

Empleo, educación y justicia

Los nuevos mercados de trabajo: la educación y la recalcificación profesional

3º Congreso Nacional de la Força Sindical

Vivimos en una época de inmensas transformaciones. Cambios tecnológicos acontecen en todos los sectores productivos. La automatización, la informática y la robótica provocan cambios en la organización y la gestión de la producción. Cambian también las relaciones entre las empresas y las relaciones de trabajo en su interior. Surgen consorcios empresariales y nuevas relaciones basadas en la terciarización.

Tras efectuar un balance de la situación del mercado de trabajo brasileño y ponderar la importancia de la capacitación de los trabajadores en un contexto tanto de cambio tecnológico como de reducción del empleo, se exponen los lineamientos generales de la política de formación de la central: entre los cuales podrían mencionarse: la concepción de la formación como un derecho subjetivo del trabajador; la articulación de la formación profesional con el sistema de educación formal, como forma de elevar el nivel de escolaridad del trabajador y proporcionar una formación politécnica integral y abarcativa y; la formación profesional como materia de negociación colectiva entre trabajadores y empleadores. El documento hace particular referencia a la búsqueda de asociaciones con otros actores del sistema laboral y formativo, así como a la participación de delegados de la central en ámbitos tripartitos de decisión sobre formación profesional, como ser la Comisiones Estaduales y Municipales de Empleo.

129

Cambian, consecuentemente, hasta las formas y el contenido de la acción sindical. Esas transformaciones afectan profundamente a los trabajadores. La automatización de los nuevos procesos eliminan puestos de trabajo, agravando el desempleo. Las exigencias de mejor calificación profesional y de nivel de enseñanza tornan al trabajo inaccesible para un gran contingente de personas que no se preparan para tales exigencias. Resta a es-

tos trabajadores – cuando resta - aceptar un empleo precario, muchas veces en el sector informal de la economía.

En ese contexto, aumentan la importancia de la formación profesional y de la escolaridad básica, como factores imprescindibles para la «empleabilidad». La calificación del trabajador pasa entonces a ser condición fundamental para hacer frente a las transformaciones resultantes del proceso de globalización de los mercados. Es preciso garantizar mejor calidad de los productos y aumentar la productividad, para que los precios puedan bajar y competir en el mercado internacional globalizado. Mas que nunca, el sistema productivo y el educativo precisan estar integrados. La formación profesional y la escuela son presentadas como respuestas a los problemas de competitividad de las empresas, de la exclusión social y de la generación de empleos. Este aún es un tema nuevo para el movimiento sindical brasileño que, en su conjunto, siempre consideró a la formación profesional como una atribución del Estado y del patronato. Sólo recientemente hemos asumido que la discusión y formulación de propuestas en esta área también es responsabilidad nuestra. Aun cuando las experiencias del movimiento sindical como un todo sean todavía reducidas, muchos sindicatos han conseguido acumular experiencias exitosas de formación profesional, o sea, tomando en consideración la relación entre educación básica y educación profesional.

130

Algunos grandes sindicatos consiguieron éxitos montando sus propias escuelas. Otros hicieron alianzas saludables con instituciones educativas.

Los sindicatos, más que nadie, están en condiciones de atender a los trabajadores a ser beneficiados con programas educativos, así como definir, tanto empíricamente como por intermedio de estudios, los sectores que pueden absorberlos, luego de los programas de capacitación y recalcificación.

Los trabajadores brasileños poseen en promedio menos de cuatro años de escolaridad; 17 millones son analfabetos; la calidad de la escuela pública básica es precaria, deficiente e inadecuada a la realidad que vivimos. El modelo oficial de enseñanza, así como la llamada enseñanza profesionalizante, ofrecida por el empresariado con recursos públicos, se encuentra en jaque. Vivimos, de cualquier forma, un momento bastante creativo: dentro del propio gobierno, iniciativas de la mayor importancia – como el Plan Nacional de Formación Profesional (PLANFOR), en el ámbito del Ministerio de Trabajo, con acuerdos de cooperación en la sociedad civil - buscan salidas de emergencia y a largo plazo para los problemas actuales. Una cosa no se discute más: el trabajador del mundo de hoy precisa estar calificado, y bien calificado, para las exigencias de la economía globalizada: tiene que atender a las exigencias de

los nuevos procesos de reestructuración positiva; precisa ejercer plenamente la ciudadanía, cumpliendo con sus deberes y exigiendo el respeto a sus derechos.

Sin embargo, no hay fórmulas capaces de llevar a la construcción de modelos correctos para todas las categorías, en todas las regiones geográficas del país, y para todos los trabajadores. Debemos buscar, por lo tanto, varios modelos, cada uno adecuado a cada situación. Es importante comprender que la formación profesional (así como todo el sistema educativo), está directamente relacionada con determinada realidad social, económica y política, y no puede ser pensada fuera de este contexto histórico.

Ya que la formación profesional no puede ser comprendida fuera de este contexto, debemos pensar cuál formación profesional vamos a defender (o vamos a intentar construir) en esta era de globalización, en que el gran desafío mundial es mantener el trabajo como factor de integración social, atender a las exigencias económicas de competitividad sin perjudicar la generación de empleos y permitir la igualdad de oportunidades, evitando la exclusión social.

Creemos que algunos puntos son básicos para que podamos enfrentar estas cuestiones:

1. La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores,

factor de enriquecimiento personal e instrumento básico para el ejercicio de la ciudadanía, debiendo ser siempre complementaria a la escolaridad formal, y nunca sustitutiva de ésta.

2. Dentro de esta concepción, la formación profesional tiende a ser cada vez más Educación Profesional, integrándose por lo tanto, al sistema educacional, teniendo como premisa a la escuela pública, gratuita y de calidad, de forma de permitir al trabajador elevar constantemente su nivel de escolaridad.
3. La formación profesional de nivel técnico debe estar integrada a una propuesta educacional que proporcione una formación politécnica integral y abarcativa, que contemple los requisitos de ciudadanía, valorizando la calificación de nivel técnico para que sea optimizada y los profesionales oriundos de esta formación sean absorbidos y valorizados por el mercado de trabajo.
4. Es necesaria la elaboración, implantación y ejecución de una política pública de educación profesional que permita atender a las necesidades de formación para el ingreso, la permanencia y el reingreso de los trabajadores en el mercado de trabajo: integrada a una política educacional y de empleo vinculadas a políticas regionales de desarrollo.
5. La formulación de políticas pasa por el conocimiento de la realidad

- a ser atendida y modificada. Luego debemos reivindicar que los órganos públicos perfeccionen su sistema de estadísticas sobre el mercado de trabajo y la educación profesional y divulguen datos que permitan el conocimiento de las tendencias del mercado de trabajo y del perfil de los trabajadores absorbidos y excluidos de este mercado. Sólo esto posibilitará la construcción de programas que atiendan a las exigencias de éstas tendencias y no continúen calificando a los trabajadores para procesos productivos en extinción.
6. La educación profesional es uno de los factores que integran el mundo del trabajo y está directamente ligada a las relaciones de trabajo. Debe ser, por tanto, uno de los elementos del proceso de negociación entre trabajadores y empleadores. Debemos incentivar acuerdos bipartitos (entre trabajadores y empleadores) y tripartitos, que permitan caminar en el sentido de construir programas de calificación profesional dirigidos a trabajadores desempleados o no, jóvenes y adultos, discapacitados o no, y que contemplen las cuestiones de género, garantizando la igualdad de oportunidades, una vez que reconocemos que tal igualdad pueda, sobre todo, ser una igualdad en el acceso a la formación.
 7. Debemos desarrollar una política de cualificación de los liderazgos y asesorías sindicales para la negociación de la formación profesional, tanto en el nivel de las categorías como de los sectores, de forma que garantice, desde los locales de trabajo, negociaciones sobre el nivel de escolaridad de sus trabajadores, los principios de la formación continua y los programas de calificación y recalificación profesional específicos para cada categoría.
 8. Debemos incentivar la negociación continua como parte de la cotidianeidad de los liderazgos sindicales, implementando una política de calificación de éstos para entender este proceso, negociar los programas de reestructuración productiva de las empresas y construir programas de formación continua negociados.
 9. La formulación de políticas de formación profesional, la operacionalización y la gestión de estas políticas deben ser ejercidas de forma participativa y paritaria por los diferentes agentes sociales involucrados, procurando siempre atender, también, al contingente de trabajadores que están en situación de exclusión social, de forma de aumentar las posibilidades de igualdad social de este contingente de trabajadores.
 10. Los fondos públicos destinados a financiar políticas de formación profesional deben ser gerenciados con participación paritaria de la representación de los trabajadores.

11. Reconocemos la importancia del Sistema «S» –mantenido con impuesto obligatorio– en el desarrollo de la formación profesional en nuestro país, pero defendemos que la realidad actual exige un proceso de negociación del modelo de gestión de este sistema, de forma de incluir en tal gestión la participación paritaria de los trabajadores.
12. Nuestras propuestas para la formulación de políticas públicas de formación profesional incluyen, también, la ejecución de programas de emergencia de formación que atiendan las diferentes realidades regionales y sectoriales, siempre incluyendo contenidos de formación para la ciudadanía. Entretanto, presuponen, sobre todo, la operacionalización de programas de calificación y recalificación profesional modulares y flexibles, que puedan contribuir a elevar el nivel de escolaridad y de calificación profesional de los trabajadores.
13. Los programas de formación profesional vinculados a las políticas de empleo, a través de proyectos de emergencia o no, que fueran financiados con recursos de fondos sociales, deben tener sus criterios y metas definidos a través de las Comisiones Estadales y Municipales Tripartitas de Empleo, basadas en diagnósticos y análisis de las respectivas realidades regionales. La Força Sindical

debe construir canales ágiles y permanentes con sus representantes en estas comisiones, garantizando a esta representación una efectiva integración con políticas de la central, pues cabe a ella la negociación de los criterios y metas a ser adoptados en este proyecto.

14. Los sindicatos de la Força Sindical deben ser estimulados a incluir, en las pautas de reivindicación y en las campañas salariales, propuestas sobre formación profesional y escolaridad fundamental. Los dirigentes deben ser, por tanto, capacitados para esta discusión.
15. Debemos establecer metas factibles, plazos cortos, para la elevación del nivel medio de escolaridad, sea al nivel de empresas, de sector o nacional – en este caso,

133

Entre las metas a ser definidas, proponemos desencadenar una gran campaña envolviendo diversos segmentos de la sociedad para los próximos cuatro años, apuntando a los siguientes objetivos:

- A. Elevar el nivel medio de escolaridad de los trabajadores a seis años.
- B. Diminuir en 25% la tasa de analfabetismo en los próximos 5 años, lo que significa alfabetizar cerca de un millón de trabajadores por año.

- C. Estimular e incentivar cada vez más el sistema de acuerdos de cooperación (“parcerias”) para el avance conceptual de los planes de calificación profesional de acuerdo con las propuestas que deben ser mejoradas, de la Secretaría de Formación Profesional –SEFOR del Ministerio de Trabajo. ♦