

A REVALORIZACIÓN DA FORMACIÓN PROFESIONAL: SISTEMA EDUCATIVO E MERCADO LABORAL

ANTONIO DE PABLO

Departamento de Socioloxía
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais
Universidade Complutense de Madrid

Recibido: 2 decembro 1998

Aceptado: 14 decembro 1998

Resumo: Neste artigo analízase a situación da formación profesional inicial en España, tal e como se está a configurar a partir da reforma da LOXSE alí onde esta xa se está aplicando. O obxectivo é ver en qué medida a formación que reciben os rapaces, tanto nos centros educativos como nas empresas, os prepara para os postos de traballadores cualificados e de técnicos intermedios ós que en principio están destinados. E, a partir de aí, suscítanse as posibilidades de recoñecemento con que conta esta formación no mercado de traballo.

Palabras clave: Formación profesional inicial / Formación en centros de traballo / Formación profesional e mercado laboral.

THE REVALORIZATION IN PROFESSIONAL TRAINING, EDUCATIONAL SYSTEM AND LABOUR MARKET

Summary: In this paper it is analysed the situation of initial vocational training just as it is taking shape in the places where it is already being applied following the reform approved in LOGSE. The aim is to find out to what extent the instruction young people receive, both in educational centres and in enterprises, prepares them for the posts of qualified workers and intermediate technicians, to which, in principle, they are destined. And it is just from that viewpoint when the possibilities that training has in the labour market must be taken into account.

Keywords: Initial professional training / Training in the workplace / Professional training and labour market.

INTRODUCCIÓN

Aínda que cun certo atraso, non hai moito que se aprobou por fin o II Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002), acordado entre os axentes sociais, patronal e sindicatos, as comunidades autónomas e mailo Goberno. Tanto no nivel das intencións e dos obxectivos como no das formulacións operativas, constitúe, sen dúbida, un elemento fundamental para o desenvolvemento dun verdadeiro sistema 'integrado' de formación profesional no noso país. O seu enfoque global, incluíndo o mundo da educación e da formación ó igual có da produción e do traballo, é básico para poder formular correctamente os problemas e as súas posibles solucións.

Así, o Programa busca, en primeiro lugar, liga-lo máis estreitamente posible a formación profesional coas necesidades de cualificación que ten hoxe —e que po-

de ter no futuro— o noso sistema productivo, como resultado do incremento da competitividade en tódolos niveis, así como dos cambios tecnolóxicos e organizativos nas empresas. Por outro lado, dende o punto de vista da relación da formación profesional co emprego, o novo Plan pretende abordar toda a cuestión do recoñecemento das cualificacións no mercado de traballo. Un terceiro obxectivo é articular nun sistema integrado e coherente os tres subsistemas de formación profesional: a regrada, a ocupacional e a continua. E, por último, na mesma liña de uni-lo mundo da formación co da produción e o traballo, quérese potencia-la colaboración entre centros educativos e empresas no desenvolvemento do propio proceso de formación.

Dende o punto de vista da formación profesional inicial, que é da que nos imos ocupar aquí, a consecución destes obxectivos é fundamental. De feito, a revalorización da FP só se poderá alcanzar na medida en que chegue a integrarse plenamente neste contexto máis amplo de desenvolvemento e utilización dos recursos humanos dentro do noso sistema productivo.

Como é sabido, na nova estrutura do sistema educativo formulada na LOXSE hai propostas encamiñadas cara á solución dos problemas que tradicionalmente lle afectaron á formación profesional inicial no noso país. Son propostas que tratan de combinar dalgunha maneira os aspectos académicos e os profesionais coa ensinanza secundaria obrigatoria (ESO) ata os 16 anos. Búscase mellora-la base académica de todos aqueles que abandonen o sistema educativo ó remate da escolaridade obrigatoria, o que se completará despois, dende o punto de vista da capacitación laboral, cos ciclos de formación profesional de nivel medio. Un esquema similar está previsto para quen pase á secundaria postobrigatoria: terán primeiro o bacharelato nas súas diferentes modalidades, coa posibilidade de realizar despois un ciclo profesional de nivel superior antes de se incorporar ó mundo laboral.

Por outro lado, en ámbolos dous ciclos formativos, medio e superior, está previsto un período de formación en centros de traballo (FCT), seguindo a idea de que só unha combinación da formación no centro educativo e no centro de traballo pode proporcionarlle á formación profesional a base necesaria para a súa revalorización. Cada contexto, o escolar e mailo productivo, por si só non está en condicións de configurar unha FP de calidade e, por conseguinte, de outorgarlle un amplo recoñecemento.

Pero aínda falta o outro puntal necesario se se quere potenciar realmente a formación profesional: o seu recoñecemento no mercado de traballo. Aínda cunha boa formación nos centros educativos e un bo desenvolvemento da formación nas empresas, se non se logra que aqueles que a cursan accedan a empregos decentes, en termos de cualificación e de perspectivas de futuro, vai ser moi difícil que chegue a revalorizarse a formación profesional.

Estes tres aspectos (calidade da formación nos centros educativos, desenvolvemento da formación nas empresas e recoñecemento no mercado de traballo), tal

e como se presentan hoxe en relación coa nova formación profesional regrada, son os que imos abordar aquí na medida das nosas posibilidades.

A FORMACIÓN DE OBREIROS E EMPREGADOS CUALIFICADOS

O primeiro obxectivo que debe alcanza-la formación profesional inicial, nun país como o noso, é preparar masivamente ós mozos para ocupar posicións de obreiros e de empregados cualificados; que ninguén abandone o sistema educativo sen unha cualificación profesional digna dese nome, con suficiente recoñecemento no mundo laboral.

Tendo en conta a estrutura de niveis de cualificación profesional vixente na Unión Europea, os ciclos formativos de nivel medio diríxense precisamente a formar estes traballadores cualificados, tanto na industria como nos servicios, proporcionándolles "unha boa formación de base, capacidade de comunicación e aptitude para o intercambio de fluxos de información e o traballo en equipo". Neste sentido, sinálanse nos documentos oficiais que estes ciclos han proporcionar "*unha cualificación completa e específica para o exercicio dunha profesión, con capacidade para utiliza-los instrumentos e técnicas relativos a ela*".

A cuestión é cómo potencia-la formación profesional a este nivel, de maneira que sexa atractiva para a mocidade e que lles permita ás empresas dispoñer de recursos humanos cualificados. De feito, ámbolos dous obxectivos están intimamente relacionados. Como demostra a análise comparativa, para que a formación profesional sexa atractiva ten que ter prestixio, tanto pola súa calidade como polas posibilidades que ofrece en relación co emprego (CEDEFOP, 1994; Ryan, 1995; Campinos, 1995; Brown, 1996). Só unha FP de calidade vai convence-las empresas de que poden utilizar a estes rapaces para postos cualificados. Á súa vez, é a posibilidade de acceder a postos cualificados a que pode motiva-los rapaces a prepararse para eles a través da FP. No fondo, trátase de rompe-lo actual 'círculo vicioso' entre falta de atractivo da FP neste nivel e a súa escasa relación co mercado de traballo cualificado para configurar, no seu lugar, un 'virtuoso' en que sistema educativo, mozos e empresas contribúan todos a desenvolver unha FP de calidade e intimamente relacionada co mundo do traballo.

¿En que medida están facéndose realidade estes obxectivos alí onde se aplica xa a reforma? Aínda que a resposta a esta pregunta non é sinxela, sobre todo tendo en conta que a aplicación da reforma aínda non está concluída, os resultados a que podemos chegar nas nosas investigacións non parecen ser demasiado positivos. A imaxe destes Ciclos segue ligada en gran medida ó fracaso escolar, o que non favorece a contratación polas empresas para postos cualificados. E, en canto ós rapaces, nos centros pódese ver cómo, ó remate da ESO, tratan por tódolos medios

de pasar ó bacharelato, evitando así a FP. É despois, unha vez que fracasaran no Bacharelato, cando un bo número deles se verán forzados a cursa-los ciclos de nivel medio antes de abandona-lo sistema educativo. Con isto, ó grupo que tiña problemas de estudos durante a ESO e que foron xa daquela orientados cara ós Ciclos, engadiranse agora novos continxentes de fracasados, os do Bacharelato. Nada disto vai axudar á imaxe da nova Formación Profesional.

Para que un sistema de formación profesional no se vexa contaminado polo fracaso escolar, unha das cousas que a análise comparativa no ámbito europeo mostra con maior claridade é que o seu alumnado non pode reducirse á minoría con dificultades no período de escolaridade obrigatoria. Ha de abarcar un continxente moito máis amplo, que inclúa sen dúbida esa minoría, pero que ademais estea constituído por amplos sectores nos que o nivel académico medio se atope significativamente representado. Agora ben, para atraer a esta xente, a vía da FP ten que proporcionar posibilidades, tanto de traballo como de continuación de estudos, non moi distintas das que proporciona a vía do bacharelato (OCDE, 1993; Drexel, 1993; Keep e Mayhew, 1995; Verdier, 1996).

No noso caso, para supera-la discriminación tradicional entre FP e BUP, a LOXSE unificou todo nunha sola vía, a académica, da que se sae en diferentes momentos. Para facilitar esas saídas cara ó mundo laboral están, precisamente, os ciclos formativos de FP. Este é o esquema teórico. A realidade, sen embargo, é que, trala aplicación da reforma, seguen vixentes as dúas vías paralelas e ata pode que a discriminación entre elas se estea vendo reforzada. Dende o noso punto de vista, o problema non é que existan dúas vías de formación na secundaria post-obrigatoria, senón que unha sexa a vía 'rexia' e a outra estea desprestixiada e non conduza a ningures, polo que a toman unicamente aqueles que non teñen outra saída. A cuestión está en cómo desenvolver unha formación profesional de calidade, capaz de competir razoablemente coa vía académica. A nosa impresión é que, para logralo, habería que reforzar estes ciclos, tanto na súa parte escolar como na de formación en centros de traballo (De Pablo, 1997).

Posiblemente, isto esixa a súa ampliación temporal. Os Ciclos medios dun só curso son evidentemente insuficientes. Pero, incluso, os dous anos que duran hoxe a maioría deles pode que non sexa suficiente para os obxectivos que acabamos de sinalar. Non hai que esquecer que no contexto europeo a duración da FP inicial é superior na maioría dos casos. Se tomamos algúns exemplos, vemos que en Alemaña foron desaparecendo as Aprendizaxes de dous anos, o que fai que hoxe a gran maioría sexan de tres ou de tres e medio; e, no Liceo integrado sueco, tamén veñen diminuindo as ramas profesionais de dous anos e incrementándose as de tres. O caso francés, que se asemella máis á nosa organización do sistema educativo, está experimentando unha evolución similar: mentres se debilitan as formas curtas de formación profesional (CAP e BEP), vén incrementándose o Bacharelato

Profesional, que ten unha duración maior (Rault, 1994; Brown, 1996; Campinos, 1995). E non hai que esquecer que a nosa propia FP II, o único nivel realmente valorado polas empresas, consta de tres cursos.

Esta ampliación permitiría darlle cabida a un mellor desenvolvemento tanto da educación xeral como da formación nos centros de traballo. As capacidades en termos de expresión e comunicación, de análise matemática, de manexo dunha lingua estranxeira, etc. con que finalizan a ESO moitos destes adolescentes non supoñen unha base de educación xeral suficiente para o mundo que lles espera. Trataríase, pois, de completala nos anos que dura a FP, reducindo posiblemente a súa presenza no currículo a medida que se avanza e incrementando correlativamente a das materias específicas da profesión. Non é cuestión de volver á variedade de materias de todo tipo que tivo ata agora a FP tradicional. A formulación é outra: mantendo a actual orientación dos Ciclos, claramente centrados na profesión, trátase máis ben de completa-la súa base formativa para así eleva-lo nivel e a calidade daqueles.

E, en canto á formación nos centros de traballo, a ampliación do ciclo pode contribuír tamén ó seu mellor desenvolvemento e, en definitiva, a que cobre unha maior importancia no proceso formativo; algo que na maioría dos casos non ten agora nin ós ollos dos mozos nin ós das empresas (De Pablo, 1994a e 1997). Non é cuestión, certamente, de amplía-lo tempo no centro de traballo só porque así o desexen as empresas; aínda que haberá que compensar dalgunha maneira o investimento que se lles pide en termos de formación. Cómpre atopar, xa que logo, un equilibrio entre os intereses das empresas e a formación da mocidade, se se quere evitar calquera tipo de abuso. Pero é indubidable que o reducido do tempo de formación nos centros de traballo, que está hoxe previsto nos novos ciclos, non favorece o desenvolvemento da cualificación e da experiencia que unha boa formación profesional require hoxe en día, sobre todo se se busca o seu recoñecemento por parte do mundo laboral.

De tódolos modos, neste tema da duración dos Ciclos estase sempre ante un dilema: por un lado, quérese mellora-lo seu nivel e calidade para dar prestixio e facer atractiva a Formación Profesional; pero, por outro, con isto pódense estar facendo os ciclos máis difíciles para unha poboación que ten xa problemas cos estudos. Ante este dilema, caben dúas saídas: ou se baixa o nivel para que todo o mundo o alcance ou se mantén alto e se axuda a quen teña dificultades para que poida alcanzalo. A primeira das solucións, aínda que ten certas vantaxes, son máis os inconvenientes que comporta, xa que nos volve encerrar no círculo vicioso a que antes faciamos referencia: ó baixa-lo listón, desprestíxiase a FP, co que non a valora o mundo laboral e, como resultado, tampouco non é atractiva para os rapaces, incluídos aqueles que máis poden necesitala.

A outra alternativa ten, sen dúbida, tamén os seus problemas: o simple feito de alonga-los estudos pode ser problemático para determinados colectivos de novos,

aínda que sempre se poden buscar fórmulas flexibles que permitan combinar traballo e estudos a tempo parcial; e logo está a cuestión fundamental de cómo se axuda á xente para que alcance o nivel e finalice con éxito o ciclo. Pero con ela estase en mellores condicións para construír unha formación profesional respectada polas empresas e atractiva para os rapaces. De feito, é o que en boa medida xa veu ocorrendo coa FP II: é o nivel a que están contratando as empresas, polo que os rapaces dificilmente van aceptar nada que estea por debaixo del. E, neste sentido, os novos ciclos de nivel medio deberían ser capaces de ocupar-lo lugar que ata agora ocupou a FP II.

A FORMACIÓN DE TÉCNICOS INTERMEDIOS

Os ciclos superiores da nova Formación Profesional corresponden ó nivel 3 da estrutura de cualificacións establecida na Unión Europea. O seu obxectivo é formar técnicos intermedios "cunha formación polivalente e unha visión de conxunto e coordinada do sistema mecánico, eléctrico, administrativo, técnico-sanitario, etc. no que operan". A actividade laboral correspondente a este nivel fai referencia a "un traballo técnico que pode ser executado de forma autónoma e/ou implica responsabilidades de programación e de coordinación".

A análise comparativa de Ciclos formativos como "Producción por mecanizado", "Desenvolvemento de aplicacións informáticas" e "Administración e finanzas", por exemplo, permite ver cómo trata de responder a estes obxectivos a nova Formación Profesional. Os tres foron configurados de acordo cunha lóxica similar: unhas materias fundamentais, nas que se apoia a formación de base dos futuros técnicos; outras específicas, que teñen como obxectivo a aplicación concreta dos contidos fundamentais en diferentes ámbitos ou tipos de actividade; as materias complementarias como "Relacións no ámbito de traballo" ou "Formación e orientación laboral"; e, por último, a formación en centros de traballo (FCT). Na práctica, tamén é frecuente que o conxunto se complete co desenvolvemento dun proxecto de traballo, con características propias en cada especialidade, para levar a cabo polos alumnos no 2º curso.

A demanda de acceso a estes Ciclos formativos está sendo moi superior á dos de nivel medio. Agás en casos contados, supera claramente o número de prazas existente nos centros. Nalgúns casos, como por exemplo en Ciclos relacionados coa Electrónica, coa Informática ou coa Administración e Finanzas, hai centros onde a demanda chega a ser dúas, tres e ata catro veces superior ás prazas ofertadas. Unha boa parte destes alumnos son xente que se presentou á Selectividade e que non alcanzou a nota suficiente para acceder á carreira desexada, normalmente algunha enxeñería técnica, como a industrial ou a de telecomunicacións, ou algunha diplomatura como a de empresariais, por exemplo. A idea con que chegan estes

estudiantes é a de que o paso pola FP lles permita despois acceder máis facilmente a eses estudos superiores nos que agora non foron admitidos.

En canto ó funcionamento dos Ciclos, a nosa impresión, polo que puidemos tratar, é bastante positiva (De Pablo, 1997). Son varios os factores que contribúen a iso. En primeiro lugar, a formación académica previa que traen os alumnos, todos eles completaron COU ou algún dos novos bacharelatos. Como sinalan os profesores, isto facilita o bo desenvolvemento da ensinanza nas materias específicas do Ciclo, co conseguinte aproveitamento por parte dos alumnos. Por outro lado, xa son alumnos dunha certa idade, coa madurez suficiente para darse de conta do que está en xogo en relación co seu futuro polo que no é de estraña-lo interese e o grao de participación que pode observarse en moitos deles. Incluso xente que chega sen demasiada motivación, termina interesándose polos temas do Ciclo, cando ve a utilidade para a súa formación e para o seu futuro profesional.

Pola súa parte, o propio proceso de ensinanza-aprendizaxe, tal e como se desenvolve nos ciclos, favorece este interese. A integración das materias nun todo coherente, orientado á consecución de obxectivos profesionais ben delimitados, axuda a centra-la atención dos alumnos, ó igual có carácter aplicado do conxunto, dentro do cal funciona en xeral bastante ben a relación entre teoría e práctica, como puidemos constatar nunha variedade de situacións. Este é precisamente un dos aspectos co que máis satisfeitos parecen atoparse os alumnos. E, con eles, tamén o profesorado, ó que vimos, en xeral, bastante motivado. Como é ben sabido, o interese dos alumnos é un dos factores que máis favorece a dedicación do profesorado. Á hora de valora-los resultados, cabe sempre preguntarse, sen embargo, cál é o nivel de formación con que saen estes estudantes ó remate dos estudos. Aquí, a valoración non é doada, aínda que si poden achegarse algúns elementos de xuízo. Comparados cos de FP II, os alumnos dos Ciclos saen cun nivel claramente superior; nisto parecen estar todos de acordo. É normal que así sexa: os ciclos supoñen un curso máis cá FP tradicional e, en xeral, os seus contidos son máis amplos e de maior nivel, ademais de estaren máis actualizados.

A parte máis frouxa da formación, ó igual ca nos Ciclos de nivel medio, está tamén nos aspectos prácticos, na capacidade de manexo e de utilización dos instrumentos propios da profesión. Aínda que aquí hai que facer unha distinción: o que se está formando, por exemplo no caso de "Producción por mecanizado", non son operarios, para os que a destreza no manexo das ferramentas ou das máquinas é fundamental. Tratándose de técnicos, necesitan coñece-los instrumentos utilizados na produción, pero o seu é fundamentalmente organiza-lo proceso productivo, tanto dende o punto de vista técnico como de xestión. De tódalas maneiras, a nosa impresión é que estarán en mellores condicións para levar a cabo tarefas de organización e coordinación se teñen un certo dominio da maquinaria utilizada nos procesos de fabricación.

Neste sentido, a formación en centros de traballo é fundamental, como contexto formativo e como criterio de valoración da calidade da nova Formación Profesional. De feito, estas son as formulacións oficiais previstas na reforma, pero o seu cumprimento está sendo bastante difícil de levar á práctica en moitos dos casos, como veremos no apartado seguinte.

Por último, é interesante ve-la valoración de conxunto que se fai dende os centros sobre a formación con que saen os alumnos e a súa preparación para desempeñar os roles laborais propios deste nivel de cualificación. En xeral, consideran que os rapaces que terminan os Ciclos están en condicións de exercer de técnicos intermedios nas empresas; loxicamente, logo dun certo tempo de experiencia máis ou menos longo, segundo os campos profesionais e o tipo de actividades ou de responsabilidade que deban desempeñar. De tódolos modos, non hai que esquecer que, neste caso, estamos ante unha valoración 'interna' dos propios centros. É, certamente, unha valoración feita con coñecemento de causa, a partir de programas de estudio bastante completos, dos coñecementos e capacidades que desenvolven os alumnos e dunha certa idea do que se está a facer nas empresas. Pero, sen dúbida, esta valoración veríase reforzada e a calidade da formación profesional a este nivel garantiríase mellor na medida en que estivera apoiada por algún tipo de valoración 'externa', feita dende un contexto máis achegado ó propio mundo laboral (De Pablo, 1997).

A FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO (FCT)

Se algo demostra a análise comparativa no ámbito europeo é que só unha combinación equilibrada da formación no centro educativo e no centro de traballo pode configurar unha Formación Profesional de calidade e, por conseguinte, proporcionarlle un amplo recoñecemento. De feito, esta busca do equilibrio entrámbolos dous contextos é a que hoxe está levando, nos países do noso contorno, a potenciar e a organizar mellor os procesos de formación nos centros de traballo (OCDE, 1994; Steedman, Hawkins, 1994; Campinos, 1995; Brown, 1996).

ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO

Para comezar, a selección das empresas encargadas de levar a cabo a formación é fundamental. Condiciona todo o desenvolvemento posterior daquela. De feito, cando un centro consegue de maneira estable unha selección de empresas adecuada ás súas necesidades, pódese dicir que ten a metade dos problemas resoltos. Isto non é fácil, como puidemos constatar. Alí onde o lograron foi logo de varios anos de voltas e revoltas e logo dun certo número de experiencias frustradas.

Cando existen posibilidades de elección, os responsables dos centros prefiren en xeral empresas medianas ou grandes. Algo no que adoitan coincidir tamén os

alumnos. Dende o noso punto de vista, non debe, sen embargo, xeneralizarse o tema. O fundamental non é o tamaño da empresa senón as condicións que reúne para realiza-la formación: a tecnoloxía de que dispón, sen dúbida, pero tamén o interese do persoal que se ocupa dos alumnos e as potencialidades formativas das tarefas que se lles encomenda.

Certamente, as posibilidades de que isto se dea son, en xeral, maiores nas empresas medianas e grandes, pero non en todas nin necesariamente. De feito, existe unha serie de empresas que no teñen por qué ser de gran tamaño e que poden constituír un contorno favorable para a aprendizaxe e a formación dos estudantes. O feito mesmo de que neste tipo de empresas a persoa teña a miúdo que realizar unha variedade de tarefas ou valerse por si mesma para resolver problemas pode contribuír ó desenvolvemento de cualificacións profesionais e persoais que non son sempre tan accesibles nas grandes empresas, debido ó seu maior grao de especialización e de división do traballo.

En canto ós temas de programación e seguimento da formación na empresa, dende a aplicación da LOXSE nótase, sen dúbida, un certo cambio respecto de épocas anteriores. Que a FCT forme parte de maneira obrigatoria do contido dos Ciclos formativos contribúe a outorgarlle maior importancia e iso leva a unha programación máis seria daquela. Agora hai máis consciencia de que na empresa ten que organizarse especificamente un proceso formativo, cuns "obxectivos" por alcanzar e cuns "pasos" que se deben seguir para iso.

A existencia dalgún tipo de planificación previa da FCT xa é un paso na dirección correcta. Pero, obviamente, non abonda. Está despois o problema fundamental de conseguir que o acordado entre centro e empresa se cumpra. De aí a importancia do seguimento do que ocorre na empresa por parte do centro. A realidade, como puidemos observar, é que o seguimento que ten lugar en moitos dos casos dista bastante do que sería desexable. Non está demasiado organizado e, en canto ó seu contido, ocúpase pouco de avalia-los resultados formativos. Se o seguimento non funciona é porque hai unha cuestión de fondo que o fai difícil: a situación de inferioridade con respecto ás empresas en que se atopan moitos centros. A idea que late a miúdo nas relacións entre centros e empresas é que a empresa lle fai un favor ó centro, polo que este non pode ser demasiado esixente. Enténdese que é a empresa a que acepta que os alumnos fagan prácticas no marco do seu proceso de traballo e, por conseguinte, é normal que sexa ela quen organice as cousas de acordo coas necesidades dese mesmo proceso.

Os resultados da FCT, dende o punto de vista da formación dos alumnos, non están sempre claros. Supón, sen dúbida, un primeiro contacto co mundo laboral e, neste sentido, é positiva. Os alumnos aprenden a "manexarse" nun mundo moi diferente do que ata ese momento coñeceron no centro escolar. Sen embargo, no que á formación técnica e profesional propiamente dita se refire, a situación deixa bastante que desexar en moitos casos.

Que os estudantes se formen técnica e profesionalmente durante o período da FCT depende do tipo de tarefas e actividades que se lles encomende. Unha cousa son as posibilidades formativas que, en principio, existen nunha empresa e outra moi diferente as que, de feito, ten o alumno de acordo co posto que ocupa ou as tarefas que realiza. O problema está en que a selección deste posto e a fixación destas tarefas se realiza moitas veces máis de acordo coas necesidades da empresa ca coa formación dos rapaces. De feito, un certo número de empresas mantén ós estudantes facendo tarefas rutineiras e repetitivas, nas que non hai moito que ensinar nin que aprender: díselles ó primeiro o que teñen que facer e remíteselles a unha persoa para que poidan preguntar en caso de dúbida. A aprendizaxe que ten lugar nestas condicións redúcese á experiencia que o alumno poida boamente adquirir ó realiza-lo traballo.

Sen dúbida existen outras situacións en que os rapaces viven durante a FCT unha boa experiencia de formación e aprendizaxe. É o caso, por exemplo, de administrativos que están en oficinas bancarias realizando moitas das tarefas que leva a cabo o persoal laboral no desenvolvemento cotián da súa actividade, incluída a atención directa ó cliente. Ou, no caso de especialidades técnicas como a Electrónica, por exemplo, que entran en contacto con tecnoloxías que non viran anteriormente e teñen que enfrontarse a tarefas que lles esixen un verdadeiro esforzo de aprendizaxe. Algúns deles non só desenvolven experiencia a través da práctica senón que chegan, ademais, a adquirir novos coñecementos teóricos, máis alá dos que lles proporcionara o centro. Nalgúns casos conséntase incluso a existencia dunha certa pedagogía: organízase a aprendizaxe en fases sucesivas, permitindo así que o alumno avance do máis fácil ó máis difícil. Así mesmo, a medida que vai pasando dunhas fases a outras, outórgaselle maiores graos de autonomía na realización das tarefas, acompañado todo iso co soporte da axuda técnica necesaria por parte de traballadores cualificados e do persoal responsable.

Con todo, o actual programa de FCT, tal e como funciona a miúdo nas empresas, ten as súas limitacións. Como é lóxico, toda empresa concibe as súas actividades de acordo cos seus intereses e os seus obxectivos particulares, polo que non é de estrañar que, neste caso, busque fundamentalmente prepara-los mozos e mozas para postos de traballo determinados, que é o que lle interesa. Neste sentido, non se cumpren realmente os obxectivos propios da FCT, para o cal se debería formular un proceso formativo menos condicionado polas esixencias particulares da empresa e máis polos contidos profesionais que se consideren indispensables dende o punto de vista da profesión.

A IMPLICACIÓN DAS EMPRESAS

Se se quere montar un verdadeiro sistema de Formación Profesional como pretende a reforma, a implicación das empresas é fundamental. Isto é fácil de dicir e

de formular como obxectivo desexable pero é bastante máis complicado de levar á práctica e de facelo realidade.

Como acabamos de sinalar, para que se dea realmente formación nas empresas ten que organizarse nelas unha programación de actividades formativas explícitas, e non só a práctica laboral nun posto de traballo. O paso dun sistema ó outro preséntalles ás empresas esixencias importantes, non sempre fáciles de levar á práctica, fundamentalmente en dous aspectos. Por un lado, é preciso configurar verdadeiros postos formativos, permitindo o desempeño de tarefas que preparen a persoa nos principais aspectos técnicos e profesionais da especialidade de que se trate. Isto, en moitos casos, requirirá algún tipo de rotación de postos ou incluso a combinación de varias empresas, cando a achega dunha soa empresa non sexa suficiente para proporcionar a práctica que require un determinado perfil profesional. A cuestión do persoal que se ocupa dos mozos en formación é o outro factor fundamental que debe cambiar bastante se se quere que os novos proxectos teñan éxito. Como puidemos constatar, da capacidade e da dedicación deste persoal depende en gran medida que os rapaces aprendan e se formen realmente. O problema está en que este é, en xeral, un dos aspectos menos atendidos e organizados por parte das empresas.

Naquelas empresas que ven a formación dos seus traballadores e empregados como un investimento e, polo tanto, dedican a iso recursos e persoal, posiblemente non sexa tan difícil lograr da súa parte unha maior implicación na formación profesional inicial. Nelas pode chegarse a un certo equilibrio entre o que ofrecen e o que reciben. E a pesar de que coa aplicación da reforma se lles presenten novas esixencias, aínda lles será rendible participar nun sistema de formación que pode supoñerlles bastantes beneficios.

Este tipo de empresas ten necesidade dunha forza de traballo cada vez máis cualificada. Toda unha serie de factores, como son a competencia do mercado, as esixencias de calidade do produto ou do servizo, a rapidez do cambio tecnolóxico, a flexibilidade funcional na organización do traballo, etc., empurran nesa dirección e van facelo aínda máis no futuro. Son, ademais, empresas que contan con recursos e con persoal para iso, o que fai que de feito teñan xa montado a miúdo algún tipo de formación para o seu persoal, cando menos no que se refire á súa adecuación a postos de traballo concretos.

Non hai que esquecer, sen embargo, que estamos a falar aínda dunha minoría. Se se queren cubrir realmente as necesidades, deben participar na formación un número de empresas bastante maior, empresas para as que a relación entre o que se lles pide e o que van recibir en contrapartida pode non ser xa tan favorable. Moitas delas son, ademais, empresas que non teñen experiencia no tema da formación e que, aínda que exista nelas unha certa potencialidade formativa, non dispoñen do persoal nin da capacidade de organización necesarios para o seu desenvolvemento,

cousa frecuente en amplos sectores da economía do noso país (Homs, 1991; Martín Artiles e Lope, 1993; Prieto e Homs, 1995).

No caso destas empresas, preséntanse dúas series de problemas que haberá que resolver se se desexa construír un verdadeiro sistema de formación profesional. Uns refírense á motivación das empresas. ¿Que conxunto de factores e de incentivos pode chegar a configurar unha situación tal que as empresas consideren rendible a súa implicación en tarefas formativas? Os outros afectan á súa capacidade para desenvolver esas tarefas formativas. ¿Como apoiar toda unha serie de empresas que pode chegar a ve-lo interese de participar en programas de formación concertada pero que non dispoñen da organización, do persoal e dos medios axeitados para iso?

A primeira é, sen dúbida, a cuestión fundamental e, posiblemente, a menos fácil de resolver, xa que depende da relación que poida ter en cada caso a formación co desenvolvemento do proceso productivo ou de servicios de que se trate. A implicación en tarefas formativas é algo que só se produce na medida en que a empresa ve a súa utilidade para o mellor aproveitamento dos recursos humanos de que dispón ou que pensa contratar. Neste sentido, certas empresas poden estar dispostas a colaborar co sistema educativo en programas de formación para os rapaces se esa colaboración é para elas unha boa canle de selección e de preparación dos novos contratos.

Na medida en que exista interese e desexo de colaborar por parte das empresas, as cuestións de organización e funcionamento da formación serán máis fáciles de resolver. Aínda que, por outro lado, tamén é certo que a implicación das empresas se verá facilitada na medida en que exista unha infraestrutura organizativa que as apoie e lles axude a levar a cabo as tarefas formativas. Esta infraestrutura debe ir configurándose pouco a pouco entre todos: a administración, proporcionando recursos e persoal; as empresas e as súas organizacións, por áreas xeográficas e sectores productivos; os sindicatos e os seus representantes nas empresas; e o propio sistema educativo, tanto no nivel autonómico e local como nos centros concretos que participen na formación.

O RECOÑECEMENTO DAS CUALIFICACIÓNS NO MERCADO DE TRABALLO

Ó igual ca na maioría dos países do noso contorno, tamén en España o mercado laboral xuvenil non fixo senón reducirse cada vez máis. Fronte ó 37,2% de mozos menores de 20 anos que tiñan un emprego hai dúas décadas, só un 12,3% téñeno hoxe; e algo semellante ocorre no grupo de 20-24 anos, cunha taxa de ocupación que descendeu dende o 61,7% ó 38,4% nese espazo de tempo (INE, 1998). A diminución das taxas de actividade, por un lado, e o incremento das de paro, por ou-

tro, contribuíron a producir esta redución tan importante da ocupación laboral xuvenil. En principio, o descenso da actividade laboral entre os máis novos é unha consecuencia lóxica da crecente escolarización a esas idades e, neste sentido, pode considerarse como un fenómeno positivo. A realidade, sen embargo, ten tamén outra cara. As baixas taxas de ocupación laboral na xuventude débense en boa medida á falta de postos de traballo para eles, suficientes en cantidade e cunhas condicións laborais e cunhas perspectivas de futuro razoables.

Neste sentido, non só hai poucos postos de traballo senón que, ademais, os dispoñibles non son moi bos. A case totalidade dos contratos laborais da xente nova é temporal e refírese a empregos bastante precarios. Unha proba do grao de precariedade é a gran cantidade de mozos parados que traballaron anteriormente, o que reflicte a frecuencia con que pasan duns empregos a outros, e non sempre por elección dos propios rapaces. Outro dato significativo a este respecto é a concentración dos mozos ocupados entre 16 e 24 anos en determinado tipo de sectores e de actividades. No caso dos rapaces, a maioría está en Comercio e reparacións e en Hostelería (26,4% entre as dúas ramas), Industrias manufactureiras (25,7%) e Construción (18,7%). Entre as rapazas, o peso do Comercio e da Hostelería aínda é maior (39,5%); logo vén a Industria (16,0%) e, en menores proporcións, diversas ramas dos Servicios persoais e das empresas, ademais do servizo doméstico (INE, 1998).

Debido á falta de "regulación" estable da relación entre formación e emprego na nosa sociedade, son as forzas do mercado as que determinan a asignación de posicións no mundo laboral. Funciona a "cola de espera" ante o mercado de traballo: dada a escaseza de postos e a baixa calidade de moitos deles, prodúcese unha selección en cadea (Ashton, 1993; Verdier, 1995 e 1996; Forgeot e Gautié, 1997). Os que chegan ó mundo laboral con titulación superior, ó estaren os primeiros na cola, desprazan ós que fixeron carreiras de grao medio en postos ós que estes poderían acceder. Á súa vez, os titulados medios van face-lo mesmo cos de BUP ou FP que veñen atrás deles e así sucesivamente ata os últimos que, sen máis título có de EXB e agora o de ESO, se ven forzados ó paro ou teñen que coller empregos que, ademais de precarios, non lles proporcionan formación ningunha.

O que hai que ver é se esta é a mellor maneira de asignar posicións e de organiza-lo proceso de inserción laboral dos máis novos, tema sobre o que existe hoxe un amplo debate en Europa (Roberts, 1995; Eckerts, 1995; Beduwé, 1995; Verdier, 1996). Dende o punto de vista da FP, que é o que aquí nos interesa, está claro que deixar todo á pura competitividade do mercado non favorece o seu desenvolvemento e potenciación. Á hora de competiren por un determinado posto, os de FP, sexa este de nivel medio ou superior, van estar normalmente en inferioridade de condicións con respecto ós que seguiron a ruta académica dos Bacharelatos ou das carreiras universitarias. As empresas utilizan os títulos académicos como criterio

de selección, non polo que poidan significar en termos de cualificación e de capacidades profesionais senón como indicador de posibles "aptitudes", cun axuste e cunha adaptación ós diferentes postos de traballo que xa se encargarán elas de realitzar.

Na maioría dos casos, os títulos non constitúen cualificacións ou identidades profesionais específicas, recoñecidas como tales no mercado, senón máis ben un mecanismo de "filtro" para seleccionar á xente, cos custos individuais e colectivos que todo iso implica. Nun mercado de traballo moi restrictivo, como é o español, este mecanismo "exclúe" a amplos sectores da mocidade, aqueles que están ó final da cola, co que isto supón de marxinación social para os individuos e de custos para a colectividade que haberá de ver cómo os integra socialmente. Ademais, tamén para o resto se produce unha sensación de frustración, ligada ó proceso de "desclasamento" que ten lugar: na maioría dos casos a posición que van ocupar uns e outros no mercado laboral está por debaixo do nivel que en teoría podería corresponderlles segundo o título alcanzado (Herranz, 1990; Planas, 1996; De Pablo, 1997; Gutiérrez e Köhler, 1997).

A repercusión de todo isto na nova Formación Profesional é evidente. Afecta tanto ós Ciclos medios como ós superiores, aínda que de diferente maneira en cada caso. O problema dos ciclos medios é que quen os cursa ten que competir para os postos de obreiros cualificados e de empregados administrativos con demasiada xente e en inferioridade de condicións na maioría dos casos. Na industria, deben competir cos traballadores adultos que xa teñen experiencia, aínda que estes non posúan título ningún, e, dentro da súa propia xeración, cos que remataron FP II ou incluso fixeron algún dos novos ciclos de nivel superior. A competencia aínda é maior no caso dos empregos administrativos: ademais dos empregados con experiencia e dos estudantes con FP II ou ciclo superior, aquí están tamén os universitarios, completaran ou non os seus estudos.

- Dende o punto de vista da estrutura educativa, os novos Ciclos medios están a medio camiño entre a FP I e a FP II. Na nova organización do sistema educativo, a FP I desapareceu, pasando a formar parte do período de escolaridade obrigatoria ata os 16 anos. Son precisamente os novos Ciclos medios os que a virían a substituíla como primeiro nivel de formación profesional. O risco para estes é precisamente que, a pesar de supoñer un ou dous anos de estudos máis, se contaxien da imaxe desvalorizada que caracterizou tradicionalmente á FP I e que, ó igual ca ela, tampouco teñan demasiado valor no mercado laboral. De aí a importancia, como sinalabamos máis arriba, de reforza-los novos Ciclos de nivel medio se se quere lograr que ocupen o lugar que ata agora ocupou a FP II no que a recoñecemento no mercado de traballo se refire.

A situación dos Ciclos de nivel superior é distinta. En principio, están destinados a preparar técnicos intermedios, tanto na industria coma nos servicios. A reali-

dade, sen embargo, é máis complexa. Na medida en que os Ciclos medios non logren ocupa-lo lugar da FP II, é moi posible que sexan estes Ciclos superiores os que o fagan; é dicir, que as empresas os utilicen para cubrir postos de obreiros cualificados e de empregados administrativos. A este respecto, pode entenderse que os rapaces con esta titulación de FP superior sexan durante un tempo asignados a empregos por debaixo do seu nivel —o que, por outro lado, lles permite adquirir experiencia directa do proceso productivo— con tal de que existan despois posibilidades reais de acceder a postos de técnicos ou incluso de mandos intermedios. O problema xorde cando as empresas contratan directamente para estes postos a titulados superiores, de enxeñerías técnicas ou diplomaturas, pechándose así as posibilidades de promoción para os titulados da FP. Ante esta situación, non é de estrañar que quen aspira a ocupar postos de técnicos intermedios saque a correspondente conclusión e, en lugar de se incorporar ó mercado de traballo ó remate da FP superior, prefira continuar estudos universitarios para así poder acceder mellor a ese tipo de postos laborais.

Estamos de novo ante o problema que presenta a competitividade para un mesmo tipo de empregos entre colectivos con titulacións de diferente nivel. A selección da forza de traballo de acordo exclusivamente co nivel académico é o que dá lugar á tendencia crecente a continuar estudos por parte de todos. A xente busca así poder situarse mellor na cola de espera, de maneira que, cando por fin acceda ó mercado laboral, o faga nunha posición máis vantaxosa, como sinalabamos antes. Nun país que, tanto nos obreiros cualificados e nos empregados administrativos como nos técnicos intermedios, ten carencias tan importantes coma o noso, non parece ser esta a mellor forma de aproveita-los recursos investidos en educación e formación. Incluso as empresas, que aparentemente poderían considerarse satisfeitas con esta situación en que dispoñen de tanto onde escoller, teñen que incorrer en importantes custos de todo tipo: necesidade de adecuación do persoal contratado a postos e actividades que non son aqueles para os que foron formados, risco de insatisfacción dos traballadores que ven pechadas as súas posibilidades de promoción e mellora, etc.; coa dificultade que todo iso supón para a estabilización dun cadro de persoal apropiado ás necesidades de cualificación da empresa e implicado na boa marcha desta.

Segundo isto, se se quere potenciar realmente a formación profesional neste país cómpre avanzar cara a unha mellor organización dos mercados de traballo. Tanto nos mercados de tipo "profesional" como nos mercados "internos", hoxe a cuestión da súa organización preséntase de maneira distinta a como se presentou no pasado (Eyraud, Marsden e Silvestre, 1990; Marsden, 1994; Vinokur, 1995). Actualmente, os mercados profesionais baseados nos oficios cada vez teñen máis dificultade para responder ás novas esixencias de cualificación que implica o cambio tecnolóxico e organizativo nas empresas. Pero tamén os mercados internos te-

ñen problemas: hoxe non é posible desenvolve-las cualificacións necesarias, o mesmo na industria ca nos servicios, a partir da formación "no allo". E, dende o punto de vista da economía dun país, hai que recoñecer que os mercados internos non favorecen as esixencias de mobilidade da forza de traballo, cunha necesidade que se fai sentir cada vez con máis forza. É por iso polo que na maioría dos países do noso contorno os mercados de traballo, profesionais e internos, están hoxe en proceso de cambio e transformación, precisamente para supera-las limitacións que comportan uns e outros. O que, á súa vez, está facilitando unha mellor conexión entrámbolos dous tipos de mercado, cos beneficios que isto pode comportar para empresas e traballadores.

O proceso vai ligado ó novo concepto de cualificación que, tanto na industria como nos servicios, está cobrando hoxe cada vez máis forza. Actualmente considérase que a cualificación profesional é o resultado da combinación dunha variedade de elementos: dos coñecementos e das competencias formais adquiridos no sistema educativo, antes ou despois da incorporación ó mundo laboral, así como da experiencia persoal e profesional, ligada ó enriquecemento do saber facer no traballo. É este conxunto de coñecementos, capacidades e competencias, desenvolvidos en distintos contextos, o que vai ser valorado tanto nos mercados profesionais como nos internos e que o individuo poderá trasladar duns mercados a outros (Mehaut e Delcourt, 1995; Charraud, 1996). Para isto cómpre a existencia de sistemas de recoñecemento das cualificacións, que fagan transparente a súa utilización nos distintos contextos.

Nesta liña van precisamente as formulacións do II Programa Nacional de Formación Profesional ó que fixemos referencia ó principio. Para potencia-lo nivel de calidade e o recoñecemento laboral de cada un dos tres subsistemas de formación profesional, regrada, ocupacional e continua, considérase fundamental o desenvolvemento dun Sistema Nacional de Cualificacións Profesionais, sistema que se xestionará polo Instituto Nacional de Cualificacións que se vai crear. Con iso búscase constituír "referentes" comúns de cualificación que faciliten a articulación dos distintos tipos de formación entre si e a súa integración nun sistema global de formación profesional. O que, á súa vez, proporcionará maior transparencia ás cualificacións no mercado laboral e contribuirá a potencia-lo seu recoñecemento e utilización polas empresas.

Como é obvio, o desenvolvemento de todo este armazón non é só unha cuestión técnica, de definición de competencias e cualificacións e de establecemento de correspondencias e homologación entre elas, senón que é, fundamentalmente, unha cuestión social, de relacións sociais entre empresas e traballadores, de colocación duns colectivos de traballadores e outros no mercado de traballo e, en definitiva, das posicións sociais de todos no tecido productivo e, a través del, na escala social. Todo isto, sen dúbida, vai requirir importantes doses de negociación entre os

axentes sociais e de apoios de todo tipo por parte das administracións públicas, como ven ocorrendo nos países do noso contorno (Jobert e Tallard, 1995; CEDEFOP, 1997; Merle, 1997; Möbus e Verdier, 1997).

No terreo operativo, á hora de organiza-la formación profesional, tanto inicial como continua, e de estrutura-las súas relacións co emprego, sen dúbida o nivel máis apropiado é o do "sector" de actividade, segundo pode observarse no ámbito europeo (Warmerdam, 1997). Cando se fala neste contexto de formulación sectorial, enténdese bastante máis ca un conxunto estatístico ó que pertencen diversas empresas relacionadas cunha determinada actividade económica. Como pode constatarase nos países que máis están potenciando o desenvolvemento de sistemas sectoriais de formación, o obxectivo é configurar un contorno social e institucional no que os distintos actores colectivos, organizacións empresariais, sindicatos, empresas, colectividade locais, centros educativos, etc., poidan expresa-los seus respectivos intereses, chegar a acordos e, en definitiva, desenvolver políticas de formación e de emprego propias do sector. Dende o punto de vista da formación profesional inicial máis en concreto, o que se pretende con isto é liga-lo funcionamento do sistema educativo coas posibilidades, tanto de formación como de emprego, que poden proporciona-las empresas dentro dun determinado sector de actividade. O que, por un lado, permite desenvolver mellor a formación en alternancia a partir da colaboración entre centros educativos e empresas e, por outro, contribúe ó recoñecemento da formación profesional no mercado de traballo a través da negociación colectiva no sector e dos compromisos de empresarios e traballadores nas empresas.

A MODO DE CONCLUSIÓN

O problema máis importante que ten hoxe suscitado a nova Formación Profesional é o da súa relación co mundo do traballo. Dende unha dobre perspectiva: dende a perspectiva da formación e dende a do emprego.

En relación coa primeira, existe unha certa sensación (nuns casos máis ca outros, sen dúbida) de non estar suficientemente en contacto coa realidade do que ocorre na empresa. Nisto, a formación en centros de traballo (FCT), que debería cumprir un papel fundamental, aínda deixa moito que desexar: a súa aplicación faise bastante difícil en moitos dos casos e non se están aproveitando tódalas súas potencialidades.

Dende a perspectiva do emprego, a falta de postos de traballo (e de postos aceptables) tanto para os Ciclos de nivel medio como para os de nivel superior pode poñer seriamente en perigo toda a concepción da reforma. Nisto, a crise económica de anos anteriores non axudou moito a reforza-lo prestixio da nova Formación Profesional. O problema é que non é só cuestión de crises: é tamén unha

cuestión "estructural", ligada á necesaria modernización do aparato productivo e da organización do traballo nas empresas, así como á reestructuración dos mercados de traballo, reestructuración que permita o recoñecemento e a utilización das cualificacións en tódolos niveis.

De aí a importancia do novo Programa Nacional de Formación Profesional. Do seu éxito nos próximos anos depende que chegue realmente a configurarse neste país un verdadeiro sistema global de formación profesional, no que a preparación inicial da mocidade atope o seu lugar e vexa potenciadas as súas posibilidades de inserción no mercado de traballo.

BIBLIOGRAFÍA

- ASHTON, D. (1993): "Understanding Change in Youth Labor Markets: A Conceptual Framework", *British Journal of Education and Work*, 6, 1, pp. 5-23.
- BEDUWÉ, C.; ESPINASSE, J.M. (1995): "France: politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie", *Sociologie du Travail*, 4, pp. 527-555.
- BROWN, A. (1996): "Whither the Dual System: Pressures for Change and Prospects for the Future of Vocational Education and training in Germany", *Conferencia Europea sobre Investigación Educativa*. Sevilla.
- CAMPINOS, M. (1995): "Baccalauréat professionnel: une innovation?", *Formation Emploi*, 49, pp. 3-29.
- CEDEFOP [ed.]: (1994): *The Determinants of Transitions in Youth*. Berlín: Cedefop-Panorama.
- CEDEFOP (1997): *Identification and Validation of Prior and Non-Formal Learning. Experiences, Innovations and Dilemmas*. Salónica.
- CHARRAUD, A.M. (1996): "La reconnaissance de la qualification", *Formation Emploi*, 52, pp. 113-131.
- DE PABLO, A. (1994a): "Hacia una formación profesional 'concertada': problemas y posibilidades", *Sociología del Trabajo*, 22, pp. 63-89.
- DE PABLO, A. (1994b): "Inserción profesional de los jóvenes y reforma educativa", *Revista de Educación*, 303, pp. 13-40.
- DE PABLO, A. (1997): "La nueva formación profesional: dificultades de una construcción", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77/78, pp. 137-161.
- DREXEL, I. (1993): "Le segment intermédiaire des systèmes de formation en France et en R.F.A.: vers un rapprochement?", *Formation Emploi*, 44, pp. 3-22.
- ECKERT, H. (1995): "L'accès à l'emploi des bacheliers professionnels", *Formation Emploi*, 49, pp. 69-89.
- EYRAUD, F.; MARSDEN, D.; SILVESTRE, J.J. (1990): "Marché professionnel et marché interne du travail en Grande Bretagne et en France", *Revue Internationale du Travail*, 129, 4, pp. 551-569.
- FORGEOT, G.; GAUTIÉ, J. (1997): "Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement", *Economie et Statistique*, 304/305, pp. 53-74.

- GUTIÉRREZ, R.; KÖHLER, H. D. (1997): "New Systems of Production and Initial Work Careers", en P. Werquin, R. Breen e J. Planas [ed.]: *Youth Transitions in Europe: Theories and Evidence*. Marsella: CEREQ.
- HERRANZ, R. (1990): "La inserción laboral de los técnicos especialistas de FP2: un análisis comparado de las orientaciones y la experiencia de empleo en tres mercados locales de trabajo", *Revista de Educación*, 293, pp. 151-173.
- HOMS, O. (1991): "Cualificación y formación en las empresas españolas", en F. Miguélez e C. Prieto [ed.]: *Las relaciones laborales en España*, pp. 117-130. Madrid: Siglo XXI.
- INE (1998): *Encuesta de población activa*. (1º trim.).
- JOBERT, A.; TALLARD, M. (1995): "Diplômes et certifications de branche dans les conventions collectives", *Formation Emploi*, 52, pp. 113-159.
- KEEP, E.; MAEHEW, K. (1995): *The British Vocational Education and Training System: A Critical Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- MARSDEN, D. (1994): *Mercados de trabajo*. Madrid: MTSS.
- MARTÍN ARTILES, A.; LOPE, A. (1993): "Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos", *Economía y Sociología del Trabajo*, 21/22, pp. 115-128.
- MEHAUT, PH.; DELCOURT, J. (1995): *Le rôle de l'entreprise dans la production de qualifications: effets formateurs de l'organisation du travail*. (Documento CEDEFOP).
- MERLE, V. (1997): "La evolución de los sistemas de validación y certificación", *Formación Profesional*, 3, pp. 39-52. CEDEFOP.
- MÖBUS, M.; VERDIER, E. (1997): *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France: conception et jeux d'acteurs*. París: L'Harmattan.
- OCDE (1993): *La formation professionnelle des jeunes*. París.
- OCDE (1994): *Les formations en alternance: quel avenir?* París.
- PLANAS, J. (1996): "La formación continua en los jóvenes adultos: ¿segunda oportunidad o complemento?", *Formación Profesional*, 2/3, pp. 74-82. CEDEFOP.
- PRIETO, C.; HOMS, O. (1995): "Formation, emploi et compétitivité en Espagne", *Sociologie du Travail*, 4, pp. 557-575.
- RAULT, Ch. (1994): *La formation professionnelle initiale*. París: La Documentation Française.
- ROBERTS, K. (1995): *Youth and Employment in Modern Britain*. Oxford: Oxford University Press.
- REAN, P. (1995): "Education et formation professionnelle au Royaume-Uni: changements institutionnels", *Formation Emploi*, 50, pp. 41-62.
- STEEDMAN, H.; HAWKINS, J. (1994): "Reforme de la formation professionnelle des jeunes britanniques: une première évaluation", *Formation Emploi*, 46, pp. 9-21.
- VERNEAU, P.; MOUE, PH. (1995): "Des objectifs à la réalité: les bacheliers professionnels industriels", *Formation Emploi*, 49, pp. 91-103.
- VERDIER, E. (1995): "Politiques de formation des jeunes et marché du travail", *Formation Emploi*, 50, pp. 19-40.
- VERDIER, E. (1996): "L'insertion professionnelle des jeunes 'à la française': vers un ajustement structurel?", *Travail et Emploi*, 4, pp. 37-54.
- VINOKUR, A. (1995): "Reflexions sur l'économie du diplôme", *Formation Emploi*, 52, pp. 151-183.
- WARMERDAM, J. (1997): *Sectoral Training Systems in a Knowledge Economy*. (Documento CEDEFOP).