



Occidente

TRAMPAS CON EL PARO JUVENIL

THOMAS G. BUCHANAN

i A qué clase de jóvenes contratan los patronos hoy, cuando las cifras de desempleo se acercan a niveles récord en Estados Unidos y en la Europa Occidental?

Recientemente se ha publicado un informe sobre un proyecto modelo francés de ayuda a

los jóvenes de ambos sexos que buscan colocación. Es ilustrador como indicación de la clase de programa que cabe esperar que apoyen los regímenes políticos conservadores y las empresas privadas en el decenio de 1980.

El proyecto se aprobó en 1979, durante la administración Giscard. Comportaba un programa de capacitación en el área de París, de enero a octubre de 1980, cuyo objetivo era preparar a jóvenes sin empleo como «Técnicos en Ayuda a la Producción», el cual debía crearse especialmente para ellos en empresas comerciales privadas. El curso estuvo dirigido por

un organismo privado de formación profesional, la ACEREP, y subvencionado por el gobierno francés y el Fondo Social Europeo.

¿Qué es un «Técnico en Ayuda a la Producción»? Esencialmente, es la clase de especialista que solía clasificarse como «experto en eficiencia»; término que estaba estrechamente relacionado con la idea de «aumento de la productividad» y de incremento de la explotación de los trabajadores, y que desde la segunda guerra mundial ha sido sustituida generalmente por el de «Departamento de Métodos». El objetivo, no obstante, es el mismo: reducir los gastos —principalmente los de la nómina— mediante la introducción de métodos más eficaces.

Dicho sin rodeos: el tipo de solicitante que las empresas están ansiosas de contratar hoy es aquel que le ayuda a producir más con menos empleados.

Cuando el Ministerio de Trabajo de Giscard concibió en 1979 el plan de ayuda a la formación de jóvenes sin

empleo para este tipo de trabajo, lo primero que hizo fue convencer a cierto número de empresas, como la fábrica de neumáticos Michelin o la empresa editorial Hachette, a fin de que facilitaran la parte de capacitación en el empleo a los jóvenes seleccionados que hubiesen terminado con suficiencia un curso preliminar de instrucción teórica. La condición era que, si el trabajo del alumno resultaba satisfactorio, la empresa «consideraría» la posibilidad de darle un puesto permanente.

El segundo paso fue reunir un número suficiente de aspirantes a «Técnicos en Ayuda a la Producción» que justificase la puesta en marcha de un curso de formación especial patrocinado por el gobierno. Un portavoz de la ACEREP reconoce con tristeza que, a pesar de la activa campaña llevada a cabo por las instituciones estatales del empleo para reclutar jóvenes en paro, «las plazas convocadas despertaron escaso interés», y fue necesario poner anuncios en los periódicos



En furgonetas, todas las ventajas las tiene Mercedes.

Las furgonetas Mercedes están pensadas para conseguir el mayor rendimiento, con la menor fatiga para el hombre. Con todas las ventajas de la técnica Daimler-Benz.

Seguridad Mercedes.

Sus sistemas de frenos de disco en las ruedas delanteras y su suspensión independiente a las cuatro ruedas, son lo más avanzado entre los vehículos de su clase. Su diseño, acabado y técnica rinden más y dan más seguridad.

Comodidad Mercedes.

En sus cabinas, pensadas para una conducción totalmente relajada. En su visibilidad y manejo, como en los mejores turismos. Y en su especial facilidad para la carga y descarga de las mercancías más difíciles por la amplitud de sus puertas y por el cómodo acceso a la plataforma de carga.

Potencia y mecánica Mercedes.

Motores Diesel Mercedes-Benz de 58 CV Din y 72 CV Din, elásticos, duros y sin vibraciones. Modernos cambios y transmisiones. Bastidores exclusivos y

resistentes que admiten las más variadas carrocerías y estructuras.

Asistencia Mercedes.

A través de su amplia Red de Servicio. Un servicio que va más lejos del eficaz mantenimiento del vehículo. Mercedes-Benz, en servicio, tan completo como en técnica.

Garantía Mercedes y valor estable.

Todas las furgonetas Mercedes tienen la garantía de un año o 50.000 km y 100.000 km para el motor, en su primer año, incluidas piezas y mano de obra. Y desde el momento de la compra, con Mercedes, la seguridad de que el valor de su vehículo se mantendrá estable.

Con Mercedes usted tiene más posibilidades de elegir: Modelos hasta 1.000, 1.300, 1.500, 1.700 y 2.500 kg. Y, dentro de cada modelo, la versión que necesite: Para mercancías, pasajeros, mixto, con plataforma alta o techo elevado... Siempre a su medida.



Mercedes-Benz

Su buena estrella
en todos los caminos

CONSULTE AL CONCESIONARIO MERCEDES-BENZ DE SU PROVINCIA



TRAMPAS CON EL PARO JUVENIL

cos para poder llenar la primera clase. Se recibieron unas treinta solicitudes. Tras algunas pruebas para determinar su «aptitud para el razonamiento lógico», fueron seleccionados veinte aspirantes, si bien dos de ellos desistieron poco después de su primer contacto con los profesores, quienes concluyeron que no estaban «convenientemente motivados» para esta clase de trabajo. Los dos eran de origen norteafricano: los únicos norteafricanos que habían presentado solicitud. A otros dos candidatos no franceses, sin embargo —los dos refugiados anticomunistas de Vietnam del Sur—, se les apreció una «motivación» satisfactoria, y de hecho demostraron saber complacer a sus futuros patronos más que la mayoría de los aspirantes de origen francés, pese a que uno de ellos tenía serias dificultades para comprender el francés. Su buena disposición para ejecutar cualquier tarea que se le encomendara sin hacer preguntas compensaba por lo visto su desventaja lingüística.

Los alumnos recibieron, en la mayoría de los casos, el 90 por ciento del salario mínimo garantizado por la ley francesa durante los diez meses que duró el curso. Dicho costo fue asumido por el Ministerio de Trabajo, incluidos los dos meses en que estuvieron trabajando a jornada completa en puestos normales para patronos particulares. Por tanto, es evidente que la administración Giscard jamás pensó destinar tal programa a un número considerable de jóvenes franceses como medio de combatir el desempleo, ya que esta carga era excesivamente grande para los fondos públicos. Lo que se pretendía era simplemente aumentar la productividad —y consiguientemente los beneficios— de las empresas francesas mediante la utilización de un puñado selecto de jóvenes «técnicos» reclutados del dócil ejército de los parados. La mayoría de ellos pertenecía a la clase media baja, aunque no era de origen obrero; y la ACEREP afirma que, para los miembros elegidos de este grupo, «el principal problema técnico consistía en la adquisición de habilidad, única garantía para alcanzar el objetivo inmediato de todos ellos: ganarse la vida, encontrar un empleo, dejar de estar parado». El puesto para el que se habían preparado suponía una promoción social: les colocaba al lado de la dirección, más que al de los obreros —cuyo esfuerzo se les había enseñado a evaluar—, y no tenían que estar junto a una máquina con el cronómetro en la mano, como en los

viejos tiempos, sino con ese instrumento más discreto y anónimo que es el ordenador electrónico.

Poco menos de un mes después, tres miembros del grupo inicial decidieron que no querían la clase de trabajo que se les ofrecía. Otros dos lo dejaron por la misma razón antes de terminar el periodo de capacitación, y dos más rechazaron los puestos que habían encontrado por iniciativa propia. Ahora sólo quedaron once de los veinte candidatos iniciales. Después de más de seis meses de aprendizaje técnico fueron enviados dos meses más, individualmente o por parejas, a adquirir experiencia práctica en empresas privadas que habían accedido a completar su preparación y, si quedaban satisfechos con el desempeño de sus funciones, darles un puesto permanente.

Seis de estos alumnos fueron contratados, y cinco no. ¿Qué diferencia había entre ellos?

Los candidatos a los que se les ofreció empleo, salvo una excepción, eran todos varones. La discriminación por el sexo empezó en la evaluación efectuada por los mismos instructores, y sigue en el juicio de los eventuales patronos. Las candidatas contaban de 18 a 26 años y tenían una formación escolar igual al menos, y en uno de los casos muy superior, a la de los varones. Esta alumna, de 26 años, poseía título universitario, mientras que de los varones, sólo dos habían terminado la enseñanza secundaria. Sus instructores la juzgaron «activa, dispuesta a participar, y muy capacitada para el trabajo»; pero desconfiaban de su tendencia a «ejercer un liderazgo autoritario» en la clase, aun cuando se concedió que «aceptaba puntos de vista distintos de los suyos, si estaban bien apoyados en razones». La excesiva capacidad de dirección, por tanto, no era considerada una ventaja en una joven. En cambio otra joven fue calificada muy bajo precisamente por lo contrario: aunque admitían que su trabajo era satisfactorio, dijeron que se dejaban «eclipsar» demasiado por el candidato masculino en la empresa a la que fue asignada: era demasiado «modesta». A una tercera la criticaron los instructores por «considerarse mejor que los demás candidatos» y mantenerse socialmente demasiado apartada. La cuarta fue acusada de «unirse a las demás chicas»... ¡y no, por lo visto, a los chicos o a sus instructores masculinos! La quinta, por otro lado, tenía mucho éxito en los contactos sociales con los compañeros masculinos y general-

mente se las arreglaba para que le hicieran sus propios proyectos de trabajo. «Raramente entregaba trabajo personal», pero «tenía siempre buenas excusas». Era habladora, poseía «poca capacidad para escuchar a los demás», era «más bien confusa» en sus ejercicios escritos, tenía «dificultades» con las matemáticas, estaba distraída con frecuencia y, en general, sus conocimientos fueron calificados de «superficiales». Fue la única a la que el patrono que le había facilitado la formación práctica le ofreció un puesto de trabajo al finalizar el curso: es de suponer que ocultaba aptitudes que a él le atrajeron. La joven del título universitario abandonó antes de terminar el curso para aceptar el primer puesto que pudo encontrar: su padre estaba sin trabajo, y ahora era ella el único sostén de la familia. A la joven «modesta» no se le ofreció puesto alguno, aunque había realizado correctamente todas las tareas que su patrono le asignó; más tarde encontró otra colocación sin relación alguna aparente con la formación recibida. La joven demasiado «apartada» de sus compañeros masculinos de clase provocó la misma reacción en la empresa a la que fue asignada. Dominaba completamente el trabajo que se le encomendaba; pero al parecer «se comportaba como una extraña» con los hombres con quienes trabajaba, y no fue contratada. La joven que se había mostrado más encajada en clase, sobre todo en sus relaciones con las otras chicas, fue la que realizó el mejor trabajo de todos durante el periodo de prácticas; pero la empresa había decidido no contratar más empleados; así que, a pesar de sus conocimientos, no se le ofreció nada. No obstante, la ACEREP le encontró más tarde un puesto con otro patrono, con una función semejante a la que había aprendido.

En contra de lo que cabía esperar, fueron las pequeñas empresas, más que las grandes, las que se mostraron más receptivas para contratar a los alumnos de la ACEREP. Seis de los ocho que realizaron sus prácticas en compañías con un personal de menos de 100 operarios fueron incluidos en nómina al concluir los dos meses de prueba, mientras que ninguno de los tres candidatos enviados a empresas grandes recibió oferta de trabajo. El organismo a cargo del curso infirió que los pequeños patronos se veían habitualmente «obligados a llevar a cabo demasiadas tareas para una sola persona, y demasiado variadas para lograr un cierto grado de eficiencia».

No se pueden permitir contratar expertos especializados en estrategia comercial, administración financiera y control de producción para que les ayuden, como hacen las grandes empresas, pero estarían dispuestos a aceptar a un joven auxiliar con cierto nivel de formación técnica en cada uno de dichos campos. Las grandes sociedades, por otra parte, buscan ingenieros altamente especializados para que se encarguen de cada uno de esos departamentos, más que jóvenes con una capacitación polivalente.

En el caso de los alumnos de sexo masculino, la institución encargada de su formación considera que entre los factores clave de los candidatos que consiguieron empleo estaban la «motivación» y la «madurez». Se infiere que

empresa sigue siendo próspera), y perspectivas de progreso (si la empresa se expande). Los candidatos que no lograron colocarse, concluye el organismo encargado de la formación, fueron los que «no mostraron ningún interés por la profesión de Técnico en Ayuda a la Producción», y eran meros «ejecutantes pasivos» de las órdenes de la dirección; por otra parte, uno de ellos fue calificado de demasiado «agresivo». En general, los candidatos que carecían de ayuda financiera de sus padres, y por tanto estaban desesperados por encontrar trabajo, mostraron más «entusiasmo» por la profesión de expertos en eficiencia que aquellos que no tenían «obligación inmediata de ganar para vivir».

El proyecto modelo fue, de hecho,

a sumarse a los tres millones de trabajadores que han perdido ya su empleo. En 1978 se perdieron casi treinta millones de jornadas de trabajo a causa de las huelgas en la industria británica; este año, el total no excederá probablemente los cuatro millones, y los sindicatos británicos revelan un descenso correspondiente en el número de sus afiliados. El mismo fenómeno está ocurriendo en Estados Unidos, donde el desempleo alcanza ahora su más alto nivel desde hace cuarenta y un años. En tales circunstancias, los jóvenes en paro constituyen una reserva potencialmente decisiva. Su mera presencia en el mercado de trabajo produce un efecto disuasorio sobre los trabajadores militantes de más edad. Por otra parte, los gobiernos se sienten particularmente inquietos ante la posibilidad de que los jóvenes sin trabajo caigan en la delincuencia criminal o en formas revolucionarias de acción política. No será la izquierda, precisamente, la que salga ganando de tal eventualidad. La Alemania nazi no es el único ejemplo de una tendencia, por parte de una considerable proporción de jóvenes parados, a buscar una solución derechista a su problema.

Otra lección puede encontrarse también en el experimento francés de la administración Giscard: es el papel desempeñado por los países subdesarrollados en el decenio de 1980. Las grandes empresas comerciales han mostrado siempre propensión a alejarse a las áreas donde los sindicatos son fuertes y a establecer sus fábricas en zonas rurales. Hoy, un fiel reflejo de esa política es el establecimiento de sucursales por parte de los conglomerados multinacionales en países donde las disponibilidades de mano de obra barata compensan la falta de experiencia tecnológica. Siempre se puede formar a unos cuantos técnicos para tal fin; dado que no cuentan con otros puestos a los que optar en su propio país, tenderán a permanecer en la empresa que les formó. En el proyecto modelo francés, es interesante observar que los dos argelinos, procedentes de un medio impregnado de nociones europeas de lucha de clases, rechazaron el tipo de empleo que se les ofreció (al mismo tiempo que fueron rechazados ellos por sus instructores); mientras que los dos refugiados del Vietnam del Sur demostraron ser los candidatos ideales para la tarea de ayudar a la dirección a explotar a los trabajadores europeos. ■ T.G.B. (Traducción: F. Torres Oliver).



la motivación incluye un grado de presión que fuerce al alumno a obtener un puesto: la falta de ayuda económica por parte de los padres, por ejemplo. La madurez se define como la capacidad de ser «aceptado» en la empresa, durante el periodo de prácticas, no sólo por la dirección, sino por todo el personal. Los candidatos que consiguieron colocarse fueron los que mostraron una «actitud positiva dentro de la empresa» y «jugaron limpio» ayudando a la dirección a reducir gastos y mejorar el rendimiento de sus compañeros de trabajo. Su recompensa, según la ACEREP, fue conseguir un empleo con «perspectivas de estabilidad (si la

un microcosmos de los problemas a los que se enfrentan los jóvenes en paro del mundo actual, y particularmente de la elección de soluciones colectivas e individuales para su situación. En todos los países se observa hoy un descenso de la militancia en los sindicatos laborales. A primeros de noviembre, los obreros de la British Leyland hicieron caso omiso de las recomendaciones de sus propios enlaces sindicales y votaron a favor de la aceptación de un aumento salarial del 3,8 por ciento, lo que con el ritmo de crecimiento de la inflación significa una sensible reducción del salario real. Como a millones de obreros ingleses, les inmovilizó el temor de ir