

La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción

The invasion of business ideology into the fringes of the labour market: labour insecurity, unemployment and insertion

Antonio SANTOS ORTEGA

Dpto. Sociología-Univ. Valencia
Juan.A.Santos@uv.es

En recuerdo a Andrés Bilbao

RESUMEN

Conforme el flamante capitalismo informacional va cobrando forma y fuerza, va también desvelándose su identidad y su carácter profundamente marcados por la ideología empresarial. La mercantilización de la vida social, la empresarialización de las relaciones sociales y una visión contractualista e individualista constituyen el temperamento actual de la llamada «sociedad de la información». La expansión de estas fórmulas se deja notar hoy de forma evidente en el ámbito laboral, de manera que la forma empresa ha pasado a dictar, más que nunca, el nuevo protocolo de las relaciones laborales. En este artículo se analizarán algunos de los rasgos de este totalitarismo laboral aplicados a los colectivos más frágiles del mercado de trabajo, cada vez más forzados a convertirse en *managers* de sí mismos. Se prestará especial atención a cómo este proceso ha conducido a una redefinición de la categoría de paro, con profundas repercusiones sobre los parados y sus condiciones de inserción profesional.

PALABRAS CLAVE

Gestión del desempleo.
Empresarialización.
Inserción.
Políticas de empleo.
Empleabilidad.

ABSTRACT

As the brilliant capitalism of the age of information takes shape and strengthens, so does its identity, deeply marked by business ideology. The mercantilisation of social life, the businessification of social relations and the individualist and contractual type outlook comprise the current temperament of the so-called "information society". The expansion of these formulae can blatantly be seen today in the sphere of labour in such a way that the business format has come to dictate, more than ever, the new protocol for industrial relations. This article analyses some of the traits of this labour totalitarianism applied to the most fragile groups in the labour market

KEY WORDS

Unemployment management.
Businessification.
Integration.
Employment policies.
Employability.

who are increasingly forced to become their own managers. Special attention will be paid to how this process has led to redefining the category of unemployment with a deep repercussion on the unemployed themselves and their conditions for labour reintegration.

SUMARIO 1. Workfare a la europea: inserción y nuevas pautas de tratamiento del paro. 2. El «buen parado»: la figura legítima de la empleabilidad. 3. Conclusiones: Activas a los parados, las conexiones de la esfera de la inserción con la flexibilidad laboral. 4. Referencias

La cultura de empresa es una fuerza en auge en el flamante capitalismo informacional. Con más intensidad que nunca, la mercantilización de la vida social, la empresarialización de las relaciones sociales y una visión contractualista e individualista constituyen el temperamento actual de la llamada «sociedad de la información». Los gobernantes simpatizan con esta cultura, elogian sus logros, frecuentemente son ellos mismos los que representan la figura del ‘presidente-empresario’: Berlusconi ganó las elecciones en Italia a base de un discurso empresarial y de una potente técnica de marketing que no ocultaba que era la persona más rica de Italia y la 14^a mundial. La expansión de estas fórmulas se deja notar hoy con fuerza en el ámbito laboral, de manera que la forma empresa ha pasado a dictar, casi en solitario, el nuevo protocolo de las relaciones laborales. En este artículo se analizarán algunos de los rasgos de este totalitarismo laboral vestido con el uniforme del *manager* y aplicado a los colectivos más frágiles del mercado de trabajo. Se prestará especial atención a cómo este proceso ha conducido a una redefinición de la categoría de paro, con profundas repercusiones sobre los parados y sus condiciones de inserción profesional.

Los antecedentes más recientes de esta imagen incuestionable de la empresa como institución se encuentran en los procesos de crisis y cambio económico que se producen en el último tercio de siglo XX. Desde 1973, la política económica de la mayor parte de los gobiernos occidentales se orientó hacia un permanente plan de ajuste económico que incluía congelaciones salariales, rebajas de prestaciones sociales y desregulación en el mercado de trabajo. Los empresarios comandaron estos procesos y elevaron la competitividad, la productividad, la eficacia y la flexibilidad a imperativo básico en el funcionamiento social y laboral del capitalismo postcrisis. Las estrategias de flexibilidad para abaratar costes se implantaron en los núcleos medulares del sistema económico: flexibilidad productiva —a través de la reorganización del espacio industrial—; flexibilidad tecnológica —gracias al creciente protagonismo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación—; flexibilidad organizativa —mediante las nuevas concepciones de la firma, de los organigramas y del marketing—; flexibilidad en el uso de la mano de obra —con la extensión de la temporalidad laboral—; flexibilidad financiera —basada en una fuerte liberalización de las operaciones bursátiles— y, finalmente, flexibilidad ideológica —merced a una creciente dominación sobre las clases populares y a una extensión de los estilos de vida proempresariales.

No hay duda de que estos han sido los pilares que actualmente han encumbrado la racionalidad económica, la lógica mercantil y los modelos empresariales al rango de principios rectores de la vida social. La rentabilidad y la viabilidad económica y presupuestaria mandan sobre la rentabilidad social y una nueva contabilidad restrictiva ensombrece la ciudadanía social. Más concretamente, este periodo ha sido escenario de una profunda reformulación del desempleo y de todo lo que le rodea: la protección social, las estructuras y funciones de los servicios de empleo, el tratamiento dirigido a los parados y los estilos ideológicos que sobre ellos recaen.

Las estrategias de flexibilidad que han servido para renovar el modelo de acumulación capitalista han causado la creación de abundantes bolsas de paro desde finales de los setenta. El paro resulta ser una variable para ajustar más convenientemente los recursos empresariales. Las virtudes del «ejército industrial de reserva» reaparecen para generar una base sólida a los procesos de reestructuración en curso y para restaurar un equilibrio de fuerzas favorable a los empleadores. El chantaje y el miedo que el desempleo ejerce se cierne sobre los más débiles del mercado de trabajo y coarta cualquier reivindicación. Una vez aprendida esta lección, los más estables han ido sufriendo también el ultimátum del paro de forma paulatina y gradual en el transcurso de las dos últimas décadas. El paro funciona como un excelente mecanismo de socialización para las nuevas reglas de juego que trae la flexibilidad laboral. Socialización y aprendizaje del miedo, que bien dosificado, no une, sino destruye el sentimiento colectivo.

Las conexiones entre el paro y la precariedad laboral son cada vez más evidentes. El seguimiento de las trayectorias de los parados desvela cómo su paso por episodios laborales precarios no son una casualidad. Esta circunstancia pone de manifiesto los estrechos vínculos actuales entre el paro y el empleo, vínculos que no existían tan acentuados en el modelo de empleo estable. En ese momento, el empleo y el paro se leían bien en términos de stock, como magnitudes estáticas o poco dinámicas. Hoy, en cambio, el empleo y el paro se articulan con conectores muy dinámicos como son la rotación y la movilidad laboral.

A la vez que el empleo se ha desregulado y desestabilizado, el paro también ha sufrido vaivenes de este tipo. El desempleo actual se entiende mejor si lo interpretamos en paralelo a los cambios en el empleo. El paro de larga duración, denso y estático, de mitad de los ochenta no ha desaparecido, pero ha cedido el protagonismo al paro recurrente, fluido y rotatorio. La sociedad del pleno empleo hacia la que se nos repite que nos dirigimos no será una sociedad sin paro, sino una sociedad donde el paro no será tan duradero. Contratos breves, entradas y salidas del empleo, altas y bajas en la seguridad social, descenso del paro en las estadísticas a costa de cambios en las formas de medir. Los últimos años han demostrado que es posible destruir empleo a la misma velocidad que se crea, incluso en las mejores coyunturas siguen eliminándose un buen número de puestos de trabajo.

La fluidez es el nombre propio del nuevo modelo en gestación de paro-empleo. El trabajo a ritmo de flexibilidad requiere que un segmento importante de la mano de obra interiorice la rotación y la movilidad en el trabajo como ejes de la normalidad laboral actual. Los jóvenes parados personalizan bien esta fusión entre el paro y el empleo: son partes del mismo momen-

to y para muchos van a marchar casi paralelamente en su carrera profesional. Esta movilización no es solo un recurso de reducción de costes para las empresas. El *habitus* flexible de los parados garantiza además una conformidad ideológica con el protocolo de la inestabilidad. Lo importante es estar siempre buscando empleo y aceptar las nuevas normas del juego¹.

La pretensión de este artículo es investigar sobre las actuales representaciones sociales en torno al desempleo y apreciar hasta qué punto son cada vez más permeables a la cultura de la empresa y a la nueva óptica liberal. A la vista de las recientes medidas de reforma de las prestaciones de desempleo y de las nuevas orientaciones de las políticas de empleo, parece que no sería difícil coincidir en que asistimos a una triple metamorfosis en la definición social del desempleo, que incluye: primeramente, el resurgimiento del estereotipo negativo de parado²; segundo, la puesta en marcha de nuevos tratamientos dirigidos a los desempleados y, tercero, la creación de nuevos modelos ejemplares que guíen sus comportamientos, nuevos patrones de conducta para el 'buen parado'. Para detallar esta triple transformación, nos centraremos, en primer lugar, en examinar el papel que las políticas de empleo han tenido en la construcción y difusión de estos estereotipos y, en segundo lugar, en analizar los perfiles progresivamente empresarializados del nuevo modelo de parado.

1. *Workfare*³ a la europea: Inserción y nuevas pautas de tratamiento del paro

Desde finales de los setenta, el aumento del paro provocó el desarrollo de una amplia gama de políticas de empleo dirigidas a insertar a los colectivos de desempleados en el mercado de trabajo. Esta idea de inserción pasó pronto a vertebrar los diversos ámbitos de las políticas

¹ En este artículo no se va a profundizar mucho en la descripción concreta que estas nuevas vinculaciones entre paro y empleo desencadenan en el mercado de trabajo. Pueden encontrarse argumentos interesantes en torno a estos procesos en las publicaciones recientes de Alonso (2000), Bilbao (1999), Miguélez (2002), Prieto (2002). Asimismo, datos estadísticos que asientan la hipótesis de las conexiones crecientes entre paro y empleo pueden verse en Santos (2002).

² Este estereotipo negativo dominante consistiría en sospechar de los parados y en exigir un control riguroso sobre ellos ya que son considerados como deudores de una sociedad que ha salido en su ayuda. Como contraprestación a ésta, los parados deben acreditar un comportamiento intachable y una probada voluntad de salir del desempleo. La desconfianza impregna las relaciones entre los ocupados —contribuyentes— y los parados y las etiquetas de parado—defraudador, vago, inútil y otras identificaciones arraigan en estos últimos años. Estas proyecciones culpabilizadoras sobre los desempleados son una perfecta cortina de humo que impide analizar con nitidez la crisis del empleo y de la protección social. Los parados, víctimas de ambas, se convierten, de cara a este estereotipo negativo, en culpables de estas evoluciones y en fuente de gasto y prejuicio para el conjunto de trabajadores. Los discursos minoritarios que mantienen una posición de defensa hacia los parados son tildados de irresponsables, acomodaticios y fuera de la realidad.

³ La expresión *workfare* es una forma de denominar el estilo de las políticas de empleo en los Estados Unidos. Resumidamente, están caracterizadas por un fuerte control que las autoridades ejercen sobre los parados a la hora de conceder subsidios —por lo general de muy baja cobertura y cuantía—; por una fuerte presión hacia la obligación al trabajo —con la persistente insistencia en la búsqueda de empleo y con la creación de categorías de parados merecedores o no de la ayuda estatal— y, además, por la interpretación del desempleo como un problema individual, no social, con la consiguiente responsabilización y culpabilización de los parados.

sociales. Robert Castel (1997) ha vinculado el surgimiento de la idea de inserción social y profesional, y de sus correspondientes políticas, con el ascenso de la precariedad laboral y la vulnerabilidad social que esta comporta. Estos dos procesos tienen una fuerte capacidad de segregación de «colectivos con problemas». Para éstos, la integración social se halla en peligro y las políticas de inserción surgen, en opinión de Castel, para recrear espacios de sociabilidad que ha deteriorado el nuevo orden económico y empresarial global. El lugar de las políticas de inserción queda así localizado entre las universalistas políticas de integración —que pierden peso con los recortes del Estado de bienestar— y las exclusivistas políticas de asistencia —que siguen dedicadas a la marginación extrema—. En términos morales, han jugado el papel de dar una salida honrosa a los grupos más tocados por el deterioro económico al ocuparse de los individuos 'válidos' invalidados por la coyuntura económica. En términos técnicos, suponen el surgimiento de una nueva área de 'políticas de vulnerabilidad' que se especializa en el tratamiento de los problemas de las posiciones débiles y excluidas del mercado de trabajo —los *sur-numéraires*, «inútiles para el mundo», «no-fuerzas sociales», «normales inútiles», en la variada y expresiva terminología de Castel—. A raíz de todas estas transformaciones, los debates que se han producido alrededor de los significados y las implicaciones del concepto de inserción, como eje de las nuevas políticas sociales, son de una gran relevancia para el análisis del tratamiento del paro.

En resumen, el hecho que interesa resaltar es que el campo de la inserción, con todas sus variadas políticas y colectivos, es un espacio de gestión del trabajo y de la mano de obra excedentaria y a veces marginal. Las conexiones de las prácticas de inserción con la esfera del mercado de trabajo son fundamentales. No se trata solo de un modelo de tratamiento del desempleo y el infortunio social sino un modelo de tratamiento del trabajo en determinadas capas sociales, sexuales y generacionales.

Los objetivos insistentemente declarados por los responsables de la gestión de estas políticas han sido: mejorar los insuficientes niveles de formación y cualificación de los afectados por el desempleo prolongado; guiar y encauzar su búsqueda de empleo; impedir situaciones de exclusión ligadas largos periodos de paro y compensar las desventajas particulares de estos parados respecto al conjunto a base de los ya mencionados programas de formación, de reducción de cargas sociales para los empresarios que contratan a parados de larga duración, de creación de todo un sector público o parapúblico de empleos protegidos específicos destinados a ellos y de un variado repertorio de herramientas de diagnóstico y tratamiento basado en la orientación y en el seguimiento de los parados. Todos estos objetivos explícitos han fortalecido y legitimado el papel de las políticas de fomento de empleo, que hoy tienen un lugar relevante en el panorama laboral postfordista.

Conforme estas medidas de empleo acumulaban experiencia y años de aplicación, ya en los noventa, fue gestándose todo un complejo aparato técnico de análisis y codificación del campo de problemas de los parados. En los dispositivos y en el tipo de intervenciones más recientes, predomina una orientación de evaluación individualizada de los parados, que se convierte en

la piedra angular de la moderna concepción del paro: los mecanismos de motivación, tutela y tratamiento personalizado se imponen como base del tratamiento del desempleo prolongado. Los criterios para la categorización, clasificación y distinción tipológica de los parados surgen de los extensos programas de entrevistas, seguimiento y control de los parados, que dan como resultado diagnósticos y 'terapias' diferenciales para las variadas problemáticas del paro.

Los servicios de empleo y todo un cuerpo técnico, compuesto por psicólogos, orientadores profesionales y otros expertos, legitima científicamente esta progresiva psicologización del problema del paro. Las evaluaciones individuales de los parados, los chequeos sobre su empleabilidad y la construcción de itinerarios y de proyectos personales en los que los desempleados se impliquen, se revela como un instrumento de intervención que delata cómo el nuevo paro pasa a convertirse, en los noventa, en un colectivo «objeto de cuidados», casi medicalizados, frente a momentos anteriores en los que era más bien un «sujeto de derechos», beneficiario de prestaciones sociales (Demazière y Pignoni, 1998). En muchas ocasiones, los profesionalizados servicios de empleo ofrecen a los parados no un empleo, sino que en esta lógica de cuidados, se les ofrece un «proyecto profesional», consistente en un recorrido en el cual se combinan medidas básicas de socialización, cursos de formación, periodos de prácticas, pequeñas experiencias ocupacionales que, supuestamente, van acercando al parado al empleo y apartándole de la enfermiza condición de parado. Aunque hay que decir que, en este 'tratamiento virtual' que reciben, nadie asegura finalmente un empleo a estos parados, cuando 'realmente' su demanda y su necesidad es precisamente esa. Este enfoque ortopédico desmenuza nuevamente a los parados, designa situaciones y establece intervenciones diferenciales acordes con el grado de hándicap que presentan. Además, frecuentemente, instala a los desempleados en un estadio de provisionalidad que parece no desembocar nunca en un empleo real. La lógica de la trayectoria hacia el empleo a menudo solo ofrece una perennización en el limbo de la formación o en el submundo laboral de las actividades pseudo-laborales—tareas de utilidad colectiva, prácticas, becas, etc.

La individualización y la psicologización en el tratamiento del problema del paro omiten una discusión más profunda. A fuerza de poner el acento en este enfoque del caso individual, se sustrae un análisis a fondo de los procesos económicos y sociales que condenan al paro a colectivos numerosos. Con esta perspectiva individualizadora de las causas, cada parado queda aislado y es responsabilizado de salir por sus propios medios de esa situación—con ciertas ayudas de los servicios públicos, que quedan así legitimados. La motivación, la falta de proyecto, algunos hándicaps personales o una formación inadecuada se convierten en la quintaesencia de la explicación del paro de larga duración. En esta visión miope, o ciega, poco se dice de las condiciones estructurales que provocan la inempleabilidad y de las responsabilidades sociales que van más allá de la casuística de lo personal: como si las estrategias de las empresas o las políticas económicas fuesen inocuas en la producción del paro.

Habría que estar realmente alarmado de ver cómo se impone un modelo de gestión del desempleo que se caracteriza a la vez por la inexistencia de un debate público, la primacía de una

acción tecnocrática ciega, la instrumentalización de las ciencias sociales, que sirven de cobertura a la acción de los expertos en empleo y la creación de productos mediáticos, que elevan el nivel de ignorancia de las personas sobre el tema del paro. En el campo de la justicia social, el debate que las desigualdades de empleo suscitan se ha silenciado y se ha activado un tipo de intervención sobre el paro ciega y escasamente discutida, que relega la reflexión y prima la puesta en marcha de medidas y dispositivos bien presentados, pero de dudosa eficacia. Los técnicos de los servicios de empleo solo sirven para gestionar y reproducir la versión 'oficial' mediante informes con gran aparato terminológico y gráfico, pero vacíos de contenido explicativo. El papel de estos expertos no está relacionado con la calidad de las hipótesis y de los métodos que se han empleado para sostener los resultados producidos, sino, al contrario, por la capacidad pragmática de legitimar las representaciones 'oficiales' sobre la cuestión. Toda esta puesta en escena concluye con una presentación pública del problema del paro en la que lo que realmente importa es la repetición televisiva de los tópicos oficiales y la apariencia de que se está haciendo todo lo posible por los parados.

Estudiadas a fondo, las políticas de fomento de empleo muestran problemas que menguan radicalmente su credibilidad. Presentan una enmarañada estructura de instituciones en torno a ellas, con solapamientos habituales; están afectadas por una falta de continuidad, que impide identificar las más acertadas y mejorarlas sucesivamente. A menudo, consisten en intervenciones contradictorias y poco operativas. La evaluación sobre sus efectos es escasa y triunfalista, apoyada en un aparato estadístico poco capaz de captar el impacto a lo largo del tiempo de los efectos de las medidas sobre los parados. Corrientemente, su eficacia y fiabilidad no se concretan, simplemente se les supone. Buena parte del personal que atiende los dispositivos sufre problemas de cualificación y de estabilidad laboral, lo cual no es una buena premisa para obtener buenos resultados; la dependencia excesiva del ciclo político y de las promesas electorales perjudica el funcionamiento de los programas, de manera que se asiste a una saturación de medidas sin que las ya aplicadas anteriormente hayan sido bien aprovechadas. Finalmente, la falta de control y la lógica de ayudas 'a fondo perdido' ha propiciado el abuso y la depredación, llegando a veces al fraude y la estafa, fruto de la connivencia entre los gestores públicos que otorgan los fondos y las organizaciones que hacen uso de ellos.

1.1. La sombra de la ideología empresarial planea sobre las políticas públicas de empleo

No es fácil hacer periodizaciones en el corto periodo de vida de la noción de inserción y de las políticas de empleo basadas en ella, pero en los noventa comienza a asentarse un enfoque de la inserción laboral que se escora progresivamente de una orientación formativo-laboral hacia una línea de actuación más claramente ocupacional. Los síntomas en que se traduce son: primero, la creación de actividades laborales de muy diverso estilo, la consigna habría pasado a ser la de poner al parado a trabajar; segundo, el apoyo creciente y la demanda de participación a las empresas; tercero, la atención más personalizada al desempleado de cara a trazar un reco-

rrido hacia el empleo —pierde fuerza el estatuto de parado en formación y emerge el estatuto de parado entendido como futuro asalariado empleable—.

La propagación de la ideología y de la racionalidad económica que se observa en otros ámbitos de las relaciones sociales también se concreta en el de las políticas de empleo: la acción pública en este terreno se subordina progresivamente a la lógica del mercado. El 'proceso de producción de la inserción' por parte de los servicios públicos cada vez está más teñido por los criterios económicos y se diseña a imagen y semejanza de los nuevos estilos de gestión empresarial. Se calcula la viabilidad de las intervenciones; se mide su eficacia, rentabilidad y costes; se buscan fuentes de financiación y 'partenariados' con las empresas. La terminología económica y las herramientas del *manager* se filtran cada vez con mayor naturalidad en las prácticas de los profesionales de la inserción, que se convierten así en *managers* en su campo, jefes de personal, gestores de recursos humanos no utilizados, en paro. Con fuerza creciente, los años noventa ven como se extiende en las políticas de empleo esta nueva ideología consensual de colaboración con las empresas⁴.

Como hemos adelantado, estas tendencias están emparentadas con la empresarialización de la vida social y de la actuación del Estado desde los años ochenta. En este sentido, las tendencias hacia la modernización de éste ensalzan la visión estratégica y la racionalidad económica sobre cualquier otro tipo de racionalidad social. La acción pública se concibe progresivamente como una prestación eficaz que debe conocer bien el medio en que actúa y ofertar servicios de calidad y personalizados. De la lógica más universal de los medios se transita hacia una lógica de los resultados. Jacques Donzelot (1991) denominó 'lo social de tercer tipo' a estas nuevas tendencias estatales que sustituían las grandes políticas por pequeñas políticas de solidaridad que anteponian el pragmatismo, la lógica del corto plazo y los principios contractualistas sobre los derechos atributivos y la discrecionales en la acción social. Serge Ebersold (2001) ha hablado de 'Estado estratega' para describir este cambio de papeles del Estado en la transición de la sociedad salarial a la 'sociedad de empresa', donde la cohesión social se deja penetrar cada vez más por la iniciativa privada y se torna en un asunto de empresa e, igualmente, donde el campo jurídico-político se tiñe de los principios económicos, y lleva a la política a convertirse en un apéndice subordinado, pero activo, del campo de lo económico.

En este sentido, la categoría de integración social es paulatinamente sustituida por la de inserción social. La primera, propia de momentos anteriores a los ochenta y preponderante hasta entonces en la terminología de las ciencias sociales, implicaba una concepción de la

⁴ En España, el INEM abre cada vez más puertas a las empresas en la gestión del desempleo. Recientemente, ha destinado 1900 millones de euros para ensayar la inserción de parados de larga duración por parte de empresas privadas —en concreto la Fundación Adecco y la Asociación Española de Consultoras de *Outplacement*— a quienes otorga subvenciones por la colocación de parados. Esta cesión de competencias propias al mundo de la empresa es un buen ejemplo de los estilos empresarializadores que estamos comentando. Con esta tendencia a desplazar las funciones de colocación a las empresas privadas y las responsabilidades de la búsqueda al propio parado, los servicios de empleo bien podrían desaparecer y no se notaría mucho con esta ola de privatización.

colectividad como un todo, donde se comparten valores comunes que sirven para integrar a los individuos. La inserción, en cambio, invierte el tipo de relación de los individuos con lo social: «la interdependencia de los individuos reside en la capacidad de cada uno de contribuir individualmente a la existencia y al desarrollo de un todo» (Ebersold, 2001: 62). La formación de este todo es continua y no se concluye nunca porque, en esta concepción individualista, la pertenencia social no puede pensarse de manera definitiva sino que debe merecerse permanentemente, demostrando la contribución de cada uno a la colectividad medida por los esfuerzos y las competencias logradas por el individuo. La concepción de la integración social dibujaba una sociedad estable guiada por el progreso general como meta social. Por el contrario, la sociedad de la inserción se guía por la idea más empresarial de proyecto que, «a diferencia de la noción de progreso, rehuye la promesa de un futuro. Al contrario, exige capacidades de anticipación, de auto-superación y de autoanálisis sobre el pasado y el presente. El futuro pasa por el esfuerzo y el sufrimiento personal más que por el apoyo en el Estado» (ibid. p. 63).

Esta visión empresarial del proyecto individual, generalizada como principio de organización social, convierte a todos, formalmente, en actores responsables que, persiguiendo sus fines individuales, participan socialmente. Este modelo de participación formal, aplicado a todos por igual a través de la igualdad de oportunidades, debilita y marginaliza a aquellos grupos cuyas posiciones sociales, representaciones del mundo y modelos de identidad son menos eficaces, con menos valor de mercado y de relaciones sociales, menos emprendedores para este escenario estratégico de la 'sociedad de empresa'. En este marco, las desigualdades se reinterpretan como incapacidad para aprovechar las oportunidades que ofrece el sistema y no como desigualdad real de posición social. Esta concepción elimina o reduce al máximo el conflicto tradicional de la desigualdad de origen de cualquier agenda política que se rija por los principios individualistas de la sociedad de mercado. El vínculo social se mantiene en estas sociedades debido a que las desigualdades se interpretan como ocasionadas por un esfuerzo y una valía diferencial de los individuos en la participación; debido, igualmente, a que todos comparten una igualdad de trato independiente de su proveniencia y, finalmente, el vínculo se mantiene porque las situaciones más llamativas de desigualdad son atendidas por el sistema a través de programas asistenciales para públicos 'en dificultad'.

Este marco consigue evacuar cualquier discusión sobre el reparto mejor de la riqueza y sobre las ya mencionadas desigualdades de condición. Las únicas desigualdades que se observan provienen de diferencias en el esfuerzo y en la implicación. Estas diferencias discriminan, en un extremo, a los más productivos —que mejoran el rendimiento del sistema a través de su aportación—, de los menos productivos —a los que se les podrá motivar, apremiar o reclamar una mayor autoresponsabilización de cara a su participación en la sociedad—.

De la integración a la inserción, del progreso al proyecto, de la igualdad de derechos a la igualdad de oportunidades, del ciudadano al usuario. Si se trasladan estas concepciones de una 'sociedad de empresa' a la práctica de la inserción, es fácil comprender sus efectos: la subordinación de la acción pública a la racionalidad económica ha fragilizado las instituciones y los

principios en los cuales se sostenía la pertenencia y la identidad social de los colectivos más vulnerables de la sociedad salarial. La nueva lógica de la inserción reclama ahora un proyecto de participación personal basado en la autorresponsabilidad y en el aprovechamiento de la igualdad de oportunidades, esto dará derecho al arsenal de medidas de inserción y de discriminación positiva para los grupos con dificultades de empleabilidad. Para Serge Ebersold lo que en esta esfera de la inserción y de las políticas de empleo se inventa es una nueva categoría, el 'inempleable', producto de la economización de las relaciones sociales y de la empresarialización de las políticas de empleo. El 'inempleable' carece de lo que estas últimas han definido como la causa de su situación: la empleabilidad. La nueva figura supone un cambio respecto a la imagen clásica del parado y trata de dar sentido a la diversificación de formas de desempleo que los ochenta traen consigo y

permite, así, pensar y poner en marcha las nuevas opciones de codificación de estatutos y nuevas identidades que se despliegan en el marco de las políticas de inserción, para responder a las situaciones intersticiales generadas por la disgregación de la sociedad salarial. Estas nuevas identidades resultan así socialmente aceptables y se instituye un espacio específico de gestión de la empleabilidad. (Ebersold, 2001:116).

2. El 'buen parado': la figura legítima de la empleabilidad

La empleabilidad es uno de los principales pilares de la actual estrategia europea para el empleo, junto al espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades. Básicamente, implica dotar al parado de las competencias dinámicas y actualizadas para una actividad laboral y mejorar sus comportamientos de búsqueda de empleo. En la jerga europea implica:

garantizar que los desempleados disponen de las cualificaciones y los incentivos adecuados para reincorporarse al trabajo y promover un mercado laboral abierto a todos. Este pilar conlleva dos elementos clave de la estrategia, a saber, el enfoque preventivo para combatir el paro de larga duración y el enfoque activo, que consiste en procurar que las políticas fomenten la participación activa. (Comisión Europea, 2001: 6).

La empleabilidad es el principio rector de la política de empleo en la era de la flexibilidad y trata de romper con la regulación fordista del paro: el Estado, ahora, no puede asegurar el empleo, pero debe asegurar la empleabilidad. Este nuevo objetivo es otro de los síntomas de la empresarialización de la vida social y, en concreto, de la esfera de las políticas de empleo. La empleabilidad es indisociable de la concepción jurídico política contractualista que hemos visto en el apartado anterior, en la cual el estatus del parado pasa de ser de 'demandante de empleo-perceptor de prestaciones' al de 'parado emprendedor', en el que el desempleado

debe aportar por sí mismo muchas de las condiciones que le pueden llevar a acceder al empleo; debe demostrar sus facultades para activarse; debe justificar su validez para un proyecto de participación en la sociedad del empleo y, así, legitimar la ayuda pública que pueda recibir. Todo ello acompañado de una especie de compromiso contractual que le obliga a responsabilizarse de su propia inserción. La naturalización de la lógica empresarial comienza a estar a la orden del día en el terreno de la gestión del desempleo. La empleabilidad proyecta una nueva representación del paro que trata de oponer la imagen pasiva y estática del parado preceptor de subsidios a la imagen dinámica de un nuevo paradigma de parado activo —el 'buen parado'— que en este apartado vamos a tratar.

Hemos visto que las prácticas de los operadores de los servicios de empleo muestran una creciente permeabilidad a los valores y a la cultura de empresa. La terminología que ésta irradia se generaliza en el ámbito de la gestión del paro: 'movilizar los recursos inactivos', 'nuevas oportunidades de crecimiento', 'trabajo de calidad', 'gestión por objetivos', 'desafío estratégico', etc. Terminología, digamos, 'bajo sospecha', adoptada por los servicios de empleo sin cuestionar su procedencia y sus implicaciones. Una reciente declaración del Grupo de Prospectiva de alto nivel de los servicios públicos de empleo de los países europeos (2001) realiza este regusto empresarial. La nueva óptica que deben adoptar es la de «aumentar las oportunidades de los demandantes de empleo y ayudarles a adquirir, recuperar y mantener competencias suficientes», crear «servicios nuevos y personalizados» que propicien las «actitudes autónomas de sus clientes». Las «estrategias pro-activas tienen prioridad sobre las posiciones reactivas», esto permitirá a cada parado «valorar sus oportunidades sobre el mercado de trabajo».

La moda de la actual gestión de los servicios de colocación es captar al parado desde el inicio de la inscripción y determinar una evaluación del perfil del candidato a través de un tratamiento individualizado. Esto permite contar con un registro de las potencialidades del parado y contar con un pronóstico individual de sus oportunidades profesionales: competencias, formación, experiencia profesional, así como la voluntad de mejora, la motivación y las actitudes para aceptar y seguir las recomendaciones de los técnicos. Esta estrategia personalizada de búsqueda de empleo basada en la lógica de *profiling* —de perfilar las capacidades del candidato—, va acompañada de un contrato o compromiso de inserción, que ratifica un acuerdo mediante el cual las partes se comprometen a llevar a buen fin el proceso de reinserción. El demandante podrá utilizar los servicios de empleo a cambio de implicarse en este proyecto de inserción tocado por los modos contractuales y que le obligarán a implicarse, a no perder la motivación, a buscar activamente, etc. De alguna forma, los servicios de empleo conceden un crédito al desempleado en forma de servicios gratuitos que incrementan su empleabilidad y éste debe responder a esa confianza haciendo buen uso de los recursos que se han puesto en su mano: orientación, formación, sistemas de búsqueda, ofertas de empleo. Periódicamente, se realizará un balance y un evaluación detallada de los logros del parado en una dinámica de seguimiento individualizado que revalidará o no la confianza en el parado. Este compromiso-

proyecto es esencial en la arquitectura actual de los servicios de empleo. La última y polémica reforma del desempleo lo incorpora en su versión completa.

La consigna más repetida es la de la activación, que no quiere decir otra cosa que la implicación del parado en la búsqueda activa y la disposición a aceptar los empleos 'adecuados' que se le ofrecen y sobre los que las legislaciones y los servicios de empleo tienen cada vez más control. Los nombres más recientes en la Unión Europea sobre los planes de funcionamiento de los servicios de empleo no dejan lugar a dudas del protagonismo de la activación: en Bélgica se ha puesto en marcha el «*Plan Activa*» al inicio del 2002; en esa misma fecha en Alemania ha entrado en vigor la ley «*job-aqtiv*»; en Francia, desde 1998, funciona el «*Programme d'action personnalisée pour un nouveau depart*», que tiene como base la creación de un «*project d'action personnalisée*», también denominado por los operadores del servicio de empleo francés «*feuille de route*». Parece que los términos de «*nouveau depart*» o el de «*feuille de route*» indican esa primacía de la movilidad y la activación. En España, la originalidad a la hora de buscar nombres a estas nuevos estilos de gestión no ha estado a la altura de sus homólogos europeos, pero no cabe duda de que el decreto aprobado en mayo de 2002 —el conocido decretazo— concuerda en los principios ideológicos y operativos que hoy se extienden por toda Europa. Los siguientes textos extraídos del Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo son inequívocos a este respecto, el desempleado debe:

Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad. Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por el Servicio Público de Empleo, en su caso, dentro de un itinerario de inserción. [...] A los efectos previstos en este título, se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en este artículo. (BOE nº125, 25.5 2002)

La prioridad de los servicios de empleo y la presión a los desempleados buscan un propósito claro: poner a trabajar al parado a toda costa:

La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada con independencia de la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial, o de la cotización, o no, por la contingencia de desempleo. (BOE nº125, 25.5 2002).

Con esta presión sobre los parados no es extraño que consideren su actividad de búsqueda como un auténtico trabajo.

Movilización, Activación son los medios mediante los que buscar empleo se convierte en una profesión: de profesión parado. El *habitus* del parado buscador incluye su propia autoeva-

luación, el calcular sus capacidades y el trazar su recorrido hacia el empleo. Las técnicas de búsqueda de empleo que reciben en los cursos de formación o en las sesiones de orientación crean estas disposiciones y moldean la figura del parado buscador.

Más allá de las prácticas cotidianas, la ideología de la activación va encontrando un terreno abonado en la mentalidad de los parados, que, generalmente, es permeable a todos los principios contenidos en los módulos de búsqueda de empleo y que acoge bien todo tipo de pauta que le pueda prometer conseguir empleo con más facilidad, y más si proviene de los técnicos de los servicios de empleo, que deben saber lo que se hacen. La necesidad suplementaria de los parados de mostrar su buen comportamiento y su cumplimiento de las normas les lleva a aceptar sin mucho cuestionamiento la activación y la movilización.

Las publicaciones de los especialistas en recursos humanos se difunden en las oficinas de empleo y en los centros de formación, divulgando los principios operativos y la visión legítima de la búsqueda de empleo que deben emprender los parados. En la mayoría de estas publicaciones, el desempleo es objeto de una redefinición acorde con los nuevos tiempos de la flexibilidad y del pensamiento positivo. El paro es así rediseñado no como un periodo de penosa fragilidad y de carencia, sino como un periodo de nuevas oportunidades profesionales y sociales, un ocasión para mejorar y recualificarse, incluso para convertirse en empresario y, siempre, para abandonar la acomodaticia estabilidad de la condición salarial y abrir un nuevo rumbo.

El paro no es nada excepcional. Es una circunstancia de la vida a la cual todos estamos expuestos. Lejos de ser un drama, es descrito como una experiencia aprovechable. La situación de introspección que genera permite al parado redescubrirse y de estar en mejor disposición de definirse un futuro profesional y social acorde con las exigencias del mercado y ajustado a las propias aptitudes. Las dificultades que se crean inicialmente se revelan después positivas. [...] Descubrirse a sí mismo, encontrar nuevos amigos, identificar un proyecto, adquirir una cualificación son otras tantas oportunidades que convierten al paro en un trampolín, siempre que se desactiven las trampas de la inactividad y se utilicen bien los recursos ofrecidos. (Ebersold, 2001:142).

Esta moderna representación del desempleo corresponde al actual arquetipo dominante del parado: el parado activo, o 'activado'. Obligado a adoptar un código de conducta que rige tanto en las cualidades morales y psicológicas que debe interiorizar, como en sus expresiones físicas, gestuales, relacionales y de presentación. Esta especie de decálogo del buen parado estipula lo siguiente:

El parado tiene una prioridad: ha de estar predispuesto hacia el trabajo porque solo así se asegurará de no perder las virtudes socializadoras de éste —puntualidad, respeto a los jefes, cumplir responsabilidades y compromisos—. La búsqueda de empleo, o de cualquier cosa que se le parezca, es el primer deber del parado.

Saber venderse: La búsqueda de empleo ha de ser planteada como una estrategia comercial. El empleador es un mercado que el parado tiene que conquistar, para ello tiene que ser competitivo y vencer a los otros parados competidores. La mera búsqueda de empleo no es una buena estrategia de venta, el parado que vende bien es el que ofrece un servicio a un empresario. Esta última actitud es la clave del éxito ya que denota actividad. La simple espera o la búsqueda por medios convencionales poco eficaces denota pasividad y está condenada al fracaso. El desempleado debe, pues, optimizar su posición en el mercado: seleccionar los contactos, detectar oportunidades de empleo y perfeccionar sus técnicas de presentación.

Ser eficaz y tener un proyecto: es preciso demostrar que el paro no te ha fragilizado, sino fortalecido. Para ello, no se debe mostrar impaciencia ni incuria en la presentación del currículum. Diseñar un proyecto demuestra que se es capaz de partir de cero y de romper los vínculos con un pasado de desempleo que anquilosa. En este sentido, lo más importante en la vuelta al empleo no es haber abandonado la condición de parado o tener un salario, sino volver a encontrarse en un contexto laboral que te permite recobrar y redinamizar todas las virtudes técnicas y comportamentales que te consolidan en el empleo.

Mostrar capacidad de organización: ser capaz de trabajar en la búsqueda en equipo indica que se está en condiciones de integrarse en la lógica organizativa de una empresa. Igualmente, es recomendable plantearse objetivos, plazos, estrategias, hacer balances de las acciones realizadas.

Manejar bien la información: conocer los gustos empresariales y los de las empresas concretas que ofrecen trabajo, preparar las entrevistas, demostrar autocontrol, renovar los contactos y las redes de relaciones.

Todas estas recetas, acompañadas por una conveniente incitación técnica y motivacional por parte de los expertos en búsqueda de empleo, representan la glorificación de los modos de actuación del empresario. Esta lógica de la 'activación' y la 'empleabilidad' es el dulce veneno que se prescribe a los parados, prometiéndoles la curación del paro, pero, a la vez, inoculándoles toda la cepa de valores y comportamientos empresariales. La esfera de la inserción es un espacio de instrucción en los valores empresariales.

No hay que olvidar que muchas de estas mismas creencias, y otras parecidas, son las que se dirigen a los trabajadores ocupados: hay que ser activo y creativo, no limitarse a esperar el salario a fin de mes, hay que tener visión estratégica, anticiparse a los cambios, capacidad de adaptación; hay que demostrar proximidad psicológica, profesional, cognitiva, técnica, ética hacia la empresa. El nuevo protocolo empresarial es un arma contra cualquier viejo lema del pasado obrero: se recorta espacio al empleo garantizado y se impone la creatividad y las capacidades personales, que determinarán cómo los más aptos ocuparán los mejores puestos⁵.

⁵ Para una exploración a fondo de los nuevos estilos empresariales aplicados al trabajo, se remite al lector al libro de Boltanski y Chiapello (2002) en el que se repasa la formación de este nuevo espíritu del capitalismo impregnado por los discursos del manager y el emprendedor.

3. Conclusiones. Activar a los parados, las conexiones de la esfera de la inserción con la flexibilidad laboral

Llegados a este punto, no parece difícil plantear algunas conclusiones tras este rastreo que se ha realizado en las políticas de empleo y donde parece que las huellas de la flexibilidad laboral también han dejado su marca. La activación conecta el mundo del paro y con el de la ocupación y se basa en los mismos principios. También, en el angustioso territorio intermedio entre el paro y el empleo que suponen las regulaciones de plantilla y los despidos potenciales de las grandes empresas, Emmanuel Defouloy (2001) ha registrado, en el caso de las fábricas francesas de Levi Strauss, todo el bloque de justificaciones empresariales que acabamos de revisar: las trabajadoras tienen «miedo al cambio», «poca movilidad», «falta de empleabilidad», «desean sólo más dinero». La empresa no es culpable del cierre, la culpa es de las trabajadoras que «no se ajustan». Este ejemplo sobre la falta de flexibilidad reclamada por la empresa pone de relieve los paralelismos que existen entre paro y empleo en la actualidad.

Las políticas de inserción constituyen uno de los componentes de la argamasa que está asentando un espacio fluido de prácticas dirigidas a inyectar flexibilidad y a 'activar' la mano de obra para los requerimientos de la reestructuración capitalista que campea en estas dos últimas décadas. Este espacio está organizado por una acción conjunta entre el Estado y el mercado y cobra forma mediante dos estrategias que ya hemos sugerido en párrafos anteriores y que en este apartado perfilamos y sintetizamos un poco más. Estas dos estrategias son: en primer lugar, la contribución de las políticas de empleo a la desestabilización del modelo de empleo estable y, en segundo lugar, la activación de los parados y la creación para ello de mecanismos de control.

En primer lugar, respecto a los procesos de desestabilización del trabajo, las políticas de empleo han colaborado en conseguir que la lógica de la competitividad de la empresa no encontrase obstáculos. La flexibilidad de la fuerza de trabajo ha sido, durante todo el periodo, uno de los pilares fundamentales sobre el que se ha sustentado la rentabilidad del capital. Por ello, las subvenciones por creación de puestos de trabajo, los beneficios fiscales o la continua creación de formas contractuales, cada vez más propicias para la empresa, han sido y continúan siendo una vía muy frecuentada por las políticas de empleo, que ha favorecido a los empresarios a costa de la degradación de las condiciones de vida de los trabajadores.

Más allá de las ventajas económicas concretas que permite el fomento del empleo a través de subvenciones directas a las empresas, las políticas de empleo han aportado todo un arsenal de modos de persuasión para la aceptación ideológica de la flexibilidad. Lo que Gerard Mauger (2001) ha definido como la inculcación de un «*habitus* flexible» congruente con los principios de empresa: dinamismo, facultad de adaptación, ingenio, motivación, apertura de espíritu, flexibilidad, iniciativa, adaptabilidad, velocidad de ejecución.

Hemos visto que el propio personal de los servicios de empleo es un instructor mediador en esta producción de la inserción flexible. Su actuación ha de adaptarse a las necesidades fluc-

tuantes del mercado, a las posibilidades que surgen sobre la marcha y a introducir a los parados en la aceptación de las precarias ofertas que reciben.

La flexibilidad, la polivalencia, el empleo 'justo a tiempo', la búsqueda permanente de equilibrios precarios, la creatividad, la contextualización de los saberes y de las prácticas está en el núcleo del marco institucional de gestión del no-empleo. (Ebersold, 2001: 59).

Este repertorio de competencias es manejado y aplicado a los parados que se mueven en este espacio inestable que es el de la inserción. Un espacio laboral paralelo en el cual cuesta mucho trabajo hacerse con un empleo normal, aunque siempre se está conectado a la preocupación por conseguirlo y siempre se está dispuesto a ocupar cualquier empleo intersticial de los que abundan en el territorio de la inserción: no son empleos estables, aunque, a veces lo parezcan.

A través de esta ilusión de normalidad de los cuasiempleos, la inestabilidad se instaure como normal. La realidad confirma, en cambio, la breve duración de los dispositivos de inserción, de medidas y contratos que se truncan y no tienen continuidad, los largos recorridos de inestabilidad. Trabajos porosos, por donde se filtra la precariedad. Esta zona intermedia entre el paro y el empleo está caracterizada por la incertidumbre, por una pauta de «puro recorrido» y por la experimentación de diferentes formas de flexibilidad y precariedad laboral. Paradójicamente, la intermitencia generalizada del empleo en las políticas de inserción se acompaña por el riesgo permanente del retorno del paro.

Muy frecuentemente, los empleos de inserción se mueven en tierra de nadie, siempre en la periferia de la normalidad laboral: en ocasiones es difícil saber, realmente, quién es el empleador, qué derechos sociales o sindicales se tienen, cómo se resuelve una situación de accidente de trabajo, cómo repercute fiscalmente el empleo realizado. Un sinfín de circunstancias que delatan la falta de transparencia laboral en este espacio de las políticas de empleo. Estas dinámicas están generando estatutos jurídicos y sociales intermedios que circulan entre la seguridad del modelo de empleo estable, con todas sus garantías jurídicas, y las de la dependencia de las situaciones de paro y, en su extremo, de pobreza. La proliferación de formas de trabajo temporal, y la variedad de estatutos laborales que provoca, contribuye a revertir el proceso histórico de uniformización del trabajo que se había fraguado, a lo largo del siglo, en torno al trabajo asalariado estable.

En segundo lugar, además de allanar el terreno a la flexibilidad laboral, las políticas de empleo contribuyen a facilitar el control de una población excedente, que no logra su ingreso en el mercado de trabajo y que puede convertirse en un importante problema social. Para ello, estas políticas colaboran a construir una identidad de parado inofensiva, que no choque con los fines de la economía e intentan limar las aristas que pudieran convertir a esta figura del parado en un problema de orden público. Asimismo, promueven la interpretación del paro como un problema individual o familiar, pero no social y político. La responsabilización del parado

como único culpable de su situación ha marcado la orientación individualista y psicologicista de las políticas de empleo, esto ha hecho predominar este enfoque individualizante-actitudinal sobre otros que pudieran incidir más en una explicación sobre las causas y soluciones sociales. De esta manera, se ha construido un sistema 'disciplinario' de organización del tiempo de los desempleados, por lo general infravalorando a estos y llenándoles de deberes y obligaciones administrativas —cursillos, entrevistas, inspecciones, colas en sellado de la demanda de empleo en el INEM—. Igualmente, se ha influido sobre las representaciones colectivas, de manera que se resaltasen exageradamente los comportamientos censurables y vergonzantes de los parados —la perenne sospecha del parado defraudador—, cuando en realidad estas prácticas delictivas no son, ni mucho menos, mayoritarias. Desde este punto de vista, la inserción se muestra como una «ortopedia moral», un instrumento de reforma de las costumbres, de transformación de las cualidades morales, sociales y profesionales, de habituación o rehabilitación al trabajo, de adquisición de propiedades comportamentales y disposiciones éticas que aseguren una congruencia con las empresas.

El repertorio de dispositivos que constituyen este modelo de tratamiento 'disciplinario' del parado merecería por sí solo un tratado. No podemos detenernos mucho en ello, pero sí conviene mencionar un ejemplo del progresivo predominio de un modelo de política de empleo de corte liberal, que restringe los derechos de los parados y eleva el estilo disciplinario a cotas solo comparables a los viejos tratamientos correccionales de los 'sin trabajo' en los inicios de la industrialización. Loïc Wacquant (2000) ha ilustrado magistralmente este proceso en los Estados Unidos, país líder en la exportación de estas orientaciones que propugnan la 'obligación al trabajo'. Para Wacquant, su divulgación corre pareja a la retirada del Estado social y a la progresiva conversión del Estado de bienestar en un Estado Penal-Policial. Este es el marco sociopolítico en el que la posición económica neoliberal se ha conjugado con la reaparición de una neofilantropía autoritaria que ha servido de caldo de cultivo para la extensión de esta ideología del *Workfare*. En este nuevo orden, el Estado se convierte en un tutor moral inflexible que vela por el bien de los parados imponiéndoles la obligación al trabajo. En sus posturas más extremas, esta mentalidad considera el no-trabajo como un acto político que demuestra la necesidad del recurso a la autoridad. El Estado Providencia, y su aire maternal, ha de ser sustituido por un Estado Penal, con un carácter paternal, que impartirá la asistencia sólo a aquellos parados merecedores que se porten bien. Este merecimiento es directamente proporcional al grado de individualización, de autoimplicación y de predisposición cognitiva del parado respecto a la idea de que los problemas laborales son debidos a comportamientos individuales y falta de responsabilidad personal. En Estados Unidos, las clases humildes, el subproletariado urbano, preferentemente negro, es responsabilizado de su situación de miseria debido a esta pobreza moral que les hace dependientes de la asistencia estatal.

En paralelo, este mismo subproletariado urbano ha sido perseguido implacablemente por el sistema policial y penal. Esta criminalización de la miseria ha sido, siguiendo a Wacquant, la estrategia seguida por el capital para imponer la precariedad laboral en la nueva economía

americana. La alternativa para estas poblaciones se reduce a aceptar los trabajos descualificados o a caer en conductas delictivas y acabar en prisión. Las conexiones entre la 'tolerancia cero' ante el delito y el mercado de trabajo del nuevo capitalismo aparecen así evidentes: cárcel o trabajo precario, en forma de un círculo vicioso en el que siempre se pasa por los malos trabajos, más de dos millones de presos en Estados Unidos pueden confirmarlo. Mike Davis confirma estas tesis, el 'keynesianismo carcelario' que se ha extendido en este país ha producido una inflación de legislación dura que en pocos años ha llenado las cárceles americanas. A este paso, ironiza Davis, los gobiernos tendrán que derruir las universidades para construir prisiones, pero es que, además, no se trata de un mal negocio: en un siniestro círculo virtuoso de la economía, las prisiones son una fuente de empleo y de mejoras económicas para los pueblos donde se instalan, con los beneficios extraídos del trabajo de los presos se paga la iluminación del estadio de béisbol (Davis, 2001).

La interpenetración del Estado penal y del Estado social se acentúa: los receptores de ayudas sociales son controlados disciplinariamente; en las familias '*underclass*,' las madres (*welfare mothers*) son atendidas por sector social y los padres por el sector penal del nuevo estado postkeynesiano; el único sistema sanitario que muchos de ellos conocen es el que se tiene en prisión. Wacquant considera que, además del sistema carcelario, en los países europeos con tradiciones estatales fuertes y con mercados de trabajo más reglamentados,

la regulación punitiva de los sectores pauperizados del nuevo proletariado postfordista se efectúa principalmente por medio de dispositivos panópticos cada vez más elaborados e invasivos, directamente integrados en programas de protección y asistencia. (Wacquant, 2000:123-4).

Wacquant mantiene que, a pesar de que este social-panoptismo pueda adoptar formas diferentes en Europa y en Estados Unidos, la tolerancia cero y la pauperización penal, y las consiguientes reinserción cero y reincidencia programada, son una pieza común de una regresión del Estado hacia sus rasgos más punitivos en un modelo económico que lo celebra y lo impulsa: La 'mano invisible' del mercado con el 'guante de hierro' del Estado (ibid.p.156)⁶.

⁶ Un ejemplo de esta tendencia expansiva del Estado vigilante es el pago de 4 millones de dólares que un grupo de empresarios mejicanos ha realizado para que el alcalde de la capital azteca contrate a Rudolph Giuliani —ex alcalde de Nueva York y entusiasta defensor de la tolerancia cero— como asesor para la aplicación de este modelo policial-penal en la Ciudad de Méjico. La exportación de estos estilos está perfectamente descrita en el libro de Wacquant y los ejemplos de variaciones y mutaciones en Europa de este modelo son numerosos.

⁷ Desde 1998, con el inicio tras la cumbre de Luxemburgo de un modelo de política europea común, los tintes 'neoclásicos' (Barbier, 1998) se han acentuado con la implantación de cuatro pilares que guían las directrices para el empleo: empleabilidad, espíritu empresarial, adaptabilidad e igualdad de oportunidades. Las políticas de empleo entran en el reino de la activación. Si bien esta es la tendencia principal, existen múltiples propuestas llevadas a cabo en países concretos de la Unión que, desde una óptica socialreformista, mantienen una coherencia con la tradición del Estado social europeo y, a la vez, una sensibilidad mayor hacia los parados. Las propuestas para mejorar la calidad de los empleos; construir un nuevo derecho que permita dar seguridad a las trayectorias individuales (Supiot, 1999); proponer pasarelas entre las diferentes formas de actividad —

La situación europea dista aún de la americana, pero algunos advierten del sesgo cada vez más visible de las políticas de empleo europeas hacia la obligación al trabajo, que en nuestro continente adquiere el eufemístico apelativo de 'activación' de los parados⁷. Es cierto que además del nombre, las tonalidades de esta activación no son tan sombrías como las de la sociedad americana. Ya nos hemos referido en apartados anteriores a esta obsesión de las políticas de empleo hacia la activación de los parados, pero nos detendremos en un último aspecto: se trata de la más reciente ofensiva contra las prestaciones por desempleo y de la reformulación del concepto de 'empleo adecuado'.

El recorte de las prestaciones por desempleo es una constante en la Europa de los noventa. La diferencia de contenido de las últimas reformas es la vinculación de estos recortes con el reajuste del concepto de empleo adecuado, que obliga al parado a aceptar una oferta de empleo propuesta por los servicios públicos si no quiere ver reducido su subsidio. Este concepto de empleo adecuado proviene del periodo fordista, en el cual el pleno empleo garantizaba una gran apertura en la posibilidad de los parados de elegir un empleo conveniente a sus capacidades. El escenario postfordista ha cambiado la situación, la definición de pleno empleo es hoy mucho más restrictiva, más apegada a las condiciones macroeconómicas estructurales de crecimiento y no deja apenas margen de elección a los parados. El pleno empleo actual se persigue mediante la creación de empleos a toda costa, sea cual sea su calidad, y para ello hay que activar y movilizar todo el potencial de fuerza de trabajo con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos económicos.

La abundante masa de empleos de servicios de baja productividad que la economía informacional produce requiere reformas en el mercado de trabajo que vayan en la dirección de las que actualmente vivimos: rebajar los costes de la mano de obra, obligar a la aceptación de cualquier tipo de trabajo a los parados, reducir el precio del despido y de las prestaciones por desempleo y conseguir así cuadrar el posible déficit público. Los derechos de los desempleados menguan hasta conseguir que casi el único derecho actual del parado sea, más bien, encontrar un empleo. Se dice, por parte de los economistas más conservadores, que el subsidio de paro debería desaparecer porque desincentiva al desempleado para buscar empleo. Lo que desincentiva no es el subsidio de paro, sino las malas condiciones de los empleos que se les ofrecen a los parados, empleos, en muchas ocasiones, inaceptables.

Los cambios en los contornos del desempleo que hemos señalado en apartados anteriores van ligados a transformaciones socioeconómicas muy relevantes que están provocando resquebrajamiento en la estructura social que configuró el fordismo. Las políticas de empleo han tendido a pensar que el paro actual podría resolverse sólo con sus recetas acompañadas de un crecimiento económico, sin dedicar una atención profunda a las cuestiones de la exclusión, los

doméstica, formativa, asociativa, laboral— y crear 'mercados transicionales' que organicen las transiciones entre éstas e impidan la exclusión (Gazier, 1998); desarrollar formas de economía solidaria (Laville, 1997), son algunas ideas que, aunque discutibles, abren vías más creativas que la monotemática 'activación'.

derechos sociales o la organización del trabajo. Esto minimiza el problema de empleo ante el que hoy nos encontramos. El paro no se resuelve promoviendo la creación masiva de malos empleos, así solo se elimina el paro estadístico, pero sigue sin alcanzarse el objetivo de crear buen empleo y además se están generando nuevas situaciones conflictivas ligadas a la desigualdad e inestabilidad laboral, a la accidentalidad, a la intensificación del trabajo y los turnos, etc. No se pueden dejar las políticas de empleo en manos de las empresas y de sus cíclicas aperturas y necesidades de creación de puestos de trabajo. La aspiración de una buena política pública debe ser ofrecer nuevos instrumentos que permitan una mejora global de la situación de empleo, que reduzcan al máximo el desempleo, que promuevan la estabilidad laboral, que regulen el tiempo de trabajo, que fomenten las nuevas áreas y necesidades para poder desarrollar empleos creativos, útiles para la colectividad y no sólo para las empresas.

En paralelo, se hace cada vez más urgente controlar el poder material y simbólico de éstas, que, en el segmento más precarizado del mercado de trabajo, están haciendo imperar el abuso como práctica normalizada, con la consiguiente indefensión de los trabajadores sobre una variada gama de triquiñuelas y trampas legales: empresas que no hacen contratos; que pagan o contratan menos horas de las que realiza el empleado, que pagan en negro; que contratan en puestos por debajo de la categoría; que pagan sueldos misérrimos; que manejan las subvenciones y los plazos de edad de los contratados, despidiendo a trabajadores que no dan derecho a subvención por fomento de empleo para contratar a nuevos empleados más jóvenes y volver a acceder a las ayudas; que fuerzan a la plantilla a trabajar con contratos mercantiles o en régimen de falsos autónomos; que hacen firmar finiquitos en blanco a la vez que se firma el contrato laboral; que ocultan datos. Todos estos excesos denotan un funcionamiento paralegal de las empresas. Boaventura de Sousa Santos (2002) ha hablado de 'fascismo contractual' para describir estas prácticas que se producen en el amplio margen de sombra legal de que gozan las empresas en el momento actual. A pesar de estos usos fraudulentos, éstas acumulan tal cantidad de poder simbólico que aún consiguen hacer pasar por eficacia y competitividad lo que no son sino comportamientos delictivos: una forma muy particular de entender por su parte el *laissez faire* en el ámbito de lo legal.

4. Referencias bibliográficas

ALONSO, L. E.

2000 *Trabajo y posmodernidad: El empleo débil*. Fundamentos, Madrid.

BARBIER, J. C.

1998 «A la recherche de la politique européenne de l'emploi», en Barbier, J. C., Gauté, J. (ed.) *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats Unis*, Fayard, Paris.

BILBAO, A.

1999 *El empleo precario*, Los libros de la catarata, Madrid.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E.

2002 *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid.

CASTEL, R.

1997 *Las metamorfosis de la cuestión social*, Paidós, Buenos Aires.

COMISIÓN EUROPEA

2001 *Política social y de empleo de la Unión Europea en 1999-2001*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

DAVIS, M.

2001 *Más allá de Blade Runner. Control urbano: la ecología del miedo*, Ed. Virus, Barcelona.

DECLARATION DE MISSION COMMUNE DES S.P.E. EN EUROPE

2001 «Avenir des services publics de l'emploi», en *Observatoire européen de l'emploi, Bilan: printemps 2001*.

DEFOULOY, E.

2001 «Les ouvrières sacrifiées de Levi Strauss», *Le Monde Diplomatique*, octubre 2001.

DEMAZIÈRE, D.; PIGNONI, M.T.

1998 *Chômeurs: du silence à la révolte*, Hachette, Paris.

DONZELOT, J. (dir.)

1991 *Face à l'exclusion, le modèle français*, Ed. Esprit, Paris.

EBERSOLD, S.

2001 *La naissance de l'inemployable*, Presses Universitaires de Rennes.

GAZIER, B.

1998 «Employabilité: concepts et politiques», *InfoMisep* n° 67/68.

LAVILLE, J.L.

«La economía social replanteada a la luz de la inserción», en Defourny, J., FAVREAU, L., LAVILLE, J.L. *Inserción y nueva economía social*, MTAS-Ciriec, Valencia.

MAUGER, G.

2001 «Les politiques d'insertion: une contribution paradoxale á la déstabilisation du marché du travail», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 136-37.

MIGUÉLEZ, F.

2002 «¿Por qué empeora el empleo?», *Sistema* n° 168-169.

PRIETO, C.

2002 «La norma social del empleo flexibilizado», *Sistema* n° 168-169.

SANTOS, A.

2002 «Blanquear el paro: el espejismo del pleno empleo», *Arxius*, n° 6.

SANTOS, B.

2002 *Reinventar a Democracia*, Gradiva, Lisboa.

SUPIOT, A.

1999 *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris.

WACQUANT, L.

2000 *Las cárceles de la miseria*, Alianza, Madrid.