



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball

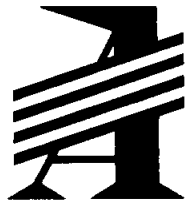


**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

Donades les actuals dimensions de l'atur entre la població de Catalunya, caldria que a curt termini els plans d'estudi de la F.P. Intensiva estessin subordinats a la política d'ocupació i de lluita contra l'atur que implementi la Generalitat de Catalunya.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

PONENCIA 4

LA FORMACIÓ PROFESSIONAL: ANÀLISI I ALTERNATIVES

4.1 L'ensenyament Professional Reglat i L'ocupació

JOSEP M. FERRER-ARPI

JAUME FUNES

ORIOL HOMS

JOSEP MAYORAL

M. COVADONGA MONGE

JORDI PLANAS

JOAN EUGENI SANCHEZ



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

I N D E X

- 1 INTRODUCCIÓ
- 2 L'ENSENYAMENT I L'ATUR A L'EUROPA OCCIDENTAL
- 3 FORMACIÓ PROFESSIONAL, REALITAT SOCIAL I MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA
- 4 FORMACIÓ PROFESSIONAL I MERCAT DE TREBALL
 - 4.1 Finalitats generals de les E.T.P.
 - 4.2 Estructuració de les E.T.P.
 - 4.3 El tronc comú
 - 4.4 Ensenyament post-obligatori
- 5 CONCLUSIONS - PROPOSTES



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

1 INTRODUCCIÓ

Se'ns ha demanat un document que servís de base de discussió sobre la Formació Professional i l'atur. Hem de dir per començar que ajuntar aquestes dues paraules Formació Professional i Atur suggereix connotacions contradictòries que ens obliguen a unes primeres precisions.

En primer lloc, cal assenyalar el caràcter estructural de l'atur juvenil com a fenomen econòmic amb el qual la Formació Professional, en principi, no té res a veure. Cal subratllar a més a més que la Formació Professional actual i futura ha de complir, en els seus respectius nivells, una tasca educativa pròpia i coherent. Funció educativa intrínseca, sobre la qual no és aquest el lloc ni el moment per tornar-ne a parlar, però que de cap manera es pot oblidar.

Un altra cosa molt diferent a discutir com la Formació Professional -o el BUP o altres cicles d'estudis- poden ésser utilitzats com a mesures temporals o definitives sobre la població juvenil no ocupada. Parlem, doncs -i aquesta és la finalitat de la ponència- de com aprofitar uns elements educatius per a reduir, encobrir o aplaçar la xifra d'atur juvenil, sense oblidar que amb això estem abordant solament un aspecte parcial, i que poc servei fariem a la Formació Professional si contribuïm a que, una vegada més solament se la consideri com estretament lligada al problema de l'ocupació laboral.

L'altre qüestió a precisar és la que fa referència a la Formació Professional i la preparació específica per cercar un lloc de treball. Tractar el tema de la Formació Professional i l'atur fa sorgir una de les discussions de fons dels educadors de Formació Professional d'arribar a definir clarament quin són els objectius pròpis del que avui dia s'anomena Formació Professional de segon grau. Sobre la Formació Professional de primer grau, com ja parlem més endavant, la majoria ja estem d'acord sobre la unificació del BUP i la Formació Professional en un "tronc comú". No volem doncs, oblidar el fet que els temes que tractem incideixen ja de ple en saber si l'actual Formació Professional 2 és solament una etapa educativa més, una etapa de formació tecnològica de base, una època d'ensinistrament o totes aquestes coses, o cap d'elles. La discussió és aquí i no voldríem que a l'abordar un sol dels aspectes -el que relacionem amb l'atur- la donés per tancada.

Resta solament per assenyalar que ha estat precisament l'evolució econòmica, que estructuralment ha acabat produint un irreversible atur juvenil que ha permès de rebot, la implantació generalitzada de la Formació Professional dels catorze als disset anys. Per tant és molt clar que l'actual situació no és solament el producte d'una conquesta educativa, sinó el resultat de l'aprofitament del sistema escolar com a recurs de contenció per compensar una situació de fet provocada pel sistema productiu.

Recordem finalment que aquesta ponència aborda la formació professional que normalment es sol dir "reglada" (FP-1 i FP-2) sense entrar en la Formació Professional intensiva directament ocupacional, de la que també es presenta la corresponent ponència. Per evitar confusió de noms assenyalem també que la Formació Professional de la qual ens encarreguem és designada, a més a més, en el curs de la ponència amb el nom d'Ensenyament tècnic professional ETP. Nom aquest que, creiem que s'adapta més a la futura formació professional.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

2 L'ENSENYAMENT I L'ATUR A L'EUROPA OCCIDENTAL

S'analitza en aquest apartat quines han estat les mesures que s'han utilitzat als països industrials d'economia de mercat en la lluita contra l'atur dins del camp de l'ensenyament, en especial en la lluita contra l'atur juvenil.

Cal fer referència expressa a l'atur juvenil doncs en els països membres de l'OCDE dels 17 milions d'aturats que es comptabilitzaven l'any 1.976, el 41% eren menors de 25 anys. Aquest problema no afecta tan sols als joves que han seguit estudis generals, sinó que el mateix any a la RFA la tercera part dels aturats menors de 20 anys havien passat per escoles de Formació Professional.

Aquestes dades fan que els països als quals ens referim i les organitzacions internacionals en especial la OCDE i L'OIT i la UNESCO estudiïn detalladament el problema. La OIT analitza que els joves reben de forma especial el problema de l'atur ja que l'estructura econòmica i social els sumeix en una sèrie de condicions que s'addicionen a les que causen l'atur dels adults. Aquestes condicions, expressades en forma ràpida són: les següents:

- a) Preferències dels empresaris que al concórrer al mercat de treball cerquen persones que puguin ocasionar les mínimes despeses de formació possibles.
- b) La legislació i les pràctiques favorables a la seguretat del treball fan que en el moment de reduir personal de les empreses resulti menys costós per l'empresari eliminar les ultimes persones que s'hi han integrat, que són majoritariament joves.
- c) Desconnexió entre el sistema educatiu i la vida activa que dificulta l'arribada i integració del jove en el món del treball.

Aquesta anàlisi prefigura ja un tipus de mesures que van des de fer menys desfavorable al jove la seva situació en el mercat de treball fins a la reforma del sistema educatiu: les pràctiques utilitzades als països europeus són molt diverses, les podriem classificar en tres grans àrees:

- a) Mesures tendents a desenvolupar les possibilitats de treball.
- b) Mesures tendents a millorar l'accés al mercat de treball i a repartir millor les possibilitats de feina.
- c) Mesures que pretenen facilitar el pas del jove a la vida activa.

Farem una breu al·lusió a les mesures que s'integren dins l'apartat 1 i 2 aprofundirem el tercer en el qual hi ha una relació més directe amb el camp de l'ensenyament.

- a) Mesures tendents a desenvolupar les possibilitats de treball: són mesures en les que es subvenciona directament l'empresa o bé si li atorguen desgravacions fiscals per la creació de nous llocs de treball en el marc del sector privat, així com mesures de creació directa de feina a càrrec del sector públic o de les comunitats locals o regionals.
- b) Mesures tendents a millorar l'accés al mercat de treball i a repartir millor les possibilitats de feina: estan configurades per polítiques que pretenen reduir la quantitat de treball realitzat per cada persona, augmentant així el número de llocs disponibles, i també per mesures tendents a reduir la població activa, entre les quals en podem assenyalar dues que afecten al camp de l'ensenyament:



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

-Ampliació del cicle escolar obligatori, retardant per tant l'entrada del jove al mercat de treball.

-Llicències d'estudis, amb les quals es donen facilitats per l'accés dels treballadors a la formació, ja sigui autoritzant que l'obrer surti de l'empresa durant unes hores determinades d'estudi, sense perdre el seu sou, ja sigui autoritzant períodes llargs d'absència per motius de formació sense perdre el seu lloc de treball, o bé altres tipus de mesures semblants.

c) Mesures que pretenen facilitar el pas del jove a la vida activa:

-Preparació per la vida activa durant l'escolaritat.

Com deiem al parlar de les causes de l'atur juvenil, existeix un deslligam entre un ensenyament de característiques marcadament acadèmiques que no atén a l'entorn social i econòmic que l'envolta i el món en el qual es troba l'adolescent quan intenta entrar a formar part del sistema productiu. Aquesta constatació ha portat a processos d'intens debat i de revisió del sistema educatiu en la majoria dels països als que ens referim, cercant una millor connexió d'aquest amb la vida activa. A continuació citem un conjunt de mesures posades en funcionament o bé en procés d'estudi en els països de l'OCDE:

- . Millorar l'educació bàsica.
- . Introduir ensenyaments especials sobre el món del treball.
- . Connectar els ensenyants amb el món del treball d'altres sectors i permetre a persones d'altres professions fer funcions d'ensenyant ocasionalment.
- . Permetre al nombre més gran possible d'estudiants prosseguir els seus estudis ja sigui com a dedicació exclusiva o bé com a dedicació parcial combinada amb el treball.
- . Reduir les diferències pedagògiques i socials entre l'ensenyament professional i el general.
- . Dotar al cicle obligatori d'ensenyament dels continguts suficients per fer front a la vida professional.
- . Flexibilitzar els programes i cursos per permetre una millor adaptació en el món del treball i al mateix temps deixar opció a l'alumne a seguir estudis, acompanyant-ho amb mètodes d'evaluació i titulació que ajudin a descriure d forma clara el contingut de l'ensenyament rebut.
- . Possibilitar als estudiants que adquireixin experiència directa en el treball.

-Formació per les empreses.

Conjunt de mesures fiscals que pretenen augmentar el temps que les empreses dediquen a la formació ja sigui subvencionant els empresaris per les hores no productives i pagant part del salari del treballador (per ex. el contracte-formació a França), ja sigui obligant a les empreses de més de cent treballadors a contractar un jove de menys de 30 anys que no hagi treballat mai per cada cent empleats sense ajuda financera de l'estat per a la seva formació (com és el cas de Bèlgica). Aquestes mesures no ténen l'aspiració de solucionar el problema de l'atur, essent simplement una opció d'utilització dels recursos de l'Estat que veu més productiu el finançament de la formació que no el subsidi d'atur.

-Establir i potenciar els serveis d'orientació professional i els serveis d'ajut a la col.locació.

-Subvencions a les empreses que contracten a persones amb dificultats específiques d'integració social.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Com veiem s'han aplicat mesures de caire molt divers sense que fins avui s'hagin vist resultats realment apreciades, mantenint-se les xifres d'atur juvenil. No és doncs estrany que les mesures empreses hagin estat periòdicament renovades i intercanviades d'un país a l'altre, ni és tampoc estrany que la UNESCO hagi fet una crida a la imaginació dels governants per tal de cercar noves vies de solució.

3 FORMACIÓ PROFESSIONAL, REALITAT SOCIAL I MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA

Sense endinsar-nos en el debat ideològic sobre el paper del sistema educatiu en la societat capitalista, és ben sabut que tot el sistema educatiu pateix d'una "crisi d'identitat" que s'evidencia amb major claretat en els cicles terminals del mateix: la Formació Professional i la Universitat.

No és aliena a aquesta crisi l'evolució recent de l'estructura del sistema productiu en els seus aspectes d'ocupació i qualificació de la mà d'obra. Creiem que cal partir dels fets reals per arribar a una certa comprensió dels fenòmens, i no pas deixar-se portar per les opinions mediatitzades per interessos de supervivència de sectors implicats.

- a) A Catalunya s'han reproduït els mecanismes espacials de divisió del treball, amb zones de ràpid creixement econòmic en front de zones de medi rural deprimides. A cada una d'elles el mercat de treball té unes característiques oposades que poden fer suposar, en una primera apreciació, que les primeres seran un terreny adient per l'expansió de la Formació Professional en la mesura en que es dona una ocupació àmplia, mentre que a les darreres el paper i els objectius de la Formació Professional hauran d'ésser uns altres molt diferents, ja que no es donen possibilitats d'ocupació a mesura que es va sortint de les escoles de Formació Professional que puguin existir.
- b) El que pot ésser cert per les situacions que s'acosten més al segon cas, no sembla donar-se tan clarament per les zones expansives si tenim al mateix temps en compte les característiques del sistema productiu català en el seu conjunt, donat que ens trobem en un sistema productiu que té com a principal connotació la dependència econòmica respecte al capital i la tecnologia estrangera. Aquest fet modifica l'estructura clàssica de les qualificacions que es requereixen, donant-li unes noves característiques molt específiques i pròpies d'aquesta situació de dependència, en la que primordialment es dona al nostre país l'execució de la parcel·la productiva directa, donat que el disseny i la tècnica, les normes i tècniques de producció i, inclús, els protocols d'ensinistrement dels futurs treballadors, provenen fonamentalment de "l'empresa mare".
- c) Paral·lelament s'ha produït la tendència a la introducció de noves tècniques productives, en especial a la indústria i a un ampli sector dels serveis, en una creixent tendència cap a la divisió de les tasques amb la progressiva substitució de "l'oficial" per "l'especialista", que comporta, com a canvi important des del nostre punt de vista de la Formació Professional, una forta reducció del temps necessari per a la seva formació. S'ha passat de la necessitat d'anys per arribar a ésser un "oficial" a un temps de mesos, setmanes o inclús dies, per ensinistrar de forma adient per a un dels innumerables llocs de treball que requereixen un ampli sector d'empreses.
- d) Estem assistint a una espectacular contracció de l'edat activa de les persones que, si per un costat es veuen obligades a retirar-se a una edat cada vegada menys avançada, per l'altre, i això ens interessa a nosaltres, són cridats a incorporar-se al treball actiu cada vegada a una edat major.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

Aquesta tendència sembla que no és deguda a una situació conjuntural relacionada amb la crisi econòmica, sinó a una tendència estructural del sistema econòmic.

Sintetitzant les conseqüències que té sobre la Formació Professional i la incidència que suposa sobre els seus objectius, veiem com el sector de demanda potencial de Formació Professional no es tradueix en una demanda solvent utilitzant un llenguatge econòmic: Ni les empreses demanen Formació Professional tal com l'entenen aquí, ni demanen treballadors de 16,17, 18 ... anys.

La funció social de l'aprenentatge ha desaparegut pràcticament de les empreses. No és necessari aprendre un ofici, per tant l'interval d'edat que es cobria amb aquesta formació esdevé inútil a l'empresa, perquè l'especialista, en el sentit de tasca parcel·lària, substitueix a l'oficial.

En les zones econòmicament depressives s'hauria d'afegir els efectes d'un mercat de treball inexistent o molt reduït convertint-se la Formació Professional que s'imparteix en un complement de l'emigració.

Es aquest sentit la causa del "fracàs" de la Formació Professional en la seva formulació actual, no es troba tant en sí mateixa, en la dolenta estructuració d'especialitats i programes, sense que això impliqui que aquesta estructuració no s'hagi de revisar. Tots els esforços d'adaptació al sistema productiu, com tothom demana -convertint la demanda en tòpic- seran infructuosos, degut a l'evolució de les necessitats formatives del sistema productiu l'empresa utilitza actualment altres formes de Formació Professional: una és convertir-se ella mateixa en ensinistradora, que no té res a veure amb formadora i l'altra és recorrent a formes d'ensinistrament accelerat que li proporcionen organismes com el P.P.O. en el nostre país; una altra exigint coneixements "tècnico-professionals" per a certs punts particularitzats del procés productiu.

El diferent nivell d'introducció de nova tecnologia i la falta d'homogeneïtat en l'estructura productiva del nostre país, obliga a matisar el que hem dit fins ara, segons els tamanyes de l'empresa, el nivell tecnològic i la branca de la producció, amb tot la tendència creiem que s'ajusta al que hem descrit.

Per aquesta via d'anàlisi hem arribat a la conclusió que 1) tota formació que acabi abans dels 20 anys i 2) tota formació que pretengui formar per a un "ofici" no té una demanda solvent suficient en el mercat de treball com per ocupar a tota la població estudiantil d'aquestes característiques. Que quedi clar que sempre es podria adduir, des d'un punt de vista casuístic, i és cert, que hi ha alumnes que arriben a col·locar-se en la línia d'especialitat que han estudiat, però la xifra que representen és suficientment baixa com per no justificar la validesa absoluta d'aquests estudis ni els seus objectius actuals. Aquests casos estan molt més lligats a situacions i actituds enfront d'aquest problema particular de certs centres.



4 FORMACIÓ PROFESSIONAL I MERCAT DE TREBALL

4.1 Finalitats generals de les E.T.P.

D'acord amb el que s'ha exposat fins ara, cal emmarcar la funcionalitat de l'ensenyament Tècnic-Professional d'acord amb les necessitats següents:

- a) Necessitats macro-socials: previstes les línies del desenvolupament econòmic industrial, de les tendències que orientaran les necessitats de treball i de les famílies professionals en vies de desenvolupament, l'Ensenyament Tècnic-Professional ha de respondre en la seva planificació a aquestes necessitats, promocionant aquelles branques professionals en les quals és previsible un augment de dedicació o un desenvolupament tecnològic. Aquest camp, donarà, per tant, objectius a les E.T.P. a llarg termini.
- b) Necessitats d'educació personal: Independentment dels camins que prengui l'evolució industrial i tècnica, les E.T.P. tenen sempre un contingut eminentment educatiu. Efectivament, dels 14 als 19 anys, l'educant està en plena etapa de consolidació dels mecanismes d'integració a la comunitat, especialment en el terreny del treball, de l'estructura del seu grup de vida, de la delimitació de les seves opcions intel·lectuals, polítiques i socials. Les E.T.P. han de respondre a aquestes necessitats, acomplint així la seva missió eminentment educativa en els aspectes de potenciació de les capacitats d'acció i de realització per mitjà del treball, de l'estructuració del raonament científic i de la posta en comú de les idees socials, polítiques i religioses. Aquests objectius són en certa manera independents de les necessitats industrials immediates, doncs responen a finalitats estrictament humanes i de desenvolupament individual.
- c) Necessitats micro-socials; referent a les reconversions de personal i a les situacions conjunturals d'atur. En el primer aspecte, la F.P. ha d'estructurar-se àgilment a fi de poder respondre a les necessitats de reconversió de professionals. Per a tal fi, cal especialment uns tipus d'escola oberta, àgil, intercanviable i en permanent relació amb els organismes que estiguin al corrent de les necessitats a curt termini de les indústries i dels llocs de treball, no creiem que aquestes finalitats puguin ésser acomplertes amb l'Escola Professional clàssica reglada, sinó en el camp de la formació permanent d'adults i amb els centres de Formació Professional preparats per aquests tipus de formació.

En el segon aspecte, l'atur, les E.T.P. poden tenir tant sols una influència indirecta, és a dir, no tant en el sentit de poder solucionar els problemes d'atur ja existents, sinó en el de pal·liar noves situacions d'atur juvenil, perllongant les etapes d'escolarització obligatòria i promocionant l'augment d'escolarització post-obligatòria.

Conscients doncs de que les E.T.P. no tenen la clau per solucionar l'atur, tot el contrari, que els objeius i finalitats de les E.T.P. no estan en problemes conjunturals, sinó que els sobrepassen, proposem dos camins d'organització de les E.T.P. que de manera indirecta col·laborarien a pal·liar els problemes del mercat de treball objecte d'aquestes jornades.



4.2 Estructuració de les E.T.P.

En l'actualitat l'ensenyament obligatori finalitza als 14 anys. En acabar aquesta etapa l'alumne pot o no aconseguir el Graduat Escolar, sense el qual no pot ingressar als estudis de B.U.P.

Amb això, doncs, els alumnes que acudeixen a la F.P. queden indirectament discriminats, ja que si bé hi poden acudir també els Graduats Escolars, els que no ho són hi van a parar obligatòriament perquè no poden entrar a treballar fins els 16 anys. Amb tot, un tant per cent elevat d'alumnes deixen els estudis i passen al submercat de treball en condicions de menyspreu. Per altra banda, una majoria apreciable continuen escolaritzats fins als 16 anys, tant sols en espera de condicions legals més favorables però sense vocació per a prosseguir estudis.

En resum, es produeix una doble situació de subocupació: dels 14 als 16 anys, per abandonament prematur d'estudis; a partir dels 16 anys, per condicions de formació dolentes i per retirada massiva dels estudis.

A fi de contribuir a l'aminorament del problema, proposem una estructuració dels Ensenyaments Tècnics professionals de la forma següent:

- A- Tronc Comú obligatori fins als 16 anys.
- B- Ensenyament post-obligatori en tres possibles branques: Batxillerat Científic i Humanístic (3 anys), Ensenyament Tècnic-Professional (3 anys), Formació Professional Ocupacional (de la durada imprescindible).

4.3 El Tronc comú

El Tronc comú és l'ensenyament obligatori, i conseqüentment gratuït, que cobrirà l'etapa dels 14 als 16 anys (generalment). L'ingrés al Tronc Comú es faria a l'acabar l'escolaritat bàsica.

En finalitzar el Tronc Comú hi hauria una sola titulació que facultaria l'accés al nivell següent, en qualsevol de les seves branques.

L'estructuració interna del Tronc Comú és en procés d'estudi i de discussió, amb alternatives del tipus:

- Un bloc de matèries comunes (Matemàtiques, català, castellà, idioma estranger, Formació Humanística, Investigació científica) i tres branques opcionals (Branca Tècnica, Branca Científica i Branca Socio-Humanística) a fi de que cada alumne pugui escollir una especialització en el terreny del pensament o de la tècnica més d'acord amb les seves possibilitats i vocació.

- Un bloc de matèries comunes i una especialització pre-professional a escollir (a fi de que tota la població tingués accés inicial a un treball concret).

De totes formes, i s'estructuri com s'estructuri, el Tronc Comú ha de tenir els següents trets:

- No és una Bàsica perllongada. El Tronc Comú està convenientment encaminat per a iniciar a l'alumne a la realitat concreta en el món de les idees, de la ciència i dels treballs reals. El Tronc Comú s'impartiria indistintament a les Escoles de F.P. i B.U.P. actuals, convenientment reconvertits i amb els mitjans adequats.



- Evifar les discriminacions actuals entre els 14 i 16 anys.
- Afavorir les aptituds vocacionals diferenciades en el darrer cicle de l'ensenyament obligatori. Això és molt important perquè s'acostuma a caure en el parany de plan-tejar un allargament de l'ensenyament a base que tothom faci el mateix, arribi als mateixos nivells i de la mateixa forma. I això es contradiu amb la realitat diferen-ciada de capacitats i de tendències. Cal, doncs, mantenir en el Tronc Comú la igualtat de drets legals (titulació, obertura a posteriors estudis, etz.) però la diferenciació de possibilitats d'estudi.
- Així estructurat, el Tronc Comú evitaria el fracàs actual del B.U.P. (excesivament teoritzant, intelctualoide, i classista) i la F.P. (discriminatòria, practicista i per a classes pobres) i encoratjaria a la prossecució d'estudis fins als 19 anys) (cicle d'ensenyament mitjà).
- Evitaria l'atur o la subocupació entre els 14 i 16 anys, que avui es dona encara que la llei no ho permeti.

4.4 Ensenyament Post-Obligatori

Finalitzat el Tronc Comú, tothom podria optar a alguna de les següents opcions:

- Batxillerat (Científic i Humanístic) especialment orientat a la formació pre-uni-versitària en les Carreres de Llicenciatura.
- Ensenyament Tècnic-Professional, orientat a la formació tècnica pre-universitària, que facultaria per a l'entrada al món del treball en qualitat de tècnics mitjans o a les carreres universitàries d'Escoles Tècniques.
- Formació professional ocupacional, amb preparació intensiva per un lloc de treball, de durada limitada i d'estructuració adaptable a les necessitats socials i de l'entorn, que facultaria per a l'entrada al treball amb títol de la professió.
- Entrada directa al treball no especialitzat, amb qualitat d'aprenentatge.

5 CONCLUSIONS - PROPOSTES

L'ensenyament de les E.T.P. com a obligatòria té evidentment una relació amb l'atur juvenil, la prolongació de l'edat escolar obligatòria és paral·lela a aquest atur.

De tota manera constatem que els joves de 14 a 16 anys cada cop se senten menys atrets pel tipus d'ensenyament que s'els ofereix.

La manca d'utilitat d'aquests estudis a l'hora de trobar feina i la manca de sor-tides acadèmiques i de condicions materials per a molts joves els porta pura i simple-ment a la inhibició respecte al sistema escolars. Dit en altres termes encara que només fos per a funcionar com a coixí de l'atur juvenil amb eficàcia no n'hi ha prou amb per-llongar l'ensenyament obligatori sinó que com a mínim cal fer-lo atractiu.

Així proposem a curt terme la creació de places necessàries per a escolaritzar a tothom amb un mínim de condicions de qualitat i la supressió de l'article 20 de la L.G.E. que de forma immediata permetria adaptar millor les expectatives dels joves a les possibilitats de triar.

A curt terme tenint en compte les dificultats d'escolarització fins als 16 anys i l'obsolescència dels coneixements i de les tècniques es proposa una F.P.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

A mitjà terme caldria abordar el procés de reforma més profunda de l'ensenyament mitjà obligatori en la línia del T.C.

Per altre cantó és evident que cal diferenciar a l'hora de fer propostes entre la E.F.P. reformadora i l'ensinistrativa.

Pel que fa a l'atur i l'ocupació, la F.P. posterior al cicle obligatori pot tenir dos tipus de funcions o utilitats, la de continuar mantenint part de la població activa potencial fora del Mercat de Treball i dins del sistema educatiu i la de respondre a les necessitats de formació de mà d'obra qualificada a nivells mitjos.

Per a fer propostes respecte a les necessitats de formació de mà d'obra ens cal conèixer un seguit de dades prèvies. El sistema educatiu és un sistema depenent i més en la F.P., del Sistema Productiu. Les sortides professionals, l'estructura del Mercat de treball ve determinada pel sistema productiu.

Per tant, per a programar en el camp de la E.T.P. ens caldria conèixer quin és el model de desenvolupament i si en funció d'aquest model es poden conèixer les futures demandes de treball o no.

També ens cal conèixer si el model de desenvolupament serà descentralitzat o no i a quins nivells. Cal respondre prèviament a un seguit de preguntes com:

- hi haurà o no una política de desenvolupament?
- aquesta política afavorirà el desenvolupament comarcal o bé l'emigració?
- els estaments oficials tindran en compte la F.P. pel que fa als llocs de treball que depenen d'ells o l'ignorarien com fins ara? etc.

En tot cas i amb les limitacions que suposa fer propostes sense conèixer la resposta a les preguntes esmentades podem dir que al nostre entendre, la planificació i gestió d'una F.P. que respongui, en la mesura del possible, a les necessitats socials exigeix:

- a) informació fidedigna.
- b) descentralització (Generalitat i comarcal)
- c) participació de les forces vives (treballadors, empresaris, administració local i conselleries de Treball i cultura).

De tota manera quedi clar que l'eficàcia d'una planificació i gestió descentralitzada de la F.P. dependrà del model de descentralització del desenvolupament econòmic.

Quedi clar, però, que parlem d'una F.P. no ensinistrativa i per tant no conjuntural que té com a objectiu l'elevació de la qualificació i no l'ensinistrament per un lloc de treball que pertoca més a una F.P. del tipus de la que imparteix el P.P.O.

Si la societat, representada en aquest cas pel sistema productiu, no els demana, per tant no posa cap exigència a com deuen ésser formats -i en aquest punt les empreses no acostumen a dir res- ens queda com a recurs passar a ocupar-nos únicament dels alumnes, col·locar-los al centre de la situació i pensar exclusivament en ells i en aquesta situació i amb una llibertat d'esperit ampla, intentar respondre què és el que ells necessiten? i aplicar-ho sense falses pressions de les empreses que, sincerament no existeixen.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball

-10-



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

En aquests termes la situació es converteix en: tindrem a les aules a alumnes a partir dels 14 anys i haurem de veure com els poden ésser útils -sense enganyar-nos ni enganyar-los-, aquests anys que passaran en elles. Si és així haurien de comptar amb les nostres forces ja que el sistema productiu -les empreses i l'Administració quant a font d'ocupació- no ens diran ni demanaran pràcticament res.

Aquest tipus d'ensenyament per tant restaria més vinculat a una política cultural adreçada a la joventut que a una política directament ocupacional. Cal per tant conèixer i relacionar aquests plantejaments amb la política cultural adreçada a la joventut que dugui la generalitat.

Per fi volem fer una crida: cal tenir molta cura en considerar les propostes d'altres països fonamentalment per dos motius:

- a) perquè les propostes cal adaptar-les al país on es volen dur a terme.
- b) perquè des dels organismes internacionals com la UNESCO s'està fent una crida a la imaginació donats els migrats resultats de les experimentacions en curs arreu d'Europa.

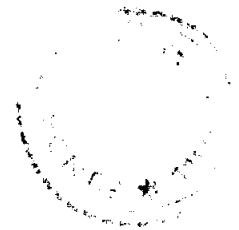


GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

PONENCIA 4



LA FORMACIÓ PROFESSIONAL: ANÀLISI I ALTERNATIVES

4.2 La Formació Intensiva Professional

PERE ACEBILLO
XAVIER AGULLÓ
JOSEP MARIA BOU
ASUNCION ESCANERO
FERNANDO HERRERO
JOSEP NUÑEZ
MARAVILLAS ROJO



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

INDEX

- 1 INTRODUCCIÓ
- 2 OBJECTIUS I CONTINGUTS DE L'ACCIÓ FORMATIVA D'UN SERVEI DE COL.LOCACIÓ.
- 3 CONTINGUTS DELS CURSOS
- 4 ACTUACIONS DEL PLA NACIONAL DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL D'ADULTS A CATALUNYA
- 5 ALGUNES CONSIDERACIONS ALTERNATIVES



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

1. INTRODUCCIÓ:

La Formació Professional, que a Espanya s'havia desenrotllat escassament i de manera no continuada, es comença a considerar globalment i l'Administració Pública, n'escomet l'extensió i l'impuls a partir de 1964, amb la creació de la Gerència Nacional del Programa de Formació Professional Obrera (P.P.O.), adscrita al Ministeri de Treball.

El P.P.O., que adoptà els mètodes de la Formació Intensiva Professional, actuava, en un principi, preferentment en el sector secundari per ajudar a la formació de mà d'obra qualificada que l'Administració necessitava per respondre a la política de creixent industrialització dels anys seixanta. El P.P.O. es convertí ràpidament en el principal protagonista de la Formació Intensiva Professional i assumí funcions de coordinació i les de creació de la Formació Intensiva Professional que realitzaven diversos organismes oficials (exèrcit, P.P.O. - a l'exèrcit, cursos del servei d'extensió agrària, cursos de la Formació Professional Accelerada de l'Organització Sindical, cursos de la Secció Femenina del Movimiento Nacional, etc.) o bé particulars (centres religiosos, empreses, centres privats, etc., que són el anomenats Centres P.P.T.).

L'any 1972 el P.P.O. es converteix en Servei d'Acció Formativa (S.A.F.) que passa a ser un servei comú de la Seguretat Social i assumeix les funcions pràctiques de coordinador i gestor del Pla Nacional de Promoció Professional d'Adults que incrementa i estén, pràcticament a totes les branques de la producció i a tot el territori de l'Estat, els cursos de Formació Intensiva Professional. En aquesta etapa, la tasca formativa continua atenent les necessitats de mà d'obra qualificada que demana el creixement econòmic del país.

En crear-se el Servei d'Ocupació i Acció Formativa (S.E.A.F.), l'any 1975, el S.A.F. assumí les funcions de col·locació que atenia l'antiga Organització Sindical. El S.E.A.F. conserva l'antic i popular nom de P.P.O.; és per això que el nou anagrama del Servei és el de SEAF-PPO. Amb el SEAF-PPO es remarca la necessària coordinació entre les funcions de col·locació i l'acció formativa, acció formativa que continua essent realitzada tant per la Formació Intensiva Professional com pels cursos que realitzava anteriorment el S.A.F. i el P.P.O.

El SEAF-PPO té doncs entre les seves funcions la de la formació professional dels treballadors per mitjà de Cursos de Formació Intensiva Professional (cursos realitzats pel mateix Servei o bé pels Centres col·laboradors oficials i privats que consideravem abans i que engloben, tots plegats, el Pla Nacional de Promoció Professional d'Adults), formació que té com a característica essencial la d'ésser una formació accelerada i per al lloc de treball. Es pretén també que aquesta acció formativa del SEAF-PPO, estigui connectada estretament amb la col·locació i que a través dels Cursos de Formació, Reconversió, Reciclatge i perfeccionament s'aconsegueixi adequar d'alguna manera l'oferta i la demanda de treball.

No obstant això, amb l'agudització de la crisi econòmica, que ha propiciat un espectacular augment de l'atur a tot l'Estat, es qüestiona en gran manera l'orientació de la formació professional que s'imparteix per mitjà del SEAF-PPO, en el sentit que no s'aconsegueix de donar llocs de treball als alumnes formats per ocuparlos. L'evidència d'aquesta situació, no imputable



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

solament a l'acció formativa del SEAF-PPO, queda reflectida en les estimacions i recomanacions que es feren per a la planificació de l'acció formativa l'any 1978, en les quals s'enfoca l'oferta educativa que es realitza per mitjà del SEAF-PPO cap al perfeccionament professional o bé cap a la impartició de Cursos bàsics de contingut extens.

Tot el que s'ha dit anteriorment té un marc de referència inexcusable: la no existència d'una política d'ocupació i la manca d'una llei de formació. Solament en el si d'una política de Col.laboració té sentit una tasca de formació professional per a adults, política de col.laboració que haurà de marcar, planificar, dimensionar, establir prioritats i formular continguts d'aquesta futura acció formativa professional per a la col.locació.

2. OBJECTIUS I CONTINGUTS DE L'ACCIÓ FORMATIVA DE UN SERVEI DE COL.LOCACIÓ

L'acció formativa d'un servei de Col.locació ha de ser considerada com un mitjà més per a la gestió de la col.locació i, per tant, solament es justificarà si es fa per i per a la col.locació.

És una formació que es diferencia de la reglada per diversos motius:

a) pels objectius:

- la formació reglada és una formació a llarg terme i, doncs, és més acumulativa i estàtica, mentre que la formació del Servei és per al treball immediat i té un caràcter més dinàmic i utilitarista a curt terme.

- la formació reglada incideix més en la formació per a una professió, amb amplis continguts culturals, continuació d'una educació bàsica; en canvi, la formació del Servei és més concreta i determinada pel lloc de treball actual i és més una instrucció amb objectius de "saber fer" que no pas comprensiva de la resta dels camps taxonòmics de la formació integral.

- els objectius de la formació reglada (a nivell de continguts) vénen preestablerts per una política educativa de l'Estat, dedicada a la incorporació dels valors socials que el sistema educatiu pretén iguals per a tot l'Estat, és a dir, amb uniformitat i universalitat; altrament, els objectius de la formació que imparteix el Servei pateixen de les necessitats concretes i individuals dels sistemes productius o de les necessitats individuals del treballador; al contrari que els de la reglada, no són uniformes ni vàlids per a tots.

b) pels destinataris:

- la formació reglada va dirigida a la població activa (malgrat les intencions pel que fa al 2on i al 3er grau), i en son etapes graduals i interdependents; la formació del Servei està reservada a la població activa que per circumstàncies sociohistòriques no hi va poder accedir i la societat actual ho demanda.

- la formació reglada té com a destinataris uns subjectes el rol social fonamental dels quals és el d'estudiant; pel contrari, la formació del Servei està destinada a persones el rols socials de les quals són múltiples, amb un de principal, el de treballador, per al qual estudiar no es un fi sinó un mitjà per guanyar més, ascendir, am-



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

pliar els seus status socials...

- a la formació reglada accedeixen persones per a les quals la hipotètica professió és una elecció mentre que els alumnes dels nostres cursos, en la majoria de casos, no tenen altra ocupació que aquesta professió.

c) per l'organització:

- la formació reglada s'imparteix en centres estatals, amb programes estandaritzats; simplificant es pot afirmar que l'alumne va a la formació; pel contracte, l'organització de la formació del Servei d'Ocupació va cap al treballador, s'imparteix a les empreses, locals preparats per facilitar l'assistència del treballador donada la seva poca disponibilitat de temps i amb equips mòbils i programes adaptables pel que fa al temps i amb continguts que s'adaptin a les condicions de la persona que alterna el treball amb la formació. És una formació puntual, on el factor temps i el sentit d'utilitat confereixen el caràcter d'accelerada.

Per aclarir més aquest aspecte, afegim-hi el sistema de confecció del mitjans dicàctics en el Servei:

(Vegeu annex 1)

d) pel seus mètodes:

- els mètodes de la formació reglada són essencialment expositius i més aviat orientats a la transmissió de coneixements i a generar actituds de socialització, mentre que la formació del Servei de Col·locació utilitza mètodes com ara l'aprenentatge selectiu, el TWI, orientats a objectius de saber fer, amb la màxima economia de temps, i que refusen els continguts humanístics, tret de rares excepcions.

El fet que no hagi pretès de generar actituds, llevat de les inherents a psicomotricitat del lloc, no vol dir que no les hagi transmès, "per accidents", encara que un tal aspecte fuig del contingut d'aquest treball.

e) per concepte de col·locació:

- la formació reglada, que s'imparteix actualment, ja que les previsions per al 2on i 3er grau són unes altres, té per objectiu a llarg terme la incorporació al treball dels seus alumnes, entesa però com a primera col·locació, com a incorporació a la població activa. L'objectiu de la formació del Servei de Col·locació és la col·locació, entenent però com a tal,

1.-Les accions encaminades al manteniment o perfeccionament d'un treballador en el seu lloc, ja que per causa del canvi social i tecnològic, els coneixements envelleixen i les necessitats d'adaptació són més grosses, especialment a Catalunya per l'alt grau d'industria-



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

lització. Els qui detecten amb més precisió aquestes necessitats són les empreses, per la qual cosa cal arbitrar sistemes que recullin els plantejaments empresarials i que hi donin respostes per mitjà d'una formació puntual.

Aquest aspecte exigeix una presa de mesures en relació amb els docents per evitar que, per la seva dedicació exclusiva a la docència, s'envelleixin en els seus coneixements i desconeixin els avanços de la tècnica.

2.-Les accions encaminades a la reconversió del treballador cap a professions en expansió o de nova creació.

Els avançaments tecnològics i les exigències de competitivitat de mercat provoquen el canvi dels sistemes productius, tan profundament que desapareixen llocs de treball.

Per prevenir-ho cal disposar d'uns estudis fiables sobre l'evolució dels sectors econòmics i d'unes prospeccions adequades.

L'orientació professional es fa, en aquest cas, indispensable, i no costa gens de veure la connexió orientació-formació-col·locació. Per aconseguir això, les oficines de col·locació haurien d'estar dotades de personal especialitzat que fes realitat aquesta connexió.

3.-Les accions encaminades a la qualificació de persones que estiguin en el peonatge, ja que el personal no qualificat és el més fàcilment substituïble a l'empresa en reemplaçar-lo per màquines. Això es pot comprovar per mitjà de l'anàlisi de les fitxes professionals dels aturats.

Els nous llocs que es creïn exigeixen una qualificació. Atès el nivell cultural de l'obrer no qualificat, generalment immigrants de zones on no tingueren oportunitat d'efectuar estudis bàsics, aquests estan contínuament discriminats i sense possibilitat d'accedir als cursos per falta dels requisits mínims per accedir-hi.

Aquest fet és greu per tal com l'alfabetització no es competència del Servei; és però una realitat indefugible que exigeix mesures urgents si realment volem que tot el que paga tingui accés a la formació.

Per aquestes situacions les oficines de col·locació juguen un paper importantíssim i cal enquadrar-hi els serveis d'orientació professional i coordinació professional i coordinació amb els organismes dels quals depèn la formació bàsica.

f) tota acció que es desprengui dels plans de política de col·locació i que exigeixin formació.

3. CONTINGUTS DELS CURSOS

En analitzar el contingut dels cursos i el seu muntatge, ens adonem que es fonamenten i van dirigits no a la persona global sinó a la seva dimen-



sió de "homo faber".

Considerem que deuen cal tenir en compte tres dimensions en el desenrotllament de qualsevol tasca:

a) Es fa un treball: desplega les tasques que li són encomanades com a treballador responsable d'una producció determinada. En aquesta finalitat estan dirigits els cursos actuals en els quals es veu constantment l'epígraf "coneixements professionals i pràctics". Com que van adreçats en aquesta finalitat jutgem que més que formació fem instrucció, amb els avantatges i inconvenients que això comporta.

b) Hi ha però una segona dimensió que cada dia cobra un valor més gran: el treball d'equip. Fin i tot unes tendències d'organització del treballador actuals, com l'enriquiment de tasques, la presa de decisions en equip o la direcció participativa, entre d'altres, aixís com la importància de les motivacions socials, i la participació de l'obrer en la dinàmica productiva de l'empresa que el canvi social genera exigeixen que la formació per a un lloc de treball no oblidí que aquest lloc de treball es defineix per relació amb altres llocs, amb altres persones i amb una organització col·lectiva.

D'això es dedueix, encara que aparentment contradigui el qualificatiu d'accelerada, que a més dels continguts professionals, s'incloguin continguts per a la participació comunitària que ajudin el treballador a interpretar la problemàtica del lloc.

c) Finalment, no podem oblidar que aquest lloc de treball esta insert en un context social que determina l'evolució de la seva professió, que en regula l'exercici i que imposa una normativa per promoure'l.

Per això a la formació del Servei s'han d'afegir continguts legislatius i socials que contribueixin a formar el treballador en la problemàtica del lloc: legislació, reclamacions, condicions higiènico-sanitàries, dret laboral, etc.

En funció dels continguts i dels objectius, entre altres determinants, s'han d'elegir els mètodes dirigits a l'instrucció i hi són idonis des dels criteris de rapidesa fins als d'estalvi de temps. Evidentment, però, els progressos en pedagogia d'adults, i amb els adults concrets dels nostres cursos, no s'avenen amb els mètodes impositius, parcials i que contradiuen els presupuestos de la formació per menent pel fet de ser automatitzants i no incidir en el sentit crític per a un posterior desenrotllament del treballador. S'imposa doncs un canvi d'objectius.

Evidentment els continguts tècnica participatius i socials han de ser estructurats a segons a una metodologia activa-participativa, com poden ser la reunió-discussió, el cas, l'incident, l'estudi de problemes, el "role-playing", etc.

Sembla clar que el canvi d'objectius instructius en formatius (la instrucció és una part de la formació) exigeix un plantejament nou dels criteris de rendibilitat de la formació del Servei, ja que el



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

cost de temps i diners seria més gran, així com la necessitat de recon-
vertir en la utilització de la nova metodologia el personal docent; en
contrapartida, pero, obtindriem avantatges com ara:

- una formació més integral.
- enquadrar-nos dins de la formació permanent.
- posar en pràctica els avanços científics aconseguits dins l'àrea de la psicologia del aprenentatge.
- dotar l'adult de tècniques intel.lectuals per al seu desenrotllament ulterior, etc.

Referent a la fixació de continguts i atès que el Servei és un organisme públic, caldra plantejar-los en funció de les forces socials tot aportant els instruments tècnics necessaris per a la impartició del programa que les dites forces socials elaborin.

Per complir el que s'ha exposat anteriorment es considera necessària una nova organització del Servei en matèria formativa que superi les contradiccions actuals.

4. ACTUACIONS DEL PLA NACIONAL DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL D'ADULTS A CATALUNYA

El Pla Nacional de Promoció Professional d'adults, que desplega i gestiona el SEAF-PPO, fou el 1976 i en tot l'àmbit de l'Estat de 13.503 cursos de formació professional intensiva realitzats, amb un total de 194.565 alumnes formats aquell any. Aquests 194.565 alumnes formats representaren l'1,47 per cent de la població activa en aquest mateix any. Aquest 1,47% és una xifra baixa, atesa la demanda potencial de formació professional que existeix per part dels treballadors i més baixa encara si tenim en compte que una part d'aquests alumnes formats acudiren als cursos en demanda d'una formació de base que no entra en els supòsits que contempla la formació professional intensiva. S'endevina doncs una manca de mitjans que situï l'oferta de la formació professional impartida a través del SEAF-PPO en uns nivells adequats.

Aquesta manca de mitjans s'aguditza quan contemplem la situació a Catalunya, ja que en el mateix any de 1976 es formaren en aquest país 18.365 alumnes que representaren el 0,83 per cent de la població activa de Catalunya aquell any. Els cursos realitzats a Catalunya l'any 1976 varen ser 1.419, que representen el 10,50 per cent dels cursos realitzats a tot l'Estat.

Si comparem els alumnes formats en relació amb la població activa, que a Catalunya l'any 1976 va ser del 0,83 per cent, a Euskadi fou de l'1,22 per cent i a Galícia de l'1,78 per cent, aquestes xifres demostren la condició d'inferioritat en que es troba Catalunya, tant en relació amb el conjunt de l'Estat com respecte a d'altres nacionalitats, en l'assignació de recursos per promoure l'oferta de formació professional d'adults. A la tancada adjunta (Annex 2) es comparen les xifres de persones que treballen al SEAF-PPO a Catalunya i a la resta de l'Estat.

Cal assenyalar també que la demanda de formació professional és més alta a Catalunya ja que aquest país és receptor de mà d'obra que arriba mancada de qualificació professional, com veiem en el camp de la nostra industria, d'un alt contingut tecnològic, motiu pel qual cal una adequació constant de la mà d'obra



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

a les tècniques noves que sorgeixen constantment.

5. ALGUNES CONSIDERACIONS ALTERNATIVES

Del que s'ha considerat anteriorment podem treure una sèrie de consideracions alternatives a la situació actual, que creiem que podrien ajudar a perfilar el desplegament de l'acció formativa professional en el futur a Catalunya.

- Creiem en la necessitat d'una transferència de funcions, en matèria de col·locació i formació professional d'adults, a la Generalitat de Catalunya. Aquests traspassos s'haurien d'efectuar equiparant, com a mínim, els recursos destinats a Catalunya amb els de la resta de l'Estat.

La formació professional no és un fi en ella mateixa sinó una mitjà, entre d'altres, d'aconseguir una millor adequació entre l'oferta i la demanda en el mercat de treball, cosa que implica la necessària subordinació de la planificació i el desplegament de la formació professional a la política de col·locació. (Una adequada gestió de la col·locació suposa d'incloure-hi els elements necessaris d'acció formativa).

- La Generalitat, amb els criteris que informin la seva política de col·locació, coordinarà l'acció formativa desplegada tant per mitjà del SEAF-PPO com per altres organismes o entitats. L'instrument executor de la Formació Professional per a la col·locació serà útil i necessari a la comunitat, sempre que tingui prou elasticitat per adaptar-se a les exigències de la política de col·locació vigente a cada moment.

- La comarcalització del Servei en front de l'actual divisió provincial creiem que és una tasca prioritària per a qualsevol reorganització administrativa que es pugui abordar en el futur i en el marc de la Generalitat de Catalunya. També és convenient l'equiparació de les zones agrícoles amb les zones industrials als efectes de l'acció formativa professional.

- S'estima convenient la constitució de comissions mixtes de centrals sindicals, organitzacions empresarials i persones dedicades a l'acció formativa a l'Administració, perquè a través de les branques de la producció establexin la planificació i la realització de la formació professional d'adults.

- Vist que la formació bàsica correspond impartir-la al departament que s'ocupa de la política educativa, quan s'observin deficiències en els adults sobre l'aplicació del programa de formació professional d'aquests, en la seva formació bàsica, s'arbitrarà un sistema de col·laboració amb el departament encarregat de la política educativa per tal de subsanar aquestes deficiències.

- Els continguts de la formació professional d'adults no haurien que ser exclusivament tècnics, sino que, a més i ateses les tendències de l'organització del treball i de l'augment dels nivells de participació social, haurien de contenir una formació humano-social adequada per a la participació comunitària.

- La formació professional d'adults no ha d'estar adreçada a capacitar l'alumne solament per a un lloc de treball sinó que cal cobrir un ampli ven-



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

tall que cobreixi la majoria de llocs de treball que contitueixin una professió. Això encara és més necessari en el cas de tractar-se d'alumnes en atur. La metodologia dels cursos s'hauria adaptar a la mentalitat d'adults que és sobretot globalment activa i dialògica. El personal docent hauria de participar activament en les diferents fases de muntatge dels cursos (informació al públic, selecció d'alumnes, contingut o programa dels cursos, etc.) i en la determinació de la qualificació professional dels aturats amb vistes a clarificar el mercat de treball.

- Caldria intensificar els cursos de formació professional d'adults fins a assolir la participació d'organismes oficials i privats amb recursos ociosos o no prou aprofitats. Especialment s'haurien d'intensificar els cursos a les empreses com a resultat de les clàusules que a l'efecte es podrien establir en els convenis col·lectius o d'acords a que s'arribi entre les forces socials en el si de les empreses d'acord amb el "dret a la formació" recollit en la llei de Relacions Laborals del 1976.

ANNEX 1

MITJANS DIDÀCTICS

Part de l'estudi del treball que comporta els següents passos:

a) Estudi de les ocupacions:

- anàlisi dels continguts de les activitats laborals corresponents a una ocupació.
- anàlisi de l'estructuració de les diferents activitats laborals i de la tipologia de llocs de treball.

- A.P.T.

- anàlisi de les característiques personals i professionals de la població laboral col·locada en l'ocupació estudiada.

- exigències del treball.

- anàlisi dels sistemes de formació existents, referent a les ocupacions estudiades.

b) Estudi dels mitjans didàctics

- principi d'activitat.
- globalització.
- realisme.

C. Monitor
C. Alumne
Ajudes àudio-visuals



JORNADES SOBRE L'ATUR



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball

ANNEX 2

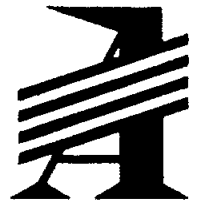
NOMBRE DE PERSONES QUE TREBALLEN AL SEAF-PPD

DESEMBRE DE 1977

	Instruc.	Personal Docent Monitoris + Tècnics Docents	Tècnics Ocupació (empleo)	Pers. Admtiu.	Serv. Grals.	TOTALS
TOTAL ESTAT	457	1.343	998	1.666	318	4.782
BARCELONA	19	72	93	99	20	303
GIRONA	2	13	12	16	1	43
LLEIDA	3	11	12	14	-	40
TARRAGONA	6	26	9	15	2	58



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 4

**LA FORMACIÓ PROFESSIONAL: ANÀLISI
I ALTERNATIVES**

PRESENTADA PER: Jove Guàrdia Roja de Catalunya

LA FORMACIÓN PROFESIONAL: ANÁLISIS Y ALTERNATIVAS

En nuestra comunicación sobre este tema haremos constante referencia a la formulación y articulado de la ponencia presentada, ya que si bien entendemos que hay aspectos en los que no profundiza y otros que ni siquiera menciona, vemos también que su contenido responde globalmente a un análisis correcto del problema.

En primer lugar, la Enseñanza Profesional Reglada y el empleo, en la Introducción, destaca algunas cuestiones que son fundamentales y que han de situar la discusión posterior. Por una parte se deja claro que la evolución e implantación de la F.P. en sí va estrechamente ligada al desarrollo del sistema productivo, y que si bien la F.P. en cuanto a sus objetivos educativos, programación, etc., ha de ser competencia del M.E.C. y de la Conselleria de Cultura i Ensenyament, el papel que ha jugado y juega en la vida de miles de jóvenes ha estado en función de la oferta y de la demanda que hay en el mercado de trabajo.

Así, hubo una época (en los años anteriores a 1971) en que las propias empresas, junto a Cámaras de Comercio, Agrupaciones Profesionales, etcétera, intentaron intervenir en la gestión de las Escuelas Profesionales, en la formación de los aprendices que posteriormente pasarían a cubrir las necesidades industriales, mientras que en la actualidad el número de aprendices ha descendido muy considerablemente debido lógicamente a la crisis económica que afecta principalmente a las empresas pequeñas y medianas y a otros factores que ya veremos más adelante.

En todo caso el problema clave que se nos presenta es dar una solución alternativa a la actual situación de la F.P. que sea componente esencial de una política de empleo juvenil en el marco de una alternativa global en contra del paro y por el pleno empleo. También vemos que es imposible evitar la relación natural que existe en la política educativa, y que por tanto las posibles soluciones que se pueden dar serán parcialmente competencia del M.E.C. y de la Conselleria de Cultura i Ensenyament.

Partiendo de la realidad social y del mercado

de trabajo en Catalunya, que se expone en el punto tercero que quizá cuando llegamos al punto fundamental, es decir, a la causa de que la F.P. no satisfaga las necesidades del sistema productivo ni tampoco las necesidades educativas ni de preparación para acceder al mercado de trabajo por parte de los jóvenes. La causa es la desconexión entre la política educativa y el desarrollo económico, es decir, tal como señala en la ponencia, fruto de la progresiva división especializada del trabajo en las empresas hacen falta especialistas y no oficiales, y, por tanto, las necesidades de formación se reducen en el tiempo y en el contenido.

En el punto cuarto, al hablar de la Enseñanza Técnica Profesional (E.T.P.), concluimos en el aspecto estricto de la F.P. que la E.T.P. ha de estar planificada en función de las necesidades económicas industriales que, como ya hemos visto, es el problema central. Dicha enseñanza ha de responder a las necesidades de educación integral de los jóvenes, entendiéndola como una continuación del ciclo escolar obligatorio y que ha de estar preparada para satisfacer las necesidades de reconversión y reciclaje profesional que actualmente es facultad del SEAF-PPO. Ha de haber por tanto una relación estrecha entre la E.T.P. y los planes de formación intensiva para un puesto de trabajo, tanto para los jóvenes que lo buscan por primera vez como para los trabajadores que por las necesidades inmediatas de la producción, de intercambio y de reconversión lo precisen.

La E.T.P. en sí misma no puede resolver el problema del paro, pero como ya hemos dicho al principio, de lo que se trata es de organizar la F.P. de forma que ligada a una alternativa contra el paro y la crisis contribuya a resolver el problema del empleo, en concreto de la juventud.

Por ello, pensamos que la E.T.P. no sólo ha de tener una influencia indirecta en el problema del paro, «prolongando la vida escolar», sino que si se establecen las fórmulas adecuadas de interrelación de todos los sectores implicados para adaptar el sistema educativo de la F.P. a las necesidades del sistema productivo; la E.T.P. y la F.P., en general, pueden contribuir determinadamente en la solución del paro juvenil a medio plazo.

En cuanto al planteamiento del sistema educativo a partir de los 14 años y en concreto en lo que se refiere a la F.P., nos parece correcto lo recogido en las ponencias. Se trata de resolver, en una primera fase, el vacío existente entre los 14 y 16 años, en el Tronco Común, que como enseñanza obligatoria y gratuita deberá suponer un avance en la formación integral por un lado, y por otro, incluir los elementos necesarios para estar ligada con la posible futura preparación profesional. En este sentido, vemos bien la estructuración en base a un bloque de materias comunes como las señaladas, pero que no debe haber tres ramas opcionales (Técnica, Científica y Sociohumanística), sino que estas materias deben estar incluidas en el bloque común y que en todo caso la opción sea una ampliación voluntaria de estas mismas materias. De este modo, creemos que se favorecerían igualmente las aptitudes vocacionales, evitando al mismo tiempo una especialización prematura en los conocimientos adquiridos, cosa que podría tener muy malas consecuencias desde el punto de vista educativo —no tanto desde el punto de vista del empleo, que es el que ha de prevalecer.

Pensando un poco más en el contenido del Tronco Común en relación con el problema del empleo juvenil, se podría añadir que dado que el T.C. terminaría generalmente a los 16 años, los jóvenes deberían disponer de la posibilidad de acceder al mercado del trabajo y esto se podría conseguir arbitrando los mecanismos de relación necesarios con el SEAF-PPO para que durante los últimos seis meses del 2.º curso del T.C. se pudiera organizar la realización adaptada de cursos de especialización preprofesional.

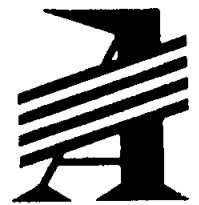
Nosotros creemos que siempre hay que propiciar la continuación de la vida académica (sea el B.C.H. o la E.T.P.) después del ciclo escolar obligatorio, pero nunca pensando que de esta

forma se contribuye de alguna forma a paliar la situación de desempleo de los jóvenes aplazando su incorporación al mercado de trabajo. El problema principal parte de la necesidad de coordinar la política educativa con la política de empleo mediante un Instituto del Empleo en el seno de la Conselleria de Treball, que tenga este objetivo como tarea fundamental, orientando los estudios de F.P. hacia aquellas especialidades y ramas de la producción que mayores posibilidades de ocupación ofrecieran, siempre con el criterio de lograr la más plena utilización de los recursos humanos disponibles en cada momento. Dentro del Instituto de Empleo debería darse la coordinación estable entre todas las partes implicadas: centrales sindicales, empresarios (CEDE, PY-MEC), los profesores de los centros de enseñanza y los profesionales de SEAF-PPO, los estudiantes y la Conselleria de Cultura i Ensenyament, ya que de ella dependerían la formulación y programación de los planes de estudio.

Finalmente, a nuestro juicio, una de las primeras tareas que debería acometer este Instituto, o en su defecto la Conselleria de Treball, sería la realización de un estudio exhaustivo de la situación actual de la F.P. en Catalunya, elaborando un «dossier» o Libro blanco en el que estuviera recogido el estado en que se encuentran los centros de F.P., así como de quién dependen (MEC, A.I.S.S.), cuál es su estado material (aulas, talleres, presupuestos, higiene), situación del profesorado (plantilla, contratados..., cuánto se les debe de atrasos, cuántos contratos faltan para cubrir las necesidades mínimas, etc.), cuáles son las especialidades («oficios») más estudiadas, etc. Pensamos que esto sería de un gran valor a la hora de saber sobre qué realidad habrá que aplicar en el futuro programa de Gobierno a adoptar por la Conselleria en materia de Formación Profesional.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 4

**LA FORMACIÓ PROFESSIONAL: ANÀLISI
I ALTERNATIVES**

**PRESENTADA PER: Agrupación de Enseñantes
de F.P. de Catalunya**

1

Informe sobre Centros de Formación Profesional de la A.I.S.S.,
dependientes del Ministerio de Trabajo

Elaborado por profesores de estos Centros pertenecientes a la Agrupación de Enseñantes de F.P. de Catalunya, y profesores in dependientes.

ESQUEMA

- 1- Introducción
- 2- Historia de la Formación Profesional Sindical
 - 2.1- Estructuras
 - 2.2- Transformación desde la desaparición del Sindicato Vertical
 - 2.3- Situación actual y futuro de las escuelas
- 3- Plataforma Reivindicativa del Personal Docente
- 4- Anexos: "Política Sindical de Formación Profesional", publicación de la Obra de Formación Profesional.

1- Introducción

Coincidiendo con la promulgación de la Ley de Bases de la Organización Sindical (6-12-1940) se crea el 6 de Junio de 1941 la Obra Sindical de Formación Profesional. La Formación Profesional se concibe "como aquel sector docente que tiene como misión la elevación material, moral y religiosa del hombre-productor, cualificandolo en las variadas actividades laborales de la industria (1).

Sobre planificación y objetivos de la Formación Profesional consideramos interesante la lectura de los anexos del documento "Política Sindical de Formación Profesional " editado por la Obra. Análogamente para los aspectos de Escuelas, Centros, organización educativa, formación del profesorado y presupuesto.

Señalaremos tan solo la visión triunfalista y propagandística de estas publicaciones de la Obra que contrastan penosamente con la realidad -- actual de las escuelas y su alternativa educativa como veremos a continuación.

La excusa de la desaparición de la cuota sindical como base de financiación de la Obra no aparta la sospecha de que cuando su imagen se deterioró por la transición política los que siempre habían hablado de la educación de la clase trabajadora (hacemos referencia al documento anterior) abandonan su causa.

2- Historia de la Formación Profesional Sindical

2.1- Estructuras

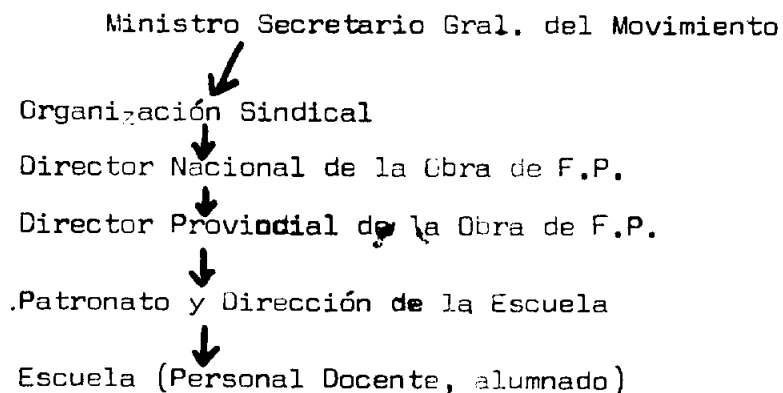
La Formación Profesional se comienza a impartir en el seno de la extinguida Organización Sindical en los años 40, con la denominación de Formación Profesional Industrial. Es exactamente el 6 de Junio de 1941 la fecha de su creación, contando en ese momento con 6 centros y 1.300 alumnos. En el año 1967 tiene ya alrededor de 113 centros y 33.000 alumnos.

Todo ese despliegue de medios y esfuerzos pretende ser la demostración de la preocupación del régimen de Franco por las obras sociales, tal como indica la propia Obra de F.P. en una de sus publicaciones de orden interno:

"En España, no solo es preocupación preponderante este adiestramiento laboral de inmediatos resultados económicos, sino también, a través de la promoción social de nuestros obreros y como un aspecto fundamental y sin posible renuncia, su formación integral como hombres".

En 1958 se establece la normativa de orden interno y en 1972 se integra a los centros de la Obra dentro del sistema educativo. -

De forma esquemática las estructuras de la Obra de F.P. serían:



✓

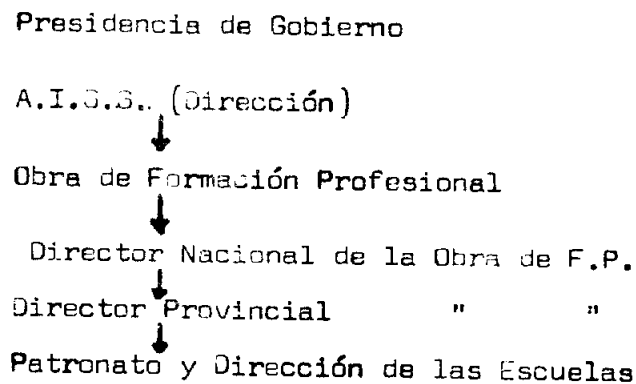
Como se puede observar, por los datos anteriormente enumerados, durante 30 años el descontrol fué absoluto, la contratación de profesorado, la --- elección de cargos... etc. fue completamente arbitrario; lo que resulta fa-
cilmente comprobable a través de un estudio del personal que tiene mayor -
antigüedad en las escuelas (bajo nivel de titulación o ausencia de ésta, -
relaciones familiares, pertenencia a varios Ministerios...). Estos cargos
se perpetuaron con la aprobación automática de un simulacro de oposición -
convocada en 1974 y aprobada el 23-12-75, a través de la cual se crearon -
1.500 funcionarios.

Redundando en la ideología de esta organización sirva de botón de muestra
recordar la cantidad de personalidades políticas que han pasado -han tra--
bajado- en la misma: Quirós, Martín Villa, Socías Humbert... por citar los
más recientes.

3.2.- Transformación desde la desaparición del Sindicato Vertical

El 3 de Octubre de 1976 se crea la Administración Institucional de Servi-
cios Socio Profesionales (A.I.S.S.) que, en teoría, **pretende** desmantelar
la antigua Organización Sindical pero que en realidad perpetúa la misma.

La estructura, en ese momento, queda de la siguiente forma:



Coincidiendo con el proceso de transición política que vive el pueblo es-
pañol decae -más si cabe- la imagen de la antigua CNS. Los altos cargos --
abandonan la Obra de F.P.. El M.E.C. incrementa los centros de F.P.... --
quedando éstos totalmente olvidados.

Asimismo, coinciden estos hechos con la introducción de nuevo profesorado
en estas escuelas que, en general, trae una nueva concepción de la educa-
ción y un planteamiento distinto respecto a la gestión de los centros, etc.

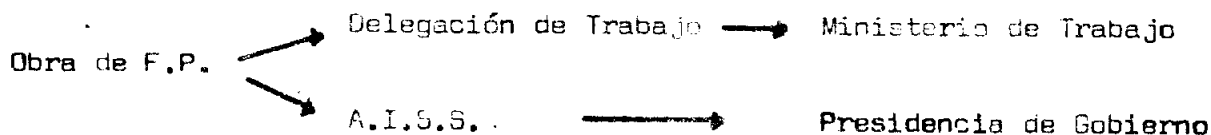
Las personas más preocupadas por la problemática de los centros, que coin-
ciden en su mayoría con el personal contratado en el momento de la desapa-
rición de la O.S. y formación de la A.I.S.S. (debido a la cantidad de per-
sonal que presentó la baja) empiezan a organizarse en el año 1976 y a plan-

tearse una alternativa al funcionamiento de estas escuelas, con el fin de sanear y democratizar las mismas. En Julio de 1977 se crea una comisión - Intersindical que se hace portavoz de la problemática de los Centros.

2.3.- Situación actual y futuro de los Centros

El 14-4-78, según real decreto 906/1978 queda transferida la A.I.S.S., y - con ella la Obra de F.P., al Ministerio de Trabajo.

Así, la situación de estos centros se complica:



Pasan, por tanto, a sufrir una doble dependencia.

En el mes de Octubre de 1978, mediante la creación del I.N.E.M. (Instituto Nacional de Empleo), pasamos a ser un Organismo Autónomo dentro de éste, - que, a su vez, depende del Ministerio de Trabajo.

Recalcamos que con estos cambios los cargos directivos siguen manteniéndose en sus puestos.

Por todo lo anterior parece que el futuro de estos Centros está bastante - oscuro. Por una parte la formación del tronco común (desaparición de la -- FP-1), y en segundo lugar las funciones del I.N.E.M. (formación de Adultos) contribuye a la sensación de inseguridad.

Como consecuencia de todos los datos citados el malestar del alumnado y la conflictividad ha ~~ido~~ en aumento progresivo, especialmente a partir del - curso 77-78.

Desde esa fecha la problemática se ha venido agudizando llegando el olvido de la Administración hasta cotas increíbles:

- falta de presupuesto para material con la imposibilidad de impartir clases prácticas
- Dejar pasar un trimestre del curso sin cubrir la plantilla total de los centros (30 profesores en un centro de 100 aprox.)
- Ausencia prolongada de directores.
- Inexistencia de Claustros y otras estructuras de Centro donde tengan cabida profesores, padres y alumnos. Con ello empiezan las primeras Huelgas en este sector (Sanz Orrio, Febrero 1976) llegando a cierres de Centros.
- Retraso en la apertura oficial de curso en todos los Centros. Imposibilidad de comienzo en alguno de ellos por carecer de presupuesto para realizar las reparaciones imprescindibles ante un accidente.

- Falta de la plantilla adecuada para cubrir las necesidades reales de los Centros, con gran dificultad para su contratación.
- Freno a la ampliación de especialidades por los mismos problemas presupuestarios.

-
 Todo ello refleja la gran ignorancia de que adolecen los Organos directivos respecto a la opinión del resto de estamentos implicados en la educación. - (profesores, alumnos y padres), así como una pésima gestión dado que -por inercia de una estructura vertical- no han sabido adaptarse a la nueva realidad escolar.

Desde el inicio del presente curso 78-79 se han impartido aprox. tan solo 20 días de relativa normalidad, sucediéndose los paros y huelgas en defensa de las reivindicaciones que a continuación se citan.

3- Plataforma reivindicativa

a) Aspectos relacionados con la estructura de los Centros:

- Saber con claridad de que organismos dependemos, así como sus funciones.
- Integración de estos Centros en la Generalitat, en la Consellería mas de acuerdo con la función social y educativa que deberán desempeñar en el futuro. La alternativa debe ser fruto de un estudio exhaustivo llevado -- conjuntamente con la Formación Profesional del M.E.C.
- Renovación de cargos, normativa y reglamento interno de los Centros. Gestión democrática de los mismos, con participación de todos los estamentos implicados (profesores, alumnos y padres).
- Participación del personal de los Centros, por medio de sus representantes legítimos, a la hora de decidir sobre nuestro futuro.

b) Aspectos económicos

- Exigencia de la normalización inmediata en la percepción de haberes, especialmente del personal contratado recientemente, con investigación de responsabilidades.
- Aumento del 22% correspondiente al año 1978 (con caracter retroactivo) - según los Pactos de la Moncloa de dicho año, así como los aumentos correspondientes al año en curso.
- Respeto a los derechos adquiridos (antigüedad, ayuda familiar, etc.).

c) Aspectos de Personal

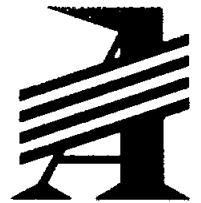
- Exigencia de que el personal contratado tenga su contrato el día en que empieza a trabajar.
- Contratación de personal mediante concurso.
- equiparación de Maestros de Taller con los profesores teóricos en cuanto a jornada y remuneración.
- Estabilidad laboral para interinos y contratados. Convocatoria de Oposiciones.
- Impartición de Catalán por personal con la titulación adecuada.

d) Problemática específica de Centros

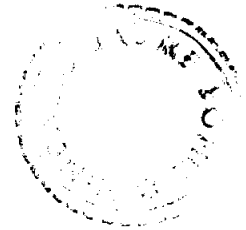
- Exigencia de que la dotación presupuestaria adecuada para el funcionamiento de los Centros esté disponible al principio del curso académico y de forma descentralizada.
- Potenciación de los Claustros como órgano de decisión de los Centros.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 4

**PRESENTADA PER: Juventudes Comunistas
Revolucionarias
(IV - Internacional)**

FORMACION PROFESIONAL ¿Qué es? y ¿Qué pretende?

- 1 - INTRODUCCION - La F.P. una corta historia
- 2 - SIT. ACTUAL DE LA F.P.
- 3 - LA F.P. Y EL PARO JUVENIL
- 4 - UNA ALTERNATIVA
- 5 - QUE HACER AHORA

=====

INTRODUCCION

La Formación Profesional, ha sido y es desde que existe, el sector más degradado de la enseñanza.

La división en clases de nuestra sociedad tiene su reflejo en la enseñanza, la F.P. es la rama de los trabajadores, de los que no tendrán acceso a la enseñanza superior.

Históricamente las primeras escuelas de F.P. aparecen alrededor, de los grandes centros industriales y siempre en función del tipo de industria, ej. -Sabadell-TEXTIL, Barcelona y Bilbao-METAL. Estas primeras escuelas son en su mayoría, controladas por la Iglesia, que intenta capitalizar y sacar sus beneficios, de la aspiración de la clase obrera a superarse (las escuelas Salesianas son un claro ejemplo).

La primera reglamentación del M.E.C. respecto a la F.P., apareció en los años 50 estableciendo la oficialía y la Maestría, dos grados claramente diferenciados. Los conocimientos que se imparten son puramente técnicos (dibujo, tecnología y prácticas) y ocupan la mayoría de horas lectivas.

Es importante destacar que existía otra especialidad, no considerada F.P. "El Comercio" que se presentaba como un sustituto del bachillerato elemental, y que iba especialmente dirigido hacia la mujer, tomando un carácter claramente discriminatorio.

Pero será a partir de la L.G.E., cuando la F.P. pase a formar parte del sistema educativo, al constituirse como salida obligatoria para muchos jóvenes al terminar el B.U.P., esta nueva reglamen-

tación de la F.P. no es casual sino que responde a unos intereses determinados en la enseñanza, en aquella época confluían tres aspectos:

- 1 - desarrollo sin precedentes de la Industria-BOOM de los 50.
- 2 - Masificación de la enseñanza Media y Universidad.
- 3 - Enquilosamiento del viejo sistema educativo.

A partir de esta situación los objetivos del Ministerio serán rentabilizar económicamente la enseñanza, promoviendo la inversión privada en la educación y adecuándola a las necesidades de la industria; rentabilizar socialmente la enseñanza, desmasificando la enseñanza Media y Superior, reservando la Universidad a una minoría económicamente privilegiada; rentabilizar políticamente esterilizando la respuesta de los sectores afectados y retransmitiendo sus valores tradicionales, dentro de todo este plan la F.P. pasa a ser, la enseñanza que van a recibir la mayoría de los hijos de los trabajadores apartándoles de la enseñanza superior, sin ningún otro objetivo que darles una mínima formación para su insercción en el mundo del trabajo.

sin embargo, la entrada en los 70, marca el inicio de una recesión económica sin precedentes (paro, inflación), así como la crisis de la Dictadura de Franco.

La inestabilidad económica y política provocan el miedo y la falta de alicientes en el Capital para que invierta en la enseñanza, a pesar de todo el M.E.C. pasa a aplicar la nueva F.P. Si con ese decreto se cerraban las puertas a gran número de jóvenes de acceder a la enseñanza superior, con la nueva situación que se abre también se cierran las puertas de las empresas (paro juvenil), y se mantiene la mala calidad de la enseñanza, pues la F.P. interesa como depósito de jóvenes trabajadores no como jóvenes con una profesión.

SIT. ACTUAL DE LA F.P.

Proceso de la F.P. :

Al terminar se obtiene una doble titulación, los que han aprobado todo podrán acceder a B.U.P. o si lo prefieren a la F.P.; sin embargo los que tengan malas notas no tienen opción posible si quieren continuar estudiando será en F.P.

Pero esto es sólo el comienzo, los que continuen BUP tienen que ir con cuidado, si quieren llegar a COU tendrán que tener todo bien aprobado y si no repetir curso o pasarse a la F.P., después tendrán que aprobar todo el COU y si lo logran pasar las pruebas selectivas,

y sino a la F.P. que para eso está. Visto el contenido selectivo en la EGB y BUP, nos meteremos directamente con la F.P.

1er Grado - Consta de 2 años (14 a 16). Tiene un objetivo muy claro mantener cerrados entre cuatro paredes a miles de jóvenes que no tienen la edad de trabajar (1.250.000), y que según el MEC no sirven para estudiar. Podemos a partir de esta descripción sacar unas conclusiones:

- 1 - La enseñanza de F.P., está concebida como un depósito de los estudiantes que por uno u otro motivo no continuen a la enseñanza superior, es un depósito también porque la gran mayoría de estudiantes van a ingresar a los parados o el trabajo que desempeñen no tendrá que ver con lo que hayan estudiado.
- 2 - La enseñanza que se imparte en las escuelas estatales es de pésima calidad, y los títulos no sirven para encontrar trabajo.
- 3 - El régimen de funcionamiento de las escuelas suele ser reaccionaria, negando la más mínima libertad al alumnado.
- 4 - Existe una baja calidad del profesorado excepto en las escuelas privadas.
- 5 - La falta de adecuación de los planes de estudio, y la falta de una coordinación entre teoría y práctica, rebajan respecto al BUP, la calidad de la enseñanza.

LA F.P. Y EL PARO JUVENIL

La F.P. no sólo sirve para el Ministerio para frenar el acceso al BUP y a la Universidad, sino que es utilizada también para paliar el paro juvenil, entendiéndolo por paliar tenerlos en una escuela donde poco o nada se les enseña.

El hecho de que la enseñanza sea obligatoria sólo hasta los catorce años, obliga, a que si no se quiere que continuen el BUP y no se les puede dar trabajo, a que la F.P. se convierta en un depósito de jóvenes parados, para que esto se cumpla se han ampliado los estudios a 6 horas diarias, se ha restringido el acceso al nocturno privilegiando el diurno, todas estas medidas encaminadas a no poder compaginar el estudio y trabajo. Por otra la falta de trabajo sobre todo a nivel juvenil agudiza el problema, pues raramente vas a encontrar trabajo de lo que has estudiado, haciendo que la F.P. sirva para muy poco. Si a todo esto añadimos que cada vez más la especialización profesional es más relativa, ya que el proceso de automatización de las empresas convierte a todo el mundo en peones o en técnico, la F.P. pierde gran parte del sentido que tenía al acabar el primer grado te dan el pomposo título de técnico auxiliar, que

en la actualidad es papel mojado para las empresas.

2º GRADO - Este grado se ha ampliado a tres años, aumentando de esta forma el tiempo de estancia en F.P., respecto al B.U.P. pero sin mejorar el contenido.

No está pensado en cuanto a materias como una continuación de 1er Grado, sino más bien para los que han abandonado el BUP, prueba de ello es el curso de enseñanzas Complementarias que se realiza al acceder desde el 1er Grado y que ahora se ha sustituido con 1 año más. En este grado la especialización aumenta al menos de forma teórica respecto al 1er Grado, pero en la realidad debido a las pésimas condiciones existentes en la gran mayoría de escuelas (calidad profesorado, material) esta especialización es prácticamente nula.

Pero para comprender la situación actual de la F.P. hace falta analizar el tipo de escuelas que existen, el profesorado, material, ...etc, todo aquello que condiciona la calidad de la enseñanza.

Las escuelas estatales: son aquellas que dependen del ministerio o de Ayuntamientos, Diputaciones...; son desde luego las mas numerosas y no solo esto sino que albergan a la gran mayoría de alumnos. El profesorado es en general y sobre todo en las grandes (Escola del Treball, Merced) poco cualificado, en estas escuelas monstruo una gran parte de profesores son militares o similares, intentando aplicar en muchos la reglamentación del cuartel a la escuela; a todo esto habremos de añadir la insuficiencia del material, material antiguo, el gran número de alumnos por profesor, la falta de condiciones en general. Otro problema grave es el del horario de 6 horas en muchas de ellas, que incapacitan en la mayoría de los casos la compaginación del estudio y el trabajo, obligando de esta forma o a no estudiar o a estudiar solo.

Escuelas de índole privado.- en este tipo de escuelas existen desde los pequeños centros a otros mucho más grandes que en su mayoría son dominados por la iglesia. Son desde luego los más equipados y con mejores profesores, eso sí como todo lo bueno en todo el país, son de pago.

Escuelas de empresas.- Son las mejor equipadas, aunque el tipo de enseñanza es super-especializada, atendiendo solo a lo que después se va a hacer en la empresa, suelen tener también un funcionamiento super rígido.

UNA ALTERNATIVA

Cualquier alternativa a la F.P. debe de partir desde una perspectiva de conjunto sobre como ha de ser la enseñanza.

Nosotros defendemos una rama única que desde los 0 a los 16 años sea igual para todos, rompiendo de esta forma con las diferencias de clase que se dan en la enseñanza, esta rama única debería compaginar en todo momento la enseñanza teórica con la práctica, romper con el autoritarismo, tendría que ser igual para los dos sexos y debería permitir a través de toda una gama de asignaturas optativas que las aspiraciones de estudio del alumno se pudiesen desarrollar.

Tiene que desaparecer la enseñanza privada sin hacer de la enseñanza algo monolítico sino que tanto los contenidos como la forma de impartirlos deberían ser siempre discutidos entre todos los sectores afectados.

Tiene que existir la Gestión Democrática de la enseñanza a todos los niveles, desde planes de estudio, presupuestos, elección de cargos de responsabilidad; esta gestión correría a cargo de profesores y alumnos. A nivel de Catalunya la Generalitat tendría que exigir las competencias que permitirán desarrollar esta enseñanza científica, la planificación a nivel de Catalunya tendría que ser a cargo de las organizaciones representativas tanto de los trabajadores (sindicatos) como de los estudiantes y a nivel de escuela tendría que garantizarse la Gestión propia.

Esta sería nuestra alternativa a nivel general, apoyaríamos pues todas aquellas medidas que tuvieran este objetivo, pero ya antes que pueda realizarse es urgente solucionar todo un conjunto de problemas que permitan mejorar las condiciones actuales, estos serían:

- 1 - Supresión de la doble titulación al acabar EGB.
- 2 - Libre acceso al BUP desde la FP, 1er Grado a 3º de BUP, 2º Grado a la Universidad.
- 3 - Reducción inmediata de 1 año de 2º Grado.
- 4 - Jornada de estudio y trabajo de un máximo de 8 horas.
- 5 - Supresión del 1er grado.
- 6 - Libertades internas en todos los centros.
- 7 - Gestión Democráticas de la escuela.
- 8 - Elección de profesores por los alumnos.

- 9 - Material Suficiente y gratuito.
- 10 - Coordinación de la enseñanza teórica y práctica.
- 11 - Condiciones de estudio adecuadas.
- 12 - Creación de Coordinadoras entre las escuelas y los organismos de la localidad o barrio que permitan adecuar la enseñanza a las necesidades de la zona.

¿QUE HACER AHORA?

Mientras exista la enseñanza privada y los organismos del Estado sirvan a los capitalistas, los estudiantes no tendremos más remedio que movilizarnos si queremos mejorar la calidad de la enseñanza. Esta lucha por nuestra doble condición de estudiantes y trabajadores debe de ir unida a la lucha que desarrollan los trabajadores en la perspectiva de conseguir una enseñanza científica, gratuita e igual para todos.

Defendemos la creación de un Sindicato de Estudiantes de la F.P., que permita impulsar y coordinar esta lucha, este debería de ser UNITARIO DEMOCRATICO INDEPENDIENTE y desde luego la afiliación sería voluntaria; se coordinaría con los Sindicatos Obreros y con todas las organizaciones para defender las reivindicaciones de la F.P., al mismo tiempo los Sindicatos Obreros deberían asumir la defensa de estas reivindicaciones y no solo esto sino también organizar a los estudiantes de las Escuelas de Empresas.

Todo esto con una perspectiva hacer de la F.P. una enseñanza al servicio de los trabajadores.

JUVENTUDES COMUNISTAS REVOLUCIONARIAS
IV INTERNACIONAL



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 4

**LA FORMACIÓ PROFESSIONAL: ANÀLISI
I ALTERNATIVES**

**PRESENTADA PER: Escola Tècnica Professional
d'Hostafranchs.**

NOTES SOBRE LA INCIDENCIA DE L'ATUR EN L'ALUMNAT DE FP-2
DE LA NOSTRA ESCOLA

Els alumnes que estudien els primers cursos de FP-2, havent cursat uns estudis (FP-1) que tèbricament els capaciten per a treballar, no troben ocupació en treballs de llur especialitat, estan fent treballs eventuals o senzillament aturats. N'hi ha molts, per tant, que passen el dia lliure i estudien a la nit. Això, generalment, té repercussions negatives. El temps de desocupació excessiu i la manca d'ingressos els porten sovint a cercar diners per altres vies. El fet de no treballar en l'especialitat produeix un descrèdit dels estudis de FP i una manca de motivació notable. Sabent que aquests estudis no els faciliten treball, converteixen l'escola en un centre de relació social i es despreocupen de les activitat acadèmiques.

L'ensenyament de FP-1 és bastant especialitzat i això dificulta la reconversió professional, l'adaptació de l'alumne a un treball que no estigui estrictament relacionat amb l'especialitat que ha estudiat.

Quant al cost, sabem que FP-2 és un nivell d'ensenyament no subvencionat-a Barcelona ciutat només hi ha dos centres de FP-2 del MEC-. La quota per alumne a la nostra escola és de 26.000 p. anuals -el cost es molt superior- dues vegades més que el cost d'un curs a la Universitat. Els alumnes de FP-2 que treballen paguen la quota de FP i en canvi els seus estudis no estan subvencionats. I si no treballen, degut a no haver-ho fet mai, la majoria es troben sense carnet d'atur i no cobren el subsidi.

Fent-nos aquests raonaments i per reactualitzar les dades sobre la situació laboral de l'alumnat de FP-2 de la nostra escola, fet una petita enquesta de la qual adjuntem algunes conclusions d'interès i resultats totals.

ALGUNES CONCLUSIONS D'INTERES

Cal indicar que la ~~la~~ mostra és reduïda (258 enquestats) que només inclou tres especialitats (Química, Administració, Electrònica) i que la nostra escola està situada en un barri no industrial (Hostafrancs), Pensem que la Conselleria de Treball podria impulsar un estudi exhaustiu de les condicions de treball dels alumnes i titulats de FP a Catalunya ja que constitueixen la majoria de la població juvenil que treballa.

A) PERCENTATGE I CONDICIONS DELS ATURATS.

Un 36 % dels alumnes no tenen cap treball i d'aquests un 42'5 % porten més d'un any cercant feina.

Especialment negatives són les xifres d'atur als primers cursos, un 46% a Electrònica, un 68,4 % a Química i un 58'8% a Administració. Aquestes xifres es redueixen notablement als segons i tercers cursos. Sembla, doncs, que es pot afirmar que més del 50 % d'alumnes que han acabat FP-1 tarden més d'un any a trobar feina.

Del 34'5 % d'alumnes aturats que ja han treballat anteriorment, només un 20'5 % tenen carnet d'atur. Això representa només un 8 % del total d'aturats.

B) PERCENTATGES I CONDICIONS DELS QUE TREBALLEN

Del total d'alumnes enquestats tenen treball un 64 %. Si veïem les condicions de treball veiem que d'aquests un 37'3 % tenen treballs eventuals i només un 43'3% de tots els que treballen tenen un treball relacionat amb l'especialitat que estudien.

Però hi ha notables diferències segons les especialitats. Així com en Administració el percentatge d'alumnes que treballen en una feina relacionada amb els seus estudis es de 88%, en les especialitats industrials es redueix (Química 24 %, Electrònica 26,2%).

També és en Administració on el grau d'estabilitat en el treball sembla més elevat ja que només un 26% d'alumnes d'aquesta especialitat que treballen tenen treballs eventuais, en canvi en Química tenen treballs eventuais un 44% i en Electrònica un 50,8% dels que treballen.

QUESTA SITUACIO LABORAL ALUMNES NOCTURNS DE FP-2 DE LA B. T. P. D. E.

OSTAPRANCS (GENER 1979)

A	CURSOS	TOTAL	ELECTRONICA					QUIMICA			ADMINISTRACION				
			1er. FP-2	2on. FP-2	TOTAL FP-2	TOTAL MALS	TOTAL ELEC.	1er.	2on.	TOTAL	1er.	2on.	3er.	TOTAL	
B	TOTAL ALUMNES MATRICULATS	365	93	45	138	68	206	22	28	50	39	34	36	109	
C	Nº ENQUESTES CONTESTADES % RESPECTE A "B"	258 70,6	63 67,0	35 77,7	98 71,0	36 52,9	134 65,0	19 86,3	27 96,4	46 92,0	34 87,1	14 41,1	30 83,3	78 71,5	
D	EDAT	16	63	30	0	30	0	30	9	0	9	24	0	0	24
		% RESPECTE C	24,4	47,6	0,0	30,6	0,0	46,1	47,3	0,0	19,6	70,5	0,0	0,0	30,7
		17	72	22	14	35	0	36	10	11	21	7	8	0	15
		% RESPECTE C	27,9	34,9	40,0	36,7	0,0	55,3	52,6	40,7	45,6	20,5	57,1	0,0	19,2
		18	70	8	14	22	15	37	0	12	12	2	5	14	21
% RESPECTE C	27,1	12,6	40,0	22,4	41,0	56,9	0,0	44,4	26,0	5,8	35,7	46,6	26,9		
18	53	3	7	10	21	31	0	4	4	1	1	16	18		
% RESPECTE C	20,5	4,7	20,0	10,2	58,3	47,6	0,0	14,8	8,6	2,9	7,1	53,3	23,0		
E	SEXE	M	184	63	35	98	36	134	11	18	29	9	1	11	21
		% RESPECTE C	71,3	100,0	100,0	100	100	100	57,8	66,6	63,0	26,4	7,1	36,6	26,9
		F	74	0	0	0	0	0	8	9	17	25	13	19	57
% RESPECTE C	28,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	42,1	33,3	36,9	73,5	92,8	63,3	73,0		
1	TREBALLEN ACTUALMENT	166	35	26	61	30	91	6	19	25	14	11	25	50	
% RESPECTE "C"	64,3	55,5	74,2	62,2	83,3	67,9	31,5	70,3	54,3	41,1	78,5	83,3	64,1		
13	TREBALLEN DESDE PA MENYS DE 1 ANY	67	27	7	34	3	37	3	6	4	12	4	5	21	
% RESPECTE 1	40,3	77,1	26,9	55,7	10,0	40,6	50,0	31,5	36,0	85,7	36,3	20,0	42,0		
14	TREBALLEN DESDE PA 1 ANY	30	2	10	12	2	14	2	5	7	1	4	4	9	
% RESPECTE 1	18,0	5,7	38,5	19,6	6,6	15,3	33,0	26,3	28,0	7,1	36,3	16,0	18,0		
15	TREBALLEN DESDE PA DOS ANYS	69	7	10	17	23	40	1	7	8	1	3	17	21	
% RESPECTE 1	41,5	20,0	38,5	27,8	76,6	43,9	16,6	36,8	32,0	7,1	27,2	68,0	42,0		
16	TREBALL RELACIONAT AMB ESTUDIS	82	12	4	16	16	32	1	5	6	10	10	24	44	
% RESPECTE 1	49,3	34,2	15,4	26,2	53,3	35,1	16,6	26,3	24,0	71,4	90,9	96,0	88,0		
17	TREBALL NO RELACIONAT AMB ESTUDIS	82	23	21	44	14	58	5	13	18	4	1	1	6	
% RESPECTE 1	49,3	65,7	60,0	72,1	46,6	63,7	83,3	68,4	72,0	28,5	0,9	4,0	12,0		
18	TREBALL EVENTUAL	62	18	13	31	7	38	1	10	11	6	0	7	13	
% RESPECTE 1	37,3	51,4	50,0	50,8	28,3	41,7	16,6	52,6	44,0	42,8	0,0	28,0	26,0		
19	TREBALL FIXE	99	17	13	30	21	51	4	8	12	7	11	18	36	
% RESPECTE 1	59,6	48,5	50,0	49,1	70,0	56,0	66,6	42,1	48,0	50,0	100	72,0	72,0		
20	ESTAN ASSEGURATS	86	11	13	24	24	48	1	7	8	5	6	19	30	
% RESPECTE 1	51,8	31,4	50,0	39,3	80,0	52,7	16,1	6,8	32,0	35,7	54,5	76,0	60,0		
21	NO ESTAN ASSEGURATS	80	24	13	37	6	43	5	12	17	9	5	6	20	
% RESPECTE 1	48,1	68,5	50,0	60,6	20,0	47,2	83,3	63,1	68,0	64,2	45,4	21,0	40,0		
2	NO TREBALLEN ACTUALMENT	93	29	9	38	6	44	13	8	21	20	3	5	28	
% RESPECTE "C"	36,0	46,0	25,7	38,7	16,6	32,8	68,4	29,6	45,6	58,8	21,4	16,6	35,8		
3	CERQUEN TREBALL	87	27	9	36	6	42	11	8	19	19	3	4	26	
% RESPECTE 2	93,5	93,1	100,0	94,7	100,0	25,4	84,6	100,0	90,4	95,0	100,0	80,0	92,8		
4	NO CERQUEN TREBALL	4	2	0	2	0	2	1	0	1	1	0	0	1	
% RESPECTE 2	4,3	6,8	0	5,2	0	4,5	7,6	0	4,7	5,0	0	0	3,5		
5	CERQUEN TREBALL DESDE PA MENYS DE 1 ANY	50	20	1	21	0	21	9	0	9	16	1	3	20	
% RESPECTE 3	57,4	74,0	11,1	58,3	0	50,0	81,8	0	47,3	84,2	33,3	75,0	76,0		
6	CERQUEN TREBALL DESDE PA MES DE 1 ANY	37	8	7	15	6	21	2	8	10	3	2	1	6	
% RESPECTE 3	42,5	29,6	77,7	41,6	100,0	50,0	18,1	100,0	52,6	15,7	66,6	25,0	23,0		
7	HAN TREBALLAT ANTERIORMENT	34	8	3	11	6	17	4	6	10	1	2	4	7	
% RESPECTE 2	36,5	27,5	33,3	28,9	100,0	38,6	30,7	75,0	47,5	5,0	66,6	60,0	25,0		
8	NO HAN TREBALLAT ANTERIORMENT	57	21	6	27	0	27	8	2	10	19	1	0	20	
% RESPECTE 2	61,3	72,4	66,6	71,0	0,0	61,3	61,5	25,0	47,6	95,0	33,3	0,0	71,5		
9	TENEN CARNET D'ATUR	7	3	0	3	1	4	0	0	0	0	0	3	3	
% RESPECTE 7	20,5	37,5	0	27,2	16,6	23,5	0	0	0	0	0	0	42,5		
11	ESTAN EN CONTACTE AMB ALGUNA B.T.	31	6	4	10	2	12	2	5	7	9	1	2	10	
% RESPECTE 3	35,6	22,2	44,4	27,7	33,3	28,5	18,2	62,5	36,8	47,3	33,3	50,0	46,1		



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 4

LA FORMACIÓ INTENSIVA PROFESSIONAL

**PRESENTADA PER: Alfred Pérez de Tudela, de la
Unió Local d'U. G. T. de Valls**

En primer lloc creiem necessari deixar clar un punt preliminar que es refereix a l'origen de la formació professional i a lligar-ho tan sistemàticament amb el S.E.A.F.-P.P.O.

La formació professional no es comença a desenrotllar i considerar globalment l'any 1.964 amb la creació del P.P.O., sino que té el seu inici el segle passat en els Ateneus Obrers, pren forma l'any 1.913 amb la creació per part d'en Prat de la Riba de l'Escola Elemental de Treball i l'any 1.922 amb l'Escola del Treball de Barcelona. L'any 1.928 es fà per part del Ministeri del Treball el primer Estatut de la Formació Professional, vigent fins l'any 1.955 que passà a dependre del Ministeri d'Educació i Ciència. Com última referencia l'any 1.970 és reestructurat amb la nova llei d'educació.

Ens cal no confondre en un mateix nom, com està succeint, dos ensenyaments tan diferenciats com son la Formació Professional (REGLADA) i la Formació Intensiva Professional (S.E.A.F.-P.P.O.) que mes que una formació, crec, avui per avui, s'enten com una instrucció pràctica accelerada.

Com punts a considerar hem vist:

a) La formació impartida per SEAF-PPO, no s'hauria de considerar sols com un mitjà de servei per la col·locació, ha d'incloure també com interes bà

sic pujar el nivell cultural del treballador, per dotar-lo d'àries mes àmplies de visió.

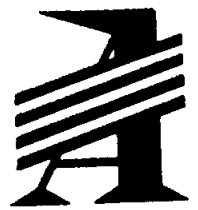
b) Cal no basar-ho tot en les necessitats inmediates de la societat i en el guanyar més. El fet de no haver pogut accedir als estudis, per mínims que siguin, i de tenir en compete en aquesta formació d'adults, l'aspecte unà d'ampliació de coneixements per l'enriquiment de la persona, és suficientment vàlid perquè el servei existeixi.

c) Entenem basic perquè aquest servei de formació professional d'adults sigui una col.laboració eficaç en el problema de l'atur. hi ha d'aver una planificació del país que marqui les directrius del desenvolupament industrial i paralelament els tipus de formació vàlids pels nous llocs de treball.

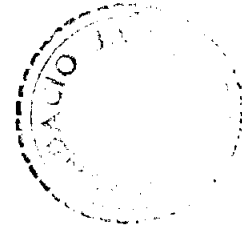


ESTAT DE CATALUNYA
Treball

GENERAL



FORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 4
LA FORMACIÓ PROFESSIONAL
ANÀLISI I ALTERNATIVES

**PRESENTADA PER: Partit dels Socialistes
de Catalunya (Alt Camp)**

**ALFRED PÉREZ DE TUDELA
JOAN M.^a CASTELLS**

COMUNICACIÓ a la ponència de Formació Professional de les Jornades sobre l'atur de la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Aquesta comunicació vol ésser un esquema per a començar un debat sobre l'Escola de Formació Professional Comarcal, per tant ens limitarem a apuntar aquells temes que creiem que en tractar sobre aquest punt s'han de tenir en consideració.

Entenem que la Formació Professional, més que dins la problemàtica de l'atur cal estudiar-la en ella mateixa i, en tot cas, com una possible alternativa per perllongar l'edat d'incorporació dels joves al treball, i que en fer-ho, hi vagin amb una preparació que els permeti tenir uns coneixements bàsics de l'àmbit que han escollit. El problema de l'atur no és més que una conseqüència lògica del sistema econòmic del món capitalista, que en tot cas avui es veu agreujat per la problemàtica de la crisi.

Volem presentar la problemàtica de la Formació Professional a l'àmbit comarcal perquè creiem que és el marc natural que li correspon i perquè estem encara avui fora dels grans centres de producció, si bé s'haurà de tractar també aquesta problemàtica per la presència del nucli industrial que s'està creant en el triangle Reus-Tarragona-Valls.

Aquesta comunicació l'hem estructurar en dos grans apartats que tracten:

1. L'Escola de F.P. comarcal de cara al futur.
2. Organització de l'Escola.

1. *L'Escola de F.P. de cara al futur.*

- 1.1. Centrant-nos en la problemàtica comarcal, creiem s'ha de revisar i tenir en compte la incidència dels centres de F.P. en la comarca en l'actualitat i la projecció que cal donar-los en el futur. De sempre i avui també, ha estat un centre que ha acollit gran part de l'alumnat de la pròpia comarca i de les veïnes, passant

a ésser un centre de confluència per poder seguir l'estudi.

La comarca és l'àmbit geogràfic natural que el noi té més a prop, per tant i considerant positiu que aquest no es vegi desarrelat del seu ambient en l'etapa de formació, creiem necessària l'existència dels centres de Formació Professional amb aquelles especialitats més d'acord amb la realitat concreta.

1.2. Necessitat del Tronc Comú.

Entenem la necessitat de la seva implantació, considerant que:

El noi als 14 anys, no està en condicions de determinar el seu futur.

En relació amb l'anterior veiem la necessitat de perllongar l'etapa d'ensenyaments bàsics.

Considerant que és una etapa en la que es pot prendre el determini de donar els estudis per finalitzats veiem necessària l'existència en aquesta etapa d'una àrea d'estudis tècnics professionals.

1.3. Servei de l'escola cara a la comarca.

A més del seu servei bàsic d'atenció a l'alumnat de tota la comarca, cal considerar la influència cultural que es pot projectar del centre en fora, la formació permanent d'adults i l'organització d'activitats culturals, el manteniment d'estudis nocturns, bé a nivell de les matèries normals del seu programa de formació, bé a nivell de seminaris monogràfics.

1.4. Planificació d'especialitats.

En aquest punt, considerem bàsica una relació del pla d'ensenyament amb la planificació del país i que s'haurà de disposar d'una certa agilitat per anar emmotllant les matèries educatives a la realitat concreta de les necessitats de la indústria comarcal. Com es desprèn d'ella mateixa, hauran d'estar d'acord les especialitats impartides amb la realitat

industrial de la comarca, present i del pròxim futur.

1.5. Coordinació d'escoles a nivell pedagògic.

Per mantenir la inquietud de renovació pedagògica, considerem necessari el manteniment d'una relació constant entre les diferents escoles d'una mateixa vegueria i de tot Catalunya per l'intercanvi d'experiències. Amb aquesta finalitat caldrà crear l'organisme corresponent que possibiliti aquesta coordinació pedagògica.

1.6. Estudis nocturns i formació d'adults.

Entenem aquest bàsicament com la necessitat de posar l'escola al servei de la comunitat, perquè tot home que treballa pugui disposar d'un mitjà de formació al seu abast.

Creiem podrien organitzar-se com cursos monogràfics per àrees que permetria una formació més racional, sense exigir l'esforç que representa seguir el curs acadèmic després d'una jornada de treball i possibilitant que amb l'acumulació dels diferents cursos, aconseguir el títol corresponent, com si s'hagués seguit el curs normal de formació.

2. *Organització de l'escola.*

2.1. Patronat.

Independentment que a nivell de planificació i manteniment les escoles hagin de dependre de les Conselleries de Treball i Cultura, creiem imprescindible una organització autònoma per la qual es podrien establir uns patronats formats per representants de: Pares, sindicats, patronal, partits polítics, altres entitats culturals i l'Ajuntament de la comarca.

Aquest patronat hauria de marcar els objectius immediats i la filosofia de l'escola, a l'hora d'ésser òrgan assessor de la direcció amb participació directa en el claustre de professors.

2.2. Contractes de Professorat.

Entenem l'hauria de contractar el Patronat seguint uns criteris i proves a establir, i en tot cas considerem important que el professorat ha d'ésser de la mateixa comarca per mantenir la vinculació amb la realitat socio-econòmica comarcal.

2.3. Formació del professorat.

Per professorat de formació bàsica caldrin uns curssets periòdics potenciant trobades de treballs a nivell de vegueria i nacionalitat. Fonamentalment aprofitant el període d'estiu que no hi ha classes. Per professorat de l'àrea tecnològica, i donat que els qüestionaris oficials els considerem fora de la realitat actual de la indústria, creiem que a més haurien de mantenir uns contactes periòdics amb la indústria comarcal a fi de poder acostar aquesta a l'escola.

2.4. Jubilació.

Entenem que per una bona marxa pedagògica dels centres, en general no és bo mantenir en actiu el professorat fins als 70 anys; per tant creiem que aquesta edat s'hauria d'avançar als 55 o 60 i en tot cas es podria establir que aquests en arribar a l'edat determinada passessin a formar part del personal no directament docent, fent-se càrrec de treballs de biblioteca, arxiu, etc., fins que els arribés l'edat de jubilació legal, com a tots els treballadors.

PARTIT DELS SOCIALISTES DE CATALUNYA (ALT CAMP)

ALFRED PÉREZ DE TUDELA

JOAN M. CASTELLS

Ensayants de Formació Professional



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball

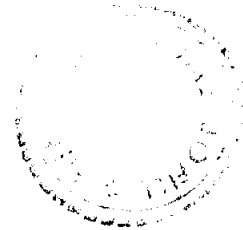


JORNADES
SOBRE
L'ATUR

71²

DOCUMENT DE SÍNTESE DE LA PONÈNCIA 5 :

"INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LES DONES"



Aquest document, realitzat per tècnics del Departament de Treball, tracta de recollir i ordenar les conclusions més importants a les quals han arribat la ponència i les comunicacions adreçades a ella. El seu objectiu és el de facilitar el debat i les seves conclusions, i en cap cas té el caràcter de document tancat. Només han estat considerades les comunicacions rebudes en el període de presentació establert.



1.- INTRODUCCIÓ

La ponència no es centra exclusivament en el tema de l'atur femení sinó que contempla una problemàtica més ampla: la relació de la dona amb el treball; el text descriu breument la situació actual, analitza els factors que han incidit en la manifestació d'aquesta situació, i apunta unes mesures per resoldre el problema de l'atur femení i per fomentar la incorporació de la població de la dona al treball; aquestes mesures específicament destinades a fomentar l'activitat femenina, s'enmarcaran en una política genèrica d'ocupació, i tindran caràcter específic, ja que la situació laboral de la dona, si bé es efecte d'una determinada organització econòmica, també ho és d'unes pautes culturals i d'uns patrons ideològics que configuren el rol socialment dominant de dona.

Tal com indiquen els ponents i alguns comunicants, l'elaboració d'alternatives per resoldre un problema, suposa conèixer'l i per això és indispensable crear una base de dades estadístiques suficients per descriure el fenomen de l'atur, i iniciar els estudis necessaris per conèixer les dimensions reals de l'atur, i en particular de l'atur femení. Aquesta tasca haurà d'ésser assumida o vehiculitzada per la Generalitat.

2.- MESURES QUE TENDEIXEN A EVITAR QUE EL SISTEMA EDUCATIU REFORCI ELS PATRONS CULTURALS DOMINANTS

De la documentació aportada a aquestes Jornades s'en deriva que hi ha acord en afirmar que les mesures educatives que es puguin prendre per comentar la incorporació de la dona al treball, només començaran a produir efectes a mig i llarg termini.

En primer lloc, cal que els dos sexes tinguin realment les mateixes oportunitats educatives, la qual cosa suposa: ampliar l'actual xarxa d'equipament educatiu a tots nivells, des dels llars-bressol fins a la universitat, passant per l'ensenyament mitjà i el profes-



sional i la formació permanent, introduir el règim de coeducació a tots nivells i implantar una orientació professional basada en les actituds individuals i en la situació del mercat de treball. Implementar aquestes mesures suposa necessàriament la col.laboració entre les Conselleries que tinguin competències en aquest terreny.

A curt termini, cal incloure en els plans d'estudi de les Escoles Universitàries de formació de professorat, seminaris on es reflexioni sobre els mitjans que utilitza la societat per reproduir-se ideològicament per mitjà de la diferenciació en via rol d'home i rol de dona. Aquesta mesura pot arribar a produir un canvi substancial en les actituds dels mestres respecte a la dona.

Per tal de lograr disminuir les influències ideològiques que justifiquen la situació de la dona, alguns comunicants proposen revisar tots els plans d'estudi, i textos escolars actuals.

3.- MESURES TENDENTS A ACONSEGUIR MILLORAR LA SITUACIÓ DE LA DONA TREBALLADORA

La dona treballadora ha de suportar una doble jornada laboral, ja que a més de treball, cal que faci les feines domèstiques. Per això, aconseguir que la situació de tots els treballadors sigui equiparable, comporta lliberar la dona de les feines de la llar, i lograr que aquestes tasques es reparteixin; per tant, cal ampliar amb la màxima intensitat possible, la xarxa d'escoles-bressol i d'equipaments col.lectius en general (bogaderies, menjadors, etc.), l'aplicació d'aquesta mesura és defensada parcialment per la ponència i alguns comunicants, d'altra banda, com alguns comunicants senyalen, cal que la maternitat sigui considerada com a servei social i, per tant, doni dret a la percepció del salari íntegre, i també caldria que existissin permisos retribuïts per homes i dones per a cuidar els fills.

En un altre ordre de coses, alguns dels participants a aquestes Jornades indiquen que cal vetllar perquè la dona no es vegi discri-



minada en la legislació laboral ni en la pràctica, aconseguint que no hi hagi diferència de salaris i tasques en funció del sexe (i cal també possibilitar que les dones treballadores que es vegin discriminades pel sexe o per la situació familiar puguin recórrer a organismes competents que resolguin la seva situació de forma àgil). També cal vetllar perquè les empreses deixin d'oferir facilitats a les mares de família per abandonar el lloc de treball fora de la llar (mesura que podria ésser controlada públicament per les centrals sindicals o per comitès d'empresa).

Pel que fa al treball a domicili, alguns comunicants indiquen que caldria que desaparegués, mentre que d'altres comunicants consideren que les treballadores que el realitzen fossin incloses en la Seguretat Social i percebessin un sou superior o equiparable al mínim interprofessional.

La ponència i alguns comunicants assenyalen que donat que les prestacions a que té dret la dona casada que treballa i cotitza a la Seguretat Social són diferents de les que té dret l'home, cal revisar la legislació actual en aquesta matèria.

Sovint, les reestructuracions de plantilla afecten prioritàriament a les dones, i per resoldre l'atur femení que comporta aquesta pràctica alguns comunicants indiquen que fóra bo afavorir la mobilitat professional, mentre que altres opinen que cal assegurar que el percentatge d'homes i de dones que treballen a cada empresa es mantingui estable.

L'aplicació de qualsevol mesura tendent a aconseguir millorar la situació de la dona treballadora hauria d'estar sotmesa al control públic, en la qual cosa participarien les dones (ja sigui a través de les centrals sindicals, de les organitzacions feministes o dels canals que faciliti l'Administració). Aquesta mesura de control és defensada per la ponència i bona part de les comunicacions.

4.- MESURES QUE TENDIRIEN A MILLORAR LA SITUACIÓ DE LA DONA SENSE FEINA

Alguns comunicants assenyalen que caldria que totes les dones sense



feina que desitgen incorporar-se al mercat de treball, figuressin a les llistes oficials d'aturats (de les oficines de col.locació), la qual cosa contribuiria a clarificar la situació de l'atur femení, però d'altra banda comportaria una extensió de l'assegurança d'atur considerable.

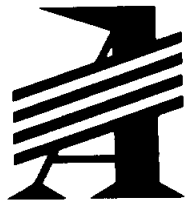
Una política d'ocupació justa i raonable caldria que fes especial atenció a la situació de la dona en la nostra societat. Alguns comunicants assenyalen que per lograr aquest objectiu cal assegurar que les dones participin en l'elaboració de l'esmentada política.

5.- MESURES QUE TENDEIXEN A MODIFICAR LES ACTITUTS COL.LECTIVES RESPECTE A LA DONA

Es obvi que aquesta mena de mesures només poden tenir efecte a llarg o mig termini, però no per això cal deixar-les de considerar, tot i que és difícil aplicar-les. En la ponència i alguna comunicació s'assenyala la necessitat de promoure campanyes d'anàlisi crítica d'anuncis, telefilms i d'altres mitjans d'influència social que fomenten la divisió de rols segons el sexe, i també la necessitat de destruir el mite de l'existència d'oficis i professions masculins i femenins.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

PONENCIA 5



INCIDENCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LA DONA

MARIA LLUÏSA FABRA
ROSA QUITLLET



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

INDEX

- 1 L'ATUR FEMENÍ COM A FENÒMEN SOCIAL
- 2 L'ATUR FEMENÍ DES DEL PUNT DE VISTA PSICOLÒGIC
- 3 CONDICIONS DEL TREBALL FEMENÍ
- 4 REVISIÓ DE ALGUNES DE LES SOLUCIONS APUNTADES PER MILLORAR LES CONDICIONS DE TREBALL DE LA DONA I PER RESOLDRE EL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENÍ
- 5 SUGGERIMENTS PER ELABORAR ALTERNATIVES AL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENÍ



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Advertiment

La manca de dades fiables sobre l'atur femení posa de manifest el tractament que fins ara ha rebut un tema de tanta importància. Creiem que és absolutament necessari i urgent millorar la tabulació de les dades estadístiques disponibles i iniciar els estudis que calgui per conèixer objectivament les dimensions i el significat del problema de l'atur.

A causa de la manca de dades, aquesta ponència no es centra exclusivament en el tema de l'atur femení sinó que contempla una problemàtica més ampla: la relació de la dona amb el treball.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

1. L'ATUR COM A FENOMEN SOCIAL

Després de la crisi econòmica que es va iniciar el segon semestre de 1974, el nombre de persones sense feina ha anat augmentant progressivament, tant a Catalunya com al conjunt de l'Estat espanyol (1), i també a la majoria de països occidentals. Tots els sectors econòmics s'han vist afectats per aquest fenomen, però amb una intensitat diferent. Segons les estadístiques disponibles, és en els sectors que es caracteritzen per un grau elevat de minifundisme empresarial on l'atur ha estat més acusat (en particular als sectors de la construcció i del tèxtil, que són especialment importants a Catalunya) ja que moltes empreses petites incapaces de renovar la seva tecnologia i de reorganitzar-se han optat per tancar, per tal de no veure disminuir més la taxa de benefici, o bé perquè no poden afrontar les obligacions contraetes amb els seus creditors. Els capitals recuperats amb els tancaments de negocis no s'han invertit en activitats productives generadores d'ocupació sinó que s'han esmerçat en alternatives més rendibles a curt termini, de caràcter més aviat especulatiu (compres de stocks, especulació del sòl, etc.).

Pel que fa referència al sector tèxtil, cal tenir en compte que, independentment de la crisi econòmica, durant l'any 1976 aquest sector ha estat sotmès a un procés de reestructuració que ha suposat una xifra considerable d'acomiadaments, que, aproximadament en un 50% han afectat l'ocupació femenina.

Es evident que tota aquesta situació ha tingut una incidència força notable en el saldo migratori positiu que registra Catalunya en relació amb la resta d'Espanya. Des de 1974, el saldo migratori ha anat minvant a causa de la manca d'oportunitats de trobar feina. Això no vol dir que s'hagi aturat el creixement demogràfic a Catalunya, sinó que ha continuat evolucionant amb menys intensitat que durant el decenni dels anys 60. Aquest creixement s'ha anat concentrant cada cop més a les comarques del litoral, mentre que les comarques de l'interior o bé s'han mantingut estancades o bé fins i tot han perdut població. I dins de cada comarca hi ha hagut un moviment migratori cap a les capitals, moviment que ha despoblat cada cop més els municipis rurals. No cal dir el paper que ha jugat en el creixement demogràfic de Catalunya la macrocefàlia barcelonina, entenent com a tal Barcelona i els municipis de la rodalia. En síntesi, s'ha produït un transvassament de població de les zones rurals cap a les industrials.

Aquest creixement demogràfic de les zones industrials ha tingut una incidència notable sobre la distribució geogràfica de l'atur, ja que el nombre dels sense feina ha disminuït considerablement a l'agricultura a causa del despoblament del camp, mentre que ha augmentat la proporció d'aturats a la indústria (sobre el total de l'atur), en especial en el sector de la construcció que ve a suposar el 30% del total. Així, és als grans municipis industrials on l'atur és més fort.

Ens trobem en una situació en què hi ha un excedent de força de treball i això té una incidència especial sobre el treball de la dona, tant pel que fa a la importància de l'atur en alguns sectors com ara el tèxtil (i en especial a ciutats com Sabadell i Terrassa), com a la valoració social que predomina sobre el treball femení.

Per conèixer la realitat del fenomen de l'atur femení ens trobem davant d'una esferidora manca de dades, que ens obliga a denunciar la necessitat de crear-les.

(1) A Espanya la xifra d'atur estimat ha passat de 400.000 persones a finals de 1974 a més d'un milió a l'actualitat. L'atur registrat (molt inferior a l'estimat) era de .740.000 persones a finals del primer trimestre de 1978



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

Vist que la població femenina activa es concentra en un 21% en el comerç i la banca (i un 31% a la resta dels serveis), en un 20% en l'agricultura, i en un 26% en les indústries fabrils, suposem que és en aquests sectors on l'atur de la dona és més important. I pel que fa referència a les indústries fabrils, és en el sector del textil on gairabé la meitat dels treballadors en atur són dones. Tot i això, cal tenir en compte que la taxa d'activitat femenina és relativament baixa, de l'ordre del 21%, encara que amb tendència a créixer paral·lelament al creixement econòmic del país. Aquesta baixa ocupació fa que la xifra d'atur femení no sigui tan important com la dels homes, encara que cal no oblidar que al moment actual les dones continuem constituint un exèrcit de reserva del qual disposa el sistema productiu en èpoques d'expansió econòmica, amb un augment conjuntural de la taxa d'activitat femenina, però en èpoques de recessió, quan l'atur general augmenta, les dones són les primeres a deixar o a perdre la feina, o bé a renunciar a buscar-ne.

Val a dir que si bé els mecanismes de control de l'atur són deficientes, encara ho són més en el cas de l'atur femení, per causa de la resignació de la dona sense feina a no fer valdre els drets que té com a treballadora.

Per comprendre aquesta mena de resignació cal tenir en compte la situació de la dona que treballa. En efecte hi ha una sèrie de factors que incideixen en la forma en què es produeix la relació de la dona amb l'activitat. D'una banda, és un fet que la dona que treballa mai no és igual a l'home, és inferior. En general la feina que fa requereix menys qualificació, menys iniciativa i responsabilitat, és més mal pagada i, gairabé mai, no comporta l'exercici de cap mena de poder. Però, a més, aquesta dona que treballa, durant la seva infància i joventut ha estat educada amb uns patrons culturals per mitjà dels quals es resta importància al treball de la dona fora de casa, i es sobrevaloren els papers de muller i de mare, i, per això mateix, a la dona que treballa li és molt difícil de creure que està complint amb la seva obligació.

D'altra banda, el sistema familiar que domina a Catalunya, la família nuclear, i el nombre de funcions encomanades a la família (de producció de béns i serveis, de transmissió de coneixements i valors, de manutenció de joves i vells, de cura de malalts, de manteniment de les tradicions: celebracions familiars, etc.) és tan ampli que exigeix la dedicació de moltes hores de treball. Fins ara han estat les dones que han fet aquest treball familiar: les mares i les àvies de Catalunya s'han dedicat a reproduir i a produir força de treball, (mitjançant les feines domèstiques i la procreació). Per tant, la dona casada que treballi fora de casa ha de suportar una jornada laboral llarga que es compon de la seva jornada de feina fora de casa, i la de la feina de casa, de la qual només s'allibera si la hi fa una altra dona: una parenta o bé una assistenta a qui pagarà un sou relativament baix. És a dir que, en termes generals, vivim en una societat muntada de tal manera que les dones només es poden alliberar de les feines de la llar explotant unes altres dones.

I a tot això s'afegeix el fet que el treball de la dona casada, sobretot si té fills petits, no està gens ben considerat socialment, amb la qual cosa no resulta gens estrany que les dones, arribades a una certa edat, abandonin les feines voluntàriament o bé es resignin a l'atur amb molta més facilitat que els homes, fet que determina que el fenomen de l'atur es faci més complex i difícilment registrable entre les dones.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

2. ATUR FEMENÍ DES DEL PUNT DE VISTA PSICOLÒGIC

Hem dit que la dona es resigna fàcilment a l'atur, i ja n'hem explicat les causes: manca d'interès per la feina, remuneració poc satisfactòria, i, sobretot, la càrrega excessivament feixuga de produir i reproduir força de treball. El doble esforç de portar el pes d'una casa i de treballar fora determina que la jornada laboral de la dona sigui d'unes quinze hores diàries. Si a això afegim que cap de les dues feines resulta creativa ni gratificadora, comprendrem clarament perquè la dona en atur no fa gaires passos per reintegrar-se a la vida dita "activa".

Al principi l'esperonava potser el desig d'una certa independència econòmica, i el sentiment que quedar-se a casa treballant és pitjor que treballar fora de casa. Al cap d'uns anys ha pogut constatar allò que havia sabut sempre perquè ho havia sentit a dir: que enlloc no s'està tan bé com a casa.

Ha tingut l'experiència que, per ocupar els llocs de treball més interessants i ben pagats estan més preparats o qualificats, o bé hi tenen més dret (?) els homes. Ha anat veient com els seus companys de treball masculins anaven ascendint mentre ella romania al mateix lloc, s'ha sentit mirada amb disgust i condescendència quan estava embarassada i havia de deixar la feina per donar a llum i atendre el seu fill mentre que les intervencions quirúrgiques o les malalties de llarga durada dels companys de l'altre sexe eren considerades una desgràcia accidental de la qual els protagonistes eren totalment innocents. S'ha sentit dir "senyoreta" o senzillament pel nom mentre molts dels homes que havien començat al seu costat rebien el tractament de "senyor", i ha patit com una culpa el fet de no ser maca si no ho era, i, si ho era, s'ha sentit sovint com un objecte de regal en un aparador.

Aquestes consideracions, pensades més aviat en funció de la dona obrera, són igualment vàlides per a la dona que ha cursat estudis de grau mitjà o bé una carrera universitària. En la majoria dels casos, les motivacions de continuar estudiant no han estat massa clares. Hi havia, és clar, un interès, però hi havia també el sentiment que l'estudiar, com l'exercici de la professió, era una cosa possiblement transitòria, que passaria a segon terme en el cas que s'arribés a produir allò que es considera fonamental en la vida d'una dona: la vida de parella i la maternitat.

Per una altra banda, fins i tot entre les dones més decidides a convertir-se en professionals, existeix constantment un dubte respecte a la pròpia capacitat d'arribar a aconseguir allò que s'ambiciona, i aquesta manca de confiança no es deu únicament a problemes d'ordre intern, sinó a la reiterada constatació que és el fet d'ésser dona, i no d'altres causes, el que barra el camí.

Això explica en part l'actitud d'algunes de les dones que es mouen en un àmbit professional relativament important: o bé adopten un to autoritari i fins i tot agressiu, o bé mantenen un capteniment distantment irònic respecte a la pròpia vàlua professional i categoria social. En totes dues conductes podem reconèixer la defensa en front de la incertesa, provocada pel fet de ser dona, de poder mantenir l'estatus assolit. Aquesta inseguritat és causa que la dona s'haïgi d'esforçar no solament per fer ben feta la feina a la qual es dedica sinó també per aconseguir i mantenir el respecte dels seus companys, i es desgasti tant en aquest doble esforç que senti sovint la temptació d'abandonar i de tornar-se'n a casa



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Fetes aquestes consideracions, pensem que caldria aprofundir una mica més en el tema dels "rols" o papers socials sexuals. Encara que d'un temps ençà s'està qüestionant la conveniència que la dona continuï reduïda al paper de mestressa de casa i es presenten les opcions d'ajudar les dones a sortir de l'àmbit familiar per mitjà d'un treball remunerat o de començar a valorar la feina que fan a casa (atendre nens i vells, netejar i decorar la casa, preparar el menjar, administrar el pressupost familiar, etc.), de fet no s'ha arribat gairabé mai al fons del problema.

Per nosaltres, la qüestió radica a posar en dubte allò que en la nostra cultura es considera inherent a la condició femenina: el rol de mestressa de casa. El nostre sistema econòmic es fonamenta en la divisió del treball, i, pel que fa als sexes, la distribució de tasques ha estat molt senzilla: el s homes han assumit les feines que requereixen de sortir, i les dones, les de la casa. La maternitat ha estat indiscutiblement l'explicació i l'aval d'aquesta situació, i com que la maternitat és un fet natural, la reclusió de la dona a casa ha estat igualment etiquetada de "natural".

Mentre era necessària la gestació de molts fills per garantir la pervivència de l'espècie, i la vida humana era molt més curta, potser aquesta convicció estava justificada. Avui dia, en un món excessivament poblat, i amb mitjans per controlar els naixements, ja no. La dona pot alliberar-se de la servitud de contínues maternitats i desenrotllar-se exactament igual que la meitat masculina dels éssers humans. Ara bé, la inèrcia dels sistemes socials, els costums i les tradicions li ho impedeixen cada vegada més subtilment.

La psicologia i la psicoanàlisi, per exemple, han estat sovint manipulades per tal de justificar l'assumpció per part de la dona del rol "femení" de mare i mestressa de casa.

La interessant experiència de Spitz, que demostrava que els nens criats per les seves mares en un medi tan poc acollidor com és una presó es desenvolupaven millor des del punt de vista intel·lectual i afectiu que els nens criats més racionalment en un medi hospitalari, però sense l'atenció constant de la mare; el treball d'A. Freud i D. Burlingham sobre els nens separats de les mares en temps de guerra, i l'obra de J. Bowlby sobre la relació entre sol·licitud materna i salut mental, per citar tres dels treballs més coneguts en aquest terreny, han estat utilitzats per convèncer les dones que si volen tenir fills sans i feliços s'han de quedar a casa per atendre'ls.

Evidentment aquesta interpretació és abusiva, en el sentit que el que aquests treballs demostren no és que els fills han d'estar-se amb la mare, sinó que els nens, des de la més petita infància, necessiten de poder establir unes relacions objectals (que són les relacions afectives que permeten establir posteriorment relacions estables i positives) que els ajudin a acceptar-se i a acceptar el món que els envolta. Però aquesta relació positiva pot establir-se tant amb la mare, com amb el pare, o amb un substitut, sempre i quan sigui capaç d'establir un contacte estret i afectuós amb l'infant.

Abonen aquesta afirmació treballs tant importants com el de Vera Schmidt, a la Unió Soviètica, sobre els nens criats en petits grups en guarderies modèliques i l'experiència de nombroses comunes

Per altra banda, la bona relació del fill amb la mare pot establir-se encara que aquesta passi una part del dia fora de casa. És més important la mena de relació que s'estableix que no pas el temps concret que es dedica a la criatura.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

En canvi les proves que els nens poden créixer satisfactòriament en contacte amb persones que no són necessàriament la mare, o que la simbiosi mare-fill no és estrictament necessària, no tenen la difusió que han tingut les que afavoreixen la dedicació exclusiva de la mare al fill i a la casa, que són les que donen suport a la ideologia dominant que vol continuar restringint el món de la dona a les parets de la llar familiar.

I, encara, no és fàcil que les dones col.laborin a desfer el mite de la feminitat que pateixen. Mentre no tinguin gaires probabilitats de sortir de casa han d'intentar de convèncer-se que tenen una naturalesa especial i fecunda, i que la seva realització radica a donar-se generosament al marit i els fills. Plantejar-se críticament el seu rol suposa un perill d'angoixa i de desarrelament, sobretot perquè la presa de consciència, si no pot acompanyar-se d'un canvi de conducta respecte a la relació amb l'entorn, és una font de frustració i de pèrdua de la pròpia estima.

Les diferències entre els rols masculins i femenins es van marcant des del naixement no només a través de les joguines i dels vestits, sinó de maneres més subtils: per mitjà de les imatges paternes i maternes que proporciona la mateixa família, els llibres de text de l'escola i els mitjans de comunicació de masses. Si bé la democràcia, almenys sobre el paper, possibilita que tots els nens creguin que podran arribar a ser president, de fet no ha aconseguit el mateix respecte a les nenes: elles podran somiar només de ser "primera dama". I això les nenes ho assimilen tan aviat que no és estrany que només unes quantes arribin a escapar-se una mica del model femení standard i acabin per considerar-se protagonistes de la seva pròpia vida.

Les dones que han escapat en certa manera dels condicionaments del rol femení es troben íntimament escindides, dubten de la legitimitat de la seva opció, i es senten culpables, encara que de vegades no vulguin reconèixer que experimenten intensament la seva actitud com una rebel·lió. Si arriben a exercir certa influència en el mitjà en que es mouen es consideren usurpadores d'autoritat, perquè des de sempre han sabut que l'actitud que d'elles s'espera és la submissió i no l'exercici del poder. La dona té assimilada la idea que la única manera possible d'influenciar els altres és a través d'una relació sentimental amb un home que exerceixi autoritat. Si és ella mateixa la qui detenta una parcel·la de poder, ni que sigui petita, se sent una mica en fals i tendeix sovint a justificar-se o a adoptar actituds defensives. L'únic camp en què la dona pot exercir una certa autoritat és el domini estrictament familiar, i només mentre el marit, veritable cap de la família, n'és absent. Sortint de la "casa de nines", sap que les seves possibilitats d'influir són mínimes i té l'evidència que, fins i tot en les professions considerades "femenines", com ara l'ensenyament primari, el poder real el tenen els homes.

Metre segueixi en aquesta posició subordinada, ¿ quines possibilitats té de lluitar amb una certa "moral d'èxit" per uns llocs de treball dignes i gratificadors? Per què no hauria de resignar-se a l'atur, per què no hauria de tancar els ulls i quedar-se a casa?



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

3. CONDICIONS DEL TREBALL FEMENÍ

Tornant a les condicions en què es produeix el treball femení, farem un breu exàmen de les feines que realitzen les dones. Les dones que treballen a l'agricultura o bé participen sempre a les feines del camp (masoveres de la Catalunya pobra) o bé només ho fan en les èpoques en què els homes no donen l'abast o quan els diners curtegen.

La dona que treballa a la indústria en general ocupa llocs que no exigeixen gaire qualificació professional, ni iniciativa; es dedica a fer treballs senzills, rarament maneja màquines costoses i sovint ocupa llocs de muntatge en cicles curts que no requereixen desplaçaments ni dins ni fora del taller, però que exigeixen un ritme ràpid. I moltes dones que treballen a la indústria ho fan als departaments administratius.

Pel que fa a les dones que treballen a les oficines, generalment tenen un nivell d'instrucció més alt que les que ho fan a la producció directa, ocupen llocs de treball que no requereixen autoritat ni gaire responsabilitat i tenen uns sous inferiors als assignats a feines d'altra mena que requereixen un nivell semblant de qualificació.

D'altra banda les dones que treballen als serveis pròpiament dits (comerç) són majoritàriament assalariades encara que una minoria sigui autònoma. Tal com passa sovint a les oficines, en el comerç a més de valorar l'eficàcia de la dona, també se'n valora molt la joventut i l'atractiu personal.

Pel que fa a les dones que treballen a l'administració pública, es pot afirmar que en general són més instruïdes que la resta de la població activa, s'incorporen més tard al treball, hi ha més proporció de casades que en altres sectors, i són de més edat encara que el seu nombre disminueixi a mesura que augmenta el nivell de qualificació i reben sous baixos en relació amb el nivell d'instrucció que tenen.

A l'ensenyament i a la sanitat el nombre de dones és relativament elevat encara que en general tenen un nivell de qualificació més baix que no pas els homes (a l'ensenyament, les dones es concentren a preescolar i a primària, i a la sanitat són infermeres o auxiliars). No és estrany que es produeixi aquest fenomen ja que les professions de mestra i infermera són considerades "professions femenines".

En els anomenats serveis personals, les dones superen en nombre els homes. I finalment, també en el sector de serveis, trobem un reduït grup de dones professionals, burgeses o de classe mitjana que treballen acomplint dos rols contradictoris: un de "femení", que els demana de no ser agressives i dominants sinó més emotives que els homes, i un de "modern", que els demana quasi tot el contrari. (1)

D'altra banda les taxes d'activitat de les dones varien segons l'edat. Entre 20 i 24 anys és on trobem més dones que treballen, però el matrimoni i l'arribada dels fills determinen que baixi la taxa d'activitat a partir de 25 anys, i que es mantingui estacionària fins als 35 o 40 anys, edat a partir de la qual la taxa torna a augmentar (2).

(1) M.A.DURAN El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico. Tecnos.Madrid 1972

(2) A.SAEZ Población y actividad económica en España. Siglo XXI. Madrid 1975



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

De totes maneres, en l'actualitat, encara no hi ha gaires dones que es reincorporin al treball quan els fills són grans, ja que en general, els seus nivells de qualificació són baixos (1), els treballs a què poden aspirar són escassos i mal remunerats, i han de competir amb dones més joves per tal d'obtenir-los. En definitiva, tot i que l'activitat de la dona està condicionada pel seu cicle biològic, també ho està fortament per unes pautes culturals i per factors ideològics que tendeixen a allunyar-la de l'ocupació.

De tota manera la relació de la dona amb l'activitat és diferent segons la posició social que ocupa, ja que en última instància sempre hi ha una relació entre l'origen social i el nivell d'instrucció i també entre la posició social i la capacitat adquisitiva i, per norma general, a la nostra societat els homes són els encarregats de mantenir la família: l'economia familiar es basa en el treball masculí, mentre que el treball de la dona es concep com una ajuda.

Des del punt de vista legal, si bé la dona que treballa és equiparada a l'home (el Decret del 20 d'agost de 1970 estableix la igualtat entre homes i dones que treballen), en nombrosos Convenis Col·lectius, i fins i tot en Ordenances Laborals vigents en l'actualitat, s'estableixen categories diferents per al personal femení, la qual cosa repercuteix en els salaris. En general, el salari-hora de les dones és inferior al dels homes de la mateixa categoria professional (2).

En l'aspecte legal també cal tenir en compte que la cotització de la dona a la Seguretat Social no li dóna els mateixos drets que a l'home, en especial pel que fa a les prestacions per mort i de protecció de la família.

Cal dir però que la discriminació de la dona treballadora no es produeix a nivell legal, sinó a la pràctica. Les condicions en què es produeix el treball femení que abans hem descrit en són una mostra i només cal afegir que encara avui hi ha algunes dones que són encoratjades per empreses a deixar la feina quan es casen o quan tenen fills. I a aquesta actitud d'algunes empreses s'afegeix la pressió social en el sentit que la dona que es quedi a casa. Tot plegat, no és gens difícil d'entendre perquè es resigna amb més facilitat que l'home a l'atur.

4 . REVISIÓ D'ALGUNES DE LES SOLUCIONS APUNTADES PER MILLORAR LES CONDICIONS DE TREBALL DE LA DONA I PER RESOLDRE EL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENÍ

Fem ara un breu repàs de les principals solucions que durant els darrers anys s'han anat apuntat per ajudar la dona a incorporar-se al procés productiu i a participar en les activitats polítiques, culturals i administratives de la comunitat.

S'ha parlat, per exemple, de la conveniència de remunerar la feina de la mestressa de la casa com un mitjà de revalorització de les tasques domèstiques i de la dona. Amb això s'aconseguiria que les dones en atur no fessin cap pas per buscar feina. En aquesta línia podríem inscriure l'anunci de la "Condición Femenina" de la T.V.E., en què es demostra que si marit i muller intercanviessin els rols, el marit arribaria al vespre esgotat. Potser aquest camí més positiu que el seguit fins ara, d'intentar ignorar el servei que gratuïtament i solitàriament rendeix a la comunitat la mestressa de casa, però és evident que no constitueix cap solució si el que ens volem plantejar és una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

(1) No s'ha d'oblidar que les dones han tingut menys oportunitats que els homes de cursar estudis de grau mitjà o superior.

(2) Evolución de los salarios en España. Confederación Española de Cajas de Ahorro. Madrid.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

S'ha parlat també de reduir la jornada laboral de la dona o de concedir-li un dia setmanal de lleure per tal de facilitar-li la compaginació de la feina de casa amb la de fora. Igual que respecte al punt anterior, pensem que aquest projecte podria ajudar la dona a integrar-se al procés productiu, però que la consolidació d'aquesta diferència de dedicació a la professió contribuiria al manteniment de la dona en llocs de treball de segon ordre, i per tant serviria a la discriminació de la dona i no a la seva integració social en condicions d'igualtat respecte a l'home.

Una solució que s'ha apuntat reiteradament consisteix a millorar la qualitat de la vida en el sentit de construir vivendes dotades de tots els equipaments socials col·lectius -bugaderies, menjadors, espais protegits on els nens puguin jugar sense perill, etc.- per tal que ningú no hagi de carregar individualment amb les feines no reconegudes i poc gratificadores. Evidentment això fóra una bona solució, però ja és una mica antiga i gairabé enlloc no s'ha portat a la pràctica. Aquest fet evidencia que segurament la societat no evoluciona en aquest sentit i potser resulta utòpic de continuar reclamant ajustaments socials d'aquesta mena.

5. SUGGERIMENTS PER ELABORAR ALTERNATIVES AL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENÍ

Les possibles solucions que s'adoptin per resoldre el problema de l'atur femení, i també les que s'arbitrin per fomentar la incorporació al treball de la població femenina potencialment activa, caldrà que quedin emmarcades en les propostes generals de lluita contra l'atur, a les quals caldrà afegir unes mesures específicament destinades a la dona, ja que si bé l'atur femení, i en general la relació de la dona amb l'activitat, són efecte d'una conjuntura econòmica determinada, també són un reflex de tot una sèrie de factors culturals i ideològics que configuren el rol socialment dominant de dona.

En el moment actual i a curt terme, una política d'ocupació tendent a reduir l'atur caldria que millorés en primer lloc el sistema assistencial. Alguns grups defensen per exemple que es faci extensible el subsidi d'atur als qui busquen treball per primera vegada, i també als treballadors autònoms aturats. Aquesta política hauria d'intentar escalonar les jubilacions, la qual cosa repercutiria en la creació de nous llocs de treball i arbitrar un sistema que afavorís el treball juvenil per mitjà de subvencions o desgravacions fiscals o de la Seguretat Social; d'altra banda, potser caldria disminuir els costos de la força de treball mitjançant una congelació de les quotes generals de la Seguretat Social.

Quan s'haurà optat per una política d'ocupació concreta a la qual donin suport els grups implicats, caldrà arbitrar una sèrie de mesures complementàries que repercutiran en la seva eficàcia general, i, en particular, sobre la situació de la dona que treballa.

Pel que fa referència a l'atur femení, pensem que si bé per posar remei a la situació laboral de la dona cal un canvi profund d'actituds, que evidentment no es podrà aconseguir en un període breu de temps, es podrien adoptar en canvi una sèrie de mesures destinades a millorar la situació. Aquestes mesures poden a més influir en un canvi d'actituds gradual en el sentit de reduir les diferències entre el rol femení i el rol masculí.

L'elaboració d'alternatives per resoldre un problema suposa conèixer al més objectivament possible les dimensions i el sentit d'aquest problema. Per això, havent constatat la quasi total manca d'informació estadística sobre l'atur femení, creiem que és absolutament indispensable de crear una base de dades suficient per descriure el fenomen atur, i iniciar els estudis necessaris per conèixer les dimensions reals del problema de l'atur, i, en particular, de l'atur femení.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

Entre aquestes mesures encaminades a millorar la relació de la dona amb el treball i a pal·liar l'atur femení es poden tenir en compte les següents:

- a) Per tal d'evitar que el sistema educatiu reforci els patrons culturals dominants:
- incloure en els plans d'estudi de les Escoles Universitàries de Formació del Professorat uns seminaris on es reflexioni sobre els mitjans que utilitza la societat per reproduir-se ideològicament (anàlisi de contingut dels llibres de text, de tota mena de material didàctic, dels mitjans de comunicació de massa, i també de la diferent manera com els professors tracten els alumnes dels dos sexes, fins i tot en règim de coeducació);
 - donar autènticament les mateixes oportunitats educatives als dos sexes (obrir Instituts d'Ensenyament Mitjà i Escoles de Formació Professional per a nois i noies i mentalitzar els pares i educadors per tal que enviïn els seus fills i alumnes cap als estudis superiors en funció de la capacitat i no del sexe);
 - estendre la formació permanent per tal que tots els homes i dones no qualificats puguin adquirir una qualificació i, si ja la tenen, que puguin reciclar-se canviant d'especialització per poder incorporar-se o reincorporar-se al mercat de treball.
- b) Per tal d'aconseguir que la situació de la dona treballadora sigui equiparable a la de l'home que treballa:
- orientar professionalment als dos sexes d'una manera no discriminatòria.
 - vetllar per a què la dona no es vegi discriminada en els Convenis Col·lectius ni en les Ordenances Laborals, i aconseguir que en la pràctica no hi hagi diferència de salaris en funció del sexe;
 - possibilitar que les dones treballadores que se sentin discriminades pel sexe o per la situació familiar puguin recórrer a organismes competents que resolguin la seva situació de forma àgil.
 - revisar el tipus de prestacions a què té dret la dona casada que cotitza a la Seguretat Social;
 - vetllar per què les empreses deixin d'oferir facilitats a les mares de família per abandonar el treball i exercir com a mestresses de la llar.
- c) Per tal de desgravar la dona treballadora de la doble jornada laboral:
- promoure la creació d'una xarxa d'escoles-bressol obertes gairabé les 24 hores del dia, per tal de facilitar el treball de les dones, sigui el qui sigui l'horari laboral que facin;
- d) Per tal de modificar les actituds col·lectives respecte a la dona:
- promoure campanyes d'anàlisi crítica d'anuncis, telefilms i altres mitjans d'influència social que, ara com ara, fomenten la tan profundament admesa banalització de la dona;
 - posar tots els mitjans necessaris per destruir el mite de l'existència d'oficis i professions masculins i oficis i professions femenins.

M. LLUISA FABRA
ROSA QUITLLET



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



PONENCIA 5

INCIDENCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LA DONA

MARIA LLUÏSA FABRA
ROSA QUITLLET



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

INDEX

- 1 L'ATUR FEMENÍ COM A FENÒMEN SOCIAL
- 2 L'ATUR FEMENÍ DES DEL PUNT DE VISTA PSICOLÒGIC
- 3 CONDICIONS DEL TREBALL FEMENÍ
- 4 REVISIÓ DE ALGUNES DE LES SOLUCIONS APUNTADES PER MILLORAR LES CONDICIONS DE TREBALL DE LA DONA I PER RESOLDRE EL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENÍ
- 5 SUGGERIMENTS PER ELABORAR ALTERNATIVES AL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENÍ



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Advertiment

La manca de dades fiables sobre l'atur femení posa de manifest el tractament que fins ara ha rebut un tema de tanta importància. Creiem que és absolutament necessari i urgent millorar la tabulació de les dades estadístiques disponibles i iniciar els estudis que calgui per conèixer objectivament les dimensions i el significat del problema de l'atur.

A causa de la manca de dades, aquesta ponència no es centra exclusivament en el tema de l'atur femení sinó que contempla una problemàtica més ampla: la relació de la dona amb el treball.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

1. L'ATUR COM A FENOMEN SOCIAL

Després de la crisi econòmica que es va iniciar el segon semestre de 1974, el nombre de persones sense feina ha anat augmentant progressivament, tant a Catalunya com al conjunt de l'Estat espanyol (1), i també a la majoria de països occidentals. Tots els sectors econòmics s'han vist afectats per aquest fenomen, però amb una intensitat diferent. Segons les estadístiques disponibles, és en els sectors que es caracteritzen per un grau elevat de minifundisme empresarial on l'atur ha estat més acusat (en particular als sectors de la construcció i del tèxtil, que són especialment importants a Catalunya) ja que moltes empreses petites incapaces de renovar la seva tecnologia i de reorganitzar-se han optat per tancar, per tal de no veure disminuir més la taxa de benefici, o bé perquè no poden afrontar les obligacions concretes amb els seus creditors. Els capitals recuperats amb els tancaments de negocis no s'han invertit en activitats productives generadores d'ocupació sinó que s'han esmerçat en alternatives més rendibles a curt termini, de caràcter més aviat especulatiu (compres de stocks, especulació del sòl, etc.).

Pel que fa referència al sector tèxtil, cal tenir en compte que, independentment de la crisi econòmica, durant l'any 1976 aquest sector ha estat sotmès a un procés de reestructuració que ha suposat una xifra considerable d'acomiadaments, que, aproximadament en un 50% han afectat l'ocupació femenina.

És evident que tota aquesta situació ha tingut una incidència força notable en el saldo migratori positiu que registra Catalunya en relació amb la resta d'Espanya. Des de 1974, el saldo migratori ha anat minvant a causa de la manca d'oportunitats de trobar feina. Això no vol dir que s'hagi aturat el creixement demogràfic a Catalunya, sinó que ha continuat evolucionant amb menys intensitat que durant el decenni dels anys 60. Aquest creixement s'ha anat concentrant cada cop més a les comarques del litoral, mentre que les comarques de l'interior o bé s'han mantingut estancades o bé fins i tot han perdut població. I dins de cada comarca hi ha hagut un moviment migratori cap a les capitals, moviment que ha despoblat cada cop més els municipis rurals. No cal dir el paper que ha jugat en el creixement demogràfic de Catalunya la macrocefàlia barcelonina, entenenent com a tal Barcelona i els municipis de la rodalia. En síntesi, s'ha produït un transvassament de població de les zones rurals cap a les industrials.

Aquest creixement demogràfic de les zones industrials ha tingut una incidència notable sobre la distribució geogràfica de l'atur, ja que el nombre dels sense feina ha disminuït considerablement a l'agricultura a causa del despoblament del camp, mentre que ha augmentat la proporció d'aturats a la indústria (sobre el total de l'atur), en especial en el sector de la construcció que ve a suposar el 30% del total. Així, és als grans municipis industrials on l'atur és més fort.

Ens trobem en una situació en què hi ha un excedent de força de treball i això té una incidència especial sobre el treball de la dona, tant pel que fa a la importància de l'atur en alguns sectors com ara el tèxtil (i en especial a ciutats com Sabadell i Terrassa), com a la valoració social que predomina sobre el treball femení.

Per conèixer la realitat del fenomen de l'atur femení ens trobem davant d'una esferidora manca de dades, que ens obliga a denunciar la necessitat de crear-les.

(1) A Espanya la xifra d'atur estimat ha passat de 400.000 persones a finals de 1974 a més d'un milió a l'actualitat. L'atur registrat (molt inferior a l'estimat) era de 740.000 persones a finals del primer trimestre de 1978



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

Vist que la població femenina activa es concentra en un 21% en el comerç i la banca (i un 31% a la resta dels serveis), en un 20% en l'agricultura, i en un 26% en les indústries fabrils, suposem que és en aquests sectors on l'atur de la dona és més important. I pel que fa referència a les indústries fabrils, és en el sector del textil on gairabé la meitat dels treballadors en atur són dones. Tot i això, cal tenir en compte que la taxa d'activitat femenina és relativament baixa, de l'ordre del 21%, encara que amb tendència a créixer paral·lelament al creixement econòmic del país. Aquesta baixa ocupació fa que la xifra d'atur femení no sigui tan important com la dels homes, encara que cal no oblidar que al moment actual les dones continuem constituint un exèrcit de reserva del qual disposa el sistema productiu en èpoques d'expansió econòmica, amb un augment conjuntural de la taxa d'activitat femenina, però en èpoques de recessió, quan l'atur general augmenta, les dones són les primeres a deixar o a perdre la feina, o bé a renunciar a buscar-ne.

Val a dir que si bé els mecanismes de control de l'atur són deficients, encara ho són més en el cas de l'atur femení, per causa de la resignació de la dona sense feina a no fer valdre els drets que té com a treballadora.

Per comprendre aquesta mena de resignació cal tenir en compte la situació de la dona que treballa. En efecte hi ha una sèrie de factors que incideixen en la forma en què es produeix la relació de la dona amb l'activitat. D'una banda, és un fet que la dona que treballa mai no és igual a l'home, és inferior. En general la feina que fa requereix menys qualificació, menys iniciativa i responsabilitat, és més mal pagada i, gairabé mai, no comporta l'exercici de cap mena de poder. Però, a més, aquesta dona que treballa, durant la seva infància i joventut ha estat educada amb uns patrons culturals per mitjà dels quals es resta importància al treball de la dona fora de casa, i es sobrevaloren els papers de muller i de mare, i, per això mateix, a la dona que treballa li és molt difícil de creure que està complint amb la seva obligació.

D'altra banda, el sistema familiar que domina a Catalunya, la família nuclear, i el nombre de funcions encomanades a la família (de producció de béns i serveis, de transmissió de coneixements i valors, de manutenció de joves i vells, de cura de malalts, de manteniment de les tradicions: celebracions familiars, etc.) és tan ampli que exigeix la dedicació de moltes hores de treball. Fins ara han estat les dones que han fet aquest treball familiar: les mares i les àvies de Catalunya s'han dedicat a reproduir i a produir força de treball, (mitjançant les feines domèstiques i la procreació). Per tant, la dona casada que treballi fora de casa ha de suportar una jornada laboral llarga que es compon de la seva jornada de feina fora de casa, i la de la feina de casa, de la qual només s'allibera si la hi fa una altra dona: una parenta o bé una assistenta a qui pagarà un sou relativament baix. És a dir que, en termes generals, vivim en una societat muntada de tal manera que les dones només es poden alliberar de les feines de la llar explotant unes altres dones.

I a tot això s'afegeix el fet que el treball de la dona casada, sobretot si té fills petits, no està gens ben considerat socialment, amb la qual cosa no resulta gens estrany que les dones, arribades a una certa edat, abandonin les feines voluntàriament o bé es resignin a l'atur amb molta més facilitat que els homes, fet que determina que el fenomen de l'atur es faci més complex i difícilment registrable entre les dones.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

2. ATUR FEMENÍ DES DEL PUNT DE VISTA PSICOLÒGIC

Hem dit que la dona es resigna fàcilment a l'atur, i ja n'hem explicitat les causes: manca d'interès per la feina, remuneració poc satisfactòria, i, sobretot, la càrrega excessivament feixuga de produir i reproduir força de treball. El doble esforç de portar el pes d'una casa i de treballar fora determina que la jornada laboral de la dona sigui d'unes quinze hores diàries. Si a això afegim que cap de les dues feines resulta creativa ni gratificadora, comprendrem clarament perquè la dona en atur no fa gaires passos per reintegrar-se a la vida dita "activa".

Al principi l'esperonava potser el desig d'una certa independència econòmica, i el sentiment que quedar-se a casa treballant és pitjor que treballar fora de casa. Al cap d'uns anys ha pogut constatar allò que havia sabut sempre perquè ho havia sentit a dir: que enlloc no s'està tan bé com a casa.

Ha tingut l'experiència que, per ocupar els llocs de treball més interessants i ben pagats estan més preparats o qualificats, o bé hi tenen més dret (?) els homes. Ha anat veient com els seus companys de treball masculins anaven ascendint mentre ella romania al mateix lloc, s'ha sentit mirada amb disgust i condescendència quan estava embarassada i havia de deixar la feina per donar a llum i atendre el seu fill mentre que les intervencions quirúrgiques o les malalties de llarga durada dels companys de l'altre sexe eren considerades una desgràcia accidental de la qual els protagonistes eren totalment innocents. S'ha sentit dir "senyoreta" o senzillament pel nom mentre molts dels homes que havien començat al seu costat rebien el tractament de "senyor", i ha patit com una culpa el fet de no ser maca si no ho era, i, si ho era, s'ha sentit sovint com un objecte de regal en un aparador.

Aquestes consideracions, pensades més aviat en funció de la dona obrera, són igualment vàlides per a la dona que ha cursat estudis de grau mitjà o bé una carrera universitària. En la majoria dels casos, les motivacions de continuar estudiant no han estat massa clares. Hi havia, és clar, un interès, però hi havia també el sentiment que l'estudiar, com l'exercici de la professió, era una cosa possiblement transitòria, que passaria a segon terme en el cas que s'arribés a produir allò que es considera fonamental en la vida d'una dona: la vida de parella i la maternitat.

Per una altra banda, fins i tot entre les dones més decidides a convertir-se en professionals, existeix constantment un dubte respecte a la pròpia capacitat d'arribar a aconseguir allò que s'ambiciona, i aquesta manca de confiança no es deu únicament a problemes d'ordre intern, sinó a la reiterada constatació que és el fet d'ésser dona, i no d'altres causes, el que barra el camí.

Això explica en part l'actitud d'algunes de les dones que es mouen en un àmbit professional relativament important: o bé adopten un to autoritari i fins i tot agressiu, o bé mantenen un capteniment distantment irònic respecte a la pròpia vàlua professional i categoria social. En totes dues conductes podem reconèixer la defensa en front de la incertesa, provocada pel fet de ser dona, de poder mantenir l'estatus assolit. Aquesta inseguritat és causa que la dona s'haï d'esforçar no solament per fer ben feta la feina a la qual es dedica sinó també per aconseguir i mantenir el respecte dels seus companys, i es desgasti tant en aquest doble esforç que senti sovint la temptació d'abandonar i de tornar-se'n a casa



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Fetes aquestes consideracions, pensem que caldria aprofundir una mica més en el tema dels "rols" o papers socials sexuals. Encara que d'un temps ençà s'està qüestionant la conveniència que la dona continuï reduïda al paper de mestressa de casa i es presenten les opcions d'ajudar les dones a sortir de l'àmbit familiar per mitjà d'un treball remunerat o de començar a valorar la feina que fan a casa (atendre nens i vells, netejar i decorar la casa, preparar el menjar, administrar el pressupost familiar, etc.), de fet no s'ha arribat gairabé mai al fons del problema.

Per nosaltres, la qüestió radica a posar en dubte allò que en la nostra cultura es considera inherent a la condició femenina: el rol de mestressa de casa. El nostre sistema econòmic es fonamenta en la divisió del treball, i, pel que fa als sexes, la distribució de tasques ha estat molt senzilla: els homes han assumit les feines que requereixen de sortir, i les dones, les de la casa. La maternitat ha estat indiscutiblement l'explicació i l'aval d'aquesta situació, i com que la maternitat és un fet natural, la reclusió de la dona a casa ha estat igualment etiquetada de "natural".

Mentre era necessària la gestació de molts fills per garantir la pervivència de l'espècie, i la vida humana era molt més curta, potser aquesta convicció estava justificada. Avui dia, en un món excessivament poblat, i amb mitjans per controlar els naixements, ja no. La dona pot alliberar-se de la servitud de contínues maternitats i desenrotllar-se exactament igual que la meitat masculina dels éssers humans. Ara bé, la inèrcia dels sistemes socials, els costums i les tradicions li ho impedeixen cada vegada més subtilment.

La psicologia i la psicoanàlisi, per exemple, han estat sovint manipulades per tal de justificar l'assumpció per part de la dona del rol "femení" de mare i mestressa de casa.

La interessant experiència de Spitz, que demostrava que els nens criats per les seves mares en un medi tan poc acollidor com és una presó es desenvolupaven millor des del punt de vista intel·lectual i afectiu que els nens criats més racionalment en un medi hospitalari, però sense l'atenció constant de la mare; el treball d'A. Freud i D. Burlingham sobre els nens separats de les mares en temps de guerra, i l'obra de J. Bowlby sobre la relació entre sol·licitud materna i salut mental, per citar tres dels treballs més coneguts en aquest terreny, han estat utilitzats per convèncer les dones que si volen tenir fills sans i feliços s'han de quedar a casa per atendre'ls.

Evidentment aquesta interpretació és abusiva, en el sentit que el que aquests treballs demostren no és que els fills han d'estar-se amb la mare, sinó que els nens, des de la més petita infància, necessiten de poder establir unes relacions objectals (que són les relacions afectives que permeten establir posteriorment relacions estables i positives) que els ajudin a acceptar-se i a acceptar el món que els envolta. Però aquesta relació positiva pot establir-se tant amb la mare, com amb el pare, o amb un substitut, sempre i quan sigui capaç d'establir un contacte estret i afectuós amb l'infant.

Abonen aquesta afirmació treballs tant importants com el de Vera Schmidt, a la Unió Soviètica, sobre els nens criats en petits grups en guarderies modèliques i l'experiència de nombroses comunes

Per altra banda, la bona relació del fill amb la mare pot establir-se encara que aquesta passi una part del dia fora de casa. És més important la mena de relació que s'estableix que no pas el temps concret que es dedica a la criatura.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

En canvi les proves que els nens poden créixer satisfactòriament en contacte amb persones que no són necessàriament la mare, o que la simbiosi mare-fill no és estrictament necessària, no tenen la difusió que han tingut les que afavoreixen la dedicació exclusiva de la mare al fill i a la casa, que són les que donen suport a la ideologia dominant que vol continuar restringint el món de la dona a les parets de la llar familiar.

I, encara, no és fàcil que les dones col.laborin a desfer el mite de la feminitat que pateixen. Mentre no tinguin gaires probabilitats de sortir de casa han d'intentar de convèncer-se que tenen una naturalesa especial i fecunda, i que la seva realització radica a donar-se generosament al marit i els fills. Plantejar-se críticament el seu rol suposa un perill d'angoixa i de desarrelament, sobretot perquè la presa de consciència, si no pot acompanyar-se d'un canvi de conducta respecte a la relació amb l'entorn, és una font de frustració i de pèrdua de la pròpia estima.

Les diferències entre els rols masculins i femenins es van marcant des del naixement no només a través de les joquines i dels vestits, sinó de maneres més subtils: per mitjà de les imatges paternes i maternes que proporciona la mateixa família, els llibres de text de l'escola i els mitjans de comunicació de masses. Si bé la democràcia, almenys sobre el paper, possibilita que tots els nens creguin que podran arribar a ser president, de fet no ha aconseguit el mateix respecte a les nenes: elles podran somiar només de ser "primera dama". I això les nenes ho assimilen tan aviat que no és estrany que només unes quantes arribin a escapar-se una mica del model femení standard i acabin per considerar-se protagonistes de la seva pròpia vida.

Les dones que han escapat en certa manera dels condicionaments del rol femení es troben íntimament escindides, dubten de la legitimitat de la seva opció, i es senten culpables, encara que de vegades no vulguin reconèixer que experimenten intensament la seva actitud com una rebel·lió. Si arriben a exercir certa influència en el mitjà en que es mouen es consideren usurpadores d'autoritat, perquè des de sempre han sabut que l'actitud que d'elles s'espera és la submissió i no l'exercici del poder. La dona té assimilada la idea que la única manera possible d'influenciar els altres és a través d'una relació sentimental amb un home que exerceixi autoritat. Si és ella mateixa la qui detenta una parcel·la de poder, ni que sigui petita, se sent una mica en fals i tendeix sovint a justificar-se o a adoptar actituds defensives. L'únic camp en què la dona pot exercir una certa autoritat és el domini estrictament familiar, i només mentre el marit, veritable cap de la família, n'és absent. Sortint de la "casa de nines", sap que les seves possibilitats d'influir són mínimes i té l'evidència que, fins i tot en les professions considerades "femenines", com ara l'ensenyament primari, el poder real el tenen els homes.

Metre segueixi en aquesta posició subordinada, ¿quines possibilitats té de lluitar amb una certa "moral d'èxit" per uns llocs de treball dignes i gratificadors? Per què no hauria de resignar-se a l'atur, per què no hauria de tancar els ulls i quejar-se a casa?



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

3. CONDICIONS DEL TREBALL FEMENÍ

Tornant a les condicions en què es produeix el treball femení, farem un breu exàmen de les feines que realitzen les dones. Les dones que treballen a l'agricultura o bé participen sempre a les feines del camp (masoveres de la Catalunya pobra) o bé només ho fan en les èpoques en què els homes no donen l'abast o quan els diners curtegen.

La dona que treballa a la indústria en general ocupa llocs que no exigeixen gaire qualificació professional, ni iniciativa; es dedica a fer treballs senzills, rarament maneja màquines costoses i sovint ocupa llocs de muntatge en cicles curts que no requereixen desplaçaments ni dins ni fora del taller, però que exigeixen un ritme ràpid. I moltes dones que treballen a la indústria ho fan als departaments administratius.

Pel que fa a les dones que treballen a les oficines, generalment tenen un nivell d'instrucció més alt que les que ho fan a la producció directa, ocupen llocs de treball que no requereixen autoritat ni gaire responsabilitat i tenen uns sous inferiors als assignats a feines d'altra mena que requereixen un nivell semblant de qualificació.

D'altra banda les dones que treballen als serveis pròpiament dits (comerç) són majoritàriament assalariades encara que una minoria sigui autònoma. Tal com passa sovint a les oficines, en el comerç a més de valorar l'eficàcia de la dona, també se'n valora molt la joventut i l'atractiu personal.

Pel que fa a les dones que treballen a l'administració pública, es pot afirmar que en general són més instruïdes que la resta de la població activa, s'incorporen més tard al treball, hi ha més proporció de casades que en altres sectors, i són de més edat encara que el seu nombre disminueixi a mesura que augmenta el nivell de qualificació i reben sous baixos en relació amb el nivell d'instrucció que tenen.

A l'ensenyament i a la sanitat el nombre de dones és relativament elevat encara que en general tenen un nivell de qualificació més baix que no pas els homes (a l'ensenyament, les dones es concentren a preescolar i a primària, i a la sanitat són infermeres o auxiliars). No és estrany que es produeixi aquest fenomen ja que les professions de mestra i infermera són considerades "professions femenines".

En els anomenats serveis personals, les dones superen en nombre els homes. I finalment, també en el sector de serveis, trobem un reduït grup de dones professionals, burgeses o de classe mitjana que treballen acomplint dos rols contradictoris: un de "femení", que els demana de no ser agressives i dominants sinó més emotives que els homes, i un de "modern", que els demana quasi tot el contrari. (1)

D'altra banda les taxes d'activitat de les dones varien segons l'edat. Entre 20 i 24 anys és on trobem més dones que treballen, però el matrimoni i l'arribada dels fills determinen que baixi la taxa d'activitat a partir de 25 anys, i que es mantingui estacionària fins als 35 o 40 anys, edat a partir de la qual la taxa torna a augmentar (2).

(1) M.A.DURAN El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico. Tecnos.Madrid 1972

(2) A.SAEZ Población y actividad económica en España. Siglo XXI. Madrid 1975



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

De totes maneres, en l'actualitat, encara no hi ha gaires dones que es reincorporin al treball quan els fills són grans, ja que en general, els seus nivells de qualificació són baixos (1), els treballs a què poden aspirar són escassos i mal remunerats, i han de competir amb dones més joves per tal d'obtenir-los. En definitiva, tot i que l'activitat de la dona està condicionada pel seu cicle biològic, també ho està fortament per unes pautes culturals i per factors ideològics que tendeixen a allunyar-la de l'ocupació.

De tota manera la relació de la dona amb l'activitat és diferent segons la posició social que ocupa, ja que en última instància sempre hi ha una relació entre l'origen social i el nivell d'instrucció i també entre la posició social i la capacitat adquisitiva i, per norma general, a la nostra societat els homes són els encarregats de mantenir la família: l'economia familiar es basa en el treball masculí, mentre que el treball de la dona es concep com una ajuda.

Des del punt de vista legal, si bé la dona que treballa és equiparada a l'home (el Decret del 20 d'agost de 1970 estableix la igualtat entre homes i dones que treballen), en nombrosos Convenis Col·lectius, i fins i tot en Ordenances Laborals vigents en l'actualitat, s'estableixen categories diferents per al personal femení, la qual cosa repercuteix en els salaris. En general, el salari-hora de les dones és inferior al dels homes de la mateixa categoria professional (2).

En l'aspecte legal també cal tenir en compte que la cotització de la dona a la Seguretat Social no li dona els mateixos drets que a l'home, en especial pel que fa a les prestacions per mort i de protecció de la família.

Cal dir però que la discriminació de la dona treballadora no es produeix a nivell legal, sinó a la pràctica. Les condicions en què es produeix el treball femení que abans hem descrit en són una mostra i només cal afegir que encara avui hi ha algunes dones que són encoratjades per empreses a deixar la feina quan es casen o quan tenen fills. I a aquesta actitud d'algunes empreses s'afegeix la pressió social en el sentit que la dona que es quedi a casa. Tot plegat, no és gens difícil d'entendre perquè es resigna amb més facilitat que l'home a l'atur.

4 . REVISIÓ D'ALGUNES DE LES SOLUCIONS APUNTADES PER MILLORAR LES CONDICIONS DE TREBALL DE LA DONA I PER RESOLDRE EL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENÍ

Fem ara un breu repàs de les principals solucions que durant els darrers anys s'han anat apuntat per ajudar la dona a incorporar-se al procés productiu i a participar en les activitats polítiques, culturals i administratives de la comunitat.

S'ha parlat, per exemple, de la conveniència de remunerar la feina de la mestressa de la casa com un mitjà de revalorització de les tasques domèstiques i de la dona. Amb això s'aconseguiria que les dones en atur no fessin cap pas per buscar feina. En aquesta línia podríem inscriure l'anunci de la "Condición Femenina" de la T.V.E., en què es demostra que si marit i muller intercanviessin els rols, el marit arribaria al vespre esgotat. Potser aquest camí més positiu que el seguit fins ara, d'intentar ignorar el servei que gratuïtament i solitàriament rendeix a la comunitat la mestressa de casa, però és evident que no constitueix cap solució si el que ens volem plantejar és una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

- (1) No s'ha d'oblidar que les dones han tingut menys oportunitats que els homes de cursar estudis de grau mitjà o superior.
- (2) Evolución de los salarios en España. Confederación Española de Cajas de Ahorro. Madrid.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

S'ha parlat també de reduir la jornada laboral de la dona o de concedir-li un dia setmanal de lleure per tal de facilitar-li la compaginació de la feina de casa amb la de fora. Igual que respecte al punt anterior, pensem que aquest projecte podria ajudar la dona a integrar-se al procés productiu, però que la consolidació d'aquesta diferència de dedicació a la professió contribuiria al manteniment de la dona en llocs de treball de segon ordre, i per tant serviria a la discriminació de la dona i no a la seva integració social en condicions d'igualtat respecte a l'home.

Una solució que s'ha apuntat reiteradament consisteix a millorar la qualitat de la vida en el sentit de construir vivendes dotades de tots els equipaments socials col·lectius -bugaderies, menjadors, espais protegits on els nens puguin jugar sense perill, etc.- per tal que ningú no hagi de carregar individualment amb les feines no reconegudes i poc gratificadores. Evidentment això fóra una bona solució, però ja és una mica antiga i gairabé enlloc no s'ha portat a la pràctica. Aquest fet evidencia que segurament la societat no evoluciona en aquest sentit i potser resulta utòpic de continuar reclamant ajustaments socials d'aquesta mena.

5. SUGGERIMENTS PER ELABORAR ALTERNATIVES AL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENÍ

Les possibles solucions que s'adoptin per resoldre el problema de l'atur femení, i també les que s'arbitrin per fomentar la incorporació al treball de la població femenina potencialment activa, caldrà que quedin emmarcades en les propostes generals de lluita contra l'atur, a les quals caldrà afegir unes mesures específicament destinades a la dona, ja que si bé l'atur femení, i en general la relació de la dona amb l'activitat, són efecte d'una conjuntura econòmica determinada, també són un reflex de tot una sèrie de factors culturals i ideològics que configuren el rol socialment dominant de dona.

En el moment actual i a curt terme, una política d'ocupació tendent a reduir l'atur caldria que millorés en primer lloc el sistema assistencial. Alguns grups defensen per exemple que es faci extensible el subsidi d'atur als qui busquen treball per primera vegada, i també als treballadors autònoms aturats. Aquesta política hauria d'intentar escalonar les jubilacions, la qual cosa repercutiria en la creació de nous llocs de treball i arbitrar un sistema que afavorís el treball juvenil per mitjà de subvencions o desgravacions fiscals o de la Seguretat Social; d'altra banda, potser caldria disminuir els costos de la força de treball mitjançant una congelació de les quotes generals de la Seguretat Social.

Quan s'haurà optat per una política d'ocupació concreta a la qual donin suport els grups implicats, caldrà arbitrar una sèrie de mesures complementàries que repercutiran en la seva eficàcia general, i, en particular, sobre la situació de la dona que treballa.

Pel que fa referència a l'atur femení, pensem que si bé per posar remei a la situació laboral de la dona cal un canvi profund d'actituds, que evidentment no es podrà aconseguir en un període breu de temps, es podrien adoptar en canvi una sèrie de mesures destinades a millorar la situació. Aquestes mesures poden a més influir en un canvi d'actituds gradual en el sentit de reduir les diferències entre el rol femení i el rol masculí.

L'elaboració d'alternatives per resoldre un problema suposa conèixer al més objectivament possible les dimensions i el sentit d'aquest problema. Per això, havent constatat la quasi total manca d'informació estadística sobre l'atur femení, creiem que és absolutament indispensable de crear una base de dades suficient per descriure el fenomen atur, i iniciar els estudis necessaris per conèixer les dimensions reals del problema de l'atur, i, en particular, de l'atur femení.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

Entre aquestes mesures encaminades a millorar la relació de la dona amb el treball i a pal·liar l'atur femení es poden tenir en compte les següents:

- a) Per tal d'evitar que el sistema educatiu reforci els patrons culturals dominants:
- incloure en els plans d'estudi de les Escoles Universitàries de Formació del Professorat uns seminaris on es reflexioni sobre els mitjans que utilitza la societat per reproduir-se ideològicament (anàlisi de contingut dels llibres de text, de tota mena de material didàctic, dels mitjans de comunicació de massa, i també de la diferent manera com els professors tracten els alumnes dels dos sexes, fins i tot en règim de coeducació);
 - donar autènticament les mateixes oportunitats educatives als dos sexes (obrir Instituts d'Ensenyament Mitjà i Escoles de Formació Professional per a nois i noies i mentalitzar els pares i educadors per tal que enviïn els seus fills i alumnes cap als estudis superiors en funció de la capacitat i no del sexe);
 - estendre la formació permanent per tal que tots els homes i dones no qualificats puguin adquirir una qualificació i, si ja la tenen, que puguin reciclar-se canviant d'especialització per poder incorporar-se o reincorporar-se al mercat de treball.
- b) Per tal d'aconseguir que la situació de la dona treballadora sigui equiparable a la de l'home que treballa:
- orientar professionalment als dos sexes d'una manera no discriminatòria.
 - vetllar per a què la dona no es vegi discriminada en els Convenis Col·lectius ni en les Ordenances Laborals, i aconseguir que en la pràctica no hi hagi diferència de salaris en funció del sexe;
 - possibilitar que les dones treballadores que se sentin discriminades pel sexe o per la situació familiar puguin recórrer a organismes competents que resolguin la seva situació de forma àgil.
 - revisar el tipus de prestacions a què té dret la dona casada que cotitza a la Seguretat Social;
 - vetllar per què les empreses deixin d'oferir facilitats a les mares de família per abandonar el treball i exercir com a mestresses de la llar.
- c) Per tal de desgravar la dona treballadora de la doble jornada laboral:
- promoure la creació d'una xarxa d'escoles-bressol obertes gairabé les 24 hores del dia, per tal de facilitar el treball de les dones, sigui el qui sigui l'horari laboral que facin;
- d) Per tal de modificar les actituds col·lectives respecte a la dona:
- promoure campanyes d'anàlisi crítica d'anuncis, telefilms i altres mitjans d'influència social que, ara com ara, fomenten la tan profundament admesa banalització de la dona;
 - posar tots els mitjans necessaris per destruir el mite de l'existència d'oficis i professions masculins i oficis i professions femenins.

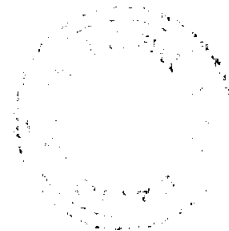
M. LLUISA FABRA
ROSA QUITLLET



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



PONENCIA 5

INCIDENCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LA DONA

MARIA LLUÏSA FABRA
ROSA QUITLLET



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

INDEX

- 1 L'ATUR FEMENI COM A FENÒMEN SOCIAL
- 2 L'ATUR FEMENI DES DEL PUNT DE VISTA PSICOLÒGIC
- 3 CONDICIONS DEL TREBALL FEMENI
- 4 REVISIO DE ALGUNES DE LES SOLUCIONS APUNTADES PER MILLORAR LES CONDICIONS DE TREBALL DE LA DONA I PER RESOLDRE EL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENI
- 5 SUGGERIMENTS PER ELABORAR ALTERNATIVES AL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENI



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Advertiment:

La manca de dades fiables sobre l'atur femení posa de manifest el tractament que fins ara ha rebut un tema de tanta importància. Creiem que és absolutament necessari i urgent millorar la tabulació de les dades estadístiques disponibles i iniciar els estudis que calgui per conèixer objectivament les dimensions i el significat del problema de l'atur.

A causa de la manca de dades, aquesta ponència no es centra exclusivament en el tema de l'atur femení sinó que contempla una problemàtica més ampla: la relació de la dona amb el treball.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

1. L'ATUR FEMENÍ COM A FENOMEN SOCIAL

Després de la crisi econòmica que es va iniciar el segon semestre de 1974, el nombre de persones sense feina ha anat augmentant progressivament, tant a Catalunya com al conjunt de l'Estat espanyol (1), i també a la majoria de països occidentals. Tots els sectors econòmics s'han vist afectats per aquest fenomen, però amb una intensitat diferent. Segons les estadístiques disponibles, és en els sectors que es caracteritzen per un grau elevat de minifundisme empresarial on l'atur ha estat més acusat, (en particular als sectors de la construcció i del tèxtil, que son especialment importants a Catalunya), ja que moltes empreses petites, incapaces de renovar la seva tecnologia i de reorganitzar-se, han optat per tancar per tal de no veure disminuir més la taxa de benefici, o bé perquè no poden afrontar les obligacions concretes amb els seus creditors. Els capitals recuperats amb els tancaments de negocis no s'han invertit en activitats productives generadores d'ocupació sinó que s'han esmerçat en alternatives més rendibles a curt termini, de caràcter més aviat especulatiu (compres de stocks, especulació del sòl, etc.).

Pel que fa referència al sector tèxtil cal tenir en compte que, independentment de la crisi econòmica, durant l'any 1976 aquest sector ha estat sotmès a un proces de reestructuració que ha suposat una xifra considerable d'acomiadaments que, aproximadament en un 50% han afectat l'ocupació femenina.

És evident que tota aquesta situació ha tingut una incidència força notable en el saldo migratori positiu que registra Catalunya en relació amb la resta d'Espanya. Des de 1974, el saldo migratori ha anat minvant a causa de la manca d'oportunitats de trobar feina. Això no vol dir que s'hagi aturat el creixement demogràfic a Catalunya, sino que ha continuat evolucionant amb menys intensitat que durant el decenn dels anys 60. Aquest creixement s'ha anat concentrant cada cop més a les comarques del litoral, mentre que les comarques de l'interior o bé s'han mantingut estancades o bé fins i tot han perdut població. I dins de cada comarca hi ha hagut un moviment migratori cap a les capitals, moviment que ha despoblat cada cop més els municipis rurals. No cal dir el paper que ha jugat en el creixement demogràfic de Catalunya la macrocefàlia barcelonina, entenent com a tal Barcelona i els municipis de la rodalia. En síntesi, s'ha produït un transvassament de població de les zones rurals cap a les industrials.

Aquest creixement demogràfic de les zones industrials ha tingut una incidència notable sobre la distribució geogràfica de l'atur, ja que el nombre dels sense feina, ha disminuït considerablement a l'agricultura a causa del despoblament del camp, mentre que ha augmentat la proporció d'aturats a la indústria (sobre el total de l'atur), en especial en el sector de la construcció que ve a suposar el 30% del total. Així, és als grans municipis industrials on l'atur es més fort.

(1) A Espanya la xifra d'atur estimat ha passat de 400.000 persones a finals de 1974, a més d'un milió a l'actualitat. L'atur registrat (molt inferior a l'estimat) era de 740.000 persones a finals del primer trimestre de 1978.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

Ens trobem en una situació en què hi ha un excedent de força de treball i això té una incidència especial sobre el treball de la dona, tant pel que fa referència a la importància de l'atur en el sector tèxtil, (i en especial a ciutats com Sabadell i Terrassa) com a la valoració social que predomina sobre el treball femení.

Per conèixer la realitat del fenomen de l'atur femení ens trobem davant d'una esfereïdora manca de dades, que ens obliga a denunciar la necessitat de trobar-les.

Vist que la població femenina activa es concentra en un 21% en el comerç i la banca (i un 31% a la resta dels serveis), en un 20% en l'agricultura, i en un 26% en les indústries fabrils, suposem que és en aquests sectors on l'atur de la dona és més important. I pel que fa referència a les indústries fabrils, és en el sector del textil on gairabé la meitat dels treballadors en atur són dones. Tot i això, cal tenir en compte que la taxa d'activitat femenina és relativament baixa, de l'ordre del 21%, encara que amb tendència a creixer paral·lèlament al creixement econòmic del país. Aquesta baixa ocupació fa que la xifra d'atur femení no sigui tan important com la dels homes, encara que cal no oblidar que en el moment actual, les dones continuem constituint un exèrcit de reserva de què qual disposa el sistema productiu en èpoques d'expansió econòmica, amb un augment conjuntural de la taxa d'activitat femenina, però en èpoques de recessió, quan l'atur general augmenta, les dones són les primeres a deixar o a perdre la feina, o bé a renunciar a buscar-ne.

Val dir que si bé els mecanismes de control de l'atur són deficients, encara ho són més en el cas de l'atur femení, encara ho són més en el cas de l'atur femení, per causa de la resignació de la dona sense feina a no fer valdre els drets que té com a treballadora.

Per comprendre aquesta mena de resignació cal tenir en compte la situació de la dona que treballa. En efecte hi ha una sèrie de factors que incideixen en la forma en què es produeix la relació de la dona amb l'activitat. D'una banda, és un fet que la dona que treballa mai no és igual a l'home, és inferior. En general la feina que fa requereix menys qualificació, menys iniciativa i responsabilitat, és més mal pagada i, gairabé mai, no comporta l'exercici de cap mena de poder. Però, a més, aquesta dona que treballa, durant la seva infància i joventut ha estat educada amb uns patrons culturals per mitjà dels quals es resta importància al treball de la dona fora de casa, i es sobrevaloren els papers de muller i de mare, i, per això mateix, a la dona que treballa li és molt difícil de creure que està complint amb la seva obligació.

D'altra banda, el sistema familiar que domina a Catalunya, la família nuclear, i el nombre de funcions encomanades a la família (de producció de béns i serveis, de transmissió de coneixements i valors, de manutenció de joves i vells, de cura de malalts, de manteniment de les tradicions: celebracions familiars, etc.) és tan ampli que exigeix la dedicació de moltes hores de treball. Fins ara han estat les dones que han fet aquest treball familiar: Les mares i les àvies de Catalunya s'han dedicat a reproduir i a produir força de treball, (mitjançant les feines domèstiques i la procreació). Per tant, la dona casada que treballa fora de casa ha de suportar una jornada laboral llarga que es compon de la seva jornada de feina fora de casa, i la de la feina de casa, de la qual només s'allibera si la hi fa una altra dona: una parenta o bé una assistenta a qui pagarà un sou relativament baix. És a dir que, en termes ge-



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

nerals, vivim en una societat muntada de tal manera que les dones només es poden alliberar de les feines de la llar explotant unes altres dones.

I a tot això s'afegeix el fet que el treball de la dona casada, sobretot si té fills petits, no està gens ben considerat socialment, amb la qual cosa no resulta gens estrany que les dones, arribades en una certa edat, abandonin les feines voluntàriament o bé es resignin a l'atur amb molta més facilitat que els homes, fet que determina que el fenomen de l'atur es faci més complex i difícilment registrable entre les dones.

2. ATUR FEMENI DES DEL PUNT DE VISTA PSICOLÒGIC

Hem dit que la dona es resigna fàcilment a l'atur, i ja n'hem explicat les causes: manca d'interès per la feina, remuneració poc satisfactòria, i, sobretot, la càrrega excessivament feixuga de produir i reproduir força de treball. El doble esforç de portar el pas d'una casa i de treballar fora determina que la jornada laboral de la dona sigui d'unes quinze hores diàries. Si a això afegim que cap de les dues feines resulta creativa ni gratificadora, comprendrem clarament per què la dona en atur no fa gaires passos per reintegrarse a la vida dita "activa".

Al principi l'esperonava potser el desig d'una certa independència econòmica, però el sentiment que quedar-se a casa treballant és pitjor que treballar fora de casa. Al cap d'uns anys ha pogut constatar allò que havia sabut sempre perquè sempre ho havia sentit a dir: que enlloc no s'està tan bé com a casa.

Ha tingut l'experiència que, per ocupar els llocs de treball més interessants i ben pagats estan més preparats, o qualificats, o bé hi tenen més dret(?) els homes. Ha anat veient com els seus companys de treball masculins anaven ascendint mentre ella romania al mateix lloc, s'ha sentit mirada amb disgust i condescendència quan estava embarassada i havia de deixar la feina per donar a llum i atendre el seu fill mentre que les intervencions quirúrgiques o les malalties de llarga durada dels companys de l'altre sexe eren considerades una desgràcia accidental de la qual els protagonistes eren totalment innocents. S'ha sentit dir "senyoreta" o senzillament pel nom mentre molts dels homes que havien començat al seu costat rebien el tractament de "senyor", i ha patit com una culpa el fet de no ser maca si no ho era, i, si ho era, s'ha sentit sovint com un objecte de regal en un aparador.

Aquestes consideracions, pensades més aviat en funció de la dona obrera, són igualment vàlides per a la dona que ha cursat estudis de grau mitjà o bé una carrera universitària. En la majoria dels casos, les motivacions de continuar estudiant no han estat massa clares. Hi havia, és clar, un interès, però hi havia també el sentiment que l'estudiar, com l'exercici de la professió, era una cosa possiblement transitòria, que passaria a segon terme en el cas que s'arribés a produir allò que es considera fenomenal en la vida d'una dona: la vida de parella i la maternitat.

Per una altra banda, fins i tot entre les dones més decidides a convertir-se en professionals, existeix constantment un dubte respecte a la pròpia



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

capacitat d'arribar a aconseguir allò que s'ambiciona, i aquesta manca de confiança no es deu únicament a problemes d'ordre intern, sinó a la reiterada constatació que és el fet d'ésser dona, i no d'altres causes, el que barra el camí.

Això explica en part l'actitud d'algunes de les dones que es mouen en un àmbit professional relativament important: o bé adopten un to autoritari i fins i tot agressiu, o bé mantenen un capteniment distantment irònic respecte a la pròpia vàlua professional i categoria social. En totes dues conductes podem reconèixer la defensa en front de la incertesa, provocada pel fet de ser dona, de poder mantenir l'estatus assolit. Aquesta inseguritat és causa que la dona s'hagi d'esforçar no solament per fer ben feta la feina a la qual es dedica sinó també per aconseguir i mantenir el respecte dels seus companys, i es desgasti tant en aquest doble esforç que senti sovint la temptació d'abandonar i de tornar-se a casa.

Fetes aquestes consideracions, pensem que caldria aprofundir una mica mes en el tema dels "rols" o papers socials sexuals. Encara que d'un temps ençà s'està qüestionant la conveniència que la dona continuï reduïda al paper de mestressa de casa i es presenten les opcions d'ajudar les dones a sortir de l'àmbit familiar per mitjà d'un treball remunerat o de començar a valorar la feina que fan a casa (atendre nens i vells, netejar i decorar la casa, preparar el menjar, administrar el pressupost familiar, etc.), de fet no s'ha arribat gairabé mai al fons del problema.

Per nosaltres, la qüestió radica a posar en dubte allò que en la nostra cultura es considera inherent a la condició femenina: el rol de mestressa de casa. El nostre sistema econòmic es fonamenta en la divisió del treball, i, pel que fa als sexes, la distribució de tasques ha estat molt senzilla: els homes han assumit les feines que requereixen de sortir, i les dones, les de la casa. La maternitat ha estat indiscutiblement l'explicació i l'aval d'aquesta situació, i com que la maternitat és un fet natural, la reclusió de la dona a casa ha estat igualment etiquetada de "natural".

Mentre era necessària la gestació de molts fills per garantir la pervivència de l'espècie, i la vida humana era molt més curta, potser aquesta convicció estava justificada. Avui dia, en un món excessivament poblat, i amb mitjans per controlar els naixements, ja no. La dona pot alliberar-se de la servitud de contínues maternitats i desenrotllar-se exactament igual que la meitat masculina dels éssers humans. Ara bé, la inèrcia dels sistemes socials, els costums i les tradicions li ho impedeixen cada vegada més subtilment.

La psicologia i la psicoanàlisi, per exemple, han estat sovint manipulades per tal de justificar l'assumpció per part de la dona del rol "femení" de mare i mestressa de casa.

La interessant experiència de Spitz, que demostrava que els nens criats per les seves mares en un medi tan poc acollidor com és una presó es desenvolupaven millor des del punt de vista intel·lectual i afectiu que els nens criats més racionalment en un medi hospitalari però sense l'atenció constant de la mare; el treball d'A. Freud i D. Burlingham sobre els nens separats de les mares en temps de guerra, i l'obra de J. Bowlby sobre la relació entre sol·licitud materna i salut mental, per citar tres dels treballs més coneguts en aquest terreny, han estat utilitzats per convèncer les dones que si volen tenir fills sans i feliços s'han de quedar a casa a atendre'ls.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Evidentment aquesta interpretació és abusiva, en el sentit que el que aquests treballs demostren no és que els fills han d'estar-se amb la mare, sinó que els nens, des de la més petita infància, necessiten de poder establir unes relacions objectals (que són les relacions afectives que permeten establir posteriorment relacions estables i positives) que els ajudin a acceptar-se i a acceptar el món que els envolta. Però aquesta relació positiva pot establir-se tant amb la mare, com amb el pare, o amb un substitut, sempre i quan sigui capaç d'establir un contacte estret i afectuós amb l'infant.

Abonen aquesta afirmació treballs tant importants com el de Vera Schmidt, a la Unió Soviètica, sobre els nens criats en petits grups en guarderies model·liques i l'experiència de nombroses comunes.

Per una altra banda, la bona relació del fill amb la mare pot establir-se encara que aquesta passi una part del dia fora de casa. És més important la mena de relació que s'estableix que no pas el temps concret que es dedica a la criatura.

En canvi les proves que els nens poden créixer satisfactòriament en contacte amb persones que no son necessàriament la mare, o que la simbiosi mare-fill no és estrictament necessària, no tenen la difusió que han tingut les que afavoreixen la dedicació exclusiva de la mare al fill i a la casa, que són les que donen suport a la ideologia dominant que vol continuar restringint el món de la dona a les parets de la llar familiar.

I, encara, no es fàcil que les dones col.laborin a desfer el mite de la feminitat que pateixen. Mentre no tinguin gaires probabilitats de sortir de casa han d'intentar de convèncer-se que tenen una naturalesa especial i fecunda, i que la seva realització radica a donar-se generosament al marit i els fills. Plantear-se críticament el seu rol suposa un perill d'angoixa i de desafelament sobretot perquè la presa de consciència, si no pot acompanyar-se d'un canvi de conducta respecte a la relació amb l'entorn, és una font de frustració i de pèrdua de la pròpia estima.

Les diferències entre els rols masculins i femenins es van marcant des del naixement no només a través de les joguines i dels vestits, sinó de maneres més subtils: per mitja de les imatges paternes i maternes que proporciona la mateixa família, els llibres de text de l'escola i els mitjans de comunicació de masses. Si bé la democràcia, almenys sobre el paper, possibilita que tots els nens creguin que podran arribar a ser president, de fet no ha aconseguit el mateix respecte a les nenes: elles podran somiar només de ser "primera dama". I això les nenes ho assimilaven tan aviat que no és estrany que només unes quantes arribin a escapar-se una mica del model femení standard i acabin per considerar-se protagonistes de la seva pròpia vida.

Les dones que han escapat en certa manera dels condicionaments del rol femení es troben íntimament escindides, dubten de la legitimitat de la seva opció, i es senten culpables, encara que de vegades no vulguin reconèixer que experimenten intensament la seva actitud com una rebel·lió. Si arriben a exercir certa influència en el mitjà en que es mouen es consideren usurpadores d'autoritat, perquè des de sempre han sabut que l'actitud que d'elles s'espera és la submissió i no l'exercici del poder. La dona té assimilada la idea l'única manera possible d'influenciar els altres és a través d'una relació sentimental amb un home que exerceixi autoritat. Si és ella mateixa la qui detenta una parcel·la



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

de poder, ni que sigui petita, se sent una mica en fals i tendeix sovint a justificar-se o a adoptar actituds defensives. L'únic camp en què la dona pot exercir una certa autoritat és el domini estrictament familiar, i només mentre el marit, veritable cap de la família, n'es absent. Sortint de la "casa de nines", sap que les seves possibilitats d'influir són mínimes i té l'evidència que, fins i tot en les professions considerades "femenines", com ara l'ensenyament primari, el poder real el tenen els homes.

Mentre segueixi en aquesta posició subordinada, i quines possibilitats té de lluitar amb una certa "moral d'èxit" per uns llocs de treball dignes i gratificadors? Per què no hauria de resignar-se a l'atur, per què no hauria de tancar els ulls i quedar-se a casa?

3. CONDICIONS DEL TREBALL FEMENÍ

Tornant a les condicions en què es produeix el treball femení, farem un breu examen de les feines que realitzen les dones. Les dones que treballen a la agricultura o bé participen sempre a les feines del camp (masoveres de la Catalunya pobra) o bé només ho fan en les epoques en què els homes no donen l'abast o quan els diners cuntesen.

La dona que treballa a la indústria en general ocupa llocs que no exigeixen gaire qualificació professional, ni iniciativa; es dedica a fer treballs senzills, rarament maneja màquines costoses i sovint ocupa llocs de muntatge en cicles curts que no requereixen desplaçaments ni dins ni fora del taller, però que exigeixen un ritme ràpid. I moltes dones que treballen a la indústria ho fan als departaments administratius.

Pel que fa a les dones que treballen a les oficines, generalment tenen un nivell d'instrucció més alt que les que ho fan a la producció directa, ocupen llocs de treball que no requereixen autoritat ni gaire responsabilitat i tenen uns sous inferiors als assignats a feines d'altra mena que requereixen un nivell semblant de qualificació.

D'altra banda les dones que treballen als serveis pròpiament dits (comerç) son majoritàriament assalariades encara que una minoria sigui autònoma. Tal com passa sovint a les oficines, en el comerç a més de valorar l'eficàcia de la dona, també se'n valora molt la joventut i l'atractiu personal.

Pel que fa a les dones que treballen a l'administració pública, es pot afirmar que en general son més instruïdes que la resta de la població activa, s'incorporen més tard al treball, hi ha més proporció de casades que en altres sectors, i són de més edat encara que el seu nombre disminueixi a mesura que augmenta el nivell de qualificació i reben sous baixos en relació amb el nivell d'instrucció que tenen.

A l'ensenyament i a la sanitat el nombre de dones és relativament elevat encara que en general tenen un nivell de qualificació més baix que no pas els homes (a l'ensenyament, les dones es concentren a prescolar i a primària, i a la sanitat són infermeres o auxiliars). No és estrany que es produeixi aquest fenomen ja que les professions de mestra i infermera són considerades "professions femenines".



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

En els anomenats serveis personals, les dones superen en nombre els homes. I finalment, també en el sector de serveis, trobem un reduït grup de dones professionals, burgeses o de classe mitjana, que treballen acomplint dos rols contradictoris: un de "femení", que els demana de no ser agressives i dominants sinó més emotives que els homes, i un de "modern", que els demani quasi tot el contrari.(1)

D'altra banda les taxes d'activitat de les dones varien segons l'edat. Entre 20 i 24 anys és on trobem més, dones que treballen, però el matrimoni i l'arribada dels fills determinen que baixi la taxa d'activitat a partir de 25 anys, i que es mantingui estacionària fins als 35 o 40 anys, edat a partir de la qual la taxa torna a augmentar(2). De totes maneres, en la actualitat, encara no hi ha gaires dones que es reincorporin al treball quan els fills són grans, ja que en general, el seus nivells de qualificació i d'instrucció són baixos(3); els treballs a què poden aspirar són escassos, i mal remunerats, i han de competir amb dones més joves per tal d'obtenir-los. En definitiva, tot i que l'activitat de la dona esta condicionada pel seu cicle biològic, també ho està fortament per unes pautes culturals i per factors ideològics que tendeixen a allunyar-la de l'ocupació.

De tota manera la relació de la dona amb l'activitat és diferent segons la posició social que ocupi, ja que en última instància sempre hi ha una relació entre l'origen social i el nivell d'instrucció i també entre la posició social i la capacitat adquisitiva i, per norma general, a la nostra societat els homes són els encarregats de mantenir la família: l'economia familiar es basa en el treball masculí, mentre que el treball de la dona es concep com una ajuda.

Des del punt de vista legal, si bé la dona que treballa és equiparada a l'home (el Decret del 20 d'Agost de 1970 estableix la igualtat entre homes i dones que treballen), en nombrosos Convenis Col·lectius, i fis i tot en Ordenances Laborals vigents en l'actualitat, s'estableixen categories diferents per al personal femení, la qual cosa repercuteix en els salaris. En general, el salari-hora de les dones és inferior al dels homes de la mateixa categoria professional(4)

En l'aspecte legal també cal tenir en compte que la cotització de la dona a la Seguritat Social no li dóna els mateixos drets que a l'home, en especial per que fa a les prestacions per mort i de protecció de la família.

-
- (1) M. A. DURAN. El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico. Tecnos. Madrid. 1972.
 - (2) A. SAEZ. Población y actividad económica en España. Siglo XXL. Madrid. 1975.
 - (3) No s'ha d'oblidar que les dones han tingut menys oportunitats que els homes de cursar estudis de grau mitja o superior.
 - (4) Evolución de los salarios en España. Confederación Española de Caja de Ahorros. Madrid.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Cal dir però que la discriminació de la dona treballadora no es produeix a nivell legal, sinó a la pràctica. Les condicions en què es produeix el treball femení que abans hem descrit en són una mostra i només cal afegir que encara avui hi ha moltes dones que són encoratjades per empreses a deixar la feina quan es casen o quan tenen fills. I a aquesta actitud d'algunes empreses s'afegeix la pressió social en el sentit que la dona que es quedi a casa. Tot plegat, no és gens difícil d'entendre per què es resigna amb més facilitat que l'home a l'atur.

4. REVISIO D'ALGUNES DE LES SOLUCIONS APUNTADES PER MILLORAR LES CONDICIONS DE TREBALL DE LA DONA I PER RESOLDRE EL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENI.

Fem ara un breu repàs de les principals solucions que durant els darrers anys s'han anat apuntant per ajudar la dona a incorporar-se al procés productiu i a participar en les activitats polítiques, culturals i administratives de la comunitat.

S'ha parlat, per exemple, de la conveniència de remunerar la feina de la mestressa de la casa com un mitjà de revalorització de les tasques domèstiques i de la dona. Amb això s'aconseguiria que les dones en atur no fessin cap cas per buscar feina. En aquesta línia podríem inscriure l'anunci de la "Condició femenina" de la T.V.E. en què es demostra que si marit i muller intercanviessin els rols, el marit arribaria al vespre esgotat. Potser aquest camí és més positiu que el seguit fins ara, d'intentar ignorar el servei que gratuïtament i solitàriament rend a la comunitat la mestressa de casa, però és evident que no constitueix cap solució si el que ens volem plantejar és una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

S'ha parlat també de reduir la jornada laboral de la dona o de concedir-li un dia setmanal de lleure per tal de facilitar-li la compaginació de la feina de casa amb la de fora. Igual que respecte al punt anterior, pensem que aquest projecte podria ajudar la dona a integrar-se el procés productiu, però que la consolidació d'aquesta diferència de dedicació a la professió contribuiria al manteniment de la dona en llocs de treballs de segon ordre, i per tant serviria a la discriminació de la dona i no a la seva integració social en condicions d'igualtat respecte a l'home.

Una solució que s'ha apuntat reiteradament consisteix a millorar la qualitat de la vida en el sentit de construir vivendes dotades de tots els equipaments socials col·lectius -bugaderies, menjadors, espais protegits on els nens puguin jugar sense perill, etc.- per tal que ningú no hagi de carregar individualment amb les feines no reconegudes i poc gratificadores. Evidentment, això fóra una bona solució, però ja és una mica antiga i gairabé enlloc no s'ha portat a la pràctica. Aquest fet evidencia que segurament la societat no evoluciona en aquest sentit i potser resulta utòpic de continuar reclaments socials s'aquesta mena.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

5. SUGGERIMENTS PER ELABORAR ALTERNATIVES AL PROBLEMA DE L'ATUR FEMENÍ

Les possibles solucions que s'adoptin per resoldre el problema de l'atur femení, i també les que s'arbitrin per fomentar la incorporació al treball de la població femenina potencialment activa, caldrà que quedin emmarcades en les propostes generals de lluita contra l'atur, a las quals caldrà afegir unes mesures específicament destinades a la dona, ja que si bé l'atur femení, i en general la relació de la dona amb l'activitat, són efecte d'una conjuntura econòmica determinada, també són un reflex de tot una sèrie de factors culturals i ideològics

En el moment actual i a curt terme, una política d'ocupació tendent a reduir l'atur caldria que millorés en primer lloc el sistema assistencial. Alguns grups defensen per exemple que es faci extensible el subsidi d'atur als qui busquen treball per primera vegada, i també als treballadors autònoms aturats. Aquesta política hauria d'intentar escalonar les jubilacions, la qual cosa repercutiria en la creació de nous llocs de treball, i arbitrar un sistema que afavorís el treball juvenil per mitjà de subvencions o desgravacions fiscals o de la Seguretat Social; d'altra banda, potser caldria disminuir els costos de la força de treball mitjançant una congelació de les quotes generals de la Seguretat Social.

Quan s'haurà optat per una política d'ocupació concreta a la qual donin suport els grups implicats, caldrà arbitrar una sèrie de mesures complementàries que repercutiran en la seva eficàcia general, i, en particular sobre la situació de la dona que treballa.

Pel que fa referència a l'atur femení, pensem que si bé per posar remei a la situació laboral de la dona cal un canvi porfundi d'actituds, que evidentment no es podrà aconseguir en un període breu de temps, es podrien adoptar en canvi una sèrie de mesures destinades a millorar la situació. Aquestes mesures poden a més, influir en un canvi d'activitats gradual en el sentit de reduir les diferències entre el rol femení i el rol masculí.

L'elaboració d'alternatives per resoldre un problema suposa conèixer al mes objectivament possible les dimensions i el sentit d'aquest problema. Per això, havent constatat la quasi total manca d'informació estadística sobre l'atur femení, creiem que es absolutament indispensable de crear una base de dades suficient per descriure el fenomen atur, i iniciar els estudis necessaris per conèixer les dimensions reals del problema de l'atur, en particular, de l'atur femení.

Entre aquestes mesures es poden tenir en compte les següents:

- a) Per tal d'evitar que el sistema educatiu reforci els patrons culturals dominants:
 - incloure en el plans d'estudi de les Escoles Universitàries de Formació del Professorat uns seminaris on es reflexioni sobre els mitjans que utilitza la societat per reproduir-se ideològicament (anàlisi de contingut dels llibres de text, de tota mena de material didàctic, dels mitjans de comunicació de massa, i també de la diferent manera com els professors tracten els alumnes dels dos sexes, fins i tot en regim de coeducació);



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

- donar autènticament les mateixes oportunitats educatives a tots dos sexes (obrir Instituts d'Ensenyament Mitjà i Escoles de Formació Professional per a nois i nois i mentalitzar els pares i educadors per tal que enviïn els seus fills i alumnes cap als estudis superiors en funció de la capacitat i no del sexe);
 - estendre la formació permanent per tal que tots els homes i dones no qualificats puguin adquirir una qualificació i, si ja la tenen, que puguin reciclar-se canviant d'especialització per poder incorporar-se o reincorporar-se al mercat de treball.
- b) Per tal d'aconseguir que la situació de la dona treballadora sigui equiparable a la de l'home que treballa:
- Orientar professionalment al dos sexes d'una manera no discriminatòria.
 - Vetllar per a què la dona no es vegi discriminada en els Convenis Col·lectius ni en les Ordenances Laborals, i aconseguir que en la pràctica no hi hagi diferències salarials en funció del sexe;
 - possibilitar que les dones treballadores que se sentin discriminades pel sexe o per la situació familiar puguin recórrer a organismes competents que resolguin la seva situació de forma àgil.
 - revisar el tipus de prestacions a què té dret la dona casada que cotitza a la Seguretat Social;
 - vetllar per què les empreses deixin d'oferir facilitats a les mares de família per abandonar el treball i exercir com a mestresses de la llar.
- c) Per tal de desgravar la dona treballadora de la doble jornada laboral:
- promoure la creació d'una xarxa d'escoles-bressol obertes gairebé les 24 hores del dia, per tal de facilitar el treball de les dones, sigui el qui sigui l'horari que facin;
- d) Per tal de modificar les actituds col·lectives respecte a la dona:
- promoure campanyes d'anàlisi crítica d'anuncis, telefilms i altres mitjans d'influència social que, ara com ara, fomenten la tan profundament admesa banalització de la dona;
 - posar tots els mitjans necessaris per destruir el mite de l'existència d'oficis i professions masculins i oficis i professions femenins.

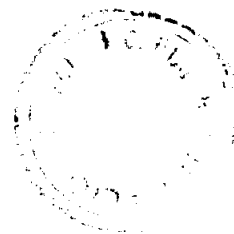
M.^a LLUISA FABRA
ROSA QUITLLET



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 5

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE
LA SITUACIÓ LABORAL DE LES DONES

PRESENTADA PER: Bloc Català de Treballadors

BLOC CATALA DE TREBALLADORS

El tractament per part de la ponència dels problemes de les dones que estan inserides en el sistema capitalista tant a nivell de les activitats productives (indústria, camp) com improductives (serveis i banca) pensem, és prou correcta, però en el moment de passar a tractar les dones mestresses de casa atribuint-los l'estat de desenfainades, en sembla incorrecta.

En el si de la família, històricament nucli central de la organització social, es produeix i s'ha produït al llarg de la història i per tant dels diferents modes de producció, l'explotació i opressió de la dona, és i ha estat al marc idoni que ha possibilitat aquesta situació.

Les dones dintre l'estructura familiar porten a terme un treball, el anomenat treball domèstic, i si bé és cert que des d'una òptica capitalista no realitzen una tasca remunerada, que sigui per tant susceptible de valoració social, no per aquest motiu es pot oblidar que porten a terme un treball. Aquest treball (anomenat per Isabel Largaía treball invisible) (1) serveix per mantenir i reproduir els sistemes: tant a nivell material portant a terme la recuperació i reproducció de la força de treball, com a nivell ideològic amb la transmissió de la ideologia dominant.

Els trets característics d'aquest treball són comuns a qualsevol altre treball, comporta un desgast físic (hores de treball) i un desgast psíquic, la utilització d'uns mitjans i objectes sobre els que recau el treball és també una nota comuna a altres treballs.

Aquesta matisació ens sembla necessària per tal de intentar trencar d'una vegada els corrents dominants de l'economia que no s'han aturat mai a considerar la importància que el treball domèstic té al llarg a aquelles dones que realitzen la doble jornada (a la llar i al exterior) i que tots els problemes que d'aquesta situació es deriven són tractats prou correctament; per això creiem que no val la pena tornar-los a plantejar.

Algunes possibles alternatives

— Incorporació de la dona mestressa de casa al treball exterior i per tal que això sia possible crear equipaments col·lectius per tal de facilitar la total separació de la dona del treball domèstic.

— Abolició del treball a domicili, incorporació d'aquestes treballadores a la nòmina empresarial.

— Rebutjar totes les mesures proteccionistes envers la dona en el terreny laboral, que a la llarga han estat i són discriminatòries.

— Determinar el sou de la dona com a unitat econòmica independent, no suposant que viu sempre amb altres que la mantenen (una família, el marit). Acabar amb la teoria i la pràctica del sou de la dona com «ajuda» familiar.

— Presència de les organitzacions feministes en el control i en la planificació general de l'ensenyament tant en el contingut com en la formació dels qui la impartiran per tal d'abolir la divisió sexista que actualment desemboca en la divisió d'oficis masculins i femenins.

— Participació de les organitzacions feministes en la gestió i control de la planificació sanitària, així com en la gestió econòmica de la S.S.

Aclarit aquest punt, no pensem que el problema es resolgui com alguns grups feministes apunten, donant un sou a la mestressa de casa, i ho pensem perquè el treball domèstic imposat a la dona per una divisió sexista del treball, que tan mal considerat està, que ni tan sols se'l considera treball, continua essent *per se* una activitat embrutidora per la dona i serveix per anul·lar-la com a persona.

Totes les dones realitzen aquest treball, si bé una part d'aquestes duen a terme una altra activitat a l'exterior. Així ens trobem amb dos grups de dones: unes treballen exclusivament a la llar, que computen el 52 % de la població femenina segons dades de 1970 (2) i les que a més a més són assalariades del sistema capitalista,

que representen el 13,5 %, també segons dades de 1970 (3).

És important, creiem, ressaltar els mitjans que avui dia funcionen per tal d'explotar la força de treball de les dones que hem classificat en primer lloc (mestresses de casa) en activitats directament productives, com és l'expansió del treball a domicili (*putting out system*) en aquells sectors productius en què la utilització de mà d'obra és nombrosa, com és el cas del tèxtil i la confecció. El treball a domicili no transcendeix cap a fora, ja que no es recull a les estadístiques de població activa, puix aquestes treballadores no figuren a les nòmines empresarials i per tant queden excloses dels beneficis que tota activitat laboral comporta (seguretat social, convenis col-

lectius, dret de vaga, possibilitat d'organitzar-se sindicalment...) i en totes aquelles activitats en què tan sols l'home consta com a titular (com és el cas dels botiguers i camperols). En aquestes situacions la dona treballa el mateix que l'home, però no és reconeguda com a treballadora.

Notes

(1) Isabel Larguía. *Hacia una ciencia de la liberación de la mujer*. Anagrama la història i la seva relació amb modes de producció dominants.

(2) i (3) Dades tretes del cens de 1970, realitzat per l'I.N.E. i recollit a *Vindicación*, n.º 4, d'octubre de 1976, article *¿Es trabajo, el trabajo doméstico?*



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 5

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LES DONES

**PRESENTADA PER: Coordinadora Feminista
de Barcelona**

La Coordinadora Feminista de Barcelona com a moviment que lluita per l'alliberament de la dona, volem explicar en aquesta comunicació com entenem nosaltres que s'ha d'empendre la problemàtica de l'atur femení. Pensem que seria erroni començar buscant les causes en el marc de l'actual crisi capitalista, sense prendre en compte tot un conjunt de problemes específics com és la secular situació d'opressió per a les dones, de la qual el capitalisme se n'aprofita per mantenir els seus interessos polítics, econòmics i ideològics. És aquesta situació la que explica les arrels més profundes de l'atur femení en una societat capitalista i masclista com l'actual.

El sistema capitalista té a les dones com a un gegantí exèrcit de mà d'obra de reserva que utilitza, contracta o despatxa, en funció dels seus interessos. No ens hem d'estranyar doncs, que en moments de crisi, en situacions com l'actual on al capitalisme li sobren milions de llocs de treball, retiri aquest exèrcit a la reraguarda, sense témer augmentar greument la conflictivitat social, al prendre suport en una arrelada ideologia patriarcal, al sostenir-se en tot un sistema que imposa a la dona el paper fonamental de mestressa de casa, esposa submissa i mare, per donar-ho com un fet natural davant els ulls de la societat, quan en realitat és quelcom tan greu com deixar a una persona sense feina.

Cal considerar també pel mateix motiu, que si bé l'atur femení és en aquests moments més visible, més apressant, és tanmateix, un problema constant a la nostra societat si parlem en termes de contratació de la mà d'obra disponible. L'atur femení, encobert sota mil formes de "subtreballs" és una constant en una societat que per ignorar-ho, ho justifica en nom d'una divisió de treballes en funció del sexe. L'atur femení no és un greu problema per a una societat capitalista a la qual interessa mantenir a la dona tancada a la llar, excepte en aquells moments de gran expansió o quan li cal una mà d'obra barata i sempre eventual. Al cap i a la fi, les dones en atur, els milions de dones amb feines que ni són considerades com a tals, les dones que mai han treballat fora de casa i voldrien fer-ho, aquelles que en moments de crisi es veuen obligades i presionades per una falsa moral que les coacciona a abandonar el seu lloc de treball per a deixar-lo a un home amb família al seu càrrec, les que treballen a domicili, les que

fan hores; totes les dones en aquestes i altres situacions, no són considerades part integrant del conjunt de parats, i gairebé mai no consten a les llistes de les oficines de col·locació. Mai però, no constitueix tot això, un greu problema social per al sistema, ja que es considera que una dona té ja el seu lloc, el seu ofici a casa, ja que és aquesta la tasca que històricament li ha estat assignada per la societat.

Des de segles ençà, la dona ha estat considerada com a un ser inferior, com a un ser sense dret a la seva pròpia sexualitat, sense dret a decidir, a jugar un paper a la vida política i social. Les dones històricament, ens hem vist condicionades per una situació opressiva que ha suposat per a nosaltres restar sotmeses als homes, la reclusió i l'aïllament a la llar, la impossibilitat d'accedir a qualsevol lloc de consideració social; la nostra missió històrica és ésser mares i tenir cura dels fills, de la família, mentre tot el demés ha d'estar supeditat a aquesta tasca.

Es a la família patriarcal on l'opressió de la dona es fa particularment notable, on comença l'aprenentatge de les dones per convertir-se en éssers humils i sotmisos, abnegades mares i esposes.

Es en la família patriarcal on, pel sol fet d'haver nascut dona, les nenes reben un tracte diferent a llurs germans, a la família i a l'escola mai no falten per a elles l'educació cap a les tasques domèstiques, ni tampoc mil signes que des de petita la orienten a no ambicionar algunes coses que són considerades d'homes.

Es també en aquesta família i en aquesta societat patriarcal, on a les nenes, a les joves, se'ls hi nega l'aprenentatge d'una professió i on es fomenten per a elles, professions considerades femenines, perruqueres, cosidores, etc, per tal que no les desencamini de l'objectiu de llur vida.....

Es, a la fi, en aquesta família on es va conformant el destí de les dones, on tota situació fora d'aquest objectiu es considerada passatgera. La finalitat ha d'ésser trobar un home per a casar-se, tenir fills i entrar a la roda d'una altra família, la del marit.

Els papers a la família són ben delimitats; la divisió del treball segons el sexe conserva per als homes, el món del treball, el de la política, el del poder, o sia l'esfera social; mentre que per a nosaltres ensdeixan la reproducció, tenir compte d'aquests homes, d'aquesta família. El paper nostre queda limitat a l'esfera privada, la nostra tasca és el treball domèstic.

Cal aturar-nos a analitzar en què consisteix aquest treball domèstic, adjudicat en exclusiva a les dones; aquest treball que pel fet de recaure sobre nosaltres s'ignora, es considera improductiu, aquest treball que allunya les dones de la vida social i política, que ens impideix o dificulta realitzar altres activitats.

La missió fonamental del treball domèstic és mantenir i reproduir jorn a jorn, la força de treball al si de la família; per fer-lo no hi ha límit de jornada laboral, comprèn tot el dia i augmenta a la vegada que creix el nombre de membres de la família. Mitjançant el treball domèstic es produeixen béns necessaris per al propi consum de la família.

És un treball rutinari, monòton, sense cap creativitat; de totes totes es fan i es desfan diàriament les mateixes coses; és un treball sense cap tipus de compensació per a qui el realitzen.

Però aquest treball tan necessari per a la societat, per formar part de l'esfera privada, de l'esfera familiar, no gaudeix de consideració social. Tanmateix, avui, podem observar com una gran part del treball que abans es realitzava a casa ha passat a ésser part del marc de la producció capitalista, essent llavors valorat com a un treball productiu, com a un treball socialment útil. Així podem veure com, quan la dona realitza aquest treball fora del marc de la pròpia família, obté a canvi un sou, mentre que si ho fa a la seva casa és totalment gratuït, a canvi de la seva manutenció.

Amb tot això no pretenem pas obtenir una revalorització del treball domèstic que justifiqui l'actual divisió de tasques entre els sexes. L'experiència cada cop més freqüent de les dones que treballen fora de casa demostra que el

problema és més greu encara. La tan anomenada "Doble Jornada Laboral" és una realitat per a la totalitat de les dones que treballen a fora de casa. El fet de realitzar un treball en una empresa no eximeix la dona de les tasques domèstiques, ans al contrari ja que li suposa carregar-se amb un doble treball. Al sistema de divisió del treball propi del capitalisme se li afegeix una altra divisió en funció del sexe que fa recaure en exclusiva unes tasques damunt la dona.

Nosaltres pensem que el treball domèstic ofereix tot un reguitzell de limitacions a qui el realitza, que a la fi dificulta l'accés a altres treballs, a altres activitats. Però malgrat tot és una necessitat de la societat i no podem admetre doncs, que sigui responsabilitat exclusiva de les dones; tota persona té dret a poder desenvolupar la seva vida en tots els terrenys i a ningú no se la pot recloure entre les quatre parets de la llar. Mentre no es donin veritables solucions hi ha d'évitar que siguem nosaltres les perjudicades i compartir el treball de la casa entre tots els membres de la família.

Però encara que l'home es beneficiï d'aquesta situació no podem oblidar on és el veritable responsable, qui extrau de tot això majors guanys.

El Ministeri de la Cultura, per mitjà de la "Condición Femenina", va llançar una campanya d'eslògans publicitaris per la televisió on semblava que volia fer comprendre el valor del treball domèstic, però alhora es ridiculitzava l'home que el realitzava. En definitiva deixava ben clar que encara que valiosos és taca de la dona.

Amb campanyes d'aquest tipus es pot arribar a pensar que, com altres cops s'ha apuntat, el que les dones demanem és un "salari domèstic", que a la mestressa de casa se li solucionarien així els problemes. Nosaltres ens oposem de manera rotunda a aquesta alternativa que suposaria institucionalitzar encara més, lligar encara més la dona a la llar.

El que no es planteja, el que la "Condición femenina" no diu és que aquest valor del treball domèstic ho és perquè socialment és necessari i que per tant hauria d'ésser assumit per l'Estat la creació del Serveis Col·lectius necessaris. Avui, existeixen llar d'infants, restaurants, bugaderies, tots ells d'explotació

privada, a ells tenen prohibit l'accés la major part de la població pels seus preus desorbitats ja que per poder-los pagar haurien d'ésser els sous molts superiors a la mitja actual. Un cop més els posseïdors dels mitjans de producció, els empresaris, l'Estat, s'a profiten de les dones estalviant-se una inversió imprescindible en serveis col·lectius que a la força haurien de realitzar si nosaltres no els prestéssim gratuïtament.

Aquesta és la situació de la dona a l'actual sistema. D'aquesta organització patriarcal de la societat, en som nosaltres les més perjudicades, les que estem subordinades a tot i a tots. És el capitalisme el gran beneficiat, el que manté els seus interessos polítics, econòmics i ideològics, utilitzant per aquest fi a la família, a la dona, fomentant l'opressió d'un sexe sobre l'altre per a perpetuar i consolidar el seu domini. No és casualitat que a la Constitució votada el 6 de desembre, aquesta família sigui objecte d'especial protecció, de tracte de favor, com ho ha estat sempre per totes les legislacions del sistema explotadors.

Es per tot el que hem exposat pel que creiem que no es pot emprendre el problema de l'atur femení sense posar en primer ordre tota una sèrie de factors que hi incideixen. Solament així veurem el problema en la seva globalitat. És fonamental per a nosaltres aconseguir l'accés de les dones al món del treball, a la producció, en condicions no discriminatories.

Perquè suposa obrir les portes per acabar amb la reclusió a la llar de milions de dones, perquè assumir el dret de la dona al treball facilita acabar amb les discriminacions salarials que patim, amb les pressions, abusos i "xantatges" sexuals als que es veuen sotmeses moltes treballadores per part del seus superiors. Perquè podent accedir sense discriminacions a un lloc de treball digne volem donar passos per acabar amb la situació de miler i milers de dones que es veuen obligades a vendre el seu cos, a prostituir-se per a subsistir; amb la situació de milions de dones que no tenen més opció que suportar la convivència, sovint mals tractes, de l'home amb el qui viuen pel fet de no tenir una independència econòmica pròpia ni mitjans per aconseguir-la.

Perquè a la fi, no volem ser instruments d'un sistema, la supervivència del qual, es basa a l'explotació de la majoria.

Son moltes les barreres que a la situació actual cal saltar; no tan sols les dones, sinó el conjunt de la classe obrera, que passa moments ben difícils per raó de la crisi capitalista. La lluita contra l'atur, les mesures que s'exigeixen per acabar amb ell, han de comptar amb els tots braços disponibles. Son inacceptables les situacions en què s'admet l'acomiadament de dones, per evitar deixar un home sense feina, sense una ferma oposició. Els homes han de prendre consciència que també nosaltres tenim dret al treball i que la lluita per aquest dret ha d'ésser assumida també per ells. Que la nostra unitat davant una tasca tan difícil com és la lluita contra l'atur no pot ser sobre la base d'oblidar els drets de la meitat de la població.

Coordinadora Feminista, les dones, serem al costat de tota persona que reivindiqui el dret al treball, però volem que aquesta lluita no margini a ningú, lluitarem perquè no s'oblidi a les dones al prendre mesures, i per això posem un cop més les nostres reivindicacions ja que és moment de que siguin ateses.

Per tot això exigim:

- . Que es potenciïn escoles de formació professional en les quals les dones poguem accedir a l'aprenentatge de qualsevol ofici o professió. Que en aquestes escoles es doni formació per a adultes, prenent en compte aquelles dones que porten temps allunyades del treball o que mai no han tingut un ofici.
- . Que es creïn Llars d'infants, bugaderies, menjadors públics, tots els Serveis Col·lectius necessaris a càrrec de l'Estat i de la Generalitat per evitar que la dona es vegi impossibilitada per treballar fora de casa per estar absorvida per les tasques domèstiques o que es vegi carregada per una doble jornada laboral.
- . Que al cens de les oficines de col·locació es puguin incloure totes aquelles dones que malgrat no haver treballat mai, volguéssin fer-ho.
- . Una legislació no discriminatoria, que possibiliti veritablement l'accés de les dones al món del treball i inclogui la penalització de tota pràctica contrària.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 5

**INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ
LABORAL DE LES DONES**

**PRESENTADA PER: Moviment Comunista
de Catalunya**

Parlar de l'atur femení és parlar d'un problema ignorat, sense dades suficients ni aprofundides.

Perquè l'atur de la dona no es pot referir només a aquelles companyes que en un moment de crisi com l'actual, són les primeres en ser acomiadades, les primeres en perdre els pocs llocs de treball que existeixen per a les dones, les primeres en ésser retornades a la llar. Perquè l'atur femení és també el d'aquelles dones que havent treballat fa temps, ho van deixar probablement per causes familiars i que tot i que volen tornar a treballar, no són comptades.

Aquest és el cas també de totes aquelles dones considerades "mestresses de la llar" i no treballadores assalariades en potència, que no tenen possibilitat de trobar feina i a les que tampoc es compta.

Es, en fi, parlar d'un percentatge molt alt de dones, a les que s'ha encadenat al treball domèstic com a "ofici" i que en cap moment són - considerades com a aspirants a un lloc de treball.

Es doncs, una situació d'atur encobert de la que, com si es tractés d'un iceberg, només se'n veu una part mínima.

Cal analitzar com és possible una situació així. No podem quedar-nos en abstraccions, ni refe

rir-nos a la cultura, la inèrcia dels sistemes socials, els costums, les tradicions... com a causes d'aquesta realitat.

La divisió del treball en funció del sexe és un factor fonamental de l'opressió de la dona. Ha estat una constant històrica que s'ha plasmat en l'adjudicació a les dones de les tasques lligades a la casa, a la família, en el seu arrencament en els treballs d'una consideració social més baixa, i en la seva exclusió dels òrgans de poder polític.

El capitalisme ha adequat, la família patriarcal a les seves necessitats econòmiques, l'ha incorporat plenament a les seves bases econòmiques, polítiques i ideològiques.

La dona duu a terme dins de la família el treball necessari per al manteniment i la reproducció de la força de treball, cosa que permet als qui posseeixen els medis de producció, establir-se la creació del serveis col·lectius que serien necessaris per a realitzar l'enorme treball que la dona fa en l'esfera domèstica.

De la mateixa manera, la família juga un paper important en la transmissió de la propietat i en la reproducció de les classes socials.

D'aquesta situació, del fet que les dones tinguin assignat el treball domèstic, el treball dins de la família, no es surten beneficiats únicament els capitalistes, sinó tots els homes en general.

A l'esfera de la família són els homes els qui de tenten l'autoritat, mentre que les dones estan en tot moment al seu servei.

El capitalisme a més a més empra la mà d'obra femenina en atur com un gegantí exèrcit de reserva que pot ésser utilitzat en els moments que hi ha una exigència de mà d'obra més gran. D'aquesta manera en els primers temps de la indústria, les dones foren incorporades massivament a la producció social; més endavant a mesura que la maquinària va anar substituint el treball humà, van ésser abocades a l'atur. En els períodes de guerra, durant els quals els homes han de -traslladar-se massivament als fronts, les dones han estat novament incorporades a la indústria, per a retornar a la llar un cop acabada la guerra.

Actualment, en uns moments en que el capitalisme travessa, una greu crisi estructural, en que l'atur augmenta alarmantment, novament es pretén que les dones, les poques dones que te nen un lloc de treball assalariat, siguin les primeres que deixin els seus treballs, i tornin al "seu lloc", a casa, a tenir cura del marit i dels fills. I, evidentment, les dones també són les últimes a trobar feine.

Per a aconseguir això, hom es val de lleis, i també d'una pressió ideològica insistent -pressió que repercuteix àdhuc en sectors de la classe obrera que arriben a justificar

l'atur femení-. Es un fet evident que en aquests moments s'està incrementant el bombardeig ideològic en torn de quin ha d'ésser el "paper" de les dones. Hom idealitza, per exemple, la lactància materna, plantejant-la com el millor per a les criatures, com una obligació de la mare envers el fill o filla, i titllant d'irresponsables les dones que no consenteixen de practicar-la. Tot aixó amb l'única finalitat de mantenir les dones al màxim temps possible alletant el nen i fora del lloc de treball, amb arguments basats en una falsa objectivitat de la ciència.

També en aquesta mateixa línia hom ataca durament les guarderies com a creadores de tensions emocionals en els nens. El capitalisme no ha tingut mai un interès especial en assumir socialment la cura dels nens, però és especialment els moments de crisi quan augmenta el seu interès en que siguin les dones les úniques responsables de l'educació i la cura dels fills.

D'altra banda a les fàbriques, empreses etc. s'estan accentuant tota mena de pressions i discriminacions per aconseguir que les dones abandonin el seu lloc de treball:

- s'ofreixen selectivament acomiadaments "pagats" a les dones, no sols en casos de regulació de llocs de treball, sinó com a mecanisme "normal" de reduir la mà d'obra.
- es nega la reincorporació al lloc de treball a les dones després del perío

de d'excèdència.

- els acomiadaments per més del 30% de dies de baixa anuals, que en general afecten més a les dones. Justament perquè és sobre les dones que recau el pes i la responsabilitat de prendre cura dels altres membres de la família, són les primeres a prendre la baixa per atendre qualsevol eventualitat, sigui atendre les malalties d'altres membres de la família, sigui qualsevol esdeveniment ordinari o extraordinari de la vida familiar. Hom arriba àdhuc a l'arbitrarietat de comptar les baixes per maternitat, cosa il·legal, però lamentablement bastant freqüent.
- hom es desprèn fonamentalment de les dones amb fills o embarassades. Qualsevol excusa és vàlida.
- S'aparta les dones de la possibilitat d'ocupar alguns llocs de treball per culpa de les anomenades "lleis portecionistes", limitant les possibles opcions al ventall estricte dels llocs de treball que d'alguna manera signifiquen una perllongació del treball domèstic.
- es compra el lloc de treball de les dones per mitjà del premi a la nupcialitat (la dot).

- S'empra la mà d'obra femenina fonamentalment en els treballs meyns regulats, jornades incompletes, i es condemna moltes dones al subempleu (el 70% dels subempleats són dones).

- Es pretén, d'altra banda, apuntar sortides que posen les dones en la dinàmica de treball a temps parcial. Cosa que en definitiva es redueix a substituir jornades senceres per mitges jornades, quelcom que no disminueix l'atur sinó que l'augmenta. I a més a més, de cara a la dona, suposa que se segueix considerant que la seva principal ocupació és el "treball domèstic", i que el treball assalariat que pugui realitzar no passa d'esser un complement del sou del marit. D aquesta manera es manté intacta la situació d'opressió de la dona.

Bé, hem analitzat, a grans trets, el context actual i els mecanismes econòmics, polítics i ideològics que empra la burgesia per a seguir mantenint l'opressió de la dona. Es tracta d'una política de defensa dels seus interessos. Però l'anàlisi no acaba aquí. Es obligatori palesar que en les alternatives que s'han oferit a la classe treballadora amb l'objectiu pretès de solucionar la crisi -o sigui els Pactes de la Moncloa- no hi ha hagut res, cap mesura que pal·liés el problema de l'atur femení, ni tan sols un reconeixement del problema. I això, per a nosaltres

és greu, puix que no es pot atribuir la responsabilitat d'aquesta ommissió únicament a la burgesia sinó que cal exténdre-la a aquells partits d'esquerra que van participar en aquests Pactes i que els han defensat amb un aparent entusiasme.

Aquí volem fer una referència especial a un argument en el qual hom s'acostuma a refugiar en aquests moments de crisi. Davant de la profunda preocupació que es dona entre la classe treballadora per assegurar un lloc de treball s'aireja la consigna de "dret al salari familiar". Aquesta és una manera més de barrar el pas a les dones. Es presentar el treball com a necessari per als uns i com accessori per les altres. Es, en resum, ajornar eternament un canvi en la situació material de les dones. El lloc de treball és un dret per a homes i dones. Aquesta és una qüestió de principis pels qui lluiten sincerement contra l'opressió de la dona. I el nostre Partit, el Moviment Comunista de Catalunya hi està compromès a fons.

A desgrat de tot això, tampoc es pot afirmar que els Pactes de la Moncloa hagin estat una solució per als homes treballadors, ni que els possibles pactes avui en negociació resoldran l'atur obrer. Perquè tots es donen sobre unes bases de claudicació i de renúncia davant del gran capital.

El gran capital, per a superar la seva crisi, malda per tots els mitjans de dur a terme un "sanejament" de la producció capitalista,

de manera que s'assoleixi un restabliment de la seva taxa de benefici, que ha anat disminuint progressivament durant els anys darrers. Aquest "sanejament" exigeix, d'una banda, la reducció del poder adquisitiu de la població treballadora i dur a terme una reducció general de plantilles, i d'altra banda l'eliminació de l'"excés de capitals" que en aquest període de crisi pateix el sistema.

Una de les conseqüències més directes d'aquesta política de sortida de la crisi és el nombre cada cop més elevat de treballadors i treballadores abocats a l'atur.

La via de la claudicació davant del capital equival a contribuir a que aquest surti de la crisi, afirmant el seu sistema de dominació.

Davant de la política agressiva del capital només és possible una lluita, una forta lluita defensiva dels homes i dones de la classe obrera per a impedir que sigui aquesta classe la que pagui les conseqüències de la crisi.

Lluita per a la qual cal la unitat de la classe obrera en torn d'un programa econòmic i polític de defensa del poder adquisitiu dels salaris, de creació de nous llocs de treball, una política que tendeixi a la redistribució de la renda en favor dels homes i dones treballadores.

Una alternativa revolucionària a la crisi no solsament ha de contenir posicions de lluita contra el gran capital sinó que ha de respondre

també al problema específic de l'atur femení, impedit que aquesta alternativa sigui elaborada a costa de les dones, a costa d'ignorar la seva situació d'oblidades i apartades de la producció social.

Això serà cada cop més una realitat, en la mesura que les pròpies dones des de llurs pròpies organitzacions autònomes, exerceixin una pressió social enèrgica de tal manera que obliguin a que en qualsevol alternativa econòmica i política general, es tingui present llur problemàtica específica.

Finalment, per a impulsar una lluita contra les agresions del capital, cal igualment la unitat de tota l'esquerra per a reforçar i organitzar la lluita unida i solidària del conjunt dels homes i dones treballadores.

Lògicament un govern de dretes no pot - per coherència amb els seus interessos- fer cap mena de gest, ni el més mínim, en el sentit que apuntem. Mesures com les que hem anat assenyalant només poden ésser preses seriosament per un govern d'unitat de l'esquerra que doni suport i es recolzi en un fort moviment obrer i popular.

Aquesta orientació no pot deslligar-se de la lluita per l'ampliació de les llibertats i per l'assoliment de reformes de l'actual Constitució en els seus aspectes més antidemocràtics.

Ací caldria fer una alusió especial a la importància que pendrà a partir d'ara la lluita per assolir que les lleis derivades de la Cons-

titució no siguin elaborades d'esquenes a les exigèn-
cies plantejades per les dones. En el terreny laboral
concretament es van plantejar ja fa temps les mesures
minimes imprescindibles que havia de contemplar aque-
sta Constitució. Encara que allò va acabar com el ro-
sari de l'aurora -com tantes d'altres coses- és inte-
ressant de recordar que aquestes reivindicacions se-
gueixen vigents de cara a l'elaboració de les lleis
posteriors que fan referència al tema.

Sovint se ns acusa de maximalistes, d'exigir
coses impossibles, de verbalisme revolucionari. A-
quest és un vell mètode per a amagar o dissimular
renúncies, els oblits interessats. I en el cas de
la burgesia, això no ens causa cap mena de sorpresa.
El que realment seria preocupant és que sintonitzés
amb les nostres posicions.

A desgrat de totes aquestes acusacions, el
nostre partit valora enormement les condicions ac-
tuals de vida i treball de les treballadores i dels
treballadors. Perquè pensem que la lluita per re-
formes contribueix a reforçar l'organització obrera
i popular i a augmentar i confirmar la confiança
del poble en la seva capacitat transformadora de
la societat.

El nostre Partit considera, per tant, de
vital importància la lluita per aspectes concrets
que vagin en el sentit de solucionar els greus
problemes que existeixen en l'òrbita de l'atur feme-
ní. Les mesures que caldria contemplar en aquest
sentit haurien de ser:

- Formació professional per a les dones. Accés a tots els rams de la producció.

- Creació de guarderies suficients, a càrrec de la Generalitat, en condicions òptimes per al desenvolupament dels nens i les nenes. Considerem que aquesta reivindicació és fonamental en aquets moments, i que cal unir els esforços de sindicats, partits, entitats ciutadanes... per tal d' assolir-la.

- Control de les llistes d'atur, per tal que no s'exerceixi una discriminació en funció del sexe.

- Subsidi d'atur per les dones com pels homes que cerquen treball, àdhuc pels qui ho fan per primer cop.

- Penalització de qualsevol fet que signifiqui una pressió per tal que la dona abandoni el seu lloc de treball. Control per part dels Comitès d'Empresa.

- Desapació dels estímuls per abandonar el lloc de treball (dot).

- Penalització de la discriminació de la dona pel que fa a l'accés als llocs de treball i promoció dins de les empreses.

- Una nova legislació que no contingui discriminacions (Lleis proteccionistes...) i que les penalitzi.

- Control per part dels Comitès d'Empresa i dels Sindicats de cara a la seva aplicació.

Al mateix temps que lluitem per aquets punts concrets, pensem que es molt important dur a terme una tasca constant d'educació de la classe obrera i concretament dels homes proletaris, en la renúncia dels seus privilegis masculistes, en suport i solidaritat envers la lluita feminista, lluita en la que els treballadors hi estan interessats en tal que tals, puix qué es impensable que la classe obrera dugui a terme la seva missió històrica alliberadora si al seu interior hi ha membres que n'oprimeixen d'altres.

Pénsem que en aquets moments de crisi econòmica és especialment important aquest aspecte puix que la Burgesia empra tots als mitjans al seu abast per a crear insolidaritat entre els treballadors i molt especialment entre els treballadors i treballadores.

Per nosaltres la revolució que es perfila té com a objectiu eliminar les bases d'opressió i explotació sobre le que recoltza el régim capitalista. L'alliberament de la dona es part integrant d'aquesta revolució socialista, d'aquest potent moviment de transformació radical de la societat que s'haura de desenvolupar amb la participació activa de tots els explotats i oprimits sota la direcció de la classe obrera.

El Moviment Comunista de Catalunya lluita per una societat socialista, una societat que és radicalment diferent a la societat capitalista que coneixem. En ella, son les masses treballadores dirigides pel proletariat i no la burgesia les que dominen la vida social. I aixó comporta la transformació de les relacions socials en tots els seus aspectes.

La participació de las dones en el procés revolucionari ha d'anar encaminada a assolir una societat socialista que, entre les seves tasques, prengui mesures concretes en tots els sentits, per a liquidar les bases de l'opressió de la dona.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 5

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ
LABORAL DE LA DONA

PRESENTADA PER: ACAPIC

**Associació Comerciants
Autònoms Petits Industrials
de Catalunya.**

COMUNICACIÓN A LA PONENCIA SOBRE PARO FEMENINO

ACAPIC, la Associació de Comerciants Autònoms, Petits i Mitjans Industrials de Catalunya, desea manifestar, en primer lugar, su total y absoluto acuerdo con la ponencia presentada por las profesoras Maria Lluïssa Fabra y Rosa Quiliet en todo lo que se refiere al paro femenino y la situación de la mujer que trabaja. Así, compartimos plenamente las causas por las que la mujer se resigna fácilmente al paro en el actual sistema de vida, cuando dicen: «Es un hecho que la mujer que trabaja nunca es igual al hombre, es inferior. En general la faena que hace requiere menos cualificación, menos iniciativa y responsabilidad y generalmente no comporta el ejercicio del poder. Pero, además, esta mujer que trabaja, durante su infancia ha recibido una serie de patrones culturales a través de los cuales se resta importancia al trabajo de la mujer fuera de casa, sobrevalorando los papeles de esposa y madre sobre otros; asimismo su trabajo será remunerado de forma poco satisfactoria, estará mal pagada de acuerdo con su trabajo; además tendrá que soportar una doble carga motivada por el sistema familiar dominante, que adjudica unas misiones fijas para la mujer y que no dejará de realizar aunque decida hacer otras y a todo esto se le añade además la consideración de que el trabajo de la mujer casada no está bien considerado socialmente.»

No obstante ello, mediante esta comunicación quisiéramos invitar a una reflexión colectiva y posterior análisis de alternativas, a la situación específica de discriminación que sufre en esta sociedad la mujer *autónoma*, que está al frente de un pequeño comercio o de un negocio familiar. En efecto, si consideramos el tipo de actividad por grupos profesionales, resulta evidente la concentración de mujeres en ciertas profesiones llamadas «femeninas», ya que de alguna manera están relacionadas con las tareas que tradicionalmente ha hecho y sigue haciendo la mujer en el hogar; entre éstas se hallan las del sector «servicios», sea en la administración, oficinas, despachos, sea en el comercio. En este último encontramos una minoría que no se halla asalariada,

no está bajo las órdenes de un patrón ni con un horario fijo que cumplir, no está afiliada a la Seguridad Social y en muchos casos no figuran como trabajadoras, ya que todo está a nombre del marido; si hay alguna reunión importante acude siempre el marido...; ello no priva que se vean obligadas a cumplir unos horarios extremadamente largos, especialmente en el ramo de la alimentación y, al igual que con las mujeres asalariadas, llamadas «dependientas», además de su eficacia, se valora primordialmente su juventud, simpatía, belleza y atractivo personal hacia el cliente-hombre. A todo ello hay que añadir además el que cuando llegan a casa, se ven obligadas a realizar una segunda jornada de trabajo cuidando de la casa, tener la comida preparada, cuidar de los niños, etc., tal como exige la sociedad: ellas son las mujeres autónomas.

A la hora de apuntar unas posibles alternativas a la situación de la mujer autónoma creemos que, además de las generales para mejorar la situación de la mujer trabajadora y conseguir una política de pleno empleo que tienda a evitar el paro femenino, debemos tener en cuenta de una forma especial:

— Avanzar hacia una reestructuración general del comercio.

— A fin de evitar la doble jornada laboral: promover la creación de una red de guarderías gratuitas abiertas las 24 horas del día. Servicios colectivos financiados por el fondo público y gestionados democráticamente por la comunidad. Ordenación urbana y construcción de viviendas que permitan un planteamiento colectivo de estas funciones.

— Formación profesional permanente.

— Igualdad real de oportunidades para el hombre y la mujer.

— Centros de salud en los barrios.

— Promover grandes campañas tendentes a cambiar los esquemas y valores culturales tradicionales: hacer lo posible para destruir el mito de la división entre profesiones masculinas y femeninas.

ACAPIC



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 5

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ
LABORAL DE LES DONES

TÍTOL DE LA COMUNICACIÓ:
CARACTERÍSTIQUES DE L'ATUR FEMENÍ

PRESENTAT PER: Secretaria de la Dona de la
Comissió Obrera Nacional
de Catalunya

Creiem que a tota la ponència hi ha un aspecte que no queda prou clar. Concretament, de quina forma utilitza el sistema capitalista la dona treballadora; en què consisteix això de ser l'exercit de reserva i per què els mateixos capitalistes no estan interessats en la incorporació massiva de la dona al treball. Passarem a exposar les nostres idees.

Al sistema capitalista li va molt bé el fet de poder tenir un nombre de persones de 'recanvi', a les quals pot donar un lloc de treball en moments d'expansió del capital i que en moments de recessió, en moments de crisi les torna a casa, tot això amb gran normalitat.

Naturalment, això ho pot fer perquè compta amb un element favorable: la ideologia masculista que impera entre els treballadors i treballadores i que al estat capitalista l'interessa perpetuar. L'opressió de les dones és molt vella, més que el capitalisme. El capitalisme va incorporar en el seu moment les bases materials i ideològiques que fan possible l'opressió de la dona, adequant-les als seus interessos i utilitzant-les en el seu benefici.

Donada la manca de dades concretes a nivell de Catalunya ens referirem a les del Estat espanyol, situació aquesta que exigiria un estudi en profunditat. Així veiem que a l'Estat espanyol, prenent l'evolució de les taxes d'activitat fins 1974 (començament de la crisi) es pot estimar que avui es trvaria per damunt del 33% el percentatge de dones ocupades, d'edats compreses entre els 25 i 54 anys. Tanmateix, i a causa de la crisi la taxa actual es solament d'un 29 %.

A més a més, ens trobem que als llocs de treball que es creen nous són inaccessibles per a les dones. De 60.932 llocs de treball creats en el quart trimestre de 1977, el 85,4 % van ésser ocupats per homes.

Les diverses formes que utilitzen per tornar les dones a casa són d'allò més vella; és allò de que "se les torna a la llar", o bé dieuen que és la professió per a la qual han nescut, que el treball fora de casa es tan sols per un temps, etc., etc.

Així ens troben que essent nosaltres el 29 % de la població activa som el 34% dels aturats. Però anem amb compte... ! De quins desvagats?. Perque és molt difícil arribar a conèixer el nombre de dones desneïnades que hi ha per raó de l'atur encobert que existeix, així com per les característiques dels treballs que portem a terme.

D'aquesta manera, ens trobem que no comptem con a dones en atur, aquelles que fa temps els hi calguè deixar el lloc de treball per tenir cura dels fills i la família, i que ara voldrien tornar a treballar i no en troben, o aquelles que estan cercant el seu primer treball i mentres es queden ajudant a llurs mares, i aquelles que no han treballat mai i que llur professió és "sus labores" i que ara volen treballar.

Tanmateix, malgrat ésser el 34 % de la població desenfeïnada (segons les estadístiques) solament hi ha un 24 % de dones que cobren l'assegurança de desenfeïnament.

Per altra banda, som les dones, el 35 % de les afectades per expedients de regulació del lloc de treball. Aquesta desproporció no és casual, ja que es consideren els sectors i oficis femenins com els més descapitalitzats i menys qualificats. I perquè quan es redueixen llocs de treball es pensa amb els de la dona com a menys necessaris.

Referent a la reducció de llocs de treball, al marge del procediment "d'expedient de regulació" són innombrables els llocs de treball femení que es perden pel procediment "d'acomiadament voluntari" amb indemnització. S'oposa sezillament, la compra d'un lloc de treball.

Pel grup de dones menors de 20 anys, l'augment es ja alarmant: l'altíssima taxa d'atur del quart trimestre de 1977, un 20,7% s'acosta ja al 24 % al primer trimestre de 1978.

La situació es veritablement preocupant i cal analitzar alguns aspectes que conformen aquesta situació.

Ens sembla com a factor fonamental que permet aquesta situació la utilització que el capitalisme fa de la ideologia masculista, tenint cura de que una bona part del poble treballador hagi assimilat les idees que la única professió de les dones ha d'ésser la seva casa i tenir cura dels fills.

Ens trobem llavors, que per lluitar contra l'atur femení hem de lluitar ensems contra les idees errònies que tenen moltes dones i homes del poble.

També és cert, que el capital li va molt millor tenir en atur les dones que no pas els homes, ja que no li produeixen la mateixa "tensió social". No és casualitat que en aquests moments es faci una utilització demagògica de l'argument del "salari familiar" salari fonamental. Així queda en segon terme la idea del dret al treball de cada persona pel sol fet de ser-ho.

Ens sembla com a molt important que reflexionem sobre tot això. Pensem que el moviment obrer ha de treure bones experiències del passat, i aquest es caracteritza pel poc cas que se n'ha fet de les reivindicacions de les dones. És ben cert que en moments de crisi, la defensa del lloc de treball de les dones ha estat oblidada.

creiem que és hora d'assumir problemes tant greus com aquest que analitzem les sortides possibles, que veiem com movilitzem al conjunt de treballadors per tal d'aconseguir els objectius que ens proposem, i que cal adonar-se que la nova societat per la que lluitem haurà de tenir per base la no discriminació de ningú per raó de sexe ni per cap motiu. L'objectiu és ambiciós i és per això que ens cal començar a posar les bases avui per poder-ho accomplir demà.

ALTERNATIVES A L'ATUR FEMENI

Abans de passar a exposar les alternatives concretes que proposem com a Confederació Sindical de CC.OO., explicarem de quines idees fonamentals partim, quines han estat les premises que ens portat a les conclusions que expondrem.

- 1.- El dret al lloc de treball de la dona, com a persona.
- 2.- La necessitat que a les lleis i a les alternatives que es donin a l'atur, hi hagi un conjunt de mesures concretes que garanteixin la no-discriminació de la dona pel sol fet de ser-ho, però tenint present les seves característiques concretes.
- 3.- Que tant el treball domèstic com tenir cura dels fills, no es treball exclusiu de la dona.
- 4.- La necessitat que es creïn serveis col·lectius, per aconseguir que la incorporació de la dona a la producció, no sigui a la pràctica realitzar una doble jornada.
- 5.- La urgència d'un fort treball ideològic amb les dones treballadores i amb el conjunt dels treballadors, de forta lluita contra les idees masclistes, que es vagin canviant els papers assignats en aquesta societat al home i a la dona i que ens permeti lluitar conjuntament contra tot tipus d'opressió-.

Som també conscients que, un sistema d'economia de mercat, que el sistema capitalista, no pot portar a terme plenament aques

tes mesures, de la mateixa manera que no pot pretendre resoldre l'atur femení al marge de resoldre l'atur de tots els treballadors. Però això no vol dir pas que no podem aconseguir importants reformes que beneficiïn la incorporació de la dona al món del treball. Participant al mateix temps solidària i col·lectivament amb tots els treballadors a la lluita per una nova societat, una societat socialista que sigui conscient de la lliberació de tots els oprimits, una societat socialista on no es reproduïxin els actuals papers home dona, on es posin les bases per la desaparició de l'opressió de la dona.

Passem a detallar una sèrie de reivindicacions concretes com a eixos fonamentals contra l'atur femení.

1.- Penalització de les empreses que ofereixin l'acomodatament -ad hoc voluntari- amb especial atenció al sexe, estat civil o fills.

2.- Que l'estatut dels treballadors i especialment la llei que reguli el lloc de treball, penalitzi eficaçment l'atenció al sexe en la convocatòria d'un lloc de treball, a la selecció del personal, l'ascens, la capacitació, el trasllat, l'acomodatament.

3.- Lliure accés de les dones a tots els Ramats de la formació professional.

4.- Que es reformi i s'elabori una nova legislació referent a la cura dels fills d'ençà la primera edat, per tal que sigui optatiu pel pare o la mare.

5.- Control per les centrals sindicals, de les oficines de col·locació. Inscripció en les llistes de desvagats d'aquelles dones que desitgin treballar.

6.- Compromís per part de les empreses de mantenir com a mínim estable, el percentatge home-dona.

7.- Hauria de tendir-se a la desaparició del treball a domicili. En tant la seva desaparició, incorporació de totes les per-

sones que el realitzin, a la nòmina de l'empresa per la que treballen. Revisió de l'actual regulació del treball a domicili, ma jor control de les condicions econòmiques i de la Seguretat Social penalització per a les empreses que l'utilitzen en detreïment di recte de la seva plantilla normal.

8.- Creiem que el tipus de treball a temps parcial, realitzat per un tant per cent molt elevat de dones, consolida la divisió de papers home-dona, contribueix a que per a la dona continui estant fonamental el treball domèstic, quedant com a complement el treball assalariat. Així també consagra la marginació professional de la dona, ensems que no contribueix a disminuir l'atur. Pensem que hi ha d'haver un control per les centrals sindicals i comitès d'empresa per tal que les jornades a temps parcial no disminueixi el nombre de jornades a temps normal, al mateix temps que l'opció a una altre jornada no es condicioni al sexe.

9.- Extensió de l'assegurança d'atur als assalariats no considerats socialment (treballadors a domicili, dones de neteja,..) si perden llurs treballs.

10.- Lleis proteccionistes que no s'apliquin en exclusius per a la dona. Control dels treballadors i treballadores per evitar mesures discriminatòries en funció del sexe o l'edat.

11.- Creació de llocs de treball accessibles a ambdòs sexes.

12.- Creació de serveis col·lectius a càrrec de l'Estat. A Catalunya la Generalitat hauria de fer-se càrrecen l'àmbit de la seva competència.

Ens sembla una reivindicació fonamental els serveis col·lectius, ja que representa posar les bases materials que permetin l'incorporació de la dona al treball.

En el cas concret de les LLars d'infants, son molt poques les sub vencions que existeixen, i la gestió d'aquesta es dispersa. En aquest aspecte, volem fer constar el nostre desacord amb la ponen cia de M. Lluïsa Fabra i Rosa Quit'let, ja que qualificar "d'an- tiques" aquestes reivindicacions, pel fet de no haver estat porta- des a la pràctica a cap altra banda, es totalment injust.

No es casualitat que la creació dels serveis col·lectius (llars

d'infants, bugaderies, menjadors..) sigui una reivindicació que costi tant de guanyar, ja que d'aconseguir-se assenta les bases que permetin a les dones incorporar-se definitivament al món del treball. I ja es sabut, que quan es proposen solucions d'aquest tipus, o sia solucions mes definitives, és quan més es nota el poc interès del sistema capitalista en què la dona s'incorpori definitivament i massiva a la producció. Es en aquests temes quan es nota el profit que en treuen els capitalistes del paper d'esposa i mare encarregada del treball domèstic, reproductora d'ideologia reaccionaria, aïllada dels problemes laborals i socials, etc

Precisament creiem que és una reivindicació per la que s'haurà de continuar lluitant durant molt de temps i una reivindicació fortament sentida per les treballadores, que veuen, i a més a més amb molta raó, com han de continuar fent, injustament, "la doble jornada" Per tot això creiem que, que malgrat esser una reivindicació antiga, no per això deixarem de lluitar per aconseguir-la, ja que mes antiga és la nostra opressió com a dones i com a treballadores i tanmateix continuem creient fermement la necessitat de prosseguir lluitant per la nostra lliberació total.

13.- Necessitat d'un treball ideològic entre el conjunt dels treballadors davant el problema de l'atur de la dona.

Si sempre ens sembla important que el conjunt del poble avanci en el terreny de canviar les seves idees respecte al paper de la dona, en aquets moments de forta crisi i atur, ens sembla un problema molt mes aguditzat. Es en moments com el actual on, més que mai, el fet de mantenir idees determinades sobre el paper de la dona, perjudica molt a les dones assalariades i facilita la pèrdua de llur lloc de treball.

Es donen casos en què son les mateixes dones les qui s'en van a casa, ja que se'ls hi ha ofert un "acomiadament voluntari" a canvi de quatre rals. Altres perquè estan cansades de fer dues jornades, o perquè se les despata descaradament per estar embarrassades o perquè es casen. Sia com sia, ens sembla fonamental que es valori el dret de les dones a llur lloc de treball i que molts cops, els mateixos companys de feina no ho entenen, i fins i tot els hi sembla normal que s'hagin de marxar a casa "per deixar el seu lloc de treball a un home" i àdhuc les animen a marxar-se.

En moments de crisi en els que les treballadores i treballadors hauriem d'estar més units que mai, no es pot deixar de banda els interessos de les dones treballadores. Les centrals sindicals els i les delegades, el moviment obrer en el seu conjunt, cal que lluitem consegüentment per defensar el dret a un lloc de treball de tots els ciutadans, inclusives, no ho oblidem, les dones.

Secretaria de la Dona de la CONC

Barcelona, desembre 1978



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 5

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LES DONES

**PRESENTADA PER: Sindicat d'Ensenyament de
CC. OO. de Barcelona**

I N D E X

- 1.- Introducció.
- 2.- L'organització capitalista i la funció que compleix el treball de la dona.
 - 2.1. La realitat de la dona treballadora.
- 3.- Crisi econòmica i com afecta a la dona.
 - 3.1. La crisi econòmica
 - 3.2. Com afecta la crisi econòmica a la dona.
- 4.- Alternatives a la actual situació.
 - 4.1. Per facilitar l'incorporació de la dona al treball asalariat.
 - 4.2. Per a mantindre els actuals llocs de treball.
 - 4.3. Per anar combatint l'atur. Per posar fi a l'atur encobert.

1.- INTRODUCCIÓ

Es cert que hi ha unes reals dificultats per abordar un estudi seriós i profund entorn de la problemàtica i les arrels de l'atur de la dona. I si bé és cert que aquest fenomen es un fet generalitzat - que ens trobem a l'hora d'abordar qualsevol problema que sigui conseqüència de l'opressió i situació de les dones, i que en realitat sols han sortit elaboracions i dades a la llum quan les dones s'hi han posat a treballar organitzadament; això s'agreuja en el cas de l'atur perquè en realitat la majoria de l'atur de la dona no és oficial. Es a dir, que no consta a les dades de les llistes oficials.

Es en aquest sentit que nosaltres pensem que abans de parlar de les característiques de l'atur de la dona es necessari que previament constatem l'opressió que aquesta pateix en el conjunt de la societat i en concret en el món del treball, i a partir d'aquí l'atur de la dona apareix com un aspecte alarmant, però com una part integrant d'aquesta opressió.

Un altre aspecte que considerem fonamental d'analitzar previament es la actual situació de crisi econòmica que travessa el sistema capitalista i en quina forma repercuteix en la dona.

A partir d'aquí intentarem profunditzar com es manifesta l'atur de la dona, les seves arrels i les possibles alternatives a la actual situació.

2.- L'ORGANITZACIÓ CAPITALISTA I LA FUNCIO QUE CUM-
PLEIX EL TREBALL DE LA DONA.

Una part de l'organització del sistema capitalista està basada en la reclusió de una part important de les dones dins la llar, i en la seva separació del procés productiu. D'aquesta manera garanteix la realització del treball domèstic com a reproducció de la força de treball i manté un exercit de reserva de mà d'obra que utilitza segons els moments de crisi o auge econòmic.

A les dones s'ha les ha cridat el món del treball quan ha estat necessari per el desenvolupament capitalista, però se les ha tornat el seu lloc habitual, quan ha interessat reduir els llocs de treball.

Les dones han estat durant segles les qui han reproduït la força de treball, i amb ell han conseguit disminuir la taxa de salaris, això no ha estat en benefici propi, sinó en benefici del sistema econòmic vigent. I paradoxicament la burgesia mentre condemnava a totes les dones a fer aquest treball, al mateix temps li treia ideològicament el seu valor i el reduïa a "aquelles coses que fan les dones a casa per amor al marit i als fills".

La lògica del capitalisme es aquesta: fer servir a les dones de exercit de reserva, utilit-

zarlas com a ma d'obra barata, com les que reproduen la força de treball i les porques que poden accedir a la feina asalariada que ho faigin plenas de discriminación, habén de asumir la doble jornada i els pitjors treballs, els pitjors pagats i qualificats.

Per a mantindre aquesta organització política i econòmica que reporta una clara explotació de les dones, la burgesia necessita generar una ideologia que sustenti i porti fins a les ultimes conseqüències la divisió social del treball en funció del sexe.

Aquesta ideologia té com a objectiu ratificar com a natural l'opressió de la dona en el conjunt de la societat, a la família, escola, treball, sexual, etc. Té com a objectiu fe creure a les propies dones que la seva misió ésser mares i esposas, la de teoritzar unes diferències biològiques que argumentan "l'inferioritat de les dones" i la seva necessitat de protecció constant. La seva inferioritat per les tasques socials, i les seves especials qualitats per les tasques domèstiques, la maternitat i tot el que envolta al món familiar. La de teoritzar la dependència econòmica respecte al marit com una prova d'amor, i la de fer inquestionable la doble jornada

Es compren que quan l'opressió sobre una part de la població es tan aguditzada que podria generar una gran potencialitat de lluita i rebel·li que la burgesia crei una ideologia dominant masculis

ta i burgesa, que neutralitzi l'antagonisme irreconciliable de l'opressió soterrada diàriament i la potencial consciència de lluita.

I aquesta ha estat una ideologia aplastant que ha dat mol fons en la societat i que juga un paper fonamental en les condicions de treball de les dones, en l'existència de l'atur de la dona i en l'atur encobert.

2.1. La realitat de la dona treballadora

La participació de les dones al treball asalariat es mol baixa. Hi ha dades que diuen que la població femenina al 1975 era de 18.272.000 de les quals només 3.813.000 es consideraven població activa, el que significa un 10% de la població total, un 27 % de la població femenina i un 28,5 % de la població activa total. Aquest percentatge es un dels mes baixos d'Europa. Aquestes xifres ens demostren que actualment treballen una de cada 5 dones. Durant el període del 15 al 25 anys la proporció es mes del doble, el 42% de les dones, pero mes de la meitat de les que volen treballar estan en atur.

En el conjunt de les edats, l'atur oficial afecta a les dones en un 7,1% i els homes en un 5,9%,

Aquestes son algunes de les dades, pero cal afegir alguns aspectes per comprendre la realitat de la dona treballadora.

La dona arriba al món del treball ja en inferioritat de condicions, a més a més de l'ideologia imposada "es inferior, la seva feina es provisional", no té accés a la formació professional i si la té es referirà a professions típicament femenines. Tampoc farà estudis superiors perquè es considera absurd que una dona estudi i més si després el que ha de fer es casar-se.

Tot això anira determinant quins treballs queden per les dones. Treballs que normalment son prolongacions de les tasques domèstiques. I com que a més a més el seu treball es considera provisional perquè el seu gran objectiu es casar-se, aquet treball constarà com auxiliar i així ho serà tant dins la societat com dins la pròpia família a on es consider com un sou d'ajut.

Les conseqüències més immediates de tot això són les múltiples discriminacions que pateixen les dones a les empreses, diferències salarials, contractacions eventuales, el tractament paternalista que es fa en les lleis proteccionistes, que el que fan es preparar el camí per el futur acomiadament de les dones. Això s'agreuja més si l'hi afegim la real manca de serveis col·lectius que fa que les dones no es puguin incorporar al treball i que les poques que ho fan, s'els hi carregi la "doble jornada".

3.- LA CRISI ECONÒMICA I COM APECTA A LA DONA

3.1. La crisi economica

Des de fa uns anys l'economia capitalista

ha entrat en un llarg període de crisi, i les conseqüències d'aquesta situació les pateixen durament els treballadors i treballadores de tot el món. En els països industrialitzats l'atur, l'inflació i la recessió econòmica són la regla del moment.

el nostre país, si la crisi del 1959 va ser força breu pels treballadors i treballadores l'actual situació es mol pitjor, perquè aquesta té un caràcter mundial i una naturalesa estructural. A més a més, perquè avui ja no es poden utilitzar les sortides d'ahir: masiva emigració, turisme, etc.

La crisi al nostre país, es vol traduir en un avanç de la concentració capitalista i de dependència de les economies nacionals respecte al capital monopolista-imperialista.

La crisi, que és una crisi capitalista, vol fer valdre una de les lleis permanents d'aquest sistema: fer pagar als treballadors i treballadores els costos de la crisi i enfonsar a les petites empreses que ja no siguin útils en l'actual avanç del capitalisme monopolista.

En aquest sentit està clar que la burgesia pretén per tal de sortir de la crisi augmentar l'explo^{ta}ció obrera i així poder incrementar la seva taxa de beneficis. En aquest terreny no dubta en aconseguir l'acomiadament lliure mitjançant una normativa laboral que els hi permeti reduir i ampliar les plantilles quan els hi interressi. Ademes de congelar els salaris i augmentar els ritmes de productivitat.

Les conseqüències d'aquesta crisi són clares: mes d'un milió de parats, crisi generalitzada de la petita i mitjana empresa, depauperació del camp i baixada general del poder adquisitiu del salaris.

Davant d'aquesta situació l'única sortida que s'ha donat és la realització del Pactes de la Moncloa i actualment la preparació del Pacte II. Les conseqüències del Pactes de la Moncloa després de més d'un any les hem vist clarament: l'augment de cents de milers de parats, l'escalada dels preus, la contenció salarial imposada, els expedients de crisi, la venda d'empreses públiques al imperialisme, el retroces proporcional en el presupostos públics d'escolarització, vivenda, sanitat, etc., la runa dels camperols, etc.

Totes aquestes conseqüències han afectat a tot el poble, treballadores-ors, camperoles-os, etc. Es a dir tots hem patit les repercussions de l'actual crisi econòmica i la sortida que la burgesia li vol donar en el nostre país.

Pero també es cert que hi ha una part de la població que està rebent d'una forma més dura aquesta situació, una part de la població, sempre silenciada: les dones.

3.2. Com afecta la crisi econòmica a la dona.

Són moltes les formes en que la crisi afecta a les dones, però l'aspecte més agreujat és l'atur.

Ja que si les dones sempre troben nombrosas dificultats per a incorporar-se al procés productiu, en moments de crisi com l'actual, les dones no solsament no troben feina, sino que a més a més, dia a dia van perdent el seu lloc de treball. Es per aixó que no és gens demagogic dir que les dones, junt amb els joves, són les principals protagonistes de l'atur.

L'atur de la dona pren molta més importancia quan és un fenomen ignorat i no contabilitzat, quan s'intenta falsejar una realitat. Hi han dades que ens diuen que mentres les dones nomes són el 29% de la població activa, son al hora el 34% dels parats. I d'altres que demostran que en l'ultim període de 5 anys les dones no sols no s'han incorporat més al treball, sino que ha disminuït en un 6% la tasa d'activitat de les dones asalariadas.

Aixi mentres les dones forman el 52% de la població, la tasa d'activitat femenina en 1978 és del 27% mentres la tasa d'activitat general es del 48,2%.

Aquestes dades ens demostran dues coses fonamentals:

- a) La crisi esta frenan l'incorporació de la dona al treball, existin una involució en els ultims 5 anys.
- b) La crisi ha contribuït a un augment alarmant de l'atur, dins el qual, les dones son les principals protagonistes.

Atur que en la majoria dels casos es dona de forma encoberta, és a dir, no es contabilitza a les llistes oficials.

Són dones en atur, ancara que no contin a les llistes oficials:

- Totes les dones que han estat sempre mestresses de casa i que ara busquen feina.
- Les dones joves que volen treballar i no troven feina.
- Les dones que després de ser acomiadadas i estar un temps en situació d'atur oficial, i que per no trovar feina tornan a casa, tampoc se les considera aturadas.
- Totes aquelles dones que realitzen treballs a domicili sense Seguretat Social, sense contracte, etc., i que perden el seu lloc de treball, tampoc consten a les llistes oficials.
- Moltes de les dones que a horas d'ara s'estan quedant sense feina i que no cobren el carnet d'atur, tampoc constan com aturadas.
- Les dones que son forçadas a un acomiadament "voluntari" a partir de les lleis proteccionistes, dots, excedencies. Lleis sustentades en una ideologia masculista basada en la divisió social del treball en funció del sexe.
- Son també dones aturades aquelles que aspiren a ocupar els nous llocs de treball que es crean, i

que per a elles estan vetats pel fet de ser dona. De 60.232 llocs creats en el 4art. trimestre del 1977, el 85,4% van ser ocupats per homes.

Si existeix una clara desproporció en el con junt dels treballadors entre el n. real existent d'aturats i els que cobren, aquesta xifra s'eixampla enormement en el cas de les dones, aquestes obren el carnet en un 60% inferior en relació als homes.

Un altre de les vies per las quals la dona va a parar l'atur, és a partir de les regulacions de plantilla, en les que sempre resulta ser la primera en rebre. I aixó s'agreuja avui amb l'existència del art. 39, promulgat el març del 77 "gracias" al qual les dones perden el seu lloc de treball en arribar un 30% de absentisme laboral.

En aquest sentit la burgesia que sempre ha preconitzat el paper de la dona com a mare i esposa, no dubta en moltes empreses de fer fraudes i acomiadar dones a partir d'acumular baixes per maternitat. Evidentment, la maternitat no es cap capritxo de les dones i forma part de la salut d'aquestes i per tant quedar clar que no consten en el comput del 30%.

Respecte aixó, voldríam aportar el que el nostre partit pensa envers el tan utilitzat "absentisme laboral".

Pensem que la utilització que fa la burgesia de l'absentisme de les dones, és un aspecte més de la seva demagogia. A totes les dones s'els hi ha imposat encarregar-se de tot el món familiar, la casa

els fills, etc., com la seva funció principal, descarregant totalment els homes d'una feina que correspon idèntica i proporcionalment a tots dos. I quan la dona falta al treball per un fill malat, per solucionar problemes domèstics, etc., quan en definitiva esta fent el que l'hi imposa la societat i no el que ella desitja, la mateixa burgesia, que la tanca da entre quatre parets, que la discrimina a la feina, l'acomiada, i li diu que és molt poc seria en el treball, que no el pren amb entrega i que el que millor pot fer es quedarse definitivament a casa, que és el que li toca.

Per aixó, combatin aquet fet no solsament com a injust, perque la solució a aquest probleme no és aparta a les dones del treball sinó la creació de serveis col.lectius i la repartició de les tasques domèstiques, sino que el considerem també com a fals, perque teoritza que les dones tenen una tendència natural, biológica a no responsabilitzar-se del treball, i no analitza els condicions que l'hi imposa la societat. Considerem aixó, com una descarada maniobra del capital per a justificar l'augment real de dones aturades i per a justificar les discriminacions existents en les condicions de treball.

Com es pot veure, l'actual situació de crisi econòmica está repercutint greument en les dones, frenant la seva incorporació el treball, augmentan el tant per cent de dones aturades i engrossan les dades d'atur encobert. Amb l'existencia de l'atur encobert s'aconsegueix encobrir una part important del nombre del parats i reduir aixir els

costos socials del subsidi d'atur i la previsió necessària de creació de nous llocs de treball.

4.- ALTERNATIVES A LA ACTUAL SITUACIÓ

Per a nosaltres, parlar d'alternatives globals a l'actual situació d'opressió de les dones i en concret de l'atur, implica necessàriament abordar la lluita per la destrucció de l'actual sistema capitalista i per abordar la construcció d'una nova societat que no estigui basada en l'exploatació de les classes i dels grups oprimits. Una societat en la que la dona no sigui un ciutadà de segona categoria, i a on pugui desenvolupar fins a les últimes conseqüències la seva condició de dona, participant massivament a la producció, i a totes les tasques socials.

Una societat en la que hi haigi una socialització del treball domèstic i s'acabi en la concepció de que es una tasque solsament per a les dones, que es posi fi a l'exploatació sexual de les dones. En definitiva en la que s'aconsegueixi una total emancipació de les dones i de tot el poble.

Pero aixó, no vol dir que ja des d'ara hem d'anar treballan en l'avanç de mesures concretes i alternatives que serveixin per a millorar les condicions de vida de les dones i dels treballadors i per anar forjant aquesta consciència de lluita.

Mesures que han de servir per a conquerir el dret de les dones al lloc de treball, a incorpo

rarse a la producció, a mantenir el seu lloc i a combatre l'augment de l'atur i l'atur encobert.

Per tant, pensem que a més de les reivindicacions generals dels treballadors davant la crisi i el atur s'han d'incorporar:

Per facilitar l'incorporació de la dona al treball asalariat

- a) Accés de la dona a qualsevol branca de la formació professional, incluin les denominades masculines, i possibilitar al mateix temps, un canvi en l'orientació ideològica.
- b) Creació de nous llocs de treball, als que puguin accedir, dones i homes, sense cap discriminació per raó de sexe, edat o estat civil. Penalització a les empreses que no ho compleixin.
- c) Creació de serveis col·lectius a càrrec de L'Estat. En el cas de les guarderies que funcionin gairebé les 24 hores del dia per a poder coincidir amb els horaris laborals.
- d) Extendre una campanya ideològica entorn a com afecta la crisi a la dona, el seu dret com a treballadora, i el seu dret a defensar el seu lloc de treball. Així com el anar posar fi a la doble jornada, questionan el treball domèstic com un treball inherent a ser dona, potenciant ja des d'ara en la pràctica la repartició de les tasques domèstiques.

Per a mantindre els actuals llocs de treball

- a) Control per part dels ctes. de empresa de que en cas de plantilla no existeixin discriminacions en raó del sexe.
- b) Incorporació a la plantilla de les treballadores que realitzen treball a domicili fins que no s'aconsegueixi la seva abolicció.
- c) Que les lleis proteccionistes, dots excedencies, etc. no s'apliquin en cap cas, o que no s'apliquin exclusivament a les dones.

Per anar combatint l'atur. Per posar fi a l'atur encobert

- a) Que es conservi a les empreses la proporció homes-dones a les plantilles, si marxa una dona que entri una dona.
- b) Incorporació real del n. de dones aturades a les llistes oficials.
- c) Que puguin accedir el carnet d'atur aquelles dones que busquen feina per primera vegada i que s'hagin inscrit a les oficinas de col.locació.
- d) Posar fi a les feinas que estan prohibidas per a les dones. Condicions de treball dignes per igual, i control dels treballadors d'aquestes.
- e) Control per els treballadors i sindicats de les oficinas de col.locació i de que no es fagi cap discriminació.

Les mesures de tipus estructural que aquets objectius requereixen son:

1.- Concreció d'un presupost estatal basic per l'absorció de l'atur de la dona.

- Fons per la garantia de subsidi provisonal fins la creació de llocs de treball.

- Construcció d una red de serveis col.lectius a l'ambit municipal i de les gran empreses (guarderías, menjadors, etc.) amb l'extensió de llocs de treball i l'absorció progressiva del treball domestic.

- Inversió basica d'infraestructura en una red d'ensenayment sanitat i de promoció cultural i deportiva que generi llocs de treball.

- Control social i autonomic de les caixes d'estalvi i politica d'intervenció a l'inversió social de la banca privada en aquest terreny.

2.- Concreció d'un efectiu control sindical de l'atur i els serveis de col.locació.

- Obligatorietat sota sanció penal, de l'utilització per parts dels empresaris i els serveis publics de les oficines de col.locació a l'hora de ampliar plantillas.

- Control sindical d'aquets serveills i participació en ells de les organitzacions de dones (Coordinadora Feminista) per tal una efectiva

politica que trenqui situació discriminatoria sobre la dona.

3.- Concreció d'una politica de formació professional.

- Política d'extendre la formació professional tant a nivell municipal com a les gran empreses.
- Creació d'escolas permanents d'adults.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 5

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LES DONES

**PRESENTADA PER: Convergència Democràtica
de Catalunya**

L'ATUR

L'atur és un problema mundial.

Europa tenia, l'any 1977, 5.728.000 aturats. En aquesta comunicació no entrarem a analitzar les causes, les immediates i les que fa temps que actuen, de l'atur, ja que aquest tema serà tractat en altres ponències.

En aquests últims temps, a l'Estat Espanyol, l'atur pren unes proporcions inquietants. Hi ha el risc que això sigui interpretat com una suposada feblesa de la democràcia. La realitat és que, durant molts anys, no hi ha hagut una política clara i decidida en aquest camp. Els governs franquistes es van limitar a prendre unes mesures d'emergència, establir un subsidi d'atur insuficient i afavorir l'emigració. No va existir en cap moment una planificació de les necessitats de treball, ni per a la dona ni per a l'home. Va mancar també, durant el règim anterior, una política de desenvolupament equilibrat de les nacionalitats i regions, fet que ha donat lloc a greus problemes d'infraestructura en algunes ciutats -Barcelona i les poblacions del seu entorn en són un exemple-, a causa del creixement demogràfic incontrolat, originat per la immigració massiva, i del despoblament d'altres zones com a conseqüència de l'emigració per manca de llocs de treball.

Després del 15 de juny, tot just iniciat el període democràtic, es fa l'intent de frenar la inflació i l'atur per mitjà dels Pactes de la Moncloa. Es calcula que l'atur augmentarà entre 1978 i 1979 en 100.000 persones. Això hauria significat unes 850.000 persones aturades al final de 1979. Avui, xifres no oficials ens assenyalen que els aturats ja passen del milió.

Es prenen recursos d'emergència, però l'atur segueix augmentant entre altres causes, com a conseqüència de la crisi de molts sectors. Els més afectats són la Indústria i la Construcció. A Catalunya, la Indústria Tèxtil passa moments molt difícils. Aquesta indústria afecta d'una manera molt especial la dona.

L'ATUR I LA DONA

Com ja ha fet la ponència, la manca de dades en el cas de l'atur femení no ens permet de fer una anàlisi exhaustiva de la situació a Catalunya.

Segons un informe de l'Institut Nacional d'Estadística relatiu al quart trimestre del 1977, a l'Estat Espanyol, les xifres de persones en règim d'atur era de 831.800 (6,3% sobre la població activa)

557.300 homes (el 6% dels homes que treballen)

274.000 dones (el 7,2% de totes les dones que treballen)

A aquestes persones cal afegir les 206.900 que el mateix Institut d'Estadística ens dóna com a subocupades (poques hores de treball diàries). La suma és, per tant, de 1.038.700.

Si tenim en compte que la població femenina activa és, només, d'un 29% l'atur femení ens dóna xifres d'un 34%

Es difícil establir fins a quin punt aquesta xifra de població activa tan baixa respon a un atur forçós per manca de llocs de treball o a un atur encobert.

I aquí caldria que ens féssim algunes preguntes:

- Quantes dones no treballen per circumstàncies o condicionaments familiars?
- Quantes, perquè el salari és insuficient per atreure-les al treball?
- Quantes, perquè la seva poca formació o preparació professional les obligaria a acceptar treballs de peonatge o d'una categoria professional baixa?
- Quantes dones no treballen perquè no troben feina?

Per fer un treball seriós seria imprescindible disposar d'unes dades estadístiques que ens servissin per a respondre a cada una d'aquestes preguntes; altrament, podríem arribar a conclusions poc rigoroses.

Aquesta estadística serviria per a donar a conèixer amb xifres quins són els obstacles que dificulten i, en molts casos, impedeixen la incorporació de la dona, un dels principals motius del poc interès que tenen les empreses a contractar mà d'obra femenina.

No és just que s'acusi la dona de poc responsable per les seves absències del treball, quan aquestes absències són quasi bé sempre, fruit d'una injustícia social de la qual ella n'és la primera víctima, no solament per les dificultats a l'hora de trobar feina, sinó per la doble jornada que es veu obligada a fer quan ja la té i l'angoixa que representa el deixar abandonats els fills pel fet de no coincidir els horaris escolars amb la jornada laboral i de no existir als barris centres d'acolliment i d'esplai per als infants i adolescents.

La societat té l'obligació de posar tots els mitjans perquè la dona tingui accés al treball amb igualtat de condicions i d'oportunitats que l'home. Això només serà possible si aquesta societat munta uns serveis que permetin a la dona de complir amb responsabilitat la seva tasca laboral. És evident que és més còmode i menys costós el fet que sigui la dona qui assumeixi les dues tasques: la laboral i la domèstica. Aquest ha es-

tat el sistema que ha emprat el franquisme. Una societat democràtica i justa, com volem que sigui la catalana, ha de resoldre amb caràcter urgent aquestes deficiències perquè l'accés al treball signifiqui per a la dona quelcom més que una qüestió econòmica i moltes vegades angoixant. Un lloc de treball pot significar per a ella un lloc en la societat per a produir, però també per a realitzar-se humanament.

tat el sistema que ha emprat el franquisme. Una societat democràtica i justa, com volem que sigui la catalana, ha de resoldre amb caràcter ur gent aquestes deficiències perquè l'accés al treball signifiqui per a la do na quelcom més que una qüestió econòmica i moltes vegades angoixant. Un lloc de treball pot significar per a ella un lloc en la societat per a produir, però també per a realitzar-se humanament.

✓

L' ATUR A CATALUNYA

Butlletí de "Estadística y Coyuntura" del 1er Trimestre de 1978

Atur estimatiu a Catalunya 1977

Barcelona	87.649
Girona	3.566
Lleida	2.030
Tarragona	9.259

Treball i Acció Social, Setembre de 1977

Distribució per sectors i províncies

	<u>Agricultura</u>	<u>Indústria</u>	<u>Construcció</u>	<u>Serveis</u>	<u>Sense Treball</u>
Barcelona	172	37.440	25.364	12.980	3.862
Girona	22	1.445	686	711	467
Lleida	30	370	760	400	110
Tarragona	374	2.421	3.297	1.011	555

Distribució per sectors - Desembre 1977

Agricultura	713
Indústria	46.669
Construcció	31.680
Serveis	23.442

Dels obrers parats a Catalunya

Barcelona	87%
Tarragona	9%
Construcció	31%
Indústria	46%
Textil	1,2%

PROPOSTES CONTRA L'ATUR FEMENI A CATALUNYA:

La Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya hauria de crear un Departament que englobés totes les oficines de les Comarques de Catalunya i especialment les de les zones i ciutats industrials.

Aquest Departament hauria de tenir una Direcció General que recollís totes les dades estadístiques que fan referència al treball de la dona. Seria missió d'aquesta Direcció General:

- Establir estadístiques detallades de les causes de la poca participació activa de la dona en el món del treball.
- Millorar els serveis públics de col·locació i d'orientació del treball.
- Coordinar els serveis existents i crear-ne de nous.
- Millorar la informació d'ofertes i de demandes de treball.
- Preveure les necessitats de treball a curt, a mitjà i a llarg termini. Informar d'aquestes necessitats l'opinió pública per tal d'orientar la formació i preparació d'aquells sectors de producció que tinguin més possibilitat d'integrar la dona al món del treball.
- Millorar la mobilitat professional (educació i formació permanent).
- Crear Centres de reciclatge depenents de la Conselleria i controlar els centres privats existents.
- Controlar la formació que es dona en els centres oficials i en els centres privats.
Evitar que aquests últims tinguin com a finalitat el lucre en lloc de la formació.
- Crear centres de Formació Professional altament qualificador, als quals les dones tinguin la mateixa igualtat d'accés que els homes.

Per acabar amb les causes de l'absentisme laboral de la dona, la Conselleria de Treball de la Generalitat hauria de:

- Promoure la coordinació de l'horari de treball dels pares amb l'horari escolar dels fills.
- Fer possible una flexibilitat dels horaris laborals.
- Promoure en coordinació amb altres Conselleries de la Generalitat: Equipaments col·lectius als barris, guarderies, escoles, cantines, menjadors, llars de vells, d'adolescents i centres d'acolliment fora d'hores escolars.

Aquests serveis col·lectius serviran al mateix temps per promoure nous llocs de treball



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

DOCUMENT DE SÍNTESI DE LA PONÈNCIA 6:
"L'ATUR JUVENIL"

Aquest document, realitzat per tècnics del Departament de Treball, tracta de recollir i ordenar les conclusions més importants a les quals han arribat la ponència i les comunicacions adreçades a ella. El seu objectiu és el de facilitar el debat i les seves conclusions, i en cap cas té el caràcter de document tancat. Només han estat considerades les comunicacions rebudes en el període de presentació establert.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



PONENCIA 6

L'ATUR JUVENIL

ROSA MARIA CARRASCO



INDEX

- 1 QUÈ ÉS L'ATUR JUVENIL?
- 2 QUINES SÓN LES CAUSES DE L'ATUR
 - 2.1 Raons demogràfiques
 - 2.2 Manca de preparació suficient per a la vida activa
 - 2.3 Preferència dels empresaris
- 3 CONSEQÜENCIES
- 4 LA SITUACIÓ EN XIFRES
 - 4.1 L'atur dels joves a l'OCDE
 - 4.2 Organismes econòmics
 - 4.3 Espanya, dades de l'Enquesta de Població activa
 - 4.4 Catalunya
- 5 MESURES
 - 5.1 Mesures preses a Europa
 - 5.2 OCDE
 - 5.3 Alguns exemples de mesures
 - 5.4 Altres iniciatives
 - 5.5 Mesures preses a Espanya
 - 5.6 Què podem fer a Catalunya



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Presentació

L'atur és avui un dels problemes principals de la nostra economia i malauradament d'una bona part del món. Tothom en parla, molta gent en pateix i, d'una manera molt especial, els joves.

Aquest n'és l'abast en xifres: segons uns estudis de l'OCDE, dels 64,5 milions de joves de 15 a 24 anys que integraven la població activa dels 24 països de la comunitat a finals de 1976, quasi 7 milions formaven la legió dels sense feina. En aquest mateix període, els sense feina de més de 24 anys eren 8,7 milions en una població adulta activa de 245,5 milions de treballadors. Podem constatar que el percentatge de joves sense feina era tres vegades més gran. Això era a finals del 1976 i en aquests dos darrers anys ha anat en augment. No és doncs gens estrany que es parli tant de l'atur juvenil.

1) Què és l'atur juvenil?

Podríem dir que quan un jove ha acabat els seus estudis vol treballar, vol integrar-se a la societat i no pot fer-ho perquè no troba un lloc de treball, es troba en situació d'atur. També pot ser, és clar, que trobi una feina, però que la perdi per raons de la seva joventut, i així es trobarà també en la mateixa situació d'atur.

Però podríem afirmar que el que s'entén per atur juvenil és principalment aquella situació primera: voler treballar, estar disposat a fer-ho, però no trobar feina.

Hem de considerar que segons unes altres dades, també de l'OCDE, pel juny de 1977 el total de joves en atur a l'Estat espanyol era de 380.000 el que representa el 12,5 % del total de la població activa jove.

La xifra més important correspon als joves d'entre 20 i 24 anys, 251.600, als quals cal afegir els menors de 20 anys: 128.408.

Segons el "Boletín de Información Comercial Española" de 15 de gener de 1978, el 60% dels joves de menys de 20 anys que estan en atur cerquen treball per primera vegada. Hem de tenir en compte una realitat de cada dia: cal un mínim de sis mesos de cotització a la Seguretat Social per rebre el subsidi d'atur. Aquests joves no tenen cap possibilitat d'ajuda, ni per tirar endavant, ni per adquirir una experiència o formació superior que els permeti d'accedir posteriorment en un lloc de treball.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

2) Quines són les causes de l'atur?

Les causes de l'atur, en el seu conjunt general, han estat tractades en profunditat en altres ponències, però de fet es poden resumir en dos grans blocs essencials.

a) Les causes estructurals, que vénen provocades per la manera com està muntat el sistema econòmic, sistema que produeix un desequilibri entre l'oferta i la demanda dels llocs de treball.

b) Les causes cícliques, que corresponen a períodes d'expansió o de recessió econòmiques, i que provoquen periòdicament la creació de llocs de treball o d'atur.

Això d'una manera molt simple. I ben segur que les anàlisis fetes anteriorment han assenyalat les causes concretes en el nostre context socio-econòmic.

Però el que sembla evident és que l'acumulació de tots dos factors en aquests darrers anys ha fet créixer el nombre d'aturats, i com hem vist, molt especialment dels joves, com un dels blocs socials més vulnerables, ja que aquests, a més de patir les causes generals, són perjudicats per:

2.1 Raons demogràfiques.

El creixement de la taxa de naixement que es produeix els anys 60 té com a conseqüència l'arribada d'un nombre més gran de joves al mercat del treball. També segons dades de l'OCDE, aquest procés continuarà fins als anys 1985-90. Caldria doncs tenir-ho present.

2.2 Manca de preparació suficient per a la vida activa.

Es tracta en aquest punt de l'entrada dels joves al món del treball i de les dificultats que troben en aquest període principalment a causa del contingut general de l'educació rebuda, del malestar dels estudiants que, en acabar els estudis, es troben mal preparats per definir-se i no saben ni el que volen ni allò per a què valen. En definitiva, tot respon a la transició ensenyament-formació-treball. S'ha criticat i es critica la naturalesa acadèmica dels sistemes d'ensenyament de molts països i, entre ells, del nostre.

En acabar la Formació Professional, branca que teòricament els ha de preparar per entrar de plé, quan poden, en tasques per a les quals tenen una preparació insuficient o inadequada. Normalment no tenen cap experiència pràctica i per tant necessitaran un període suplementari d'adaptació en el moment en què trobin la primera feina.

El mateix podríem dir dels universitaris que, en continuar els estudis, no fan sinó ajornar la seva entrada a la vida activa.

Per a ells els programes són també, més d'una vegada, inadequats i teòrics per arribar a respondre a les necessitats a cobrir. Si a més considerem el que costa a la comunitat llur preparació professional, encara és més absurd que, en acabar els seus estudis, no estiguin veritablement a punt per servir a aquesta mateixa comunitat.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

2.3 Preferència dels empresaris.

Ja hem vist que el jove no és normalment un dels elements més preparats i per tant serà discriminat o postergat, amb un contracte d'aprenentatge, contractes que demanen una urgent revisió, o amb uns contractes discriminatoris per l'edat, quan moltes vegades realitzen la mateixa feina que un adult. També hi poden intervenir d'altres motivacions, com les del servei militar pendent o el fet de ser noia, tema aquest que serà aprofundit per la ponència del treball de la dona. Es considera, en general, que la formació de què el jove està mancat representa, per part de l'empresa una dedicació especial i per tant una pèrdua de productivitat. No es té, però, en consideració l'energia i les ganes d'incorporar-se a la població activa, que poden significar una dedicació i una il·lusió més grans.

2.4 Mutacions estructurals de les empreses.

La mecanització, cada vegada més important, de les empreses redueix la necessitat de mà d'obra i dóna preferència al capital sobre el treball. Alhora, aquesta mecanització dificulta la formació durant el procés de producció. Per tant es prefereix l'adult experimentat més que no pas el jove.

Els més joves seran els primers acomiadats en moments de reestructuració o de crisi: les indemnitzacions dels joves sempre són més favorables a les empreses que no pas les del personal que porta més anys a la casa.

Fins aquí hem vist algunes de les causes més freqüents de l'atur juvenil però malauradament això també té conseqüències.



3) Conseqüències de l'atur juvenil

Es trist de constatar la poca documentació de què es disposa sobre aquesta qüestió fonamental.

Sembla que s'han fet estudis a França, a Alemanya, al Regne Unit i al Canadà, però tot plegat són estudis limitats a alguns casos concrets.

Ens hauria agradat de poder consultar més ampliament un document preparat per Grisela Schneider, de l'Oficina Internacional del Treball sobre Joventut i Atur: "Actituds i aspectes socials", del qual només hem pogut recollir algunes referències.

Intentarem, malgrat tot, esmentar algunes de les conseqüències de l'atur juvenil.

Hem pogut constatar que la gran majoria de joves aturats no han de treballar mai. Han viscut, però en un període d'un "alegre" creixement econòmic on hem vist augmentar la renda per càpita miraculosament ("el miracle espanyol"). Han estat mentalitzats per uns mitjans de comunicació consumistes molt abans de deixar l'escola.

La realitat que toquen en voler realitzar-se és molt diferent.

- . El treball no tan sols és un dret. És molt més que guanyar uns diners, és el dret d'ésser, de posar-se a prova per trobar la pròpia identitat.

En aquest moment important dins la formació del jove, la seva experiència es veu tallada de soca-rel per aquesta situació restrictiva en el mercat del treball.

- . L'angoixa és evident en relació amb el seu futur i pot jugar un paper important de condicionament del comportament.

Eduquem als joves per al treball i de fet surten de l'escola mal preparats per al treball, no gens preparats per a l'atur, poc preparats per a encaixar responsabilitats i stragades.

La manca d'integració social per al treball és, ben segur, la causa del comportament antisocial de molts joves.

- . Apareix la frustració a la qual generalment els joves responen amb agressivitat. No oblidem que estem parlant de joves, d'adolescents en els quals són freqüents els comportaments d'intolerància i de radicalització.

Aquesta frustració es pot resoldre positivament si es troba la manera de continuar o d'aprofundir la pròpia formació. Però, en cas contrari, això pot derivar fàcilment cap a una marginació, a la delinqüència juvenil, ja que, mancats del costat de la societat, els cal cercar-lo en altres companys en una situació semblant; i surgeixen les colles que destrueixen per destruir i roben per adquirir.

Segons els estudis existents, la proporció d'augment de delinqüència és molt semblant a la de l'atur. Són mecanismes de defensa, la culpa és de la societat, dels pares, del barri, etc.

Volen ser i no saben com, però és evident que quedaran marcats, ja que a les nostres societats el treball juga un paper important, marca l'estànding de la família, de la pròpia vida. Adhuc, els que semblen més conformats en quedaran marcats.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

- . El qui no té feina és un "fracassat". L'altra posició de defensa és la del que fuig de tot : començar la vida activa amb aquesta actitud és una ben incerta promesa de futur, així com un testimoniatge molt poc motivador per a les generacions que pugen, però hi ha altres menes de conseqüències.
- . L'atur pot actuar com a element contrari de la solidaritat entre els treballadors i pot ésser un fré a les reivindicacions salarials i laborals.
- . El "capital humà" perilla: cada generació que s'incorpora a la vida activa hauria d'aportar noves qualificacions i coneixements dels quals depenen el creixement econòmic, la creativitat tecnològica, els llocs de treball. Si aquest procés de renovació s'interromp seriosament, el creixement futur en patirà. Val la pena de tenir-ho en compte.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

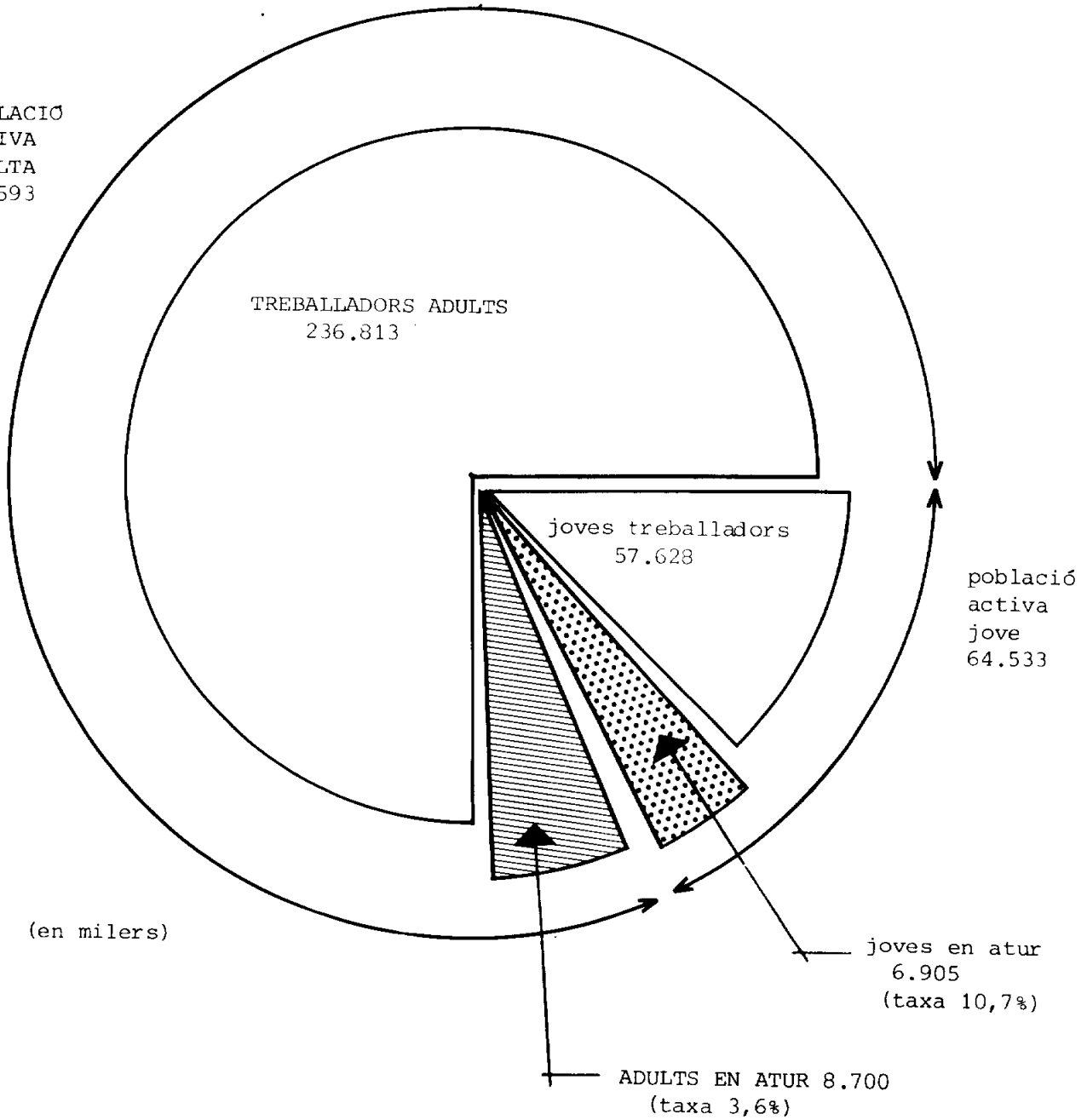
4) La situació en xifres.

4.1 L'atur dels joves a l'OCDE - 1976 (1)

Atur global 15.685.000

Atur joves de menys de 25 anys 6.905.000 (44%)

POBLACIÓ
ACTIVA
ADULTA
245.593



(1) Servei d'Estadístiques de l'OCDE



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

4.2 Organismes econòmics

CEE - Joves sense feina de menys de 25 anys.

(publicat a "El Correo Catalán" 25.8.78)

	En milers	% de joves en relació amb el total d'atur
Alemanya	251,4	28,8
França	404,7	40,3
Itàlia	1.038,7	65,1
Holanda	96,1	46,3
Bèlgica	83,8	32,4
Luxembourt	0,5	59,2
Gran Bretanya	708,7	45,8
Irlanda	50	43,9
Dinamarca	34,5	24,4
	<hr/> 2.666,6	<hr/> 40%

OCDE Taxa d'atur de joves de menys de 25 anys

	1966	1969	1973	1976
USA	8,5	8,3	10,5	15,6
Canadà	6,0	7,9	10,0	13,0
Alemanya	0,1	0,5	1,2	4,8
França	1,3	2,9	4,1	10,4
Itàlia	-	9,8	12,6	14,6



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

4.3 Espanya - Dades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE

	76		77		78	
	4rt. trimestre	2on. trimestre	4rt. trimestre	1er trimestre	2on. trimestre	
1.Població activa	13.216.000	13.129.000	13.272.900	13.134.700	13.139.000	
2.Població ocupada	12.517.000	12.279.200	12.234.000	12.120.060	12.020.900	
3.Activitats marginals	200.000	171.500	206.900	186.600	181.000	
4.Aturats totals	699.000	679.100	831.800	927.500	938.000	
5.Tant per cent resp. a actius	5,29	5,17	6,27	7,00	7,14	
6.Busquen 1er. treball	272.000	247.000	339.800	352.700	363.200	
7.Joves aturats (menys 25 anys)	382.353	380.000	469.970	---	544.040	
8.%joves aturats/ total aturats (7/4)	54,7	55,9	56,5	---	58	

A nivell estatal, podem deduir de les dades d'aquesta enquesta que actualment el 38,7 dels aturats són joves que no han treballat mai i que estan buscant un lloc de treball. També veiem que el 58% dels aturats són joves de menys de 25 anys.

	nº total joves 14-24 anys	actius	aturats	%aturats/actius
1976	6.210.500	3.094.800	381.900	12,3
1977	6.311.800	1.108.400	480.800	15,5

Veiem com el nombre de joves aturats ha crescut espectacularment i com ha augmentat la taxa de desocupació entre els joves treballadors (1 de cada 6 joves que volen treballar no té feina).



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

4.4 Catalunya

(Secretariat de Justícia i Pau)

	Xifres globals d'atur	
	XII - 77	V - 78
Barcelona	87.649	
Tarragona	9.259	
Lleida	2.030	Xifra estimativa
Girona	3.566	
	<hr/> 1102.504	<hr/> 120.000

Catalunya	Taxa d'atur % global
1973 (2on trim.)	1,39
1974 (1er trim.)	1,62
1975 (1er trim.)	2,10
(3er trim.)	2,24
1976 (1er trim.)	3,44
(3er trim.)	3,67
1977 (2on trim.)	3,65
(4rt trim.)	4,70

Catalunya

Joves de menys de 25 anys sense feina

(estimatiu seriós)

Desembre 1976	54.000
1977	62.000
Juny 1978	66.000

No podem avançar més càlculs estimatius sobre la distinció comarcal ni per branques d'activitat.



5) Mesures

5.1 Mesures preses a Europa.

Des de quatre punts de vista diferents podem estudiar què s'ha fet om més aviat què s'ha intentat fer per resoldre el problema que ens ocupa:

- Comunitat Econòmica Europea
 - OCDE
 - Cada país en concret
 - Treballs i estudis d'altres entitats (CES, CENYC)
- CEE

La reunió del Consell Europeu del 28 i 29 de juny de 1977 va discutir el problema creixent de l'atur dels joves a la Comunitat. Els caps d'Estat i de Govern van invitar la Comissió d'afers socials a examinar-lo urgentment i a fer propostes als ministres de treball i d'afers socials.

La Comissió inicià el seu treball, examinà les mesures preses a cada país i preparà una comunicació que es resumeix breument a continuació:

- . Pel que fa a la situació actual i a les causes de l'atur juvenil ja se n'ha parlat abans; ens centrarem doncs en l'exposició de les mesures preses a cada país membre i en les mesures preses a nivell comunitari:

Tots els països han pres, en formes diferents, mesures d'ajuda directa per a la creació de nous llocs de treball; en podem distingir tres formes essencials:

- a) primes donades a les empreses per incitar-les a augmentar el nombre dels treballadors, dins la seva activitat normal.
- b) programes de creació de treball per part del sector públic dins el marc d'unes activitats d'interès general.
- c) ajudes donades a les empreses per incitar-les a organitzar estades d'aprenentatge, per un temps determinat, per tal d'ocupar els joves que demanen un lloc de treball.

- . Mesures comunitàries:

El fons social europeu ha subvencionat programes de formació professional en profit dels joves aturats. La insuficiència, però, de mitjans financers ha obligat a limitar les intervencions de dues maneres:

- a) prioritat exclusiva en benefici dels joves que busquen el seu primer lloc de treball.
- b) programa de preparació professional a benefici dels joves sense qualificació.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

. Suggestiments per reforçar l'acció comunitària:

Extensió de les intervencions financeres en benefici dels joves que demanen un lloc de treball, ja sigui dins el marc del Fons Social o fora, tot cercant noves fonts de finançament.

Això pot consistir a:

- a) augmentar l'ajuda comunitària en els camps avui ja subvencionats, especialment pel que fa a la formació professional.
- b) buscar noves formes d'intervenció que propiciïn la creació de nous llocs de treball.
- c) subvencions comunitàries per crear llocs de treball a les empreses.
- d) participació comunitària en els programes de creació de llocs de treball en els sectors d'interès públic.
- e) reforçament de les intervencions comunitàries en benefici de la formació post-escolar dels joves.
- f) a cada país membre s'han de reforçar els serveis o institucions responsables de la gestió del mercat de treball.

- OCDE

L'OCDE, com sabem, supera el marc europeu per tal com aplega els 24 països més industrialitzats del món capitalista, entre els quals Espanya.

El 15 i 16 de desembre de 1977 es celebrà la conferència dels Ministres de Treball dels països membres de l'OCDE; segons un resum facilitat per la mateixa OCDE, els esforços es centren en tres aspectes.

- a) El foment de les possibilitats de treball.
- b) La millora de la preparació dels joves, durant l'edat escolar, per lograr l'ingrés immediat a la vida activa.
- c) Una estructuració més justa del mercat de treball.

Pel que fa concretament a les mesures preses, l'OCDE, a diferència de la CEE, no en prengué cap de colectiva, sinó que s'acontentà de fer un recull de les 427 mesures pensades i dutes a la pràctica en els països membres i de recomenar l'aplicació de mesures que es mouen per les següents línies:

- a) Subvenció directa a les empreses per crear nous llocs de treball, mitjançant la reducció d'impostos o de pagaments a la Seguretat Social.
- b) Millora de l'orientació i de la formació professional, tot relacionant més estretament l'escola i el món del treball i creant institucions especialitzades en estudis del mercat de treball que programessin les necessitats futures de mà d'obra.
- c) Generalització de les mesures perfeccionistes del treballador als joves en situació d'atur.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

- Alguns exemples de mesures (The Economist) OCDE juny 1977

- A) Subsidis o exempcions d'impostos a les empreses que mantinguin joves en llur lloc de treball o que n'admetin de nous.

Exemple: França. S'eximeix del pagament de la Seguretat Social els empresaris que admetin per primera vegada treballadors de menys de 25 anys.

Anglaterra. Subsidis per reclutament: 10 lliures setmanals durant 26 setmanes.

Suècia: Subsidis per hora treballada.

Avantatges: Se n'incrementarà la contractació en lloc de redistribuir-la.

- B) Sistema de quotes. Una proporció fixa d'obriers haurà d'ésser d'edat inferior a una de donada.

Exemple: escassos. Àustria, l'any 1950, i Bèlgica amb algunes variacions.

Avantatges: Pot ser útil per a aprenentatges.

- C) Canvis als sistemes de compensacions per comiat o dimissió, que facin atractiva la retenció de treballadors joves.

Exemple: A Itàlia, els empresaris que han de cobrir vacants han de tornar a admetre prèviament els seus acomiadats.

Avantatges: S'augmentarà la seguretat en el lloc de treball per als joves.

- D) Millors serveis informatius sobre vacants juvenils i subvencions per als qui hagin de canviar de residència.

Exemple: quasi universalment: USA, Itàlia, Canadà, Suècia, Anglaterra i França ofereixen subvencions als joves que acceptin d'enrolar-se en feines a l'estranger.

Avantatges: ajuda a equilibrar l'oferta i la demanda laboral.

- E) Subsidis als treballadors d'edat que es jubilin.

Exemple: Bèlgica. Els llocs de treball deixats per treballadors de més de 62 anys han de ser coberts per menors de 30.

Avantatges: es flexibilitza l'edat de jubilació.

- F) Subsidis que fomenten la repatriació dels emigrants.

Exemple: França. Primes als emigrants que deixen el país.

Avantatge: redueix la petició de treball.

- G) Subsidis i exempcions d'impostos als que contractin aprenents joves.

Exemple: Itàlia. Ofereix subsidis de fins a 64.000 lires/mes a patrons d'aprenents.
França. Ofereix fins al 90% del salari mínim.

Avantatges: Major efectivitat en el treball. Disminució de les xifres d'aprenentatge.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

- H) Beques als estudiants que s'inscriuin en programes de formació professional.
Exemple: Japó. Programes de coeducació.
Anglaterra. Cursos d'interconnexió Universitat-empresa.
Avantatges: Trencament de les barreres legislatives entre escola i treball.
- I) L'educació bàsica qualificarà els joves amb formació com a individus de fàcil col·locació laboral.
Exemple: Alemanya. Introdueix un any d'educació bàsica vocacional.
Avantatges: Facilita la igualtat d'oportunitats per a llocs de treball altament qualificats.
- J) Prolongació de l'educació obligatòria.
Exemples: Holanda. L'extinció, per raons d'abundància, de mà d'obra.
Avantatges: Efectes massius a curt terme.
- K) Afavorir la prolongació de l'educació voluntària.
Exemple: Suècia i Holanda.
Avantatges: Més positiu que no res.
- L) Enquadrar-los en activitats humanitàries, recreatives i creatives.
Exemple: Treballs d'interès social en temps compartit, experimentació de programes cívic i socials.
Avantatges: ajuda a definir les inquietuds juvenils.
- M) Educació bàsica correctiva. Programes de millora d'aptituds, de conducta i de productivitat.
Exemple: USA i Anglaterra. Programes culturals generals.
Nova Zelanda: cursos prevocacionals en àrees de manca de feina.
Avantatges: Escalonar selectivament l'ajuda a la manca de feina als nivells baixos. Ajuts socials als menys afavorits.
- N) Ajut financer inclús per als que mai no han treballat.
Exemple: La major part de la CEE dóna alguna mena d'ajuda als qui mai no han treballat. Depèn dels reglaments municipals.
Avantatges: els recursos provenen de la societat en general en lloc de procedir dels sense feina.

Es constata el coneixement, pràcticament nul, de l'eficàcia de les mesures preses en cada un dels països i de la necessitat d'un seguiment de les accions empreses per veure'n els resultats.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

- Altres iniciatives.

A nivell sindical la Confederació Europea de Sindicats (CES) ha realitzat un estudi sobre "una política de llocs de treball per als joves" on es proposen les següents mesures:

a) creació de llocs de treball:

- . per les empreses públiques i sobre tot a les regions més afectades.
- . subvencions a les empreses privades.
- . ajudes especials a les empreses petites i mitjanes, sota el control dels poders públics i els sindicats.
- . orientació de les comandes de l'estat a les empreses que es comprometin a mantenir i augmentar els seus llocs de treball.

b) augmentar la formació professional i relacionar-la amb el món del treball.

També la CES ha realitzat un altre estudi sobre "Els llocs de treball i la formació del país", on s'analitzen les causes de l'atur i es centra, sobretot, en els aspectes de l'educació, de la formació professional i del mercat de treball.

A nivell juvenil el Consell Europeu dels Comitès Nacionals de Joventut (CENYC) ha publicat un treball sobre "L'atur juvenil" on s'estudia aquesta realitat, es donen xifres d'atur, es presenta el que s'està fent als països membres i es fan algunes recomanacions de tot el que s'ha anat dient.

El CENYC també ha organitzat, l'abril d'enguany, un seminari sobre aquest tema, sobre:

- . la creació de nous llocs de treball i planificació de l'economia.
- . l'entrada en el món del treball a partir de l'ensenyament.
- . la vida del jove aturat.

5. 2 Mesures preses a Espanya.

En els acords del Pacte de la Moncloa (novembre 77) es parla per primera vegada de posar en pràctica unes mesures concretes per reduir l'atur juvenil.

S'hi fan unes declaracions genèriques i s'enuncia que més endavant es publicarà un Reial-Decret sobre aquest tema.

El 16.12.77 es publica al Butlletí de l'Estat el Reial Decret 3281/1977 per al foment dels llocs de treball per als joves.

Es segueix el model francès de bonificar amb un 50% les quotes a la Seguretat Social que paguen les empreses per cada jove contractat per períodes de fins a dos anys.

S'especifiquen les zones geogràfiques, els sectors productius i la mena d'empresa on s'aplicarà, així com els treballadors que podran acollir-s'hi i els beneficis per a les empreses.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Aquest Reial Decret, però, en poc temps que da desfusat i el govern en publica un altre, el 2 de maig d'enguany, que recull millores importants i que es resumeix tot seguit:

- . El programa es desplegarà a totes les zones geogràfiques i a tots els sectors productius, així com a totes les empreses, tret d'aquelles que presentin o hagin presentat, en els sis mesos anteriors, expedients per a la reducció del nombre de treballadors.
- . El programa es realitzarà per mitjà de contractes individuals entre les parts interessades, sense concert previ amb l'administració de l'Estat.
- . El contracte serà temporal, de sis mesos a dos anys, i beneficiarà els treballadors inscrits, a les oficines de col·locació, al menys quinze dies abans.
- . Les empreses gaudiran de bonificacions del 75% de les quotes de la Seguretat Social per als contractes de treballadors que treballin per primera vegada i del 50% si el treballador ja havia estat contractat anteriorment. Les empreses també gaudiran d'assistència tècnica i de material per a accions de formació, reconversió i adaptació professional.
- . Es crea també una comissió d'estudi per al seguiment i valoració d'aquest programa experimental i per a l'elaboració de noves propostes.
- . Es crearà una Xarxa de Centres d'Orientació i Inseriment Professional i Laboral, les quals informaran i orientaran el jove treballador pel que fa a l'actual mercat de treball i a les perspectives de futur, segons les seves aspiracions i aptituds personals.

Com es pot veure, aquest Reial-Decret és força més complet que no pas l'anterior, publicat el desembre de 1977, ja que elimina nombrosos entrebancs i amplia tant la zona geogràfica i les empreses que el poden aplicar com el nombre de condicions i els beneficis que les empreses obtindran.

Sembla també interessant la proposta de seguiment del programa per a saber on som (encara que fins ara no s'ha publicat cap document valoratiu).

Creiem, però, que aquestes mesures han estat mancades d'una autèntica anàlisi de l'actual moment socio-laboral.

També sembla que comporten molta burocratització dels Òrgans Administratius Laborals "Oficinas de Empleo" com a encarregats de la tramitació dels contractes juvenils.

El jove treballador que accedeix al primer lloc de treball per mitjà d'aquestes normes no té cap seguretat de la repercussió que tindran al cap de 2 anys.

Els empresaris no sembla que vegin gaire clares les compensacions desgravatòries en matèria de Seguretat Social.

El problema queda per resoldre.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

5.5.1 Què podem fer a Catalunya?

Sembla prou evident que l'atur juvenil ve provocat per més d'una causa i que no totes elles són relacionades, precisament, amb el món dels joves.

Per altra banda, sembla clar també que l'atur juvenil no és pot ni analitzar totalment ni intentar de solucionar com un problema a part, sinó que és una part d'un tot.

El fet és que en aquests moments el conjunt de causes s'agreuja per la interdependència econòmica dels diferents estats, per la crisi energètica, l'augment demogràfic, les dificultats a nivell de l'empresa privada o pública, etc. I volem arribar a una política de plena ocupació, però realista i durable, no només per cobrir l'expedient.

Seran, doncs, mesures d'ordre polític i econòmic les que podran intentar de pal·liar aquesta situació.

No creiem que sigui competència nostra de determinar quines foren les mesures més adequades. Podem, però, a títol de contribució, assenyalar-ne aquelles que ens semblen importants per intentar ajudar els nostres joves a integrar-se plenament en la societat, per al treball.

El cas és que ens trobem davant d'uns 67.000 joves sense feina a Catalunya als quals cal donar una resposta i un lloc de treball.

Veiem dues menes de mesures:

a) D'ordre general.

1. Es urgent que la Generalitat disposi d'un instrument adient a fi de disposar d'unes estadístiques actualitzades, fiables i detallades: per edat, sexe, sectors i comarques. Sense aquest instrument no podem saber si partim de la realitat, en el cas de l'atur o de qualsevol altre.

2. Cal continuar aquest estudi sobre les causes i conseqüències de l'atur i sobre les possibles solucions. Aquest estudi podria dur-lo a terme una comissió de treball del "Consell Nacional de Joves de Catalunya", amb l'assessorament de les Conselleries afectades.

3. Cal que els estudis obligatoris fins a arribar a 16 anys trobin els camins de viabilitat i gratuïtat de què tant es parla, per tal d'estar en concordança amb la llei laboral que autoritza el treball a partir de 16 anys.

4. Caldria fer uns estudis de prospecció seriosa per intentar saber en quins sectors hi haura demanda de llocs de treball a 5 o 10 anys vista.

5. Cal introduir una orientació professional que parteixi de la persona i li presenti la realitat tal com és. Enlluernar la joventut amb promeses de trobar un lloc de feina en sortir de tal acadèmia o en finalitzar tals estudis és contribuir a enganyar-la.

Aquesta orientació podria ésser preparada i fomentada pels Sindicats, Empresaris, Col·legis professionals i per les Conselleries de Treball i Ensenyament.



6. Potser caldria replantejar la formació professional:

- que sigui bàsicament la prolongació d'una formació bàsica ben estudiada.
- mantenir, si es creu convenient, unes certes especialitzacions per àrees, però sense la pretensió d'ésser una escola de preparació d'especialistes.
- procurar d'introduir el màxim de pràctiques durant aquest temps d'estudi-formació.
- informar amb tota claredat els joves de les dificultats i de la realitat socio-econòmica.
- potenciar i fer conèixer millor les escoles de formació agrària per al cas d'aquella joventut que pot estar interessada en aquest camp de l'activitat. Sembla amés que, en aquests moments, aquests centres funcionen força bé.

(Som ben conscients que la problemàtica de la formació professional és molt complexa i que caldria analitzar molt més profundament aquesta qüestió. No pretenem, doncs, sinó fer alguns suggeriments).

b) D'ordre econòmic.

1. No podem abonar sinó una política de justícia fiscal seriosa i controlada.

2. Un govern amb més recursos pot assegurar uns subsidis d'atur dignes, però només durant un període raonable i amb un control molt sever per tal d'evitar abusos. Aquest subsidi que ha de cobrir tothom sense discriminació d'edat. En aquest terreny necessitem també de dotar-nos d'un instrument seriós de control i seguiment dependent de la Conselleria de Treball, que aplegui totes les "oficines" que existeixen a hores d'ara.

3. Tot i això, creiem que el subsidi d'atur és una solució d'emergència i que, concretament en el cas dels joves, és ben trist d'entrar en la vida activa sense feina i cobrant, encara que sigui poc. En aquest sentit creiem que és imprescindible de plantejar-nos una política de subsidis diferent.

- avançant l'edat de la jubilació (és molt més just que descansi qui ja ha treballat).
- destinant un percentatge elevat del fons de subsidis a crear nous llocs de treball.

Tant la indústria com l'agricultura han anat, cada vegada més, augmentant la inversió en capital, en contra del treball; no creiem, per tant, que puguem esperar que siguin aquests sectors els qui absorbeixin les 120.000 persones sense feina que viuen a Catalunya.

Les mesures de desgravació fiscal o en matèria de Seguretat Social proposades als Pactes de la Moncloa, tampoc no semblen haver aturat aquesta onada, ja que les xifres d'aturats van en augment.

Nosaltres proposem, doncs, que aquestes elevades xifres destinades a l'atur serveixin per crear nous llocs de treball en el sector dels serveis i, molt concretament, dels serveis públics.



4. Crear un fons d'ocupació social.

- Són molt nombrosos els municipis i els barris que estan mancats d'equipaments socials, de guarderies, de centres d'esplai, de centres per a la tercera edat, de centres sòcio-culturals, d'espais verds ...
- És molta la feina a fer per salvaguardar i redreçar la nostra ecologia, la recollida d'escombraries, les campanyes de sensibilització, de repoblació forestal, etc.
- És molta la mainada que necessita d'activitats para-escolars o extra-escolars com a complement de la instrucció acadèmica. Per aconseguir-ne una formació integral estem mancats de moviments d'educació, d'esplai, de monitors i de caps que puguin dedicar-s'hi amb continuïtat.

Aquestes feines i d'altres podrien començar-se amb el finançament dels fons d'ocupació social gestionats pels municipis i pels equips creats amb aquest fi. Qui sap si alguns d'aquests serveis, a la llarga, podrien autofinançar-se parcialment. En crear nous costums i cobrir noves necessitats, la gent està disposada a fer aportacions, directes o indirectes, sobretot quan en veuen els resultats i el servei fet a la comunitat que tenen més a prop.

- Aquest fons d'ocupació social podria servir també per finançar centres de formació d'aprenentatge.
- Potser ens manca imaginació, però els mateixos joves tenen prou creativitat per preparar els programes de serveis que cada comunitat en concret necessita.

Els donaríem l'oportunitat d'aportar-hi el seu enginy i un esperit de renovació que a voltes ens fa nosa perquè ens treu dels nostres costums i maneres de pensar. Però davant de situacions noves calen respostes noves i la nostra societat està en un moment de transició, on cal la col·laboració de tots per cercar solucions que mai no seran definitives sinó evolutives.

Cal no menysprear les experiències fetes en altres països que ja hem mencionat; caldria, però, conèixer-ne els resultats, les variants. En aquest sentit, el recull i les anàlisis que en puguin fer els organismes internacionals, tant de joves com d'adults, han de ser objecte de la nostra atenció.

Però el que també sembla molt important és que, siguin quines siguin les mesures que puguem adoptar des de la Generalitat, simultàniament ens dotem dels instruments de seguiment i control necessaris.

Tot plegat amb el desig de poder garantir la seriositat i l'anàlisi de les experiències empreses.

Jornades sobre l'atur



ATUR I DELINQUÈNCIA JUVENIL

Comunicació a la ponència 6 presentada
per Raimon Bonal i Joan Costa de la
Fundació Jaume Bofill de Barcelona.

A T U R I D E L I N Q U È N C I A J U V E N I L

Raimon Bonal i Joan Costa, de la Fundació Jaume Bofill.

Introducció

La nostra petita comunicació fa referència a una conseqüència de l'atur juvenil: la delinqüència. Aquesta reflexió es troba dintre de tres de les conclusions d'un estudi més ampli i complex que vam portar a terme el juliol de 1978: Mataró 1978: Delinqüència juvenil i treball social. Estudi que consisteix en l'anàlisi de 15 casos de delinqüència o predelinqüència juvenil i intenta emmarcar cada cas en el seu context familiar, escolar i laboral.

Malgrat que, des del punt de vista teòric, nosaltres trobem serioses dificultats per definir la mateixa noció de delinqüència -sobretot quan es tracta dels joves-, volem relacionar el problema de l'atur amb la joventut "desviada" i entenem per joves els que no arriben als 16 anys d'edat. I ho fem així perquè encara existeix una jurisdicció pròpia, anomenada "de menors" que té potestat d'actuació sobre els delictes que interessin els menors de 16 anys.

Presentem aquí una lleugera impressió del que és en realitat la nostra recerca i prescindim completament de la preocupació de definir adequadament cadascun dels conceptes per a exposar, en definitiva, el que permet de fer algunes generalitzacions a partir de l'observació empírica prèvia.

1. L'atur juvenil com a causa

L'atur, certament, és una problemàtica que afecta de manera molt especial als joves. No voldríem caure en el simplisme d'atribuir al fenomen un cert determinisme però, com a fruit de la nostra observació, creiem que es pot dir que l'atur hi juga un paper de primer ordre.

L'atur juvenil és un problema conjuntural que es troba reforçat per criteris dominants a la major part dels empresaris. Aquests criteris són principalment dos:

- a) Hi ha una por no encoberta a les accions de represàlia que es fan més sensiblement perilloses pels empresaris en la mesura que el nou treballador és un jove d'aquestes característiques.
- b) Hi ha una real dificultat d'acceptar gent nova per causa de les càrregues socials suplementàries que comporta. I en la hipòtesi d'haver de buscar un nou treballador, sempre hi haurà una opció preferent per l'experimentat, l'adult i el que pugui presentar sobre el paper unes característiques adaptatives preferents.