de formacions. Concretament, en aquestes pàgines s'introdueix, en primer lloc, un concepte multidimensional de formació (sorgeix d'un procés de discussió del grup de recerca, al voltant de les diferents aportacions teòriques). En base a aquest, s'analitza, en segon lloc, el context discursiu (concepcions de la formació per part dels agents socials) en què es desenvolupen les estratègies formatives de les persones i, sobretot, les de les empreses (ja que, al capdavant, són aquestes les que defineixen els perfils formatius requerits). Finalment, s'acaben contraposant a aquest discurs unilateral-modernitzador, unes pràctiques reals quant a polítiques públiques i pel que fa a requeriments de les empreses en el procés productiu, que divergiren en funció dels usos efectius de la força de treball en el context d'un mercat laboral segmentat i de crisi estructural de l'ocupació.

Abstract: the article is based on a part of a research carried on by the QUIT group (from the Universitat Autònoma de Barcelona). The objective of the research is to question critically the dominant conception on the

training/employment relation, which usually conceives training as a key factor in order to find and/or improve in the job. Starting from the observed inadequacy between training and employment in the labour market, the fact that a plurality of employments demands a plurality of trainings is exposed. In this pages is introduced, in short, a multidimensional concept of training —originated by the discussion of the research group on different theoretical contributions— that is subsequently used to analyze the discursive context —training conceptions by the social agents— in which companies —that define the demanded training profiles— and people develop their training strategies. Finally, in the article, the above mentioned 'unilateral and modernizing' discours is contrasted with the praxis of public policies and demands of the companies, which would be different according to the effective use of the workforce in the context of a segmented labour market and structural employment crisis.

1. Introducció

Aquest article s'insereix en la primera fase d'una recerca DGICYT del Ministeri d'Educació i Ciència que el Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona, està duent a terme¹. La recerca neix amb l'objectiu d'interrogar-se críticament sobre la concepció dominant de la formació, segons la qual la formació és un factor cada dia més clau per trobar feina i/o millorar-hi. Partint de la inadequació entre formació i ocupació que s'observa en el mercat de treball, es pretén desemmascarar com l'existència d'una pluralitat d'ocupacions implica una pluralitat de formacions requerides. Queda fora del nostre objecte d'estudi tot aquell treball que es desenvolupa en altres àmbits (principalment el treball domèstic, protagonitzat especialment per les dones); per tant, quan parlem d'ocupació, ens estarem referint únicament al treball remunerat. El marc geogràfic de la recerca es bàsicament el de Catalunya, tenint present, a més de la seva estructura productiva i les polítiques educatives i laborals de la Generalitat de Catalunya, el context estatal i supraestatal en què s'insereix. En aquest sentit, pretenem analitzar el context discursiu (concepcions de la formació per part dels agents socials) en què es desenvolupen les estratègies formatives de

¹ L'equip investigador d'aquesta recerca està format per: Faustino Miguélez, Carlos Lozares, Andreu Lope, Antonio Martín, Óscar Rebollo, Clara Llorens, Joel Martí i Joan Miquel Verd (els tres últims, becaris de programes FPI dotats pel Ministerio de Educación y Ciencia, Universitat Autònoma de Barcelona i Direcció General de Recerca, respectivament).

les persones i, sobretot, les de les empreses (ja que, al capdavant, són aquestes les que defineixen els perfils formatius requerits), per acabar analitzant quines són les pràctiques reals quant a polítiques públiques i quant a requeriments de les empreses en el procés productiu respecte a la formació.

Les diverses teories que focalitzen la seva atenció en la relació entre formació i ocupació —bàsicament, les teories del capital humà, les teories de la reproducció i les teories credencialistes²— discrepen en la concepció de la formació i la seva relació amb l'ocupació i, malgrat que totes aporten aspectes d'interès, ofereixen avui una explicació limitada de la problemàtica. És per això que des del grup de recerca vam iniciar un procés de discussió al voltant de les diferents aportacions teòriques que ens permeten integrar totes les dimensions que concorren en la formació, tant en l'àmbit discursiu com en el de les pràctiques socials, amb l'objectiu d'entendre les seves relacions amb l'ocupació, en un context de crisi estructural de l'ocupació. En aquest sentit, **entnem per formació el procés acumulatiu i continuat de coneixements i habilitats intel·lectuals i tècniques, les habilitats relacionals i els recursos de la personalitat que posseeixen les persones**. Aquest procés es constitueix a través d'un sistema institucionalitzat reglat i/o no reglat, però també a través de la vida quotidiana —dins i fora del treball— i de les experiències significatives de la trajectòria vital.

La formació, en aquest sentit, lluny de limitar-se als coneixements adquirits en el sistema educatiu, abraça totes les esferes en què es desenvolupa la vida quotidiana de les persones; en relació al treball, aquestes capacitacions es concretaran o no en la qualificació efectiva observable en els diversos llocs de treball. La seva adequació als requeriments imposats pel procés de treball és, aleshores, una de les qüestions bàsiques per avaluar la seva validesa com a mecanisme d'accés o millora ocupacional.

Per delimitar el concepte de formació haurem de tenir en compte les diferents dimensions que hi conflueixen. En aquest sentit, hi distingirem tres **dimensions**: l'àmbit d'obtenció de la formació, el seu contingut i les estratègies en què s'insereix.

Respecte a l'àmbit on es desenvolupa la formació, podem parlar de tres grans components:

a) **Formació formal**, obtinguda a través d'institucions especialment dedicades a aquest fi. L'escola és la institució paradigmàtica d'aquest tipus de formació, però aquí trobem també qualsevol

² Per una introducció a aquestes teories pot consultar-se Lope i Martín (1996), on es podrà trobar també bibliografia addicional.

programa institucional de formació reglada o no reglada, ja sigui ocupacional o contínua.

b) **Formació informal**, obtinguda de les pròpies experiències en el lloc de treball (el qual no es pot entendre fora d'un mercat segmentat, i per tant es dedueix que aquestes experiències s'adquireixen desigualment).

c) **Formació quotidiana**, a partir d'experiències significatives de les trajectòries socials adquirides en àmbits no específicament educatius ni laborals —però, evidentment, relacionats amb ells. Són trajectòries diferenciades que tenen a veure primordialment amb desigualtats per raó de classe social, sexe, edat, ètnia i territori.

Respecte al contingut de la formació, caldria parlar de dos grans components:

a) **Formació d'aptituds**: coneixements abstractes i específics i habilitats intel·lectuals i tècniques. És una formació centrada en les aptituds, i engloba els coneixements transversals i especialitzats adquirits en l'àmbit formal, així com l'experiència adquirida en el lloc de treball.

b) **Formació d'actituds**: actituds, disposicions i pautes de comportament vinculades a la construcció de la personalitat individual i social, que remeten a «saber estar» i a «saber estar amb els altres». Aquests factors deriven, en ocasions, de la transmissió de valors propiciada des del sistema educatiu, però més comunament tenen a veure amb elements vinculats a la segmentació laboral, així com amb processos de socialització adquirits desigualment per raó d'origen social i sexe bàsicament.

A més, caldrà considerar també **l'entramat de relacions socials** que estableixen les persones que, a més de possibilitar l'adquisició de determinada formació d'aptituds i d'actituds, dona lloc per ell mateix a xarxes i canals susceptibles de facilitar l'accés, el manteniment, o la millora de l'ocupació.

En tercer lloc, un eix transversal a aquestes dues dimensions objectives ens indicaria com es viu la formació des del punt de vista intencional: les estratègies familiars i individuals que instrumentalitzen la formació per a determinades finalitats. Des d'aquesta perspectiva, distingirem tres concepcions:

a) **La formació com a utilitat i economia**. La formació és concebuda com a inversió en relació al treball i com un instrument per millorar la posició social; per tant, es relaciona directament amb l'ocupació (a més formació, més i millor ocupació), emfasitzant-se els components de la formació formal (configuració del currículum) i d'aptituds (acumulació de coneixements i habilitats).

b) **La formació com a relació social**, connexió i prestigi. La formació és un vehicle orientat a la inserció grupal, amb l'objectiu de millorar el capital relacional i de dominar les situacions socials.

c) **La formació com a autonomia, creació i desenvolupament personal**. L'adquisició de la formació s'equipara al desenvolupament personal i predomina una visió global de la formació, amb tendència a emfasitzar l'aptitud.

Finalment, distingim entre aquella formació requerida en el procés de selecció i contractació de la força de treball (que anomenarem **formació per a**), d'aquella altra formació necessària per mantenir o millorar el lloc de treball (**formació en**), i que ens remet als requeriments exigits en el procés quotidià del treball.

2. El discurs dels agents socials sobre la formació en un context de crisi estructural de l'ocupació.

Una característica del període de crisi dels anys 75 a 85 va ser la **pèrdua absoluta d'ocupació** industrial, i principalment manufacturera, sense que anés acompanyada d'un increment paral·lel en el sector serveis. Es va produir una reacció en cadena a l'economia catalana: estancament de la demanda de productes de consum, caiguda de la inversió i de les necessitats de força de treball, i per tant ràpid creixement de l'atur.

També la **fragilitat** pot ser considerada un altre tret característic de l'economia catalana. El model de creixement de l'economia catalana ha produït uns centres productius molt poc adaptats a la competència exterior. Durant el període de crisi la formació bruta de capital va ser pràcticament nul·la i va col·locar en una situació molt precària les empreses catalanes davant els processos d'obertura a l'exterior que s'han donat a l'economia espanyola a partir del 1986.

Aquests dos factors, juntament amb el d'una concepció empresarial molt centrada en el curt termini i acostumada a un mercat poc exigent, són claus per explicar la **manca d'innovació tecnològica i de modernització dels productes** que caracteritzaven l'estructura productiva a l'entrada dels anys vuitanta.

Aquesta situació, comuna a tota l'estructura productiva espanyola, va ser acarada pels primers governs del PSOE amb una **política de modernització tecnològica** que va tenir quatre objectius principals: 1) renovació del sistema de I+D; 2) incorporació als programes europeus d'investigació científica i desenvolupament tecnològic; 3) constitució d'un teixit productor i usuari de tecnologia; i 4) reforma

del sistema d'ensenyament reglat (LOGSE, LRU) i no reglat (formació ocupacional i contínua) amb la intenció d'orientar-lo més cap al món productiu i generar uns recursos humans adaptats a les demandes de les empreses (Castaño, 1994; Castells i altres, 1986).

Paral·lelament, la **política d'ocupació** duta a terme durant els primers anys de govern socialista es pot resumir en tres punts: 1) reducció dels salaris reals (l'objectiu pretès era reduir la inflació i augmentar les contractacions); 2) reducció dels «costos laborals no salarials», bàsicament les cotitzacions dels empresaris a la Seguretat Social; i 3) flexibilització del mercat laboral, precaritzant la permanència en el lloc de treball imultiplicant les vies d'accés a l'ocupació.

El govern de la Generalitat, en part a causa de les limitades competències que tenia en la matèria, i en part per la confiança en la iniciativa privada i el mercat, va dur a terme escasses actuacions, tant en el sentit de modernització i innovació tecnològica com en el de creació i foment de l'ocupació. Les úniques actuacions han estat alguns plans específics sense gaire èxit —donant suport a la contractació de joves i persones d'edat avançada—, una formació ocupacional que s'ha deixat en mans de la iniciativa privada, i les iniciatives desenvolupades per institucions dependents del govern que intenten facilitar les demandes empresarials de noves professions, o les que impulsen polítiques de qualitat vinculades al desenvolupament de noves aplicacions tecnològiques.

En un primer moment, cap d'aquestes mesures va incidir positivament en la dinàmica de descens del nivell d'ocupació. La recuperació de la taxa de benefici que va suposar el descens dels salaris reals no va incentivar la creació de llocs de treball, ans va permetre a les empreses realitzar inversions que tenien un fort component estalviador de treball. Paral·lelament, malgrat que sí es van millorar els indicadors de ciència i tecnologia, no es va corregir la posició subordinada que tenien l'economia catalana i l'espanyola en el context internacional.

A partir de l'any 1985, i gràcies a l'efecte induït pel creixement de l'economia a nivell internacional, els nivells d'ocupació van començar a recuperar-se —tot i que no han arribat mai als nivells anteriors al 1975. L'entrada de capital estranger a Catalunya va anar augmentant progressivament en la segona meitat dels anys 80, fet que va suposar l'assimilació de tecnologia estrangera. S'iniciava, per tant, un període caracteritzat per la creixent participació de les transnacionals i (encara) una investigació insuficient, fet que ha provocat un pes escàs dels nous sectors en l'estructura industrial de Catalunya. La creació de llocs de treball no ha estat precisament en els sectors econòmicament més «avançats» (informàtica, serveis

a les empreses, transports, comunicacions...), sinó majoritàriament en el sector públic, el comerç i l'hoteleria.

La implementació de les polítiques comentades va acompanyada del que M.Castells (1986:62) anomena «polítiques de formació de cultura i consciència tecnològica» i, amb elles, d'un **discurs de talent modernitzador entorn a la formació** que acaba essent compartit per amplis sectors socials, i en què la formació passa a ser un element constant en el discurs de reorganització de la producció i el treball i assoliment de competitivitat. Al nostre entendre, aquest discurs (com, en general, qualsevol discurs institucional) ha estat i segueix essent cabdal per legitimar aquestes polítiques i, paral·lelament, per condicionar determinades estratègies formatives en les persones.

Conscients, doncs, de la importància dels discursos en la pràctica social, desenvolupem seguidament una anàlisi de les concepcions de la formació i la seva relació amb l'ocupació des de tres agents socials: administracions, sindicats i organitzacions empresarials. Primerament, presentem els agents per separat, per després apuntar alguns trets conclusius utilitzant les dimensions del nostre marc conceptual³.

Administracions

La importància de la formació com a variable estructuradora del sistema econòmic, condicionant en alt grau de qualsevol estratègia de creixement i com a factor clau en la reducció de l'atur, s'articula en el marc de les polítiques d'innovació tecnològica i assoliment de competitivitat comentades anteriorment. En aquest context, apareix en un primer nivell de discurs un concepte genèric de formació professional que inclou tota aquella formació orientada especialment al mercat de treball:

«... los países que han afrontado las pasadas crisis económicas con menores costes en términos de población desempleada, son aquellos que supieron anticiparse a los efectos más negativos de la crisis mediante planes adecuados de formación profesional (...). Una formación profesional más extensa y de mayor calidad conlleva una profundización en la innovación de los procesos y de los productos y una mayor rentabilidad de la producción. Estos mejores resultados permiten a su vez nuevas inversiones en formación y recursos humanos que, comenzando el ciclo, vuelven de nuevo a generar una mejora de la cuenta de resultados».

³ Aquesta anàlisi ha estat realitzada a partir d'una recopilació de documents institucionals, la referència dels quals es troba al final de l'article, i també en base a materials ja utilitzats en altres recerques del grup.

«La Formación Profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios (...) y por ello la Formación Profesional de calidad constituye una verdadera inversión» (MTSS, 1993:1-2,13).

De tota manera, la formació es concep de forma restringida, de manera que només és adquirible en la mesura que un agent institucional actui com a transmissor d'una sèrie de coneixements i pautes de comportament, ja sigui mitjançant la implementació de polítiques educatives o econòmiques, mesures legislatives a iniciativa pròpia o com a consagració legal d'acords previs entre agents socials, o simplement coordinant iniciatives privades. En conseqüència, la concepció latent de formació que hi ha al darrera té en compte només aquella formació de caire **formal**, limitada a uns sistemes d'interacció institucionalitzats formador/a-alumne/a que abarquen des de l'escola fins a qualsevol curs d'especialització.

Es parteix, també, d'una premisa bàsica segons la qual la formació és un instrument de creixement econòmic i social que articula dos eixos interrelacionats: **inversió per part de la força de treball** (formació com a instrument bàsic per facilitar la inserció al mercat de treball i, per tant, de reducció de l'atur o per garantir l'estabilitat i millora ocupacional) i **inversió per part de les empreses** (com a mitjà de desenvolupament dels recursos humans en les empreses i desenvolupament econòmic general —competitivitat):

«Una formació inicial àmplia és la credencial d'incorporació a l'empresa. Una formació continuada i de qualitat és garantia de progrés i d'estabilitat, i suposa, doncs, més producció, més qualitat, reducció dels terminis de lliurament dels productes, aprofitament dels recursos, millor servei i, en definitiva, l'increment del benestar social. En resum: la formació és la clau per millorar la qualitat i, per tant, la competitivitat». (INCANOP, 1991:5).

Malgrat tot, no podem abordar l'anàlisi dels discursos sense obviar la fragmentació de les polítiques públiques entre la formació reglada i la no reglada. La formació reglada forma part de la política educativa (competència, per tant, del Ministeri d'Educació i Ciència i del Departament d'Ensenyament) i és concebuda com una educació general i polivalent, els continguts de la qual estan predeterminats. Cal, però, fer una distinció clara entre l'ensenyament «tradicional» i la formació professional. En el primer cas, l'ensenyament és concebut des d'una visió àmplia que inclou aptituds i actituds, amb **objectius socialitzadors** en general:

«El objetivo primero y fundamental de la educación es el de proporcionar a los niños y las niñas, a los jóvenes de uno y otro sexo, una formación plena que les permita conformar su propia y esencial identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y la valoración ética y moral de la misma» (LOGSE 1/1990 del 3 d'octubre, Preàmbul).

Però la LOGSE es planteja també uns objectius clars d'articular la política educativa amb la política econòmica i, igual que la LRU, inclou entre les seves finalitats l'assoliment d'una **capacitació professional** (i aquí es posa molt més l'accent en les aptituds que en les actituds) que permeti accedir al mercat de treball, tot i que en cap moment es concreta com es produeix aquesta inserció:

«c) La adquisición de hábitos intelectuales y técnicos de trabajo así como de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y estéticos.»

«d) La capacitación para el ejercicio de actividades profesionales».
(LOGSE, 1/1990 del 3 d'octubre, art. 1).

«2) Preparació per l'exercici d'activitats professionals que exigeixen l'aplicació de coneixements i mètodes científics o per la creació artística.»

«3) Suport científic i tècnic al desenvolupament cultural, social i econòmic, tant nacional com de CA.» (LRU, 11/1983 del 25 d'agost, art. 1)

Amb tot, el pas d'un món educatiu a un de productiu que es presenta com a altament especialitzat i dinàmic, no queda gens clar en la mesura en què no es faci per mitjà de mòduls de formació professional o ocupacional. En aquest sentit, la formació professional apareix com un lligam molt més directe amb el sistema productiu, ja que es planteja com a instrument per facilitar la transició escola-treball als joves que finalitzen l'EGB (via FP abans de la implantació de la LOGSE), l'ensenyament secundari obligatori (com és el cas del MP-2) o el batxillerat (MP-3). De tota manera, l'objectiu prioritari no és concretament el d'inserir els i les joves al mercat de treball, sinó dotar-los d'una capacitació professional que els faciliti la transició al món productiu; tot i que en els plans d'estudi s'inclouen pràctiques empresarials a fi d'establir una connexió més estreta escola-treball, tampoc es concreta com es produeix la inserció al mercat de treball, especialment en moments de crisi.

La formació no reglada forma part de la política econòmica i es presenta com una formació específica i especialitzada els continguts de la qual depenen de necessitats concretes del sistema productiu, quedant els aspectes relatius a les actituds pràcticament exclosos de la seva concepció.

En aquest cas, sí que s'intenta articular la formació d'una mà d'obra no formada amb la seva **inserció al mercat de treball**:

«... para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada» (Plan Nacional de Formación Profesional, Real Decreto 631/1993, art.1).

«La present Ordre, d'acord amb el model català de formació ocupacional, considera aquesta modalitat formativa com un instrument propi de la política d'ocupació (...). Tracta, d'una banda, d'esdevenir un pont entre la situació dels treballadors sense feina i els llocs de treball existents i, d'una altra, de facilitar la màxima competitivitat (...)» (Ordre del 21 de març de 1994, per la qual es regulen els programes d'ocupació i formació ocupacional del Departament de Treball).

Aquesta formació no reglada es presenta com a avantatjosa respecte a la formació professional reglada ja que, a diferència d'aquesta, no adopta uns plans rígids a mitjà o llarg termini, sinó que es programa immediatament a la detecció de necessitats del sistema productiu a partir d'ocupacions concretes (especialment amb el model descentralitzador que ha aplicat el Departament de Treball), amb la qual cosa s'evita el desfassament que es produeix entre el temps que passa des que es detecta una demanda específica i el moment en què aquesta està disponible al mercat. Se sol distingir aquí entre **formació ocupacional i contínua**, ambdues articulant els dos objectius finals mencionats anteriorment (reducció de l'atur i augment de la competitivitat). La primera esdevindria un instrument d'inserció al mercat de treball a curt termini (fer treballar als/les que es formen) i, a la llarga, augmentant la qualificació de la mà d'obra en general, possibilitaria una major competitivitat. La segona és presentada com a reciclatge de treballadors i treballadores (formar els/les que treballen) i com a incrementadora de la competitivitat a curt termini revertint, a la llarga, en una major flexibilitat funcional de les empreses i una major estabilitat del lloc de treball.

Si, en definitiva, no es qüestiona la correspondència teòrica entre formació formal i ocupació (és a dir, es parteix de la base que les polítiques formatives —i especialment en el cas de la formació ocupacional, on es controlen els nivells d'inserció— tenen una incidència directa sobre el mercat de treball), la formació no només es converteix en un instrument estratègic de competitivitat, sinó que, a més, es constitueix en **garantia de la igualtat d'oportunitats** (si es forma a aquells col·lectius amb especials dificultats d'inserció, s'equilibren les possibilitats d'accés a l'ocupació).

En aquest context, la inadequació formació-ocupació s'atribueix a unes polítiques mal planificades o al mal ús de la formació per part de les persones: «hi ha, per tant, una mala distribució de titulacions, fruit d'una mala opció a l'hora d'escollir els estudis» (INCANOP, 1991:8).

Organitzacions empresarials

Dins el discurs que tenen els empresaris sobre la formació, a part de la concepció més general que coincideix amb la resta d'actors que analitzem, podem distingir dos nivells diferents, amb formes i continguts clarament separats.

Per una banda ens trobem amb el discurs més global i més identificable amb els raonaments que hi ha al darrera de la Teoria del Capital Humà:

«El coneixement és el millor capital. La formació i la preparació constitueixen uns recursos humans útils i pròspers per a qualsevol empresa, a qualsevol país» (Cambra Oficial de Comerç i Indústria de Sabadell, 1994)

El discurs sobre la formació apareix **sense subjecte explícit**; semblaria que la formació desemboqués directament en els ens abstractes de les empreses i, de retruc, en tota la societat en general. No es parla de quina és la formació o el coneixement que convé a les empreses o als treballadors, i tampoc de com s'hauria de generar aquest coneixement o de la seva implementació.

Paral·lelament al discurs assenyalat més amunt existeix un discurs molt més centrat en les necessitats de les empreses que les posa en relació a la formació dels treballadors i treballadores. Quan ens endinsem en aquest nivell de discurs es deixa de parlar del país o la societat, i el marc en el qual s'insereix és el de l'activitat empresarial més quotidiana i menys envoltada de misticisme. Ara la formació té un caràcter molt més explícit; es té una visió molt més **instrumental i pràctica** dels coneixements que haurien de tenir els treballadors i treballadores, i s'insisteix en la necessitat dels cursos de reciclatge i de requalificació del personal. Tot i que aquest discurs domina en les entrevistes personals, també transpara en d'altres documents. Això no obstant, i potser perquè és el discurs més recurrent en aquest grup d'actors, cal assenyalar diferents matisos.

En primer lloc tenim un tipus de discurs que se situaria a mig camí entre el nivell més generalista, menys substantiu, i aquell que més clarament explicita quins haurien de ser els continguts d'una formació de la qual les empreses se'n poguessin servir adequadament.

Aquest discurs és el que insisteix en el **valor de la formació permanent, del reciclatge i de la capacitat d'aprendre**:

«Cada vegada menys, l'interès que per una empresa pugui tenir un professional es pot mesurar per la formació que va rebre en un moment inicial, sinó que s'ha de mesurar per la seva capacitat d'aprendre i l'exercici continuat d'aquesta capacitat» (Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona, 1992).

Es tracta d'un discurs que sovint enllaça amb idees com les de «modernització», «competitivitat» i «estratègia empresarial», però que en altres casos pren la forma més planera de l'«estar al dia». S'insisteix en la necessitat que tenen les empreses d'assimilar les noves formes de producció, tant tècniques com organitzatives; i de manejar les noves tecnologies, tant en els aspectes que cauen de ple en la producció de béns i serveis, com en els més relacionats amb les tasques de suport al funcionament de l'empresa (tasques de secretariat, relació amb els clients...).

En segon lloc, es pot observar un discurs en què s'expliciten clarament els continguts de la formació que desitgen les empreses.

En general, quan en les entrevistes o enquestes als empresaris es pregunta sobre quins són els perfils més necessitats per part de les empreses, s'acaba parlant de **perfils tècnics**. Quan es pregunta per les causes que fan que no es cobreixin els llocs de treball existents en les empreses, es destaca la falta de formació dels i de les ofertants, però aquesta falta de formació no es dona en places que exigeixen una qualificació elevada —en les entrevistes es reconeix que la majoria d'empreses no treballen amb tecnologia punta— sinó més bé mitjana. Per això no és estrany que quan es pregunta quina és la formació reglada més eficaç es digui que és la FP II (*Entrevista al director del Departament de Formació de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona*; Martín, 1993). També quan es pregunta sobre els dèficits formatius existents, es contesta que es donen entre un final de la FP II i les diplomatures (dèficits a nivell de tècnics mitjans i línia mitjana).

També cal dir que implícitament es reconeixen les necessitats de formació dels propis empresaris. En aquests casos, les organitzacions empresarials no parlen de forma explícita de formació, sinó de serveis a les empreses (Centre Metal·lúrgic, 1993). El cert és que a través dels cursos i serveis que ofereixen aquestes organitzacions es percep una clara manca de «saber moure's» entre els empresaris, així com un desconeixement important en els aspectes fiscals i jurídics.

Quan, des de les organitzacions empresarials, el discurs fa referència a les **necessitats formatives de les empreses**, aquestes “en la majoria de casos” fan referència al que nosaltres hem anomenat

formació d'aptituds, tot i que queda clar que el fet de tenir-la no implica que es compleixin tots els requisits que demana una empresa als seus treballadors i treballadores. És a dir, no hi ha relació directa entre la formació tal com l'entenen els empresaris i empresàries i l'ocupació.

Aquesta manca de correspondència entre les qualitats demanades a la formació i les demanades als treballadors i treballadores es posa de manifest en el procés de contractació. Un bon exemple n'és el fet que les empreses desconfien de la via INEM per a la contractació, doncs no els dóna informació addicional que sí faciliten altres mètodes de selecció, com les empreses de selecció o els coneguts i familiars, respecte a la persona que es vol contractar.

El que més diuen valorar empresaris i empresàries dels treballadors i treballadores són la «responsabilitat», la «bona formació bàsica», i l'«interès pel treball». Així doncs, només un d'ells es pot identificar amb els continguts que en el discurs previ es demanen a la formació; el contingut més d'actitud de la formació només surt a la llum en parlar-se de contractació. Això implica que les empreses, tot i que explícitament no conceptualitzen com a formació aquelles qualitats relatives a les actituds o als comportaments dels individus, sí que **implícitament consideren un concepte de formació que va més enllà de la formació entesa com a conjunt de coneixements i aptituds.**

També cal assenyalar que, en les intervencions o documents menys institucionals, hem observat que existia una certa incoherència entre el que s'afirmava de la formació en abstracte i el que es deia de la formació com a «necessitat productiva». Un exemple en són les següents paraules, en què el president d'una empresa catalana qüestionava el tòpic de *com més formació millor per l'empresa*:

«Pel que fa al tema de l'equilibri entre la formació de base i l'especialització, crec que, a l'Estat espanyol, la formació bàsica que es dóna actualment és excessiva. Un oficial o un tècnic amb les quatre regles i la regla de tres en té prou, l'arrel quadrada ja és excessiva, en qüestió de matemàtiques. Per als contramestres potser és necessari un nivell una mica més alt, però poca cosa més» (INCANOP, 1991:48)

En definitiva, el contingut d'aptituds de la formació és l'única cosa considerada quan es parla de les necessitats de les empreses; però a l'hora de la contractació passen a ser tan importants, en paraules dels empresaris/àries, les aptituds —que poden esser fins i tot excessives— com les actituds. Aquest fet explica que les empreses no relacionin directament els continguts de la formació (els del seu concepte explícit) amb els de l'ocupació.

Sindicats⁴

Els sindicats empen el concepte de formació de forma genèrica, el contingut del qual és «un donat per descomptat» en la majoria de documents. Per altra banda, en els seus discursos, els sindicats es refereixen a diversos tipus de formació (formació no reglada) que alhora diferencien de l'educació (formació reglada). Val a dir però, que en els seus documents per a la negociació amb la contrapart o l'administració, reivindiquen un tractament global i integrat que conformi el que és per a ells **una sola realitat**, a la que sovint es refereixen com a Formació Professional Ocupacional 'la seva relació amb el mercat de treball' (CONC/UGT; VVAA, 1991, entre d'altres), que inclouria la «formació inicial dels futurs treballadors, l'adaptació formativa de la població activa expulsada del sistema productiu i l'actualització permanent dels treballadors i treballadores en actiu» (CONC, 1992:21).

Tanmateix, sí es pot concretar en els continguts de la formació. Així, s'expliciten diferents definicions o concepcions de la formació en les que destaca el **component d'aptituds**, dins un discurs clarament productivista. En aquesta visió restringida i especialitzada es parla de formació reglada o no reglada, però en tot cas, **formal**; és a dir, es deixa de banda la formació informal, de la qual tan se'n reivindica el reconeixement quan es parla de qualificació, categories professionals o salaris, però que s'obvia en el discurs sobre formació.

La formació, és definida com a **instrument per a** aconseguir nivells adequats de qualitat formativa, per una banda, a fi d'**adaptar-se** a les demandes de qualificació exigides per les transformacions en el procés productiu, en clara referència a la **innovació tecnològica**:

«(...) el ràpid fet mutant de la innovació tecnològica (...) comporta nivells formatius més elevats i capacitacions científiques i tècniques més denses del conjunt assalariat (...) clarament incompatible amb la mà d'obra expulsada d'altres llocs, en estar, generalment, desqualificada (...)» (CONC, 1995:22,26);

Per l'altra, com a garantia de **consecució, manteniment del lloc de treball i millora de les seves condicions** (i facilitar la mobilitat interocupacional o interprofessional):

«Mitjançant la Formació Contínua adquirirem les capacitats necessàries per assolir les funcions que requereixen els nostres llocs de treball, així com per optar a altres llocs» (CONC, 1994:tríptic);

«(...) la formació i qualificació professional, com a factor de polivalència, i garantia i estabilitat de l'ocupació, (...), així com a factor de carrera i promoció professional (...)» (CONC, 1995:50).

⁴ S'han escollit per analitzar documents dels dos sindicats majoritaris, CCOO i UGT.

S'explicita també en els diferents discursos, aquell component de la formació vinculat a la **construcció de la personalitat**, en un doble vessant:

— **d'actitud** (sobretot i sorprenentment en la mesura que s'està assumint que el/la treballador/a ha d'adaptar-se a les exigències empresarials), entesa com a nova exigència per a la inserció en la vida laboral:

«(...) caldrà un treballador adaptatiu i polivalent (...) les característiques més valorades (...) el seu «saber aprendre» més que un «saber fer» (...) actituds i aptituds (...) una pedagogia capaç de treure el major profit possible de les característiques psicosocials dels treballadors (...) hem d'utilitzar una metodologia «d'aprendre fent», una formació estretament lligada a la realitat particular de cada individu i al lloc de treball al qual va destinat» (UGT-Catalunya:85, 1990); «(...) una formació que potenciï la capacitat d'aprendre i permeti millorar la capacitat d'adaptació permanent (...)» (CONC, 1995:53);

— **d'autonomia i desenvolupament personal**, la formació com a acció que permet promoure la realització personal i professional dels/les treballadors/res, desenvolupament lligat però, al món productiu i concretament, vinculat a l'adaptació a les variacions organitzatives i productives i a la millora del nivell competitiu de les persones:

«Es incuestionable el valor de la formación como adquisición cultural de las personas (...) que permitirá más fácilmente nuevos aprendizajes y facilitará los cambios en la vida activa (...) que conjugue la formación integral del individuo, su polivalencia y su formación específica, con el desarrollo tecnológico, con la evolución de las profesiones, del empleo y con los cambios en la organización del trabajo» (CC.OO, 1981:35); «(...) hem d'intensificar el treball de sensibilització sobre la importàcia de la formació professional com a element clau (...) fins i tot, de la motivació i satisfacció personal en el desenvolupament de la nostra feina» (CONC, 1995:52).

Però, la formació en els discursos dels sindicats no sempre és un objectiu en si mateixa sinó que hi predomina una concepció bàsicament **instrumental i utilitària**.

Des d'aquest punt de vista, per una banda, els sindicats comparteixen amb l'Administració i les organitzacions empresarials, la premisa de la formació com a **instrument de millora econòmica**:

— és una **garantia per a la competitivitat i optimització dels recursos empresarials**, dimensió que es valora poc arrelada en la mentalitat empresarial:

«la formació és indispensable per a fer més competitiu el nostre teixit industrial i de serveis, i disposar dels elements necessaris que

permetin una òptima utilització dels avenços científics incorporats al món de la tècnica i abordar noves fórmules organitzatives que optimitzin els recursos productius existents» (CONC, 1992:21); «El protagonismo del sistema formativo es absoluto en el sistema económico. Con gente sin formar puedes hacer que funcione una máquina pero no hacer frente al crecimiento(...) Básicamente las empresas no tienen cultura de formación en España (...) los motivos por los que algunas empresas han hecho formación han sido de todos los tipos» (*Entrevista a la directora Centre de Formació de la UGT, Martín, 1993*).

— ha de ser un **element de la política industrial**:

«Para que el posible 'pacto por la industria' sea productivo, las administraciones públicas deberían promover, entre otras, 'acciones formativas sobre empresarios y trabajadores'» (CC.OO, 1996:28).

— és una via per **posar en millors condicions** la força de treball potencial d'una població:

«permet la maximització dels recursos humans de la localitat» (CONC, 1992:22). Es demana el traspàs de competències educatives als àmbits comarcals i municipals «(...) on es puguin establir fórmules de relació i anàlisi de la realitat del mercat de treball i decidir sobre els estudis professionals a ofertar i la seva adequació al medi» (CONC, 1995:62).

— és un instrument per **combatre l'atur**: formació contínua, de caràcter preventiu i formació ocupacional, de caràcter curatiu; el lema: «*trabajador formado, puesto de trabajo asegurado*» (CONC-Federació d'Indústries Químiques i Afins, 1991:6); com a condicionant per a la creació d'ocupació s'estima que juntament amb «*la mejora de productividad del capital fijo o la política industrial activa (...) hay que garantizar la mejora de cualificación del factor trabajo*» (CC.OO., 1996:31).

Per altra banda, i a diferència d'organitzacions empresarials i administració, la formació es concep com un instrument per a **millorar les condicions de treball**, tant des d'un vessant individual (vegeu supra, formació d'aptituds) com (sobretot) col·lectiu:

— via per a la **participació dels sindicats en els canvis tècnics i organitzatius a les empreses i sectors**:

«es un elemento de poder sindical desde el cual estaremos en mejores condiciones para desarrollar la acción sindical en nuevos y viejos campos: introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo; sistemas de promoción y ascenso; políticas de contrataciones; sistemas de movilidad y polivalencia (...). En todos estos campos la formación profesional tiene influencia y de todos ellos resulta posible extraer fuentes de información y elementos de trabajo en el campo

formativo.» (CONC-Federació d'Indústries Químiques i Afins, 1991:7-8); «incidir en l'evolució dels recursos humans en l'empresa és la clau de volta en el model econòmic que es va perfilant» (UGT-Catalunya, 1990:84-5); «La formació és un instrument d'intervenció en l'organització del treball (...) la corresponsabilitat en la gestió de l'acord de formació contínua incrementa les possibilitats de concertació i influència de CC.OO, tant a nivell d'empresa, sector, com socialment (...) la FC abans que possibilitat de gestió és un instrument d'intervenció i acció sindical (...)» (CONC, 1995:53).

— instrument per impulsar una **major democratització** de la producció i de les relacions laborals:

«ha de servir perquè el desenvolupament científicotècnic no quedi sota control exclusiu de les èlits que detenen el poder econòmic» (UGT-Catalunya, 1990:86)

— **dret:**

«la formació és un dret de tots els treballadors i treballadores (en actiu o en atur) reconegut en diferents disposicions nacionals i comunitàries (...) com un factor essencial per millorar la condició del treballador» (CONC, 1994:tríptic); «caldrà de forma constant (...) plantejar als convenis col·lectius el dret a la formació com un dret més de tots els treballadors» (UGT-Catalunya, 1990:81); «(...)la formació i el reciclatge permanents, concebuts a partir d'ara com a drets de ciutadania social (...) han de preveure la plena igualtat d'oportunitats amb el perill d'engrandir l'actual darwinisme social (...) una formació sense discriminacions, que vagi destinada a tots els col·lectius sense exclusió potenciant la participació d'aquells que estan en pitjors condicions en el mercat de treball (...)» (CONC, 1995:22,52).

El concepte de formació adopta així un caràcter mutidimensional però sempre amb dues característiques compartides: una, la seva **relació amb el món del treball**, l'ocupació des d'una perspectiva totalment productivista, i l'altra, el fet que és **imprescindible** per a les treballadores i els treballadors.

El discurs dels agents socials i les dimensions del concepte de formació

A partir dels discursos que s'acaben de presentar, podem analitzar els seus continguts en base a les dimensions de la formació considerades.

Quant a la primera dimensió, l'àmbit on es desenvolupa la formació, els discursos coincideixen a considerar exclusivament la **formació adquirida en les institucions formals** (no es parla, en aquest sentit, del factor «experiència» com a adquisició formativa, ni molt menys de trajectòries formatives en altres àmbits de la vida quotidiana).

Respecte al contingut de la formació, l'**adquisició d'aptituds** és explicitada en els discursos dels tres agents socials. Mentre que des de les organitzacions empresarials el contingut d'aquesta dimensió es fixa bàsicament en una formació especialitzada, en el cas de les administracions i els sindicats es considera un doble vessant: el d'una formació bàsica i genèrica (ensenyament primari, secundari) juntament amb una de caire més específic i/o tècnic (formació professional, ocupacional, contínua). La **formació d'actituds**, d'altra banda, és present també en els discursos dels tres agents, si bé en el cas de les organitzacions empresarials no es conceptualitza explícitament com a formació.

Sempre que els agents al·ludeixen a la formació, aquesta es vincula a uns certs objectius. Tanmateix, aquesta **instrumentalitat** hi és present de diferents maneres. Sindicats, administracions i patronals es refereixen a la formació com a instrument de millora econòmica (combatre l'atur, garantia per a l'optimització dels recursos empresarials, ...); els sindicats introdueixen un segon element, en concebre la formació com un instrument per a millorar les condicions del treball, des d'un vessant sobretot col·lectiu (via de participació dels sindicats en els canvis organitzatius, impulsant una major democratització de les relacions laborals...), i consideren també la formació com un instrument per a la realització personal "element apuntat també per la LOGSE" si bé molt lligat a l'àmbit del treball.

3. Les pràctiques dels agents socials en la formació

Els continguts del discurs que hem pogut copsar en els diferents agents socials cal que siguin contraposats a les pràctiques. L'acció social es pot comprendre des del discurs; no obstant això, els discursos juguen un paper clar en la justificació "en molts casos d'emascarament" de les accions. El discurs, doncs, acaba autojustificant-se, de manera que només incloent també les pràctiques podrem aprendre com el món de la producció determina el paper real de la formació en les relacions socials de producció.

En aquest intent d'assenyalar, encara que no sigui de forma conclusiva⁵, les pràctiques dels agents, hem considerat les accions de la Generalitat —en la mesura en què té traspassades la major part de competències en formació reglada i no reglada—, i les estratègies empresarials —que finalment són les que acaben definint l'ús efectiu de la força de treball i la formació requerida. El marc d'actuació dels

⁵ Aquest és l'objectiu de la segona fase de la recerca que actualment estem realitzant. No obstant això, exposem aquí algunes indicacions respecte a les pràctiques formatives d'institucions i empreses apuntades en altres recerques.

sindicats és, d'una banda, el de la implementació de cursos de formació ocupacional com a centres col·laboradors i, de l'altra, la seva capacitat negociadora en les comissions paritàries. Això no obstant, aquestes actuacions es troben fortament limitades donat el paper cada cop més relegat que els imposa l'actual marc de relacions laborals en favor del capital. Això suposa no poder parlar de pràctiques específiques dels sindicats.

a) *Intervenció de la Generalitat en matèria de formació formal.*

La Generalitat de Catalunya té traspassades competències plenes en la gestió i execució de la formació reglada i part de la formació no reglada. D'aquesta concentració de competències, això no obstant, no se'n deriva una política formativa global i integrada sinó un conjunt de polítiques fragmentàries distribuïdes entre diferents departaments (Ensenyament, Treball, Benestar Social i Presidència). Malgrat els reiterats intents per part dels agents socials, no hi ha hagut coordinació institucional entre els organismes amb capacitat d'incidència en aquests àmbits, i ni tan sols hi ha un òrgan d'aglutinació de les accions en aquest ordre.

Respecte a l'**ensenyament reglat**, la LOGSE per una banda, i la LRU per l'altra, pretenen abordar, en el marc del procés de «modernització» emprès pel govern espanyol que ha estat comentat anteriorment, l'aproximament entre sistema educatiu i sistema productiu, incidint sobre la formació de coneixements i habilitats, adaptant les noves titulacions a les necessitats empresarials i important les noves tecnologies a l'àmbit escolar. Amb tot, és encara aviat per analitzar els efectes d'aquest reordenament educatiu sobre el mercat de treball; no obstant això, els discursos empresarials, com s'ha dit, acaben incidint en la relativització de la importància d'aquesta formació en els requeriments formatius de les empreses. Tot aquest procés ha seguit a un procés anterior de proveïment d'infraestructures educatives i de plena escolarització de la població. Malgrat que els nivells educatius globals són encara baixos (el 77% de la població catalana, segons el Cens de Població de 1991, té com a molt estudis primaris), en els darrers anys s'ha produït un accés considerable a estudis secundaris i universitaris —entorn un 30% dels/les joves accedeixen actualment a estudis universitaris (García, Martín, Planas, 1993:7). De tota manera, però, la universalització educativa queda encara molt lluny del que en determinats discursos s'ha vingut denominant «democratització de l'ensenyament». El nivell d'estudis assolits segueix variant significativament en funció de l'origen social de les persones, i el tipus d'estudis segueix estant clarament segmentat per raó de sexe, tant en les branques de formació professional com en estudis universitaris (VVAA, 1992). En aquest sentit, sembla que el paper que la formació reglada juga en la distribució

de les persones en l'estructura social és molt dèbil comparat amb el que juguen altres factors que tendeixen a reproduir posicions desiguals enfront el mercat de treball.

Respecte a la **formació ocupacional**, els anys 80 es caracteritzen per un fort desenvolupament d'intervencions en aquest àmbit, desenvolupament en què tots els agents socials contribueixen i que consideren positiu. Concretament, l'activitat formativa s'ha multiplicat per set tant a Catalunya com a la resta de l'Estat, creixement espectacular que podria explicar-se pels fluxos de recursos provinents de la UE i uns discursos socials que tendeixen a accentuar la importància de la formació en el desenvolupament econòmic.

De tota manera la política portada a terme des del Departament de Treball —a través de la Direcció General d'Ocupació— ha estat i és un exemple més de la perspectiva que adopta el govern català davant la regulació de les relacions socials i econòmiques, essent una mostra clara de la posició ideològica de la coalició política present: relega la seva intervenció en favor de l'efectuada pel mercat, com a element bàsic en la regulació, i pels agents socials (Lope, 1995). Així, el que els responsables del govern català denominen «model català de formació ocupacional» es basa en l'actuació formativa descentralitzada, duta a terme pels més de 1.500 centres col·laboradors (empreses privades majoritàriament) que defineixen els seus propis plans de formació⁶. Aquests centres s'avaluen en funció de les col·locacions que s'enregistren entre els alumnes que assisteixen als cursos, de la qual cosa es deriva, segons els seus responsables, el fet que ofereixen les alternatives formatives que el mercat demana i, per tant, que actuen com a organismes d'intermediació i ocupació en el mercat de treball. Ara bé, aquest mecanisme descentralitzador-privatitzador genera importants efectes perversos, dels quals en destacarem dos:

a) En termes de maximitzar el benefici, els centres col·laboradors acaben programant els cursos d'acord amb les seves pròpies disponibilitats: d'infraestructura —amb la qual cosa s'acaben impartint aquells cursos que minimitzen els costos del propi centre col·laborador— i de professorat —que, igual que pot proporcionar a l'alumne un lligam amb el món productiu pel seu capital relacional, pot també reflectir la saturació de determinats perfils en el mercat, amb una conseqüent expulsió dels professionals cap a l'ensenyament.

⁶ A diferència del model que fins al 1991 havia dut a terme l'INEM, que articulava la seva política formativa en centres propis i de forma centralitzada a partir d'un observatori del mercat de treball, una definició de les necessitats i una planificació global. El model del Departament de Treball pretén ser més flexible derivant la de tecció de necessitats formatives als centres col·laboradors, en detriment, però, d'una política formativa global i equilibradora.

b) Sobre el paper, la formació ocupacional va dirigida inicialment a aquells col·lectius situats en una posició més desavantajosa en el mercat de treball (formar aquells col·lectius situats en pitjors condicions). Ara bé, la subvenció d'aquests cursos corre a càrrec del Departament de Treball, i els criteris per accedir a aquestes subvencions són els de la inserció laboral. Aleshores, essent el primer interès del centre col·laborador la maximització de les taxes d'inserció, semblaria que aquests tendeixen a seleccionar per a la realització dels cursos a aquells col·lectius millor situats en el mercat de treball, que són precisament a qui no van dirigits.

Tot plegat, la formació ocupacional acabaria essent, tal i com han denunciat reiteradament organitzacions sindicals i empresarials, una formació deslligada dels requeriments empresarials i d'un plantejament global i integral. A aquesta realitat caldria afegir-hi la crítica sindical que els cursos no professionalitzen i que són de baixa qualitat, així com la hipòtesi assenyalada que s'acaba formant a aquells més formats. Aquesta inadequació, com veurem en el següent apartat, està clarament relacionada amb la centralitat de l'empresa en la generació de les qualificacions que serveixen per respondre a les exigències en el treball, en contrast amb el que suposa el model de formació dual alemany (Lope, 1994).

L'excepció es troba en les denominades «accions de xoc» que compren projectes de cursos de formació ocupacional, inserció laboral o incentivació de la col·locació elaborats per sindicats i organitzacions empresarials en determinats sectors productius (construcció, arts gràfiques, metal·lúrgia), en què es considera que es requereix satisfer de forma urgent demandes de mà d'obra qualificada; fet que no implica una actuació sectorial o territorial planificada sinó que, en la pràctica, es limita a donar el vist-i-plau a les demandes sol·licitades i a aportar recursos, en alguns casos. Paral·lelament, també es desenvolupen algunes accions específiques orientades a col·lectius amb risc social,⁷ però l'objectiu principal acaba essent més de «reinserció social» en sentit general (alfabetització, hàbits de treball, acceptació de les «regles de joc» del sistema, etc.) que no pas la inserció o millora de les seves possibilitats en un mercat de treball on els és molt difícil d'integrar-se.

Respecte a la **formació contínua** cal dir que les competències van ser trameses a principis del 92, però durant aquell any el govern central va arribar a un acord amb les organitzacions sindicals i patronals (FORCEM) que els donava la capacitat de gestionar els fons, de manera que el govern català en quedava al marge. Aquest va interposar un recurs al TC, essent un reflex de la seva crítica al procés

⁷ L'INEM, mitjançant les Escoles-taller, actua també sobre aquests col·lectius.

de transferències però alhora demostrant els límits del seu interès en no fer servir la negociació política per aquesta qüestió. De la formació contínua en les empreses en parlem en el següent apartat.

b) Requeriments formatius segons les estratègies empresarials respecte a l'ús efectiu de la força de treball.

Quins són els requeriments i els usos reals de la formació en les empreses? Quin paper efectiu juga la formació en l'**accés** a una ocupació (formació per a), en la seva **conservació** o **millora** (formació en) en un context d'alts índexs d'atur i de transformacions en el procés productiu i en la mobilització de la força de treball? Des del nostre punt de vista, només podem donar resposta a aquests interrogants copçant les estratègies "efectives, i no discursives" empresarials respecte als usos de la força de treball en el procés productiu, que entenem que implicarien diferents exigències de formació.

Respecte a la formació per a

Els discursos dominants assenyalen el problema de la quantitat de (manca de) llocs de treball o, sense eufemismes, el creixement de l'atur estructural que s'ha vingut observant, al llarg de les últimes dècades, com un problema d'acoblament entre sistema formatiu i productiu, entre altres factors.

Contràriament, la nostra recerca parteix de la base que els alts percentatges d'atur s'expliquen a partir de la **incapacitat del sistema productiu** de generar suficient quantitat de llocs de treball, que tindria el seu origen en els problemes sistemàtics que han bloquejat el procés d'acumulació a l'Estat espanyol des dels anys seixanta, i no pas en el desajustament entre la demanda de formació realitzada des de les empreses i les capacitats formatives ofertades des de la força de treball. Ens referim al posicionament de l'economia catalana i espanyola en el pla internacional (dependència exterior) i en els processos de divisió mundial del treball (empreses «mans», absència de desenvolupament tecnològic autòcton o de béns complexos), així com a l'estructura de producció i propietat (petites i mitjanes empreses, activitats mal planificades en resposta a processos conjunturals) i a la política econòmica (política monetarista generadora d'alts tipus d'interès i abandonament de la intervenció pública en el pla productiu) (Recio, 1994).

Com s'ha dit, el nivell educatiu de la població i, en general, el **capital formatiu mitjà han augmentat espectacularment** en les últimes dècades; tanmateix l'atur estructural ha assolit uns nivells que en dècades anteriors haurien estat inimaginables. Aquestes constatacions ens podrien portar a hipotitzar, contra el discurs dominant, que no hi ha cap relació entre l'atur i la formació formal.

Però una anàlisi més profunda ens porta a pensar que **davant** l'escassetat estructural de l'ocupació, o en altres paraules, **l'excés d'«oferents» de força de treball (exèrcit de reserva cada cop més ampli), la formació formal adquiriria noves connotacions:** deixaria de ser una **condició** suficient (sobretot pels homes) per a convertir-se en **necessària**, esdevindria un **mecanisme de selecció** davant qualsevol lloc de treball, encara que després prevalguessin aptituds i actituds diferents al que usualment s'assigna a la formació per a l'ocupació. En aquest context, els fenòmens de subocupació serien freqüents, la formació educativa, pensada en termes de facilitar l'accés a l'ocupació, es constituiria en **sobreeducació davant els requeriments dels llocs de treball però ni tan sols serviria per si mateixa a l'hora d'obtenir una ocupació** (Lope i Martín, 1996).

Respecte la formació en

Aquest augment dels nivells formatius formals de la població, és paral·lel en el temps a les polítiques d'expulsió de treballadors en edat avançada, amb nivells formatius baixos, "contractes fixos i àmplia antiguitat", que són substituïts per força de treball jove, formada "inestable i precària", en el context de reestructuració productiva de les dues últimes dècades i de precarització de la força de treball.

Aquesta conjunció ha implicat un **augment del nivell educatiu en totes les categories professionals**, però, no ha revertit en una major estabilitat laboral ni millors condicions d'ocupabilitat i treball en general. L'aplicació de la «universalment desitjable» flexibilitat o el que és el mateix l'afavoriment dels ajustaments laborals per part de les estratègies empresarials, a les quals donava suport l'actuació desreguladora de l'Estat (vegeu últimes reformes), estarien **precaritzant desde fa una dècada els llocs de treball creats**, sense ser «molt sensibles» a l'augment de la formació d'aquells i aquelles que les pateixen. La millora de les condicions de treball seria patent només en segments molt concrets del mercat de treball.

Lluny del discurs unilateral que fan els agents socials a nivell institucional, tenyit d'una "**omniabastadora**" **modernitat que estaria necessitada d'una major formació**, creiem que caldria tenir en compte diversos **condicionants**:

— La ja comentada posició de l'Estat espanyol en la **divisió mundial del treball** (vegeu supra).

— Que el teixit productiu català i espanyol està format bàsicament per **petites i mitjanes empreses** que seguirien regint-se majoritàriament per criteris organitzatius tayloristes, que no implicarien la necessitat de major formació formal.

— Que en els sectors productius, empreses, centres o seccions que estarien duent a terme un procés de canvi en les estratègies de mobilització de la força de treball (gestió de recursos humans) i/o en les formes de producció (via introducció d'innovació tecnològica), la **formació no seria una necessitat predeterminada sinó que dependria de les estratègies empresarials respecte a l'ús efectiu de la força de treball** (Lope i Martín, 1996). Diverses recerques (VVAA, 1993; García, Martín i Planas, 1993) mostren com aquestes estratègies divergirien a més a més segons la grandària de l'empresa, el tipus d'organització del treball o el grau de representació organitzada dels treballadors.

Amb tot, semblaria que en l'actualitat, els continguts i usos dels **nous requeriments**, es remitrien a **capacitats de tipus «de comportament»** (Castillo i altres, 1991). Capacitats que podrien tenir més relació amb la simple adhesió als criteris empresarials, i menys, amb els discursos sobre la competitivitat i optimització dels nous equips o de les noves tècniques organitzatives. En altres paraules i exemplificant, es tractaria de posar més atenció en el treball per a controlar el rendiment de les instal·lacions, estar disposat/da a assumir tasques addicionals o en definitiva, ser un/a ésser adaptable i tot sense ser reconegut formalment. Llavors, si els requeriments bàsics que s'estarien fent a nuclis importants de treballadors/es són només de tipus de comportament, la inadequació entre formació formal-d'aptituds i l'ocupació podria explicar-se millor (Lope i Martín, 1996).

— Que l'ocupació es dona en un **mercat de treball segmentat**, en què cada posició laboral implica uns requeriments de formació, exigències i característiques de conducta diferents. Probablement, atenent a les estratègies empresarials, les necessitats de major o menor formació anirien unides a la posició de la força de treball en el procés de producció, més o menys estratègica en funció de trobar-se en sectors productius, empreses, centres o seccions «cap» o «mans», en tant que es requeririen des de «superespecialistes macroformats», amb capacitats i possibilitats reals de participar i intervenir significativament en l'organització i procés del treball, fins a «analfabets funcionals» (Lope i Martín, 1996).

El panorama que es presenta, atenent a la **formació** que es duu a terme **en les empreses**, tampoc dona suport al discurs dominant. En relació al que acabem d'esmentar, la formació que les estratègies empresarials despleguen és **diversa** (VVAA, 1993).

Els/les ocupats/des en el **segment primari independent** poden rebre una formació d'actituds d'acollida, d'introducció a la cultura empresarial, de caire institucional, així com als objectius i estratègies

empresarials, que es complementa amb cursos especialitzats externs (que incidirien principalment en la formació d'aptituds) en funció de la tasca per desenvolupar, i això fa suposar que la formació d'aptituds requerida inicialment seria bàsicament transversal i generalista: no es necessita gent formada, sinó formable. També es realitzaria una important formació informal, en base a seminaris i reunions de convivència, amb l'objecte d'enfortir la cohesió grupal (objectius relacionals). Podriem dir que és el segment més format, el que **absorbeix la major part de despesa en formació**.

De la formació per aquells/es situats/des en el **segment primari dependent**, se n'encarregaria fonamentalment la pròpia empresa, ja sigui mitjançant la formació formal (que a vegades es realitzaria també per personal extern) o la informal, que no serà reconeguda de cara la requalificació salarial. L'experiència és la seva característica essencial, però també es formaria en funcions laborals novedoses, per a la transformada organització (formació d'actituds per aconseguir més disponibilitat) o per la nova forma de producció (formació d'aptituds d'adaptació a les noves tecnologies i que pot durar un o dos dies).

Els/les treballadors/es situats/des en el **segment secundari** són els/les més fàcilment prescindibles i gestionables en termes flexibles, per la qual cosa la formació desplegada és bàsicament informal, basada en l'**ensinistrament** o reciclatge en el mateix lloc de treball, i es realitza quan s'introdueixen noves tecnologies o canvis en els productes; és un tipus de formació que no té cap mena de reconeixement salarial ni promocional, i difícilment té a veure amb els coneixements transmesos en els plans institucionals de formació. A més, difícilment capacita treballadors i treballadores, per si sols, de posar en joc les seves potencialitats humanes (Martín i Lope, 1994).

En definitiva, contràriament a allò previst, en analitzar els discursos dominants, la formació formal realitzada en les (grans) empreses suposa només entre el 0.5 i 1.5 % de la massa salarial (enfront d'una mitjana europea del 5-7 %), és a dir, les empreses segueixen recolzant-se en el sistema educatiu i la formació reglada "que tant critiquen" per al proveïment d'aptituds. D'aquesta manera o **no s'utilitzen mecanismes formals de formació** (precarització i estratègies de mobilització de la força de treball tayloriano-fordistes amb exigències de disponibilitat); o/i els plans formatius formals de les empreses es basen en la **captació de subvencions** i la possibilitat d'obtenir **mà d'obra addicional** a cost mínim; o/i s'usen **mecanismes informals** (transferència de coneixements d'uns/es treballadors/es a altres, que evita costos de formació i de reconeixement en la qualificació); o/i es tracta d'una formació instrument de mo-

bilització de la força de treball, amb una **finalitat manipuladora** (continguts d'actituds); o/i la formació se **segmenta en qualitat i quantitat** dirigint-se preferentment a col·lectius estratègics, als ja formats, oblidant les/els altres o ensinistrant-los/les, en el millor dels casos (Lope i Martín, 1993; Martín i Lope, 1994; Lope, 1994).

4. Conclusions

Una vegada repassats els discursos que pel que fa a formació fan les administracions, les organitzacions empresarials i els sindicats, les pràctiques formatives de les administracions i les empreses, i l'ús que en fan aquestes últimes, estem en condicions d'extreure un petit conjunt de conclusions contrastant discursos i pràctiques formatives.

La utilització del nostre concepte de formació ens permet constatar que, pel que fa a l'àmbit en què es desenvolupa la formació, **tots els agents socials fan referència únicament a la formació formal**, tant en el seu contingut d'aptituds com d'actituds. Assenyalar, a més a més, que el discurs (re)qualificador no s'estén, en la pràctica, ni a tot el conjunt dels usos de la força de treball, ni al conjunt de col·lectius que la configuren. Tant des de les administracions, com des de les empreses, les pràctiques formatives tenen un caràcter clarament selectiu.

En les empreses, els segments que reben més formació són aquells que estan millor situats, i fins i tot en aquesta formació s'accentuen uns o altres aspectes segons el tipus de mà d'obra de què es tracti. Així, és indubtable que els segments més privilegiats en l'estructura productiva (segment primari independent) sí que han augmentat la seva qualificació (imprescindible per possibilitar a algunes empreses la reorganització de la producció o noves estratègies de mercat). El segment primari dependent, tot i estar un esglaó per damunt el segment secundari, ja no disposarà de tots els mecanismes que permetin als seus membres assimilar tots els canvis en curs, se situa com a col·lectiu amenaçat pel que fa a les perspectives de conservació o millora en la seva ocupació. Respecte al segment secundari, la baixa necessitat de coneixements i habilitats institucionalitzats propis d'aquest segment és una condició estructural que s'hi vincula, ja que això els fa menys costosos i la seva utilització més competitiva en termes de mercat. Aleshores, el fet de projectar majors formacions formals en el segment secundari mitjançant la implementació de polítiques públiques, no fa a la força de treball que es troba entre aquest segment i l'atur més i/o millor ocupable a nivell col·lectiu ni,

moltes vegades, a nivell individual, a causa de la dificultat d'ascendir a un segment primari «saturat».

Pel que fa a la formació formal oferta per les administracions, els membres de la població en una situació més desafavorida són també els que pitjor se'n surten en l'estructura formativa. En el sistema de formació reglada, aquesta població és la que té un major fracàs escolar, havent-se d'encaminar a vies formatives menys valorades en el mercat de contractacions. En el sistema de formacions no reglades, els efectes perversos en la implemantació de les polítiques també els deixa en una posició relegada, essent precisament els que tenen un major capital formatiu els que s'aprofiten de polítiques que originàriament van dirigides als col·lectius menys afavorits. Tot i això, els col·lectius amb major formació tampoc tenen garantida una posició en el sistema productiu coherent amb la seva formació: la sobreformació és majoritària en molts llocs de treball. La formació com a inversió, contràriament al que postula la teoria del capital humà dominant, estaria sotmesa a rendiments decreixents i, en absolut suposa, per ella mateixa, una revolució de l'estructura qualificacional. En aquest sentit, la reestructuració qualificacional no és un fi per ell mateix, sinó un instrument per mantenir els objectius clàssics del capital: màxima productivitat, màxim control del treball i màxim benefici (elements que passen actualment per la «competitivitat», la «flexibilitat» —reducció dels marges d'incertesa empresarials—, la «implicació» —adhesió als objectius empresarials— i la «disponibilitat»).

Els altres dos àmbits d'adquisició de formació, la formació informal i la formació en la vida quotidiana no són presents en els discursos de cap dels agents. Són aquests, però, uns àmbits tan importants com el de la formació formal, i en els quals les seves **desigualtats formatives**, junt amb les generades en la formació formal 'totes elles, en última instància, socials', acaben desembocant en l'èxit o fracàs en els processos de contractació per part de les empreses. D'aquesta manera, passen a tenir importància mecanismes d'adquisició de formació molt allunyats de la «inversió en capital humà formal» i més propers a les xarxes socials o les capacitats sociopersonals. Es tractaria de mecanismes que estarien en la base de qualsevol entrada, estada i millora en el mercat de treball i que s'estructurarien a través d'altres components de la formació —del nostre concepte de formació, recordem-ho— que són més eficaços per la consecució d'un lloc de treball, components que tenen el seu origen en trajectòries socials —de classe, de sexe, d'edat i d'ètnia— diferenciades i que es situen en un marc molt més ampli que el de les institucions educatives: el del lloc de treball i el de la vida quotidiana.

Portant les nostres reflexions a un nivell més estructural, i una vegada constatada la inadequació entre discursos i pràctiques, podem posar en relleu quins són els implícits que sostenen els discursos sobre formació que hem analitzat. Aquests «actes de fe» o **trampes ideològiques del discurs** ajudarien a ocultar i embellir l'estructura de l'economia catalana i espanyola que hem apuntat breument en el capítol segon.

En aquest sentit podem citar els discursos que consideren la formació formal com a element clau per incidir en el creixement econòmic i, com a conseqüència, en la generació d'ocupació; o aquells que consideren que la innovació tecnològica i el desenvolupament de les estratègies empresarials de mobilització de la força de treball, conegudes com gestió de recursos humans, exigeixen augmentar el nivell de formació de la força de treball. Aquests discursos presenten una realitat en la qual des de l'àmbit de la formació és possible incidir en l'estructura productiva, quan realment aquesta incidència és enormement difícil en el context d'una economia oberta i profundament dependent del seu entorn. Alhora aquests discursos no tenen en compte el paper que juga l'economia catalana (igualment que l'espanyola) en la divisió internacional del treball; amb una estructura productiva, que no és majoritàriament usuària de tecnologia punta (si bé presenta empreses amb un component tecnològic important), ni on les noves formes d'organització del treball són presents. I si així fos, fins i tot, no significaria un gran increment de les necessitats de formació, atès que el que determina aquestes necessitats són els diferents usos reals de la força de treball per part de les estratègies empresarials.

Finalment cal apuntar els efectes que sobre les estratègies de formació de les persones poden tenir els discursos que més incideixen en la formació formal com a variable clau. El primer efecte, que ja hem remarcat, és el de l'acumulació d'aquesta formació, que sí bé pot ser una estratègia vàlida a nivell individual per accedir a un lloc de treball respecte a aquelles/es que no l'hagin obtinguda —si sigui o no realment necessari el grau de formació exigida en el lloc de treball—, produeix a nivell general una important sobreformació. El rerafons de competència i d'esforç individual que aquest discurs difon ajuda a legitimar la posició d'aquells/es que de més capital formatiu disposen, i alhora emmascara la dualització social que arraona aquells/es que tenen únicament accés a una formació mínima i que ens molts casos queden fora del mercat de treball. De fet, tot el discurs que insisteix en la formació formal i les polítiques formatives com a elements amb els quals treballar de cara a millorar la preocupant situació del mercat laboral a Catalunya i l'Estat espanyol,

no fa més que encobrir la voluntat de no voler afrontar les desigualtats que es donen en el mercat de treball actuant sobre l'estructura productiva i les estratègies empresarials.

Bibliografia

- CASAL, J.; MASJUAN, J.; PLANAS, J. (1991): *La inserción social y profesional de los jóvenes*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- CASTAÑO, C.: (1994): *Tecnología, empleo y trabajo en España*. Alianza Editorial, Madrid.
- CAASTELLS, M. i altres (1986): *Nuevas tecnologías, economía y sociedad en España*, Alianza Editorial, Madrid.
- CASTILLO, J.J.; JIMÉNEZ, V.; SANTOS, M. (1991): *Nuevas formas de organización del trabajo y de implicación directa en España*, REIS, num 56, Madrid.
- GARCÍA, M.; MARTÍN, A.; PLANAS, J. (1993): *Los procesos de adquisición de las cualificaciones. Síntesis del análisis social y los estudios de caso en España*. GRET-ICE, UAB, Barcelona.
- LOPE, A.; MARTÍN, A. (1994): *Literature Review on Direct Participation in Spain*. QUIT, UAB, Barcelona.
- LOPE, A. (1995): *La regulación regional de las relaciones de trabajo: el caso de Catalunya*. QUIT, UAB, Barcelona.
- LOPE, A.; MARTÍN, A. (1996): «¿Qué formación para qué empleo?». *Economía y Sociología del Trabajo*, n° 31, Madrid.
- LOPE, A.; MARTÍN, A. (1993): «Cambio técnico y recualificación: Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa», *Sociología del Trabajo* n°19, Madrid.
- MARTÍN, A. (1993): *Regulació dels Recursos Humans a Catalunya*. QUIT, UAB, Barcelona.
- MARTÍN, A.; LOPE, A. (1994): «Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos», Madrid, *Economía y Sociología del Trabajo*, n°21-22, Barcelona.
- RECIO, A. (1994): «Paro, flexibilización del mercado laboral en España. Comentarios a una reforma». *Working Paper*, UAB, Barcelona.
- VVAA (1992): *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona 1990*. IEM (diversos volums), Barcelona.
- VVAA (1993): *L'impacte econòmic, social i laboral dels JJ.OO. Evolució del mercat de treball a la Regió Metropolitana de Barcelona*. QUIT, UAB, Barcelona.

Documents institucionals analitzats:

Administracions.

- COMISSIÓ DE POLÍTICA INDUSTRIAL DEL CONSELL DE TREBALL (1993). *Proposta de Document conjunt sobre un model industrial a Catalunya*, Barcelona.
- CONSEJO GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (1993). *Programa Nacional de Formación Profesional*, MTSS, Madrid.
- DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT (1994). *Memòria 1993* («Institut Català de Noves Professions»), Barcelona.
- DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT (1992). *Nova Ordenació del Sistema Educatiu. Formació Professional* (diversos volums), Barcelona.
- DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT. *La nova Formació Professional. Mòduls Professionals*, Barcelona.
- DIRECCIÓ GENERAL D'OCUPACIÓ (1994). *Servei Català de Col·locació. Resum presentació*, Barcelona. Direcció General d'Ocupació. *Programes de Formació i Treball*.
- DIRECCIÓ GENERAL D'OCUPACIÓ. *Centre d'Iniciatives i Motivació Professional Molí del Mar*.
- INCANOP (1991). *Les professions de l'any 2000 a la indústria i als serveis*, Barcelona.
- INCANOP (1992). *La inserció laboral dels titulars d'FP2 a Catalunya (1986-90)*, Barcelona.
- INCANOP (1992). *Cooperació Europea a l'àmbit de la informació i l'orientació professional de joves i adults*, Barcelona.
- INCANOP(1993). *Necessitat de formació a les petites i mitjanes empreses industrials catalanes*, Barcelona.
- DECRET 154/1992: *Ordenació del Sistema Educatiu a Catalunya*, DOGC, Barcelona.
- DECRET 24/1994: *Creació del Consell Català de Formació Ocupacional*, DOGC, Barcelona.
- LEY 1/1990 de *Ordenación General del Sistema Educativo*. BOE, Madrid.
- LEY 11/1983 de *Reforma Universitaria*. BOE, Madrid.
- ORDRE 21/3/1994: *Sobre la Integració de Treballadors amb especials dificultats, per a l'any 1994*, DOGC, Barcelona.
- REAL DECRETO 1577/1991: *Traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional a la Generalitat de Catalunya*, BOE, Madrid.
- REAL DECRETO 631/1993: *Plan Nacional de Formación Profesional*, BOE, Madrid.

Organitzacions empresarials.

- CAMBRA OFICIAL DE COMERÇ I INDÚSTRIA DE SABADELL (1994). *Programa de Formació 1994-95*, Sabadell.
- CAMBRA OFICIAL DE COMERÇ, INDÚSTRIA I NAVEGACIÓ DE BARCELONA (1992). *Universitat i Empresa. Guia sobre la formació universitària de postgrau per a l'empresa 1992-93*, Barcelona.
- CENTRE METAL·LÚRGIC DE SABADELL (1994). *Memòria 1993*, Sabadell.
- FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. *Resum de la Ponència General «Formación y Trabajo»*, Barcelona.
- FOMENT DEL TREBALL NACIONAL, DPT. DE FORMACIÓ (Juliol 1992). *Encuesta sobre necesidades formativas en la empresa*, Barcelona.

Organitzacions sindicals.

- CCOO (1981). *II Congreso Confederal de Comisiones Obreras*.
- CCOO (1984). *III Congreso Confederal de Comisiones Obreras*.
- CCOO (1987). *IV Congreso Confederal de Comisiones Obreras*.
- CCOO (1991). *V Congreso Confederal de Comisiones Obreras*.
- CCOO (1996). *VI Congreso Confederal de Comisiones Obreras*.
- CEPROM (1994). *Cursos de Formació Contínua 1994. No t'aturis, forma't*, Barcelona.
- CONC. *¿Qué es eso de la formación continua? ¿Qué hacer en la empresa?*, Barcelona.
- CONC (1991). *Els delegats sindicals davant la formació contínua*, Barcelona.
- CONC, Secretaria d'Ocupació (1992). *Jornades de desenvolupament econòmic i social local*, Sabadell.
- CONC. Federació d'Ensenyament de Catalunya (1989). *V Congrés. Enfortim el sindicalisme participatiu, transformem l'ensenyament*, Barcelona.
- CONC. Federació d'Ensenyament de Catalunya (1992). *VI Congrés. Per una nova professionalitat, una majoria per a tothom*, Barcelona.
- CONC (1994). *Triptic Segueix treballant, segueix aprenent*, Barcelona.
- CONC (1995). «6º Congreso. Documentos Congressuales», *Lluita Obrera*, nº124.
- CONC, Federació d'Indústries Químiques i Afins. (1991). *V Congrés. Propostes de Treball*.
- CONC/UGT de Catalunya (1991). *Proposta de Formació Professional Ocupacional*, Barcelona.
- Díez Reinoso, C. (Secretari Formació UGT Vallès) (1994). «Formación deshumanizada». *Diari de Sabadell*, 14.10.1994, p.12.
- UGT (1990). *VIII Congrés UGT Catalunya*, Barcelona.

UGT (1990). *XXXV Congreso Confederal*, Madrid.

UGT-IFES. *La formación continua de los trabajadores. Trabajador, formándote defiendes tu puesto de trabajo*, Madrid.

UGT-IFES (1993). *Memoria 1992*, Madrid.

Acords:

CONC/UGT/Foment del Treball Nacional (1990). *Acord Interprofessional de Catalunya*.

CONC/UGT/Foment del Treball Nacional (1993). *Un nuevo modelo industrial: situación y actuaciones en el ámbito de Catalunya*.

CEOE/CEPYME/CCOO/UGT/CIG/FORCEM (1993). *Acuerdo Nacional de Formación Continua 1993-96*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, resolución 6590