



Políticas sindicales de formación de los trabajadores con un bajo nivel de cualificación: análisis comparativo.

Desde la década de 1970, dos procesos principales han favorecido el debilitamiento de la posición en el mercado de trabajo de los trabajadores con un bajo nivel de educación y formación iniciales. Por una parte, la reestructuración del sector industrial y, en particular, el declive de las cadenas de producción en serie establecidas de acuerdo con los principios tayloristas de organización del trabajo han contribuido a los despidos colectivos y al descenso de la demanda de mano de obra no cualificada. Por otra, las tasas de participación educativa y el nivel de cualificaciones de la población activa han aumentado en toda la Unión Europea. Como consecuencia de estos procesos, los trabajadores con un bajo nivel de cualificación son vulnerables al desempleo a causa de la naturaleza de los puestos que ocupan y se encuentran en situación de desventaja frente a la competencia de otros demandantes de empleo.

La consideración de la especial vulnerabilidad de los trabajadores con un bajo nivel de cualificación es un fenómeno reciente. Como señalan Alaluf y Krzeslo (1993), ese bajo nivel no representaba ninguna dificultad mientras se mantenía el empleo. En cambio, con la aparición del desempleo masivo, la falta de cualificación se ha convertido en un problema. En lo que atañe al acceso a la formación profesional, estos trabajadores se enfrentan a tres cuestiones principales: en primer lugar, su aptitud para adaptarse a los cambios de la organización de la producción; en segundo lugar, su capacidad para reintegrarse al mercado de trabajo si pierden el empleo y, por último, si tienen empleos mal pagados o eventuales,

el grado en que el acceso a la formación puede contribuir a la movilidad laboral y/o al aumento de la seguridad y la satisfacción en el trabajo.

La formación profesional ha sido reconocida por la Unión Europea como instrumento de la política económica y social. Puede favorecer la productividad y la competitividad de las empresas, pero también permite a los trabajadores mejorar la seguridad en el empleo, las oportunidades en los mercados de trabajo externos y la satisfacción en el puesto de trabajo. Mahnkopf (1991) sostiene que, para los sindicatos, la formación profesional puede representar objetivos de eficiencia y de igualdad. Es posible que consideren ventajoso contribuir a la competitividad económica del empresario, y también pueden ocuparse de la igualdad de acceso de sus afiliados a la formación.

En muchos países europeos, los sindicatos y los representantes de los trabajadores desempeñan un papel establecido en la formulación y la aplicación de la política de formación profesional. El objeto de este trabajo es examinar cómo ha evolucionado en los últimos años la política sindical de formación para abordar los problemas a los que se enfrentan los trabajadores con un bajo nivel de cualificación. Para ello, se recurre a los resultados de un estudio comparativo en el que se analizan las políticas sindicales de Francia, Bélgica, Alemania, el Reino Unido e Italia en tres sectores (transformación de alimentos, industria del automóvil y asistencia sanitaria) caracterizados en todos los países por la existencia de un considerable número de trabajadores no cualificados. (1) En los dos primeros sectores



Helen Rainbird

es profesora de ciencias sociales en el Nene College de Northampton. Anteriormente fue miembro

de la Unidad de Investigación de las Relaciones Laborales de la Universidad de Warwick. Ha realizado numerosos trabajos sobre la formación profesional y sobre las políticas sindicales de formación.

¿Hasta qué punto son capaces los sindicatos de representar los intereses en materia de formación profesional de los trabajadores no cualificados y prevenir así su exclusión del mercado de trabajo? En este trabajo se informa de los resultados de un estudio comparativo de cinco países. Aunque la expresión «trabajadores con un bajo nivel de cualificación» proviene del debate francés sobre la política de empleo, puede servir para identificar a los grupos similares de otros países. La capacidad de los sindicatos para representar los intereses de los trabajadores no cualificados varía en función de los derechos legales de representación, de los principios de contratación y de sus estructuras internas. A pesar del debate sobre «el nuevo temario de negociación», la política de formación suele configurarse en respuesta a las iniciativas de los empresarios. Los sindicatos establecen su propio temario en la medida en que adaptan sus estrategias de negociación y de contratación a los cambios que se producen en la estructura del empleo; ello implica atraer el interés tanto de los trabajadores de mayor cualificación como de los no cualificados y puede exigir la gestión de nuevos conflictos de intereses.



«... este problema de definición prueba la existencia de una tensión entre las características individuales (el nivel de cualificación formal) y las características de la organización de la producción que da lugar a una clasificación de los puestos de trabajo basada en un mayor o menor grado de destrezas.»

predomina la mano de obra masculina, mientras que en el tercero se produce la situación inversa. Con el estudio no se pretendía proporcionar una descripción de la representación sindical en las instituciones de formación profesional, sino analizar el modo en que los sindicatos habían contribuido al fomento de la formación de los trabajadores no cualificados mediante la representación, la negociación colectiva, la realización de campañas a diversos niveles y la prestación de servicios a sus afiliados. El presente trabajo está dividido en cinco secciones. En la primera se examina la definición de la expresión «trabajadores con un bajo nivel de cualificación» y se relaciona con los diversos niveles y formas de los debates de política de cada país. En la segunda se describen las políticas de formación establecidas por los sindicatos. En la tercera se analiza hasta qué punto la formación ha pasado a formar parte del temario de negociación de las organizaciones sindicales. En la cuarta se consideran las dificultades para la aplicación de la política. La quinta sección corresponde a la conclusión.

Definición del concepto de trabajadores con un bajo nivel de cualificación

La definición inicial del tema de investigación deriva de la identificación de una nueva categoría en la política francesa de empleo: la de los trabajadores con un bajo nivel de cualificación («les bas niveau de qualification, BNQ»). Esta categoría apareció como resultado de la incapacidad de dichos trabajadores para adaptarse a las nuevas exigencias del sistema productivo mediante la participación en programas de reconversión. Se observó que la razón de esta situación radicaba en el bajo nivel de sus cualificaciones iniciales (Vincent, 1993a: 3). Aun cuando esta expresión refleja determinadas realidades del mercado de trabajo francés (el riesgo de desempleo es mayor para los trabajadores no cualificados), no es completamente satisfactoria como base para un análisis comparativo ni se recoge en las categorías estadísticas. Existen ciertamente algunas semejanzas con la categoría bel-

ga de los «grupos de riesgo», reconocida por la ley y los convenios colectivos, pero en cualquier caso las iniciativas de política dirigidas a los trabajadores caracterizados por un bajo nivel de cualificación no son las mismas en todos los países. Por otra parte, puede resultar problemático hacer hincapié en los niveles de cualificación, debido a la imposibilidad de comparar directamente las definiciones nacionales de lo que constituye una carencia relativa de cualificación formal. Por ejemplo, la población activa alemana es bien conocida por su alto nivel de estudios, por lo que es posible que los trabajadores considerados como de bajo nivel de cualificación en Alemania estén mucho más cualificados en términos absolutos que los de categorías similares de otros países.

De hecho, este problema de definición prueba la existencia de una tensión entre las características individuales (el nivel de cualificación formal) y las características de la organización de la producción que da lugar a una clasificación de los puestos de trabajo basada en un mayor o menor grado de destrezas. En este contexto, tienen lugar procesos de segmentación del mercado de trabajo en virtud de los cuales se clasifican como no cualificados los puestos ocupados habitualmente por mujeres, por minorías étnicas o pertenecientes a sectores de la economía en los que los salarios y las condiciones son poco favorables. Como señala Vincent, «la formación profesional no se puede limitar al nivel de conocimiento de los individuos, y las clasificaciones utilizadas por las empresas no se corresponden siempre con la cualificación requerida para el puesto de trabajo ni con la que tiene el trabajador que lo ocupa» (1993b: 133, traducción del autor). Por tanto, para realizar el proyecto de investigación, se definió a los «trabajadores con un bajo nivel de cualificación» como aquellos trabajadores no cualificados cuya posición estructural en el mercado de trabajo les hace vulnerables frente al desempleo o cuyos salarios y condiciones de empleo son desfavorables en comparación con los reconocidos a los trabajadores con mayor cualificación. Aunque el nivel de cualificación es una causa fundamental de su vulnerabilidad, este factor interactúa con otros relativos a la posición que ocupan en la organización de la producción.

(1) En la primera fase de este proyecto, coordinado por el Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) de París, participaron equipos del Centre de Sociologie et d'Économie Regionales de la Universidad Libre de Bruselas, de la Unidad de investigación sobre relaciones laborales de la Universidad de Warwick, del Istituto Ricerche Economiche e Sociali de Roma y de la Universidad de Tubinga. Fue financiado por el Ministère de la Recherche francés y los resultados han sido publicados en un número especial de La Revue de l'IRES «Bas Niveaux de Qualification» (1993, n° 13, automne). La fase piloto del trabajo de campo se llevó a cabo con el apoyo del programa de la Comisión Europea «Pobreza III» y los resultados serán publicados en breve en la colección «Documents de Travail» del IRES de París.



Política sindical de formación

Práctica establecida

En todos los países se han establecido instituciones para la gestión de la formación profesional y de la política de mercado de trabajo a distintos niveles. A pesar de las diferencias nacionales en cuanto a la atribución (al Estado o a los interlocutores sociales) de las competencias sobre política de mercado de trabajo y a la configuración de formación continua frente a la formación inicial, todos, excepto el Reino Unido, cuentan con sistemas generales de participación social en el área de la formación profesional. En el Reino Unido, la marginación de la representación sindical respecto a la formación profesional y la política de mercado de trabajo desde que el gobierno conservador subió al poder en 1979 ha coincidido con un proceso más general de desregulación del mercado de trabajo (Rainbird y Smith, 1992).

La densidad institucional del sistema alemán de formación profesional, junto con la superposición de diferentes sistemas de cogestión, están bien documentadas (Streeck y cols. 1987). En Alemania, los interlocutores sociales desempeñan un importante papel en la regulación de la formación profesional inicial a distintos niveles, en la planificación a escala empresarial y en la política de mercado de trabajo. Por el contrario, la formación profesional continua está mucho menos regulada y, en general, constituye un área reservada a las empresas.

En Francia, el sistema de formación profesional continua se encuentra mucho más desarrollado, como consecuencia del acuerdo marco interprofesional de 1970, que dio lugar a la ley de formación profesional continua de 1971. Lo que distingue a este sistema es el modo en que combina los convenios colectivos, los sistemas de paridad y la participación de los interlocutores sociales (d'Iribarne y LeMaitre, 1987). Los convenios colectivos han ido siempre por delante de la regulación legislativa del sistema de formación profesional continua, en el que se recogen y se consideran obligatorios los acuerdos firmados por los interlocutores sociales.

En Italia se ha establecido el derecho de los trabajadores que no hayan completado la enseñanza secundaria a recibir «150 horas» de formación, en virtud del acuerdo nacional del sector metalúrgico de 1972, que se extendió posteriormente a otros sectores. El desempleo, que afecta especialmente a los jóvenes, a las mujeres y al sur del país, se ve agravado por los niveles relativamente bajos de participación educativa y por la inexistencia de un sistema de educación de adultos regulado jurídicamente. En un acuerdo celebrado en enero de 1993 entre Confindustria (la organización empresarial del sector privado) y las principales confederaciones sindicales, se ponía de manifiesto la importancia de la formación para la mejora de la calidad del trabajo y de la competitividad de las empresas y se establecían las disposiciones necesarias para la futura planificación de las cualificaciones y para la reforma del sistema de formación profesional. Asimismo, se preveía la creación de un Comité Nacional de Formación Profesional, con la participación del gobierno, los ministerios, las regiones y los interlocutores sociales, además de la dotación de un fondo para la financiación de la formación profesional continua (Meghnagi, 1993).

El caso de Bélgica es excepcional, debido a la inclusión en la negociación colectiva de disposiciones sobre los desempleados. Se reflejan en ello el alto grado de sindicación y de institucionalización de las relaciones laborales y el hecho de que los sindicatos sean responsables de administrar las prestaciones de la seguridad social e incluyan a los desempleados entre sus miembros. En las décadas de 1970 y de 1980, se crearon unidades de reconversión basadas en acuerdos tripartitos entre los empresarios, los sindicatos y la administración. A partir del acuerdo interprofesional de 1988, se asigna un 0,18 % de cada nómina (desde 1990, un 0,25 %) a un Fondo de Empleo destinado a la adopción de medidas para la creación de empleo y la formación de los «grupos de riesgo» (Alaluf y Krzeslo, 1993).

En el Reino Unido, por el contrario, se produjo en la década de 1980 la abolición progresiva de los consejos tripartitos de formación sectorial, que estaban facultados por ley para exigir un impues-

«... todos los países ... excepto el Reino Unido, cuentan con sistemas generales de participación social en el área de la formación profesional.»

«En Alemania, los interlocutores sociales desempeñan un importante papel en la regulación de la formación profesional inicial a distintos niveles, en la planificación a escala empresarial y en la política de mercado de trabajo. Por el contrario, la formación profesional continua está mucho menos regulada ... »

«En Francia, el sistema de formación profesional continua se encuentra mucho más desarrollado, como consecuencia del acuerdo marco interprofesional de 1970 ...»

«En Italia ... un acuerdo celebrado en enero de 1993 entre Confindustria (la organización empresarial del sector privado) y las principales confederaciones sindicales, ... preveía la creación de un Comité Nacional de Formación Profesional, con la participación del gobierno, los ministerios, las regiones y los interlocutores sociales, además de la dotación de un fondo para la financiación de la formación profesional continua ... »

«El caso de Bélgica es excepcional, debido a la inclusión en la negociación colectiva de disposiciones sobre los desempleados.»



«En el Reino Unido ... se crearon órganos locales para la administración del mercado de trabajo y de los programas 'empresariales', en los que existe una gran desigualdad entre la representación de los empresarios y de los sindicatos en favor de los primeros.»

«... los trabajadores manuales no cualificados tienen más probabilidades de quedarse sin empleo en caso de reestructuración. Es posible que los empresarios opinen que son inadaptables a las nuevas condiciones de producción y que prefieran contratar a personal nuevo y con mayor cualificación o invertir en la ampliación de la formación de los empleados más cualificados, considerados más receptivos y productivos.»

«...el papel de los sindicatos se ha limitado a garantizar la voluntariedad de la formación en nuevas destrezas y un nivel elevado de las indemnizaciones por despido.»

to para la formación. La Manpower Services Commission, órgano cuatripartito responsable de los programas de mercado de trabajo, fue suprimida en 1988. En su lugar, se crearon órganos locales para la administración del mercado de trabajo y de los programas «empresariales», en los que existe una gran desigualdad entre la representación de los empresarios y de los sindicatos en favor de los primeros. A pesar de la debilidad de la representación formal de los intereses sindicales en los órganos competentes en materia de formación y de mercado de trabajo, el Congreso de los Sindicatos y la Confederación de la Industria Británica han apoyado la determinación de los Objetivos nacionales de formación. Muchos sindicatos han venido exigiendo el reconocimiento de derechos individuales a la formación y la creación de comités de formación en el lugar de trabajo, aunque «las aspiraciones de participación son mucho más amplias que cualquier colaboración que se acuerde en la práctica» (Winterton y Winterton, 1994:45).

Este breve análisis permite comprobar que la existencia de distintos marcos legales e institucionales da lugar a variaciones considerables en cuanto al margen de maniobra del que disponen los sindicatos para representar oficialmente los intereses de sus afiliados en las áreas de la formación profesional y de las políticas de mercado de trabajo. Por otra parte, la organización de los movimientos sindicales se basa en principios, tendencias políticas, sectores y profesiones diferentes, lo que puede afectar al grado de independencia con el que se representan los intereses de los trabajadores no cualificados. Por consiguiente, los movimientos sindicales no tienen la misma capacidad para representar los intereses de los trabajadores empleados y de los que se encuentran al margen del mercado de trabajo a causa del desempleo (Barthel, 1993). Este es el contexto en el que los sindicatos pueden establecer sus estrategias de formación en general y de formación de los trabajadores no cualificados en particular.

2. La formación: ¿un nuevo elemento del temario de negociación?

A la vista de la participación actual de los sindicatos en las distintas estructuras institucionales, cabe plantearse hasta qué punto se puede considerar la formación un **nuevo** elemento del temario de negociación. Sin duda, la introducción de nuevas tecnologías, el desarrollo de la multiplicidad de destrezas y las nuevas formas de organización del trabajo significan que los sindicatos han de responder, como mínimo, a las estrategias de los empresarios. En opinión de Mahnkopf, los sindicatos no deben optar por la resistencia, sino por el desarrollo de estrategias de modernización que lleven a los empresarios a la aplicación de métodos que requieran un mayor nivel de cualificación (1991:65). No obstante, estas estrategias pueden implicar riesgos si se priman los intereses de algunos sectores de la población activa, en particular los de los trabajadores muy cualificados, sobre los de otros.

Como se ha expuesto, los trabajadores manuales no cualificados tienen más probabilidades de quedarse sin empleo en caso de reestructuración. Es posible que los empresarios opinen que son inadaptables a las nuevas condiciones de producción y que prefieran contratar a personal nuevo y con mayor cualificación o invertir en la ampliación de la formación de los empleados más cualificados, considerados más receptivos y productivos. Las experiencias de fracaso escolar de los propios trabajadores pueden contribuir a su temor a regresar a un ambiente de aprendizaje y a su preferencia por la remuneración frente a la reconversión. La medida en que las empresas facilitan esta reconversión y los sindicatos colaboran en su gestión varía según la reglamentación legal y los convenios colectivos en vigor. Los datos obtenidos en entrevistas realizadas sobre el terreno sugieren que, en los casos en los que no se prevé la reconversión de los trabajadores que se quedan sin empleo, el papel de los sindicatos se ha limitado a garantizar la voluntariedad de la formación en nuevas destrezas y un nivel elevado de las indemnizaciones por despido. Cuando los sindicatos han atendido con éxito las de-



mandas de formación y de asesoramiento sobre formación, las oportunidades de elevar el grado de destrezas se han acogido con frecuencia de forma entusiástica. Sin embargo, el acceso a la formación no siempre se ha generalizado al conjunto de la población activa y es posible que los sindicatos tengan que mediar en los conflictos potenciales entre los distintos grupos de trabajadores, que ven su situación y sus puestos de trabajo amenazados. En este caso, tiene lugar una reorganización de la jerarquía de las destrezas, en virtud de la cual los más capacitados de los no cualificados participan en programas de formación.

En el Reino Unido se ha reconocido la importancia de la falta de confianza de los trabajadores no cualificados en su capacidad de aprendizaje. Para UNISON, sindicato del sector público, es habitual que este tipo de trabajadores no consigan beneficiarse de la educación y formación continuas salvo si accedieron con anterioridad a la educación básica. Este aspecto se ha tenido en cuenta en los convenios colectivos del sector público, en el programa de alfabetización gestionado de forma conjunta Workbase y en el servicio educativo para los funcionarios (Rainbird, 1993).

En el sector de la asistencia sanitaria, a diferencia del sector industrial, la combinación de los recortes del gasto público y el estancamiento de las contrataciones ha contribuido al desarrollo de procesos de reorganización del trabajo y de ampliación de tareas. Con ello se ofrecen posibilidades para el acceso a la formación de los trabajadores no cualificados. No obstante, hay problemas relativos al reconocimiento de la experiencia, y no de las cualificaciones formales, que pueden provocar conflictos entre los distintos grupos de trabajadores. Es posible que las restricciones financieras reduzcan la posibilidad de aumentos de salario pero la formación constituya en este contexto una herramienta para crear movilidad laboral o mejorar la satisfacción en el puesto de trabajo. Por último, hay que señalar que los trabajadores no cualificados ocupan fundamentalmente puestos auxiliares. Aunque existen variaciones entre países, los trabajadores encargados de las funciones de limpieza y de suministro de comidas colectivas pueden verse perju-

dicados por el desarrollo de la subcontratación de servicios no esenciales, en particular cuando esto supone su exclusión de la cobertura de los convenios colectivos.

Las características del nuevo temario de negociación descrito indican que los sindicatos responden a las propuestas de los empresarios, en lugar de fijar sus propias prioridades respecto a la formación. No obstante, utilizan este nuevo temario para tomar la iniciativa en dos aspectos importantes. El primero concierne al desarrollo de una respuesta a los cambios en la estructura del empleo, a través de la insistencia en factores como la formación, la igualdad de oportunidades y el medio ambiente, con objeto de ampliar su poder de convocatoria más allá de la clase trabajadora industrial, que constituye su afiliación esencial. El segundo hace referencia al modo en que las demandas de formación y de gestión de ésta forman parte en Italia y en el Reino Unido de un nuevo enfoque de las relaciones laborales. En el acuerdo celebrado en 1993 entre Confindustria y las principales confederaciones sindicales italianas, se incluye de forma explícita el desarrollo de un enfoque más consensual de esas relaciones. En el Reino Unido, las demandas de los sindicatos relativas a los derechos de formación profesional y a la creación de comités de formación en el lugar de trabajo son elementos de un nuevo temario de negociación que, para John Edmonds, secretario general de General, Municipal and Boilermakers, también incluye la integración en la «corriente europea» favorable a un enfoque más consensual de las relaciones laborales (Storey y cols., 1993:67).

3. Problemas de aplicación

El tema de la política sindical de formación de trabajadores con un bajo nivel de cualificación plantea directamente la cuestión de cómo se representan dentro de las estructuras de los sindicatos los intereses de los trabajadores desfavorecidos y de quién negocia en su nombre.

Por lo general, el nivel de afiliación de los trabajadores no cualificados es bajo, especialmente en el caso de los desem-

«Por lo general, el nivel de afiliación de los trabajadores no cualificados es bajo, especialmente en el caso de los desempleados.»



«... el núcleo de la afiliación sindical tradicional esté compuesto, en líneas generales, por varones relativamente bien cualificados. En un intento de atraer a nuevos grupos de trabajadores, los sindicatos corren el riesgo de dejar de representar a los que ocupan la posición más débil en el mercado de trabajo...»

«Los sindicatos cuentan con el potencial, aunque rara vez se ha utilizado, de aportar a la formación profesional un ambiente solidario en el que crezca la confianza en el aprendizaje de los trabajadores desfavorecidos.»

Me gustaría expresar mi agradecimiento por sus comentarios sobre este trabajo a Catherine Vincent, del "Institut de Recherches Economiques et Sociales de Paris". Agradezco asimismo al equipo del "Centre de Sociologie et d'Economie Regionales" de la Universidad Libre de Bruselas la oportunidad de debatir el proyecto en el seminario de abril de 1994.

Bibliografía

Alaluf, M. y E. Krzeslo, 1993. «Belgique: les groupes à risques», *La Revue de l'IRES*, nº 13, otoño.

Barthel, J. 1993. «Allemagne. Ouvriers peu ou pas qualifiés: les oubliés du marché du travail», *La Revue de l'IRES*, nº 13, otoño.

D'Iribarne y A. Le Maître, 1987. «La place des partenaires sociaux dans la formation professionnelle en France», LEST, Aix-en-Provence.

Mahnkopf, B. 1991. «The skill-oriented strategies of German trade unions. Their impact on efficiency and equality», *British Journal of Industrial Relations*, 30, 1.

Rainbird, H. 1993. «Grande Bretagne: La politique des syndicats à l'égard des salariés de bas niveaux de qualification», *La Revue de l'IRES*, nº 13, otoño.

pleados. La excepción es Bélgica, donde se registran elevados índices de sindicación. En el Reino Unido, los trabajadores no cualificados se organizan en sindicatos generales. Sus intereses y los de los trabajadores más cualificados se representan de forma separada, lo que ha contribuido históricamente a la falta de acceso al aprendizaje, controlado y restringido por los sindicatos de oficios. Por otra parte, los convenios colectivos no se aplican en el Reino Unido de forma general, por lo que muchos trabajadores no cualificados quedan al margen de su cobertura. En los países en los que la afiliación política o los principios sectoriales son el fundamento de la organización sindical, los trabajadores no cualificados están escasamente representados por unas estructuras dominadas por trabajadores de mayor cualificación. Por el contrario, las confederaciones sindicales cuya organización se basa en la ideología cristiana o socialista reivindican la representación teórica, y aun práctica, de los intereses del conjunto de la clase trabajadora en mayor medida que las entidades en las que predominan los intereses sectoriales.

En muchos casos, los sindicatos representan de forma muy eficiente los intereses relativos a la formación profesional y a la política de mercado de trabajo a nivel sectorial e intersectorial. La mayor dificultad radica en el modo de llevar a la práctica los acuerdos realizados a niveles más altos. En Francia, la debilidad de la organización sindical a escala empresarial socava la efectividad de los convenios colectivos de mayor nivel, situación que se agrava por la descentralización de la negociación colectiva (Rainbird y

Vincent, 1994). A este respecto, sería interesante realizar un seguimiento de la aplicación en Italia del acuerdo de 1993.

Conclusión

Es evidente que la representación de los intereses en materia de formación de los trabajadores con un bajo nivel de cualificación plantea a los sindicatos un reto de gran importancia. Esta situación se debe a que el núcleo de la afiliación sindical tradicional esté compuesto, en líneas generales, por varones relativamente bien cualificados. En un intento de atraer a nuevos grupos de trabajadores, los sindicatos corren el riesgo de dejar de representar a los que ocupan la posición más débil en el mercado de trabajo (Rehfeldt, 1993).

Un enfoque conjunto de la formación aporta beneficios a empresarios y trabajadores, aunque la identificación de estos últimos como demandantes de educación y formación de recuperación en el contexto de la relación laboral puede hacerles vulnerables. Los sindicatos cuentan con el potencial, aunque rara vez se ha utilizado, de aportar a la formación profesional un ambiente solidario en el que crezca la confianza en el aprendizaje de los trabajadores desfavorecidos. Pese a que los sindicatos se encargan hasta cierto punto de la mejora del acceso a la formación profesional de los trabajadores empleados, con lo que aumentan la adaptabilidad de éstos a las nuevas condiciones de la producción, esta actividad se reduce drásticamente cuando se trata de personal sobrante.

Rainbird, H. y J. Smith, 1992. «The role of the social partners in vocational training in Great Britain», elaborado para el Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro, Roma. Industrial Relations Research Unit, University of Warwick, Coventry.

Rainbird, H. y C. Vincent, 1994. «Training: a new item on the bargaining agenda», presentado a la conferencia del IREC «Trade unions: designers or dedicated followers of fashion?», Bruselas, 21-23 de abril.

Rehfeldt, U. 1993 «Conclusion», *La Revue de l'IRES*, nº 13, otoño.

Storey, J y cols. 1993. «The «new agenda» and human resource management: a roundtable

discussion with John Edmonds», *Human Resource Management Journal*, 4, 1.

Strecek, W. y cols., 1987, «The role of the social partners in vocational training and further training in the Federal Republic of Germany», Wissenschaftszentrum, documento de debate, WZB, Berlín.

Vincent, C. 1993a. «Introduction», *La Revue de l'IRES*, nº 13, otoño.

Vincent, C. 1993b. «France. Les «bas niveaux de qualification», *La Revue de l'IRES*, nº 13, otoño.

Winterton, J. y R. Winterton, 1994. *Collective bargaining and consultation over training*, Londres, Employment Department, febrero.