

Imanol Zubero

# Inserción laboral: ¿Y qué hacemos con la sociedad?

## Resumen

Lo que se propone en este artículo es que problematicemos una sociedad que no es simple receptora, más o menos pasiva, de las personas excluidas que van superando etapas en un proceso de inclusión social. Lo que se propone es pensar la sociedad no como constante, como algo dado, sino como una variable más a tener en cuenta a la hora de plantearse el reto de la inclusión social.

### Palabras clave

Exclusión, Inserción laboral, Inserción social, Mercado de trabajo, Ocupación, Transiciones

### Inserció laboral: I què fem amb la societat?

*El que es proposa en aquest article és que problematitzem una societat que no és simple receptora, més o menys passiva, de les persones excloses que van superant etapes en un procés d'inclusió social. El que es proposa és pensar la societat no com a constant, com a quelcom donat, sinó com una variable més a tenir en compte a l'hora de plantejar-se el repte de la inclusió social.*

### Paraules clau

*Exclusió, Inserció laboral, Inserció social, Mercat de treball, Ocupació, Transicions*

### Labour insertion: And what do we do with society?

*The article proposes that we analyse the complexities of a society that is not a simple, relatively passive receiver of socially excluded persons who gradually overcome stages in a process of social inclusion. The proposal is to think of society not as a constant, or as a given, but as another variable to bear in mind when approaching the challenge of social inclusion.*

### Key words

*Exclusion, Labour insertion, Social integration, Labour market, Employment, Transitions*

**Autor:** Imanol Zubero

**Título:** Inserción laboral: ¿Y qué hacemos con la sociedad?

**Referencia:** Educación Social, núm. 41 p 35-47.

**Dirección profesional:** imanolzubero@ehu.es

## ▲ La sociedad como problema

La sociedad es,  
en definitiva, el  
lugar de la  
inserción

La mayoría de los análisis sobre la exclusión y la inserción social, en la práctica y más allá de los discursos que los acompañen, consideran a la sociedad como una constante. La sociedad es, en definitiva, el lugar de la inserción. Volver a la sociedad es el objetivo de la lucha contra la exclusión. De ahí que la sociedad no sea nunca un problema. La sociedad es algo dado, algo que está ahí, sobre lo que no se actúa. Tomaremos en consideración a los individuos que se encuentran en situación de exclusión, sus características personales, sus diferentes trayectorias vitales, sus distintas capacidades y necesidades. Nos preocuparemos también por los proyectos y los procesos de inclusión, por su idoneidad, su calidad, su eficacia. Pero la sociedad no es nunca una variable sobre la que actuar, más allá de alguna referencia a la creciente complejidad de los procesos sociales que inciden sobre las dinámicas de exclusión/inserción.

Desde esta perspectiva la tarea de la inserción social se asemeja al trabajo del biólogo o el veterinario enfrentados al reto de devolver a su hábitat natural a un animal herido o criado en cautividad. De lo que se trata es de prepararlo para que pueda valerse por sí mismo en un entorno que es dado por supuesto, que “es el que es”. De ninguna manera se pretende acomodar ese entorno natural, modificarlo, para facilitar la supervivencia del animal. Para eso, para construir hábitats artificiales, están los zoológicos. Pero el objetivo no es mantener a ese animal en un estado de protección permanente: tal cosa sería considerada un absoluto fracaso. Sólo si el animal en cuestión se muestra clara y definitivamente incapaz de adaptarse a las exigencias de la vida en la naturaleza, su destino será un zoo. Pero ésta ha de ser la excepción.

La temática sobre la que os invito a reflexionar en este artículo cuestiona esta visión dominante. Lo que propongo es que problematicemos una sociedad que no es simple receptora, más o menos pasiva, de las personas excluidas que van superando etapas en un proceso de inclusión social. Lo que propongo es pensar la sociedad no como constante, como algo dado, sino como una variable más a tener en cuenta a la hora de plantearse en reto de la inclusión social.

Si esto es así, yo me atrevería a ir más lejos, hasta afirmar que la sociedad es la variable fundamental sobre la que hemos de actuar si de verdad aspiramos a modificar la situación de exclusión de tantos de nuestros conciudadanos. Para ello, debemos partir de una consideración que, en mi opinión, resulta de vital importancia, y que enunciaremos así: las condiciones para la inserción social se han vuelto crecientemente problemáticas como consecuencia de transformaciones estructurales de nuestras sociedades. Estas transformaciones explican que personas que hace sólo unos años no hubiesen tenido dificultades mayores para insertarse plenamente, hoy sí las tienen. Si esto es así, resulta evidente que el problema no está (o no está solo, o no está fundamentalmente) en las personas, sino en la sociedad.

## Los tiempos están cambiando

Clifford Geertz es un destacado antropólogo norteamericano, autor de un hermoso texto en el que realiza algo así como una autobiografía profesional.<sup>1</sup> Su lectura nos ilustra, a la perfección, sobre los profundos cambios que han experimentado en los últimos veinte años las sociedades occidentales, cambios que complican sobremanera la tarea de la inserción. Su relato autobiográfico empieza así: “He aprendido al menos una cosa en el proceso de improvisar una carrera académica: *todo depende del momento exacto*. Entré en el mundo académico en la que había de ser la mejor época de todo el curso de su historia para ingresar en él: al menos en EE.UU. Cuando en 1946 salí de la Marina de EE.UU., una vez nos habíamos librado por muy poco de tener que invadir Japón gracias a la Bomba, en América se había puesto en marcha el *boom* de la educación superior y yo *he surcado las olas, cresta tras cresta, hasta el día de hoy*, cuando, al igual que yo, finalmente parecen decrecer”. Destaco en cursiva dos expresiones que resultan claves:

- Todo depende del momento exacto. En otras circunstancias, en otro momento histórico, el mismo individuo, considerado como uno de los antropólogos más influyentes de nuestro tiempo, hubiera recorrido otro itinerario vital bien distinto. El azar, la suerte, la casualidad y, en su caso, el tiempo social, la época en la que le tocó vivir, son fundamentales para explicar los itinerarios vitales de los individuos.
- He surcado las olas, cresta tras cresta, hasta el día de hoy. La sociedad puede ser, en un momento determinado, un mar maravilloso en el que *surfear* construyendo nuestro propio proyecto vital. Basta con dejarse llevar o, todo lo más, con aprovechar las ocasiones que se presentan. Pero puede ser, también, un mar embravecido que haga naufragar al marino más templado.

El caso es que con 20 años, tras participar en la guerra, Geertz recibió, como millones de compatriotas, la G.I. Bill, una prestación que pretendía recompensar a las tropas a su regreso de la guerra con el financiamiento de sus estudios. El impacto de esta prestación, objeto de un libro titulado, muy apropiadamente, *When Dreams Come True* (Cuando los sueños se hacen realidad), supuso, por ejemplo, la afluencia de dos millones y medio de veteranos a la universidad entre 1945 y 1950, transformando radicalmente el escenario universitario, primero, y el conjunto de la sociedad, después. “Éramos mayores, habíamos vivido algo de lo que ni nuestros compañeros ni nuestros profesores, en su mayor parte, tenían experiencia, teníamos prisa y estábamos muy lejos de interesarnos por los ritos y las mascaradas de los estudiantes de licenciatura. Muchos estaban casados; el resto, incluido yo, pronto lo estaríamos. Posiblemente lo más importante es que transformamos la composición de clase, de etnia, la religiosa y hasta cierto punto la racial del cuerpo nacional de estudiantes. Y, a la larga, a medida que la ola se desplazó a las instituciones universitarias para posgraduados, transformamos también el profesorado [...] éramos la vanguardia de algo amplio y crucial: la titulación masiva de América”.



Primera y fundamental ola, claramente providencial: de no haber sido por la G.I. Bill, Geertz –quien creció en un ambiente rural durante la Gran Depresión– no hubiera llegado nunca a la universidad. Al no haberlo previsto (no se lo esperaba), cuenta que se pasó un verano vagabundeando por San Francisco, “reajustándose” a la vida civil a costa del gobierno. Su primera decisión, poco madurada, fue la de convertirse en escritor según el modelo de los socialmente comprometidos, Jack London o John Steinbeck, y para ello envió una solicitud de admisión para el Antioch College, una modesta facultad de humanidades situada en una pequeña localidad de Ohio, experimental, inconformista y contracultural. “Eran otros tiempos –escribe Geertz. No tengo claro si por entonces sabía que estas solicitudes a veces se rechazan y yo no tenía un plan alternativo. Si me hubieran rechazado, probablemente me hubiera ido a trabajar a la compañía telefónica, hubiera intentado escribir por las noches, me habría olvidado de todo el asunto y todos nos hubiéramos ahorrado la situación en la que ahora estamos”. Pero fue aceptado. Segunda ola.

Como indica al comienzo de su narración, Geertz accedió al mundo universitario sin tener nada claro. Tampoco lo tenía cuando se graduó: “Cuando llegué a graduarme, no tenía más idea de lo que hacer para ingresar en el mundo de la que había tenido cuando entré allí. Aún me estaba «reajustando»”. Sólo pensemos en lo que diríamos hoy de un joven que pase por la universidad con esta actitud. Pensemos también lo que diríamos de una universidad que fomentase este tipo de formación, tan alejada de las exigencias de “la práctica” y del mercado laboral.

Tras su graduación se orientó hacia la antropología por consejo de un profesor y de nuevo sin tener en absoluto claro el por qué y el para qué de su decisión: “Como Antioch carecía de cursos en esta disciplina, no había desarrollado ningún interés por ella y, como ninguno de nosotros sabía muy bien en qué consistía, se trataba de una sugerencia de algún modo inesperada”. Tercera ola. Coincidió que el American Council of Learned Societies acababa de instituir un programa experimental de becas e investigación para recién graduados. Uno de sus profesores, responsable de la concesión de las becas en Antioch, dio el visto bueno a su petición: “Me consideraba, dijo, no menos prometedor que cualquier otro, así que, si yo quería la beca, era mía. Con un estipendio tan inusualmente generoso para la época, de hecho, para cualquier época”, suficiente para mantenerle a él y a su esposa durante dos años. Sin muchos planes –“Y una vez más, me subí a la ola”, ya es la cuarta– se unió a un grupo que iba a hacer trabajo de campo en Java. “De la misma manera insospechada y casual en la que nos hicimos antropólogos, y casi con la misma inocencia, nos hicimos especialistas en Indonesia”.

En fin: vuelve a Estados Unidos, se doctora, continúa investigando en distintos centros universitarios, realiza trabajo de campo en Asia y África –“estudiando bazares, mezquitas, el cultivo del olivo, la poesía oral”–, configurando, según sus palabras, “una carrera errática, mercurial, variada, libre, instructiva y nada mal pagada”. Y aquí es cuando se plantea una pregunta fundamental: “¿Es accesible hoy día una vida y una carrera como ésta? ¿En la

era de los adjuntos? ¿Cuándo los estudiantes graduados se refieren a sí mismos como los «predesocupados»?”. Su respuesta no puede ser más clarificadora: “Todo lo que sé es que hasta hace un par de años, de manera alegre y un tanto fatua, solía decirles a los estudiantes y a los colegas más jóvenes que me preguntaban cómo abrirse camino en una ocupación tan rara como la nuestra que se mantuvieran sin ataduras, que asumieran riesgos, que se resistieran al camino trillado, que evitaran hacer carrera, que hicieran su propio camino y que, si procedían así, si se mantenían fieles a ese estilo, además de alertas, optimistas y leales a la verdad, según mi experiencia, podrían hacer lo que quisieran, lo que desearan, gozarían de una vida valiosa y, sin duda, próspera. Ya no doy esos consejos”.



Ya no da esos consejos. ¿Por qué? Porque los tiempos han cambiado. Porque nuestras sociedades han cambiado. Porque hoy en día, probablemente, Geertz no hubiese podido optar a coger todas esas olas. Ni él ni yo mismo, por cierto. Pues yo, nacido en 1961, 35 años después de Geertz, estoy infinitamente más cerca de su biografía formativa, laboral y vital que de la de mis actuales alumnas y alumnos de licenciatura o de doctorado.

## Transiciones truncadas

Hablando de olas. Joseph Conrad, el genial autor de obras como *Lord Jim*, *El agente secreto* o *El corazón de las tinieblas*, es también autor de una narración de fuerte contenido autobiográfico que lleva por título *La línea de sombra*. En la misma relata las experiencias de su primer mando como oficial en un buque de la marina mercante británica. Esa experiencia supuso para Conrad el momento que marcó su transición de la juventud a la edad adulta, el momento en que atravesó la *línea de sombra*, “esa región crepuscular que separa la juventud de la madurez”. Escribe Conrad: “Sí; caminamos, y el tiempo también camina, hasta que, de pronto, vemos ante nosotros una línea de sombra advirtiéndonos que también habrá que dejar atrás la región de nuestra primera juventud”.

En los tiempos en que Conrad escribió sus novelas no era demasiado difícil trazar los límites de esa línea de sombra. Como no lo ha sido a lo largo de todo el siglo XX, hasta prácticamente la década de los noventa. Durante más de un siglo el acceso al mercado de trabajo ha sido, como norma, el primer paso por mediación del cual el ciudadano varón de las sociedades industriales se adentraba en esa región crepuscular que separa la juventud de la madurez. Un primer paso casi siempre inexorable, que encadenado a otros pasos – emparejamiento, constitución de hogar independiente, procreación– iba siguiendo un sendero que lo llevaría, finalmente, a ingresar en la edad adulta. Es esta transición, en otro tiempo casi natural, la que se ha complicado sobremanera en épocas recientes. Al contrario, hoy nos encontramos con una cada vez más diversa realidad de *itinerarios desestandarizados* hacia la edad adulta.<sup>2</sup>

Hoy nos encontramos con una cada vez más diversa realidad de *itinerarios desestandarizados* hacia la edad adulta

Como se señala en un interesante informe para el gobierno británico, “el periodo de transición desde la infancia a la edad adulta se está volviendo cada vez más complejo, dificultoso y arriesgado”.<sup>3</sup> La juventud, en otros tiempos una de las etapas de la vida donde la incidencia de la pobreza era menor (al ser los jóvenes personas económicamente activas sin cargas familiares), se ha convertido en la actualidad en una de las etapas más problemáticas del ciclo vital desde la perspectiva económica. En la medida en que las tasas de participación en la educación superior se han incrementado las y los jóvenes retrasan su entrada al mercado de trabajo, dependiendo durante más tiempo de sus familias. Además, cuando acceden al empleo lo hacen desde hace ya dos décadas en un contexto de creciente flexibilización, de manera que incluso contando con un salario se encuentran con enormes dificultades para emanciparse.<sup>4</sup> De ahí que en los análisis de juventud encontramos desde hace algún tiempo conceptos o caracterizaciones tales como los de “anormal prolongación de la etapa juvenil” (Marías),<sup>5</sup> “adolescencia forzada” (Moncada)<sup>6</sup> o “juventud liberta” (Ruiz Olabuénaga).<sup>7</sup>

“Mileuristas para siempre”, titulaba un amplio reportaje el diario *El País* el pasado 11 de diciembre. “En pocos países europeos –escribía su autora– hay tantos licenciados, máster arriba máster abajo, con sueldos *mileuristas*. El kilo de ingeniero, de médico, de abogado, de licenciado, sale proporcionalmente en España más barato que en los países de nuestro entorno, y los incentivos para obtener un título universitario –la mejora salarial respecto al que carece de él– van a la baja con los años”.<sup>8</sup> Paradójicamente el mismo diario se hacía eco unos cuantos días después de los resultados de una investigación del Center for Development of Vocational Training (Cedefop) para la Comisión Europea según el cual se estimaba que la Unión Europea se enfrenta al reto de mejorar la formación de sus ciudadanos con el fin de cubrir los 100 millones de nuevos empleos que se demandarán de aquí hasta el año 2020. Entre esta espectacular demanda de empleos crecerán más aquellos que requieran un alto nivel de educación.<sup>9</sup>

## El trabajo ya no es lo que era

¿Cuál es el cambio fundamental que se ha producido en ese hábitat social, receptor aparentemente pasivo de nuestros esfuerzos para lograr la inserción laboral? Si algún acuerdo existe hoy en la comunidad de investigadores que se dedican a tomar el pulso a la realidad del mundo del trabajo, este se concreta en una tesis que podemos formular así: durante la década de los noventa se han producido cambios fundamentales en la gestión empresarial de los recursos humanos, cambios que han tenido como consecuencia la modificación y, en algunos casos, la ruptura, de la *norma social de empleo* que históricamente ha servido como elemento básico de integración social: un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa hasta configurar una carrera profesional.

El mercado de trabajo es una institución social. Trabajar no es, sin más, producir, o vender la fuerza de trabajo; es hacerlo en un marco de normas sociales que definen lo que es empleo y lo que no es, lo que es y no es un buen empleo, lo que es ser un buen trabajador, etc., y en un marco de regulaciones legales que organiza en la práctica la actividad laboral. Esta norma de empleo ha sido siempre objeto de lucha y de conflicto, variando a lo largo de los años. Es esta norma social la que ha cambiado profundamente en las últimas dos décadas. Esta transformación, convertida en objeto fundamental de la reflexión sociológica sobre el trabajo, ha recibido denominaciones diversas por parte de distintos autores: *informacionalización del trabajo* (Castells), *metamorfosis del trabajo* (Gorz), *metamorfosis de la cuestión social* (Castel), *trabajo perdido* (Castillo), *empleo débil* (Alonso), *nuevo orden laboral* (Gee, Hull y Lankshear), etc. Todas ellas apuntan a un hecho de enorme relevancia teórica y práctica: las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo son estructurales y afectan al núcleo mismo de las condiciones de producción y de reproducción de las sociedades modernas, hasta el punto de que definen no sólo un nuevo horizonte para el empleo, sino para todas las instituciones sociales centrales: familia, escuela, gobierno, etc.



Durante las décadas ochenta y noventa se han producido cambios fundamentales en la gestión empresarial de los recursos humanos, cambios que han tenido como consecuencia la modificación y, en algunos casos, la ruptura, de la norma social de empleo que históricamente ha servido como elemento básico de integración social: un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa hasta configurar una carrera profesional. Los regímenes de bienestar característicos de la realidad social europea, en cualquiera de sus versiones, no están siendo sustituidos por una sociedad de trabajo fundada sobre la recuperación de las condiciones de pleno empleo, sino por un régimen de *flexplotación* basado en la flexibilización precarizadora de un empleo reducido, cada vez más, a la condición de mercancía.<sup>10</sup> El objetivo del pleno empleo, instituido por el Consejo Europeo extraordinario que reunió en marzo de 2000 en Lisboa a los dirigentes de todos los Estados de la Unión,<sup>11</sup> avanza de la mano de un combate feroz contra el *empleo pleno*, es decir, un empleo con derechos.<sup>12</sup>

El mercado de trabajo es una institución social

Cabe, por supuesto, una mirada que, sin desconocer todos estos problemas, aspira a repensar el trabajo en las nuevas condiciones económicas, tecnológicas y sociales, busca unir de nuevo lo que hoy está desunido: el desarrollo de una actividad laboral que permita llevar una vida autónoma. Por aquí van entre otras, propuestas como la de la *flexibilidad sostenible* (Carnoy y Castells, para la OCDE), el *sistema de trabajo multiestratificado* (Giarini y Liedtke, para el Club de Roma), el *nuevo estatuto profesional* (Supiot, para la Unión Europea), el *trabajo cívico* (Beck, para la Comisión Alemana para el Futuro de los Gobiernos Regionales de Baviera y Sajonia), el *trabajo decente* (OIT), etc. Por el momento, sin embargo, esta transformación en la norma social de empleo (de la estabilidad a la precariedad) está mostrando su faz más preocupante. Se habla, así, de la *surafrikanización* (Gorz) o de la *brasileñización* de occidente (Beck); también de la *surización del Norte* (Gallino): lo precario, lo discontinuo, lo informal, características todas ellas del llamado tercer mundo, están

irrumpiendo en el mundo occidental. Se habla incluso de la *corrosión del carácter* (Sennett), consecuencia cultural y moral de esta nueva fase del capitalismo y de sus efectos sobre el trabajo. Hoy *lo normal* es estar precarizado. Lo es, al menos, para las nuevas generaciones de trabajadoras y de trabajadores –mujeres, jóvenes e inmigrantes, principalmente– incorporadas al mercado de trabajo desde los años noventa.

Sin que el número total de empleos disminuya, incluso aumentando el total de empleos (a pesar del actual incremento del paro),<sup>13</sup> lo que está ocurriendo es un vaciamiento del mercado de trabajo de buenos empleos (estables, con derechos) que son sustituidos por empleos de mala calidad. En esta estrategia, la gestión empresarial de la edad (jubilación anticipada o prejubilación de los mayores de 45-50 años y contratación temporal de jóvenes, subcontratación o autonomización para cubrir las tareas que antes realizaban aquellos) es una herramienta fundamental.

Según datos del Instituto de la Juventud, si en 1996 una persona joven tenía de media dos contratos en los cinco primeros años de su vida laboral, en el año 2006 esa cifra se elevó a cuatro contratos diferentes. De ahí que pueda sostenerse lo siguiente: “La temporalidad ha dejado de tener ese carácter «excepcional» y de inserción, para convertirse en la forma «habitual» o «normal» de contratación, principalmente entre los jóvenes, y la adquisición de experiencia resulta entonces un proceso rotatorio en diversos sectores y subsectores productivos, donde no existe un verdadero aprendizaje ni adaptación al medio, lo cual incide en una representación social atípica para los jóvenes trabajadores”.<sup>14</sup>

Hace ahora veinte años, el 14 de diciembre de 1988, tuvo lugar en España una huelga general desencadenada por la intención del Gobierno de aplicar un denominado Plan de Empleo Juvenil que flexibilizaba las condiciones de contratación y despido de los jóvenes. En la actual coyuntura bien podemos decir aquello de que “nos hemos convertido en aquello que combatíamos hace veinte años”.

Tradicionalmente la actividad laboral ha servido para contribuir a dar coherencia a nuestras biografías. La historia de trabajo de la mayoría de las personas era, hasta no hace mucho tiempo, absolutamente lineal: aunque se cambiara de actividad, incluso aunque se cambiara de empresa, los logros eran siempre acumulativos. De hecho, todos los cambios se explicaban, precisamente, por lo hecho hasta ese momento. Con el paso del tiempo se iba ganando en experiencia y era esta experiencia ganada la que servía para construir una escala ascendente por la que el trabajador avanzaba a lo largo de su vida laboral. Por eso entrevistar a un trabajador mayor de 50 años e invitarle a contarnos su historia nos permite construir un relato coherente de su trayectoria profesional, a la manera de las grandes narraciones clásicas: con un comienzo, un desarrollo y un final claramente entrelazados. Hoy esto es algo que empieza a resultar imposible. Para la mayoría de los trabajadores actuales su historia laboral se asemeja más a un pequeño relato posmoderno, construido con pinceladas aparentemente inconexas: una sucesión de empleos nula o escasamente relacionados entre sí, de manera que no es fácil valorar si el cambio de empleo supone una mejora o no más allá de lo inmediato, ya que

no es posible establecer un proyecto a largo plazo. Esto es algo especialmente evidente en el caso de los jóvenes.<sup>15</sup>

Son pocos los empleos en los que exista un sistema normalizado de progresión mediante la acumulación de experiencia y de méritos profesionales, lo que permite hacer inversiones de futuro postergando la gratificación por el trabajo realizado en cada momento. En la mayoría de los empleos la fragmentación, la discontinuidad y la incertidumbre son las que dominan. Y con ellas irrumpe en la vida del trabajador la más profunda y persistente incomodidad, perturbando gravemente su actividad y, lo que es peor, su vida misma. Se genera así una situación de pobreza encubierta, que no aflora exclusivamente porque muchas personas jóvenes se ven obligadas a mantenerse en una posición de *inserción limitada*: hay personas, muchas, que si en el momento actual no son consideradas pobres es, sencillamente, porque están postergando decisiones tan fundamentales como la de independizarse de sus hogares familiares, emparejarse o tener hijos; si tomaran alguna de estas decisiones, caerían inevitablemente por debajo del umbral de la pobreza.

No es de extrañar, entonces, aunque sí resulta sumamente preocupante, que el trabajador pobre, característico del escenario laboral norteamericano, empiece a crecer también en Europa. Diversos informes del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales ([www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)) se han ocupado de describir y analizar el fenómeno de las condiciones de vida de los trabajadores con bajos salarios, descubriendo que alrededor del 8 por ciento de los trabajadores de la Unión Europea (el 9 por ciento en el caso de España) pueden ser considerados como *trabajadores pobres*, es decir, como personas que, a pesar de trabajar, carecen de ingresos suficientes para mantener unos niveles de vida decentes.



Son pocos los empleos en los que exista un sistema normalizado de progresión mediante la acumulación de experiencia y de méritos profesionales

## El empleo de la empleabilidad

En estas circunstancias, la afirmación tantas veces repetida de que “si existieran muchos más trabajadores cualificados habría más empleo” resulta cuando menos chocante. Se nos está diciendo que el paro o el subempleo no es un problema de demanda de puestos de trabajo, sino de oferta: no es que haya poca gente dispuesta a contratar, sino poca gente dispuesta a (o preparada para) ser contratada. Trabajo hay; lo que no hay es trabajadores adecuados. Según esto, el problema no es tanto de empleo cuanto de *empleabilidad*. Las personas somos como esas piezas con las que los niños empiezan a jugar haciéndolas encajar en la abertura adecuada: la estrella encaja en el espacio recortado en forma de estrella, el cubo en el espacio en forma de cuadrado, etc. Cada pieza encaja sólo en su sitio: es inútil pretender introducir la estrella en el espacio preparado para el cubo. La ventaja de tratar con seres humanos en vez de hacerlo con piezas de plástico es que las personas podemos, en principio, modificar nuestro perfil con el fin de encontrar un espacio en el que podamos encajar. Si lo que se busca es un rombo, el cubo-humano puede intentar modificar su estructura con el fin de acomodarse al perfil requerido. Desde la óptica de la empleabilidad, el mercado de trabajo se asemeja a un inmenso

tablero sobre el que se han dibujado distintas figuras en cantidades diversas: muchos rombos, algunas estrellas, muy pocos cubos... Quien quiera encontrar un sitio, tendrá que moldearse para encajar en alguna de ellas.

El punto de partida es considerar que el principal factor que determina en un momento dado el número de puestos de trabajo es el número de personas empleables en el conjunto de la población activa. Pero, ¿qué hay que entender por empleabilidad? El profesor de la London School of Economics, Richard Layard, facilita una definición aparentemente simple y objetiva pero que, en el fondo, es poco más que una tautología: “Nuestro concepto de empleabilidad –señala– se refiere a la capacidad de ocupar vacantes”; y pone un ejemplo para ilustrarlo: “La gente se diferencia claramente a lo largo de un amplio espectro de empleabilidad. Cerca de un extremo está el señor A: un trabajador cualificado que está dispuesto a aceptar cualquier empleo y busca cada día. Cerca del otro extremo está el señor B: un trabajador no cualificado con un salario mínimo excesivo que sólo muestrea el mercado laboral una vez al mes. Si hay vacantes, probablemente el señor A será contratado al cabo de poco tiempo y el señor B después de un período más prolongado de desempleo”.<sup>16</sup> Así pues, ¿qué hay que entender por empleabilidad? Sencillamente, la adecuación más perfecta posible a las condiciones que en cada momento existen en el mercado de trabajo. Se está suponiendo que quien no encuentra empleo es porque no cumple con esas condiciones; el problema está en el desempleado (al que más bien habría que denominar, desde esta perspectiva, “inempleable”), no en el mercado de trabajo.

¿Es este planteamiento justo? Si hay algo de cierto en lo que venimos diciendo hasta ahora, ni siquiera es un planteamiento cierto. Nadie va a discutir la pertinencia de todas cuantas propuestas y medidas de mejora de las condiciones individuales de acceso al empleo puedan plantearse. Empezando por todas las herramientas e instrumentos que articulan la transición entre el mundo educativo y el mercado laboral al objeto de mejorar el ajuste entre ambos mundos: instrumentos de orientación (orientación laboral previa, elección de los estudios, observatorios ocupacionales, etc.), relaciones universidad-empresa (con especial atención a la construcción de un adecuado sistema de prácticas), formación ocupacional y alarmas tempranas frente al fracaso escolar,<sup>17</sup> etc. Continuando por la mejora de toda la panoplia de actuaciones englobadas bajo la denominación de políticas activas de empleo, con el fomento del autoempleo, e incluso con la recuperación de aquel Libro Blanco impulsado por Jacques Delors en 1993 que nos hizo familiarizarnos con la idea de los nuevos yacimientos de empleo.<sup>18</sup>

De igual modo, nadie va a negar la necesidad de modificar lo que aún hoy constituye la base de la educación, centrada en la escritura, la lectura y la aritmética (resumido en la expresión “las 3Rs”, en inglés: *Reading, wRiting and aRithmetic*) para pasar a) de leer a aprender, más en general, a manejar datos, b) de escribir a aprender habilidades comunicacionales, y c) de la aritmética a la adquisición de herramientas analíticas. Estas nuevas habilidades no anulan, sino que incorporan las anteriores.

Todo esto es muy importante, ya que en último término es cada persona, joven o no, la que se enfrenta al reto de la inserción laboral. Y ante ese reto es cada persona la que debe poner en valor todas sus capacidades. Pero no podemos olvidar que estamos hablando de todo esto en un contexto cultural muy determinado, caracterizado por el éxito creciente de las políticas de *responsabilidad internalizada*, según las cuales cada individuo es responsable de su propio bienestar y las políticas públicas deben orientarse fundamentalmente a “ayudar a quien se ayuda”. Desde esta perspectiva, el modelo europeo de *welfare* se desliza hacia el *workfare* estadounidense y la intervención pública es sometida a la más áspera de las críticas. Se reivindica el mercado como la mejor “política social” y se reconduce la iniciativa ciudadana al terreno de la ayuda caritativa, al terreno de la virtud individual, pero se rechaza cualquier institucionalización pública de la solidaridad.



Así pues, cuando se utiliza acríticamente el discurso de la empleabilidad hay que ser conscientes de que no sólo estamos hablando de la imprescindible mejora de nuestras competencias técnicas. Estamos hablando, también, de aceptar una nueva norma de empleo y, por extensión, una nueva norma social caracterizada por la incertidumbre y, en muchos casos, la inseguridad, consecuencia de pasar de un sistema de regulación de las relaciones de empleo fuertemente socializado y respaldado, en última instancia, por el Estado, a otro individualizado. Y desde esta perspectiva me parece inobjetable la advertencia de José Luis Reina:

Que la competitividad del mercado se base en la flexibilidad contractual y en los bajos costes salariales es una contradicción que la formación está lejos de resolver. La precariedad del empleo lleva implícita la desprofesionalización de la mano de obra, la desintegración del binomio trabajo/experiencia laboral o trabajo/aprendizaje; y de la vinculación de la formación a necesidades coyunturales del mercado solo puede desprenderse una actuación parcial que necesita constantemente renovarse, un despilfarro de medios y recursos que no produce rentabilidad social –empleo estable–, un aumento desahogado de los requisitos de acceso al empleo, un deterioro de las condiciones que regulan el mercado de la contratación. A menudo se incurre en el error de identificar las necesidades coyunturales del mercado de trabajo con las exigencias formativas del sistema productivo, formar en función de las primeras supone, más en estos momentos, asumir la precariedad como algo que está en la naturaleza de la relación contractual, y hacer del contrato, que no del empleo, el fin último de la formación.<sup>19</sup>

Y es que no hay nada que lamine más la empleabilidad que la inseguridad en el empleo. Lo vuelve a recordar la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo en un reciente informe que busca terciar en el actual debate sobre la denominada *flexiseguridad*: “Higher insecurity is linked to lower employability”.<sup>20</sup> Y punto.

Termino. Hace unos meses Atenas ha vivido una serie de jornadas de revueltas callejeras, en ocasiones muy violentas, protagonizadas por jóvenes. Hace tres años fueron las *banlieus* francesas las que ardían. Jean-Marie Colombani,

No hay nada que lamine más la empleabilidad que la inseguridad en el empleo

periodista que fuera director de *Le Monde*, escribía a finales de año un artículo titulado *Miedo al contagio griego* en el que entre otras cosas decía lo siguiente:

*Existen factores comunes [a todos los países europeos] que alimentan el profundo malestar de la juventud. En todas partes existe, en efecto, una especie de ruptura generacional que coloca a las generaciones activas ante su responsabilidad con las generaciones por venir. Esos factores son numerosos.*

*He aquí algunos de ellos. Para empezar, hay un abismo entre el poder de compra de los asalariados de 50 años y el de los de 30. Hace tres décadas en Francia, la diferencia era del 15%; ahora es del 40%. En los países latinos se habla de los mileuristas en referencia a unos salarios que son la única perspectiva de unos treintañeros diplomados a los que, precisamente, sus diplomas hubieran debido garantizarles unos empleos mejores y más cualificados. Es sin duda el factor más importante de la fractura generacional. A los jóvenes cada vez les piden más diplomas para acceder al mercado laboral. Al final de una larga carrera universitaria descubren que, después de tantos esfuerzos, no tienen otra perspectiva que aceptar empleos subcualificados en relación con su nivel de estudios. A esto se añade la práctica paralización de las oportunidades de ascenso social. Desde ese punto de vista, la generación que tenía 20 años en 1968 fue privilegiada; conoció una inserción inmediata en el mercado laboral y un ascenso rápido tanto en términos de carrera como en términos de poder de compra. Hoy, la inserción es tardía y deja poco margen para las perspectivas rápidas. También sabemos que tanto la cuestión de las pensiones como la del endeudamiento representan una carga para las generaciones futuras que la generación en el poder se niega a pagar y recae pues sobre las próximas. Éstas son algunas de las cuestiones subyacentes a las manifestaciones que se están produciendo.<sup>21</sup>*

De todo esto es de lo que estamos hablando cuando hablamos de inserción laboral. Reducir ésta a una mera incorporación al empleo en cualesquiera sean las condiciones es un tremendo error. Como lo sería pensar que la inserción consiste en una simple operación de adaptación de cada individuo a las exigencias cambiantes y escasamente coherentes de un mercado de trabajo que, como el necio sobre el que ironizara Antonio Machado, no hace otra cosa que confundir valor y precio.

Imanol Zubero

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea

- 1 Clifford Geertz, *Reflexiones antropológicas sobre temas filosóficos*, Paidós, Barcelona 2002. Nacido en San Francisco el 23 de agosto de 1926, Geertz falleció el 30 de octubre de 2006.
- 2 Barbara Stauber and Andreas Walther, "De-standardised pathways to adulthood: European perspectives on informal learning in informal Networks", *Papers*, n. 79, 2006.
- 3 Office of the Deputy Prime Minister, *Transitions. Young Adults with Complex Needs. A Social Exclusion Unit Final Report*, November 2005, [www.odpm.gov.uk](http://www.odpm.gov.uk)
- 4 Arnstein Aassve, Maria Iacovou and Letizia Mencarini, *Youth Poverty in Europe: What Do We Know?*, ISER Working Papers Number 2005-2, [www.iser.essex.ac.uk/pubs/workpaps](http://www.iser.essex.ac.uk/pubs/workpaps)
- 5 José Luis Aranguren, *La juventud europea y otros ensayos*, Seix Barral, Barcelona 1967.
- 6 Alfonso Moncada, *La adolescencia forzada*, Dopesa, Barcelona 1979.
- 7 José Ignacio Ruiz de Olabuénaga, *La juventud liberta. Género y estilos de vida de la juventud urbana española*, Fundación BBV, Bilbao 1998.
- 8 Amanda Mars, "Mileuristas para siempre", *El País*, 11 de diciembre de 2008, pp. 28-29.
- 9 Andreu Missé, "La UE deberá mejorar la formación para cubrir 100 millones de empleos", *El País*, 26 de diciembre de 2008, p. 23. El Cedefop -Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional- es una agencia europea que contribuye a la promoción y al desarrollo de la formación profesional en la Unión Europea. [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)
- 10 Anne Gray, *Unsocial Europe: Social Protection or Flexploitation?*, Pluto Press, London 2004.
- 11 La Comisión Europea presentó en la cumbre de Lisboa una propuesta a los Estados miembros titulada *Las políticas comunitarias al servicio del empleo* en la que se planteaba su confianza en lograr el pleno empleo (es decir, unas tasas de paro en torno al 4%) para el año 2010, siempre que el crecimiento medio de las economías europeas durante la próxima década fuese del 3%.
- 12 Imanol Zubero, *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*, HOAC, Madrid 2000.
- 13 En efecto, aunque el año 2008 ha terminado con una cifra total de 3128.963 desempleados, la más alta de la serie histórica de mediciones del paro en España, el número de personas trabajando ha alcanzado los 20 millones, frente a tan solo 12 millones en 1988, con un número similar de parados.
- 14 Pilar Duce, "El mercado de trabajo para las personas jóvenes en España", [www.cje.org/C8/C19/OBJOVEM%20\(Anuario%202007\)/Document%20Library/elmercadodetrabajoparalaspersonasjovenesenespana.pdf](http://www.cje.org/C8/C19/OBJOVEM%20(Anuario%202007)/Document%20Library/elmercadodetrabajoparalaspersonasjovenesenespana.pdf)
- 15 Iban Alonso de Armiño, Itsaso Gómez, Gorka Moreno e Imanol Zubero, "Precariedad laboral, precariedad vital", *Inguruak*, nº 32, 2002, pp. 143-186.
- 16 Richard Layard, *La crisis del paro*, Alianza, Madrid 1996.
- 17 Recordando, en este punto, lo que dice el siempre interesante François Dubet: "No puede ignorarse que el reciente entusiasmo por las formaciones profesionales precoces no está exento de una voluntad de deshacerse honrosamente de los alumnos más débiles, cuando se observa, al mismo tiempo, que los que exigen esa orientación precoz no la desean para sus hijos" (*La escuela de las oportunidades*, Gedisa, Barcelona 2005, p. 66).
- 18 *Libre blanc. Croissance, compétitivité et emploi: les défis et les pistes pour entrer dans le vingt et unième siècle*, Bruselas, CEE, 1993.
- 19 José Luis Reina, *El espejismo de la formación ocupacional*, Los Libros de la Catarata, Madrid 2000, p. 37.
- 20 Lia Pacelli et al., *Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg 2008.
- 21 Jean-Marie Colombani, "Miedo al contagio griego", *El País*, 23 de diciembre de 2008.

