



ción de problemas. Esto cambia radicalmente la naturaleza y la temporalidad de nuestras necesidades, puesto que ya no son suficientes los conocimientos empíricos desarrollados mediante la experiencia.

FOR: En cuanto a la financiación de la formación, ¿cómo cree que ha evolucionado el reparto de responsabilidades entre el Estado, las empresas y los individuos?

CC: En lo que se refiere a la formación de los jóvenes, pondría como ejemplo la participación de las empresas en los contratos de formación-empleo, que es una de las medidas adoptadas en Italia para la inserción de los jóvenes. Otra medida ha consistido en relanzar el aprendizaje, que, a pesar de su gran tradición en tiempos pasados, últimamente había perdido vigor. El próximo Gobierno va a analizar también propuestas relativas a la inserción de los jóvenes, porque consideramos que

son indispensables para nuestra competitividad.

Por lo que respecta a la formación continua, la empresa efectúa considerables inversiones en formación profesional, pero no hay que olvidar que es un sistema económico que funciona de acuerdo con una lógica de producción y competitividad. Por otra parte, los individuos también tienen su parte de responsabilidad, pues no son ajenos a la competitividad en los mercados de trabajo interno y externo.

Y otra parte de la responsabilidad corresponde a los poderes públicos nacionales y europeos, que deben establecer las políticas adecuadas. Si se construye la Europa de los mercados y de la moneda única, no es menos esencial construir la Europa política, de forma que pueda aportar su contribución a un nuevo equilibrio mundial.

«... la empresa efectúa considerables inversiones en formación profesional, pero no hay que olvidar que es un sistema económico que funciona de acuerdo con una lógica de producción y competitividad.»

Entrevista con Bruno Trentin, Secretario General de la CGIL¹⁾

realizada por Fernanda Oliveira-Reis

FOR - En su opinión, ¿por qué razones el efecto del crecimiento sobre el empleo sigue siendo menor en Europa que en los Estados Unidos o en Japón, por ejemplo?

B.T. - En primer lugar, existe un problema de estadísticas que no debemos subestimar. No contamos con estadísticas homogéneas, ni para la Unión Europea, ni para los demás países industrializados. Los criterios para valorar el empleo o el índice de desempleo son muy diferentes, y es probable que las diferencias observadas se deriven más de factores de clasificación que de fenómenos reales. Es evidente que las estadísticas no lo explican todo.

La relación que existe en los Estados Unidos entre el crecimiento del PIB y el del empleo está vinculada a la multiplicación de formas de empleo relativamente precarias. A pesar de que las estadísticas norteamericanas no permiten, al menos en el ámbito federal, establecer una distinción rigurosa entre los empleos a tiem-

po parcial, los de duración determinada y otras modalidades, resulta evidente que

Bruno Trentin

Se licenció en derecho en Padua. Fue diputado del Parlamento Nacional de 1962 a 1966, abandonando su actividad parlamentaria también por motivos de incompatibilidad. Trabajó desde 1949 en la Oficina de estudios económicos de la CGIL. En 1958 fue elegido vicesecretario de la CGIL. En 1962 fue nombrado Secretario General de la FIOM y ejerció este cargo y el de Secretario General de la Federación unitaria de trabajadores del metal (FLM) hasta 1977, cuando resultó elegido Secretario General de la CGIL. El 29 de noviembre de 1988 fue elegido Secretario General de la Confederación General Italiana del Trabajo, cargo que ocupa en la actualidad.





«Por lo tanto, el fuerte aumento del empleo en los Estados Unidos se nutre en lo esencial de empleos no estables, ... no sujetos a negociación colectiva, sino marcados por la incertidumbre y una movilidad muy rápida, que alterna con periodos de desempleo.»

«En Italia nos encontramos ... ante una transformación del mercado de trabajo y de las relaciones laborales que ... se compagina más bien con un sistema de redes empresariales, en las que existe un núcleo relativamente reducido de trabajadores con contratos de duración indeterminada y un número mucho mayor de trabajadores con contratos de duración determinada ...»

«... estoy convencido de que, si pudiéramos disponer de estadísticas sobre las 'modalidades de trabajo informal', es decir de trabajo 'sumergido', las diferencias entre los países de la Unión Europea se difuminarían considerablemente.»

en un momento dado el Gobierno norteamericano decidió aminorar el ritmo del desarrollo y las racionalizaciones resultantes de las transformaciones tecnológicas en el sector servicios, para permitir un aumento del empleo en este sector, bajo las formas más diversas.

Por lo tanto, el fuerte aumento del empleo en los Estados Unidos se nutre en lo esencial de empleos no estables, generalmente resultado de una relación directa entre los trabajadores y el empresario y, por consiguiente, no sujetos a negociación colectiva, sino marcados por la incertidumbre y una movilidad muy rápida, que alterna con periodos de desempleo. También hemos asistido a un considerable crecimiento del empleo en el sector servicios, mientras que paralelamente disminuía el índice de productividad en la industria, retrasando así en parte el proceso de «expulsiones» en este sector.

Ahora bien, creo que debemos replantearnos esta dinámica, que ha supuesto, en los últimos diez años, una reducción de aproximadamente un 15 % de los salarios medios de los trabajadores con contratos de duración indeterminada, además de suprimir todo un conjunto de ventajas sociales, aunque la renta familiar total no haya variado necesariamente debido a la aportación de otros miembros de la familia que encontraron empleos ocasionales en el sector servicios.

Actualmente se reflexiona en los Estados Unidos no sólo sobre los efectos de la «polarización» en los salarios, sino también sobre la enorme pérdida de recursos que ha supuesto: un sistema de servicios muy ineficaz, muy costoso para la colectividad en su conjunto y una relación entre capital y personas empleadas que sigue siendo muy baja. Esto explica también que hoy se plantee en los Estados Unidos la importancia de reconstruir un servicio nacional de salud, que no sólo ofrezca garantías a los ciudadanos que trabajan, sino que permita también ahorrar una enorme cantidad de recursos que actualmente se malgastan a causa de una competencia y una competición anárquicas.

En lo que respecta a la Unión Europea y las diferencias entre países, la explicación

del «éxito» relativo de Italia radica en la difusión de unas formas de empleo bastante distintas de las dominantes en las grandes empresas. Contrariamente al caso del Japón, en Italia no se puede hablar de un doble mercado de trabajo, sino de una interpenetración entre formas de empleo estables y formas de empleo que suelen estar muy próximas a la empresa individual o familiar y en las que median contratos de subcontratación con las grandes y medianas empresas. En este caso, suele resultar difícil definir con claridad si se trata de trabajadores por cuenta ajena o de pequeños empresarios.

Me parece importante subrayar que en los últimos veinte años el trabajo a domicilio ha cambiado de imagen, de forma institucional y también en lo que se refiere a la calidad. Hace veinte años esta forma de trabajo se concentraba en los sectores tradicionales, como el textil y la confección. Ahora puede encontrarse en casi todos los sectores de actividad, incluida la industria mecánica, la química fina, etc.

En Italia nos encontramos por tanto ante una transformación del mercado de trabajo y de las relaciones laborales que, sin tener la dimensión alcanzada en los Estados Unidos y sin concentrarse puramente en el sector servicios, se compagina más bien con un sistema de redes empresariales, en las que existe un núcleo relativamente reducido de trabajadores con contratos de duración indeterminada y un número mucho mayor de trabajadores con contratos de duración determinada, que suelen cambiar de sector y de rama a lo largo de su vida profesional.

Por lo demás, estoy convencido de que, si pudiéramos disponer de estadísticas sobre las «modalidades de trabajo informal», es decir de trabajo «sumergido», las diferencias entre los países de la Unión Europea se difuminarían considerablemente.

FOR - ¿Qué nuevas posiciones adoptan los sindicatos ante las transformaciones del mercado de trabajo y especialmente ante la tendencia a despojar a la negociación de su dimensión colectiva que usted ha mencionado con respecto a los Estados Unidos y que podemos suponer también

¹ La CGIL es una de las tres grandes confederaciones sindicales italianas



presente en Europa, aunque probablemente en menor grado?

B.T.: Primeramente conviene distinguir entre la reducción del poder de negociación de los sindicatos, que ha sido muy importante en los Estados Unidos y nada desdeñable en prácticamente todos los países, y la cuestión de un sistema general de protección social, que sólo puede garantizar una legislación que reconozca derechos universales a los trabajadores, y al que debe contribuir la negociación colectiva.

En los Estados Unidos, el sistema de protección social queda a cargo de la negociación colectiva en la empresa, y excluye la masa de trabajadores del sector servicios, precisamente la que más ha determinado el aumento del empleo en los últimos años. Al sobrevenir la crisis industrial, la disminución de la productividad ha originado una reducción de los salarios y, simultáneamente, la eliminación de una serie de cláusulas que constituían el sistema de «bienestar social» en los Estados Unidos.

Este sistema de apoyo a las necesidades sociales de los trabajadores y sus familias, muy diferente según las empresas, se ha venido prácticamente abajo en los últimos diez o quince años, razón por la cual la administración norteamericana está planteándose en términos totalmente nuevos el problema del «Estado social». Yo creo que los Estados Unidos anticipan de algún modo la reflexión que deberíamos emprender en Europa sobre este tema, ya que, aunque en Europa existen sistemas de protección social públicos, de ámbito nacional, también hay una masa creciente de trabajadores que no cumplen ya las condiciones tradicionales para acceder a estos sistemas. Por consiguiente, el problema radica en garantizar los mismos derechos a una multitud de trabajadores con relaciones laborales totalmente atípicas y respecto de los cuales sabemos ya ahora que van a tener que cambiar de empleo varias veces durante su vida profesional.

Esto obliga a replantear completamente los criterios de financiación del Estado social: si hay que defender del mismo modo a un trabajador a tiempo parcial que a un trabajador temporal, que traba-

je seis meses al año, o a un trabajador con una serie de contratos de duración determinada para la prestación de servicios, es evidente que el sistema de contribución social no puede funcionar.

En los Estados Unidos se está buscando una solución y se estudia, entre otras, la idea de crear una tarjeta que permita a cualquier tipo de trabajador acceder a los beneficios del Estado social, ya sea a la jubilación o a la sanidad. Este sistema de carácter universal se financiaría mediante la política fiscal y no a través de la contribución social, dominante en toda Europa excepto en Inglaterra.

Creo que en Europa va a plantearse el mismo problema, ya que no sólo la demanda, sino también la oferta evolucionarán hacia una preponderancia del trabajo atípico. Pienso también que en los próximos años va a abandonarse esta distinción entre trabajo típico y atípico, especialmente cuando el trabajo atípico empiece a afectar a la mayoría de las formas de empleo. Tras este tipo de trabajo se adivinan evoluciones tecnológicas, de organización del trabajo, de especializaciones, pero también el peso de las aspiraciones que expresan las nuevas generaciones.

Volvamos ahora al tema de la negociación colectiva y de la nueva postura de los sindicatos ante las transformaciones del mercado de trabajo.

En efecto, los sindicatos corren el riesgo de distanciarse de una sociedad en completa mutación, no sólo en cuanto a la composición social del mundo laboral, sino también en cuanto a las prioridades y las necesidades que manifiesta un mundo tan diversificado. Sin embargo, no podemos aceptar que todo se construya individualmente en torno al trabajador. Por ejemplo, no creo en un sistema de formación permanente del que se haga cargo exclusivamente el individuo. Es necesaria una dimensión colectiva, especialmente si se acepta que va a haber una gran movilidad y, por lo tanto, nuevas exigencias de formación básica, y que deberán entrar en juego procesos de recualificación cada vez más acelerados.

El gran reto que se plantea incluso el Estado social, es volver a definir la forma-

«... aunque en Europa existen sistemas de protección social públicos, de ámbito nacional, también hay una masa creciente de trabajadores que no cumplen ya las condiciones tradicionales para acceder a estos sistemas.»

«Pienso ... que en los próximos años va a abandonarse esta distinción entre trabajo típico y atípico, especialmente cuando el trabajo atípico empiece a afectar a la mayoría de las formas de empleo.»



«...incluso en un contexto de desregulación, la importancia de la formación se deja sentir de forma decisiva.»

«... Por otra parte, habría que pensar en la posibilidad de crear diplomas «durante la vida profesional» que fueran más válidos para la formación y el mercado de trabajo de lo que son actualmente.»

**En la financiación de la formación continua
«... consideramos que debe haber una contribución obligatoria de la empresa, para que ésta considere al trabajador como una inversión que debe amortizar con el paso del tiempo.»**

ción en todos sus aspectos como la gran prioridad de las sociedades contemporáneas. De hecho, incluso en los Estados Unidos, al hablar de disminución salarial, si se estudian las estadísticas, se advierte que quienes han acabado la formación secundaria pierden menos salario que quienes no lo han hecho, quienes poseen una formación universitaria pierden muy poco y quienes han completado su formación por lo general ganan. Esto demuestra que, incluso en un contexto de desregulación, la importancia de la formación se deja sentir de forma decisiva.

FOR - ¿Cómo cree que será una formación capaz de apoyar una política activa del mercado de trabajo?

B.T.: Primero, hay que dar a todos los trabajadores, sobre todo a los jóvenes, una formación básica que les ayude a integrarse en el mercado de trabajo, independientemente de la actividad específica que puedan ejercer. Esto exige reformas bastante radicales del sistema escolar y de la formación profesional. Una primera medida podría ser aumentar la edad de la escolaridad obligatoria en ciertos países, especialmente en Italia, a condición de que este aumento permita obtener diplomas con un mayor reconocimiento en el mercado de trabajo. Por otra parte, habría que pensar en la posibilidad de crear diplomas «durante la vida profesional» que fueran más válidos para la formación y el mercado de trabajo de lo que son actualmente. En la formación secundaria habría que prever un diploma que pudiera garantizar por sí mismo nuevas condiciones de acceso al mercado de trabajo y servir de base a unos cursos de especialización sucesivos que el Estado debería promover en las empresas, asumiendo una parte del coste de esta formación. Una elección de este tipo significa un cambio radical en la relación entre la escuela y la industria, entre la escuela y la empresa.

En Italia nos enfrentamos actualmente a un tema de fondo, tanto en lo que concierne a la formación inicial como a la formación continua, que es la escasez de formadores que estén en contacto directo con las transformaciones técnicas y de organización del mundo laboral. Por lo tanto, hay que pensar en una política que prevea cursos de formación en la empresa, así como unas relaciones más esta-

bles entre la empresa y la universidad, y entre la empresa y la escuela secundaria, unas relaciones fundadas en convenios que permitan, por ejemplo, a los agentes empresariales aportar su contribución a la formación en la escuela pública. Existen tabúes que hay que superar, estableciendo a la vez normas «transparentes», para llegar a un equilibrio «de influencias» aceptable para todas las partes. La misión del Estado en este tema es totalmente estratégica.

Otro tema fundamental consiste en definir las condiciones para el establecimiento de un auténtico sistema de formación permanente. Pero esto significa replantear completamente la formación en la empresa y sus formas de financiación. Aceptando también que el trabajador ha de contribuir a financiar su propia formación, si ésta pretende tener resultados efectivos en cuanto a su trayectoria profesional y personal, consideramos que debe haber una contribución obligatoria de la empresa, para que ésta considere al trabajador como una inversión que debe amortizar con el paso del tiempo. Si se trata únicamente de una inversión del Estado o de la colectividad, la empresa adoptará más fácilmente una política de sustitución de la mano de obra que una política de recualificación profesional, precisamente porque no ha invertido en el capital humano.

En Italia tenemos una experiencia de financiación conjunta que aún hoy merecería volver a ser examinada y utilizada de nuevo: consiste en dar a los trabajadores la posibilidad de utilizar un determinado número de horas pagadas por la empresa para una formación de cualquier tipo, a condición de que el trabajador pueda demostrar que consagra a dicha formación al menos el doble de las horas que la empresa le paga.

FOR - El desempleo actual es en gran medida de larga duración y afecta en especial a las personas poco cualificadas. Aun cuando la formación por sí misma no basta para crear empleo, ¿qué medidas de formación prevería usted para este tipo de trabajadores?

B.T.: Probablemente haya que pensar en estructuras territoriales en cuyo seno la empresa, el Estado y los sindicatos se



comprometan a facilitar, si es preciso, una formación básica para acabar con las formas de analfabetismo existentes y elementos de cultura profesional capaces de garantizar cierta polivalencia en el futuro.

En la crisis del Estado providencia hay una parte de responsabilidad del propio Estado por su mala gestión. En el caso de la formación, la crisis financiera del Estado providencia empieza en el momento en que cada vez más jóvenes abandonan la formación secundaria a mitad de ciclo y cuando la escuela queda al margen de las transformaciones que ha experimentado la sociedad en estos últimos años.

A la vez que hacemos hincapié en las formas de cooperación entre el Estado y los diferentes interlocutores sociales, creo que es necesario, en primer lugar, replantear completamente los sistemas públicos y convertir la formación en las escuelas y universidades públicas en uno de los instrumentos de la formación permanente. Por ejemplo, se debe contemplar la posibilidad de que la formación dentro de la empresa pueda mantener una relación de «feedback» o retroalimentación con la escuela pública y la universidad. Por otra parte, en la formación superior no se excluye en absoluto que un sistema tripartito pueda financiar cursos y períodos de prácticas en la universidad, siempre que ésta incluya entre su profesorado directivos de empresa que ejerzan una actividad paralela de formación mediante contratos de dos o tres años. Las universidades deberían contemplar cierta flexibilización del sistema, especialmente a través de la creación de diplomaturas de dos años.

Por lo tanto, hay que replantear primeramente el sistema público, no para

privatizarlo, sino para definir nuevas normas de transparencia y relaciones con el mundo industrial y empresarial. Esto permitiría ahorrar muchos recursos que actualmente se dilapidan por completo.

FOR - Teniendo en cuenta la estructura industrial de Italia, ¿cuáles son, en su opinión, los principales problemas que plantea la formación de los trabajadores de las PYME?

B.T.: En Italia esto constituye un verdadero problema, que debería conducir a una cooperación entre los sindicatos y las empresas, en el ámbito federal y por sectores de actividad. Dicha cooperación debería contemplar el funcionamiento de centros territoriales, gestionados por los interlocutores sociales, que desarrollasen iniciativas de formación a través de programas decididos de común acuerdo.

Esto supone la existencia de observatorios sobre la formación profesional en todos los ámbitos industriales de Italia, así como de centros de formación profesional capaces de atender a un número bastante elevado de pequeñas y medianas empresas. Hemos hecho una prueba y, en conjunto, yo diría que los resultados no son malos. En Italia se va tomando conciencia de que será en este ámbito donde se decidirá el destino de la competencia y la competitividad entre las empresas y entre las grandes regiones, en el marco de la mundialización de la economía. El trabajo es quizá el patrimonio menos móvil, en comparación con las tecnologías, las propiedades de las empresas, las inversiones y los capitales, especialmente entre países distintos. Pero en definitiva, es este patrimonio lo que constituye la riqueza de un país.

«Probablemente haya que pensar en estructuras territoriales en cuyo seno la empresa, el Estado y los sindicatos se comprometan a facilitar, si es preciso, una formación básica para acabar con las formas de analfabetismo existentes y elementos de cultura profesional capaces de garantizar cierta polivalencia en el futuro.»

«Por lo tanto, hay que replantear primeramente el sistema público, no para privatizarlo, sino para definir nuevas normas de transparencia y relaciones con el mundo industrial y empresarial.»