

«Generación flexible»: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados*

Antonio SANTOS ORTEGA

Departamento de Sociología y Antropología social – Universidad de Valencia
santos@uv.es

RESUMEN: El presente artículo estudia las vivencias de los jóvenes parados en España. Se detiene particularmente en las vivencias respecto a la flexibilidad laboral. Los parados jóvenes muestran rasgos comunes a cualquiera de sus coetáneos ocupados: flexibilidad laboral, trayectorias discontinuas, acumulación de situaciones de irregularidad. Su condición de desempleados les sitúa en un lugar estratégico para analizar sus actitudes hacia la flexibilidad laboral y a las incertidumbres del mercado de trabajo.

Palabras Clave: Desempleo, Juventud, Flexibilidad

«Flexible generation»: Experiences of flexibility
of the unemployed young people Flexible generation

ABSTRACT

The present article studies labor conditions of unemployed young Spanish people. This group share several common attributes with other contemporaries employed: labor flexibility, discontinuous trajectories and accumulation of irregular situations. His condition of unemployed places them in a strategic place to analyze his attitudes towards the labour flexibility and to the uncertainties of the work.

Key words: Unemployment, Youth, Flexibility

REFERENCIA NORMALIZADA

A. (2006). «Generación flexible: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol.24 Núm.2, 2006

Sumario: Introducción 1.- El cambiante modelo de desempleo juvenil. 2.- Parados flexibles: la percepción de la flexibilidad del nuevo modelo de empleo desde la posición del parado. 3.- Frente a la amenaza de la realidad, silenciar los problemas. 4.- El «pensamiento único» en la esfera del paro: la penetración de las fórmulas neoliberales entre los parados. 5.- Conclusión.6- Bibliografía

INTRODUCCIÓN

«Generación flexible» podría parecer un eslogan exagerado para referirse a toda una generación, pero deja de serlo cuando analizamos detalladamente la actual

* Este artículo se enmarca en el proyecto I+D SEJ2004-07731/JURI (Ministerio de Educación y Ciencia) Empleo y exclusión social: Rentas mínimas y otros mecanismos de inserción laboral.

condición laboral juvenil. En los últimos veinte años, dos tercios de los jóvenes han experimentado sistemáticamente la temporalidad en los contratos de trabajo y, dados los fuertes vínculos entre temporalidad y precariedad laboral, puede decirse que la gran mayoría de los trabajadores jóvenes conoce de primera mano su significado. Diferentes líneas de investigación, han verificado cómo la temporalidad de los empleos está en relación con tasas más elevadas de accidentes de trabajo, con salarios bajos, con problemas de acceso a la formación en la empresa, con una fuerte movilidad geográfica, con peores relaciones personales en el entorno de trabajo y con una intensa incertidumbre en el itinerario laboral de las personas. Sin minimizar el resto de los temas, cabría considerar a este último como el más relevante para el análisis sociológico: la flexibilidad y la temporalidad son el principal determinante del cambio actual en las representaciones de los jóvenes sobre el trabajo. La tendencia a una fragmentación de las identidades laborales, a una crisis de la cohesión social provocada por un «empleo débil» (Alonso, 2001) es evidente.

La sensación de masa laboral disgregada, sin proyecto ni cultura común, es muy frecuente entre los jóvenes que más han vivido la temporalidad. Por definición, ésta instaura una profunda discontinuidad entre los trabajadores que impide el sentimiento de comunidad. En palabras de Franco Berardi, la temporalidad «fractaliza» el trabajo, disgrega los intereses de los trabajadores y colapsa cualquier iniciativa de organización, «la razón es fácil de comprender. Para que pueda producirse un ciclo de protesta es necesaria la contigüidad espacial de los cuerpos en el trabajo, es necesaria la continuidad temporal existencial. Sin contigüidad y continuidad no se pueden dar las condiciones para que los cuerpos celularizados se conviertan en una comunidad» (Berardi, 2005). Aunque el comentario de Berardi se refiere a los efectos políticos de la temporalidad, cabría hacerlo extensivo a otros ámbitos en los que también se expresa la sensación de impotencia colectiva frente a la temporalidad. Un nomadismo laboral se ha instalado entre los jóvenes y aún no conocemos a fondo sus consecuencias sociales.

En este artículo, se parte de la idea expuesta en el párrafo anterior para profundizar en las representaciones acerca de la flexibilidad laboral que tienen los jóvenes parados. En la configuración actual del mercado de trabajo, el paro y la flexibilidad se han entrelazado. La proliferación de contratos temporales abre una secuencia fluida de entradas y salidas en el empleo que ha hecho crecer el paro recurrente. Éste define hoy el perfil típico del desempleo de los jóvenes. Para muchos de ellos no se sabría decir si son trabajadores temporales o parados intermitentes: son casi sinónimos. Estas tendencias convierten a los jóvenes parados con experiencia laboral en un colectivo muy pertinente para estudiar las percepciones sobre la flexibilidad. Representan la franja más afectada por ella pues provienen de un contrato temporal que ha finalizado y su salida del paro pasa, casi con seguridad, por otro nuevo contrato temporal enlazado. Esto les sitúa en un lugar de particular sensibilidad hacia la temporalidad¹. Ellos perciben mejor que

¹ En este artículo, se ha utilizado el trabajo de campo realizado para la investigación *Trayectorias sociales del paro de larga duración* (Santos, 2005) basado en entrevistas retrospectivas a

otros colectivos algunos de los rasgos más inquietantes que se están extendiendo en el empleo y en particular en el de los jóvenes. Un empleo en el que se impone la competitividad tanto para conseguirlo como para mantenerlo y que provoca una fuerte desocialización, donde priman las salidas individuales sobre las colectivas. Un empleo con más laberintos y en el que abundan las vías muertas, es fácil quedarse fuera, perder el ritmo, sentirse amenazado por la exclusión profesional. Un empleo en el que las guías y orientaciones tradicionales sirven de poco y uno tiene que hacerse su propio proyecto. Las observaciones de Richard Sennett (2000) sobre la erosión del valor de la experiencia y la crisis de la idea de carrera laboral, en la que los padres aportaban la experiencia de su trayectoria, son muy esclarecedoras para entender hoy la sensación de muchos parados y trabajadores jóvenes. Un empleo con más desigualdades y donde rige la idea de «el que gana se lo lleva todo». Además, un empleo en el que domina la caducidad, sobre todo en lo que se refiere a la cualificación: en el mercado de trabajo actual impera la moda de que todo pasa de moda rápidamente. Finalmente, los jóvenes soportan una fuerte carga paradójica en sus trabajos: por un lado se valora la juventud, pero a la vez se abusa laboralmente de ella; al joven se le dice que innove, que sea creativo, que proponga, que destaque, y a la vez, muy paradójicamente, le llega el mensaje de que se adapte, que respete, que calle y que se forme.

Por añadidura, todos estos rasgos se propagan sin saber muy bien quién los define. Hoy el poder en la empresa se ha vuelto opaco y es difícil identificar el origen de la cadena de mando. Todo parece fruto de dinámicas que están fuera de nuestro alcance, de causas que se nos escapan. El resultado de estas representaciones laborales que están cuajando es un difuso malestar en el trabajo, que aún no tiene expresiones sociales objetivas y que se mueve principalmente en el plano de las vivencias individuales. Un malestar que hoy es en buena parte invisible. No se ve, pero se siente, y se repliega en la subjetividad del trabajador. Se expresa en el resentimiento tantas veces declarado hacia el trabajo. Como en las mejores películas de terror, no se ve, se presiente.

Es cierto que esta idea de malestar es poco concreta y un tanto subjetiva, pero afecta a muchos jóvenes que la expresan ya en los resultados de algunas encuestas, donde se capta bien la queja por los bajos salarios; la demanda de estabilidad ante los excesos de la flexibilidad; la percepción de una falta de equidad entre el rendimiento personal y las compensaciones recibidas; la falta de cumplimiento de los compromisos por parte de los empleadores; el estrés (por sobrecarga, por ambigüedad o por conflicto de rol) o los empleos infracualificados. No es intención de este artículo generalizar, ni teñir el mundo del trabajo juvenil de un único tono, pero las inquietudes mencionadas están muy extendidas y la incógnita hoy

parados. El análisis de dichas entrevistas permitió profundizar en las vivencias de los diferentes grupos de parados, en sus prácticas cotidianas y en sus representaciones sobre el paro y el trabajo. En el presente artículo, se incluyen en el texto algunos fragmentos de dichas entrevistas con objeto de ilustrar las ideas expuestas.

es saber las futuras consecuencias laborales de este mundo del trabajo hostil, poco «convivencial» y centrífugo.

Estos males laborales no afectan solo a los jóvenes. En un reciente estudio europeo (Börsch-Supan, 2005) los trabajadores españoles se sitúan a la cabeza de 10 países europeos en cuanto al deseo de alcanzar la edad de jubilación. Un 67% de nuestros ocupados entre 50-59 años manifiesta el deseo de jubilarse «lo más rápidamente posible». En Holanda o Alemania, por ejemplo, este porcentaje es mucho más bajo —31% y 43% respectivamente—. Los factores que los autores del estudio ligan con el deseo de una jubilación más temprana son: «bajas posibilidades de promoción»; «poca autonomía en el trabajo»; «fuerte carga laboral y penosidad»; «inseguridad en el empleo». En el informe, los trabajadores españoles presentan los más altos índices de insatisfacción en el trabajo y esto se refleja en su deseo de abandonar el empleo y alcanzar la edad de jubilación. Con todas las cautelas que reclama esta compleja idea de desear la jubilación, es evidente que incluso los trabajadores de mayor edad no tienen una vivencia muy protectora del actual mundo laboral y desean alcanzar lo más rápido posible otras esferas en las que conseguir una identidad más creativa. No hay que restar mérito al IMSERSO a la hora de divulgar la idea de una jubilación divertida, pero el hecho de que la jubilación resulte más atractiva que el empleo despierta muchas preguntas y obliga a pensar en los efectos de los últimos veinte años de desarrollo de un modelo de flexi-precariedad laboral múltiple y muy extendida. En este artículo, se tratará un aspecto concreto de toda la amplia panorámica que la precariedad flexible adopta entre los jóvenes: se analizarán las vivencias y las representaciones de los jóvenes desempleados sobre la flexibilidad laboral.

1. EL CAMBIANTE MODELO DE DESEMPLEO JUVENIL

La imagen que nos ofrece la Encuesta de Población Activa sobre el paro ha variado drásticamente en los últimos diez años. El desempleo ha disminuido considerablemente y España ha pasado de número uno del ranking de la UE a estar por debajo de la media. En el último trimestre de 2005, la cifra total de desempleados es un 52% de la de 1996. En los casos más graves de desempleo, relativos al paro de larga duración, la cantidad actual representa solo el 28% de la de 1996. Estos descensos han alcanzado ritmos superiores entre los jóvenes: en 1996, este colectivo representaba el 50% de los parados mientras que en 2005 se ha rebajado al 43%. Entre estas dos fechas, la cantidad de parados jóvenes de larga duración ha descendido hasta el 19% del total. Por ofrecer, los clarificados datos absolutos, en 1996 se contaban 916.700 jóvenes parados de larga duración, en 2005 se han reducido hasta 173.900: la cantidad se ha dividido por 5. Los jóvenes han sido el grupo más favorecido en este periodo de crecimiento del empleo que ha provocado el tránsito de un modelo de desempleo masivo y permanente a un modelo de desempleo flexible y con un mayor peso del paro recurrente. Aunque pagaron un precio muy alto, en términos de paro, en los ochenta y en los primeros noventa, en estos últimos diez años han sido más deseados por

los empresarios en busca de flexibilidad. La mayor maleabilidad de su fuerza de trabajo y el hecho de que guardan poca o ninguna memoria de la estabilidad del empleo, les convierte en mano de obra apetecible en este momento de auge de la inestabilidad laboral.

La evolución del paro, y sobre todo del paro de larga duración, entre los jóvenes deja ver que la recurrencia en el desempleo está acumulada en este colectivo y ello permite afirmar que son el grupo de parados que ha vivido, y ha sentido, de forma más intensa la flexibilidad, la movilidad y la rotación en sus trabajos. Dado que en este artículo nuestro interés se centra en analizar las vivencias de los parados respecto a la flexibilidad, este grupo de jóvenes parados con experiencia laboral anterior es un colectivo ideal para comprobar la situación.

Hay que precisar que existen situaciones muy diferentes entre los jóvenes, que les llevan a vivir el desempleo de múltiples formas. El haber trabajado anteriormente, el tener mayores responsabilidades familiares, la procedencia social de la familia de origen, el contar con un determinado nivel de estudios, el género y el subgrupo de edad al que se pertenece generan una remarcable diversidad interna entre los parados. Las diferentes conjugaciones de estas variables crean verdaderas constelaciones diferenciales que hacen del paro un fenómeno muy complejo de analizar. Dado que nuestro objetivo es comprender las vivencias respecto a la flexibilidad, en este artículo no nos detendremos en las variadas tipologías, diferencias y heterogeneidades presentes en el seno de todo el colectivo, sino en algunos aspectos compartidos prácticamente por todos los parados jóvenes y que reproducen vivencias mutuas y homogéneas. Todos ellos comparten un rasgo que hace que este objetivo sea de interés: han trabajado en un mercado de trabajo altamente inestable, han experimentado los contratos temporales y han perdido el trabajo, pasando un tiempo en el desempleo. Todos han tenido varios de estos empleos flexibles y por tanto una socialización laboral compartida. Nos centraremos en señalar cuáles son sus percepciones sobre las dificultades que provoca el paro, sobre sus opiniones acerca de los tipos de empleo que les toca cubrir en este nuevo mercado de trabajo flexible y sobre sus expectativas para el futuro.

2. PARADOS FLEXIBLES: LA PERCEPCIÓN DE LA FLEXIBILIDAD DEL NUEVO MODELO DE EMPLEO DESDE LA POSICIÓN DEL PARADO

El grupo de parados con experiencia laboral ofrece una rica perspectiva de los cambios actuales en la norma de empleo. Tienen una experiencia de primera mano en trabajos altamente flexibles. La precariedad adopta múltiples formas: salarios bajos, abusos en el tiempo de trabajo, duración insignificante de los empleos, irregularidades contractuales y una amplia gama de arbitrariedades que vamos a detallar. Estos parados viven en directo la inseguridad que se ha adueñado del mercado de trabajo y la contemplan desde la lucidez añadida que les otorga su situación de paro. Experimentan las dos dimensiones interconectadas

de las franjas más debilitadas del mercado de trabajo: la precariedad laboral y el desempleo. Este binomio adquiere para ellos el carácter de una realidad innegable. El siguiente fragmento extraído de las entrevistas da idea de cómo la inestabilidad ha pasado a convertirse en «lo normal»:

«Soy consciente de que ahora no hay trabajo para toda la vida y yo tengo en mente, bueno pienso que voy a tener un trabajo a lo mejor dentro de dos años, estaré o a lo mejor estoy tres meses sin tener, luego volveré... me volverán a contratar 6 meses, 5 meses, dos años, entonces... a no ser que te metas en administración, en una oposición o algo anormal... que te metas en una empresa y ya hacerte fijo que eso ya es ridículo, entonces me veo pues eso a encontrar trabajo a temporadas, o sea eso a temporadas, a lo mejor un año, meses sí, meses no, el trabajo ideal para mí pues sería pues algo realmente estable, si gano 50 que siempre gane 50.»

La fluidez es el nombre propio del nuevo modelo de paro-empleo. El trabajo a ritmo de flexibilidad requiere que un volumen numeroso de trabajadores interiorice la rotación y la movilidad como ejes de la normalidad laboral actual. Los jóvenes parados personalizan esta fusión entre el paro y el empleo: son partes del mismo momento y ‘van a ir casi paralelamente en su carrera profesional’. Esta movilización no es solo un recurso de reducción de costes para las empresas, sino que, además, el conseguir imponer un *habitus* flexible (Mauger, 2001) a los parados garantiza una conformidad con el protocolo de la inestabilidad. En estos malos empleos de experiencia cero que se les ofrecen, las paradojas salpican la vida laboral diaria de los jóvenes parados: se les exige experiencia y tan solo encuentran empleos que no la proporcionan; se les habla de la importancia de la carrera y se les ofrece, por el contrario, un listado discontinuo e inconexo de actividades; se les demanda estar muy preparados para luego encontrar empleos en los que se prescindir de ellos a la primera de cambio.

Los abusos de las empresas y la consiguiente indefensión de los trabajadores no escapan a estos jóvenes parados, que en su breve etapa de trabajo ya han vivido todo tipo 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, despidiendo a trabajadores que no dan derecho a subvención por fomento de empleo para contratar a un nuevo empleado más joven y volver a acceder a las ayudas; que fuerzan a los trabajadores a trabajar con contratos mercantiles; que hacen firmar finiquitos en blanco a la vez que se firma el contrato laboral; que ocultan datos. Todos estos excesos han sido recogidos en las entrevistas y denotan un funcionamiento paralegal de las empresas:

«La impresión es que ahora están pagando por el mismo trabajo, por lo menos el nuestro, bastante menos que antes, están casi pagando la mitad de lo que pagaban, eso por un lado y luego pues los contratos, bueno los contratos nada porque, yo creo que había muy poca gente que tuviera contrato indefinido, poca gente, vamos te hablo, yo te hablo de lo mío de mi sector, casi todo eran contratos, por obra, contratos temporales por fomen-

to de empleo, desde que yo estoy no ha habido nadie, nadie que hallan hecho fijo, o sea es una...un grupo de empresas que acabas los tres años en una y te dan de baja en esa, te vas al paro 15 días y te contrataban en otra, yo era de ESTAFASA, el otro año me pasaban a TIMASA y de TIMASA a TRAMPASA y así pasando a la gente, entonces te pueden despedir cuando quieran.» (nombres de empresa ficticios)

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, las empresas 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 el *laissez faire* en el ámbito de lo legal. El fin —del crecimiento y del beneficio— justifica los medios —del abuso y del atropello al derecho laboral—. Con las manos atadas, los parados se ven a menudo preconizando más ayudas a las empresas para crear empleo y la contradicción se dispara, generando un círculo vicioso de malos empleos y arbitrariedad subvencionada y casi sin control. La frase con que el novelista Kurt Vonnegut (1980) retrataba a un hombre poderoso de uno de sus relatos se puede aplicar bien a algunos directivos de las empresas hoy más poderosas: «La cosa más importante que se enseña en Harvard es que un hombre puede obedecer todas las leyes y aún así puede ser el peor delincuente de su época»

A todas las contradicciones anteriores, hay que añadir otra que consiste en que los empresarios reconocen de antemano la valía de los jóvenes, su capital humano acumulado, su potencial de futuro y, posteriormente, cuando se les da un empleo, se observa a menudo una infrautilización de sus capacidades. Se dibuja así un tramo de edad en el cual los jóvenes piensan que tendrán oportunidad de aprender y conseguir un mejor empleo a condición de que acepten un periodo de inserción con condiciones de empleo degradadas de ‘chico para todo’. El fenómeno está muy extendido. Las empresas se aprovechan de los periodos de prácticas o de formación para utilizar esta mano de obra barata en actividades puramente laborales sin contenido formativo. El mayor problema es que nada garantiza que este purgatorio de la inserción conduzca posteriormente al joven a una mejor posición laboral. Entre estos jóvenes con experiencias laborales en las que han podido comprobar estos hechos, la sensación de aceptación y conformidad con la injusticia es muy elevada: «no es algo que te asuste, es algo que es así y punto.»

Otra de las consecuencias frecuentes de un modelo que tiende a no fijar a los trabajadores a un empleo es la aparición de discriminaciones entre aquellos que cuentan con una posición más estable y aquellos que forman la periferia contractual flexible. Las divisiones entre estos dos colectivos desunen y particularizan los intereses. No son infrecuentes los conflictos y las divergencias. La siguiente secuencia de citas recoge bien los temores de una joven parada al narrar su anterior experiencia laboral. Su percepción de sentirse como un cuerpo extraño en la empresa a la que ha llegado a través de una empresa de trabajo temporal (ETT) es el corolario de una serie de discriminaciones que capta en cuanto a los sala-

rios, los horarios y las responsabilidades. La presencia mediadora de la ETT institucionaliza la coacción, cortocircuita cualquier unión y disgrega toda posible comunidad de intereses entre trabajadores que quedan definidos como de diferentes empresas. Además, aunque los trabajadores jóvenes puedan escandalizarse por las arbitrariedades y las desconsideraciones que sufren, su memoria y su experiencia sobre los derechos laborales y sobre la lucha para afianzarlos es escasa. A veces, su retraimiento es tal que ni siquiera se consideran candidatos a tener derechos de ciudadanía laboral. El miedo y las reacciones defensivas de silenciar la queja y alejarse del problema son una constante en el espacio laboral de la flexibilidad. La reacción que tiene nuestra joven entrevistada es emplearse a fondo para conseguir el empleo y demostrar su valía: el miedo a quedar fuera es el carburante de la explotación:

«No, es que ahora mismo por ejemplo llegaba Navidad, ellas tenían sus pagas, yo no tenía pagas porque te las incluyen en nómina, no es marginación pero te sientes como diciendo: estás en sustitución y a mí me renovaban de mes en mes, entonces tampoco es una seguridad porque yo no sabía si al mes siguiente iba a estar y me lo decían el último día. Entonces pues, vas así con miedo, es eso, que vas así con inseguridad.» [...] «Aparte, a lo mejor pienso yo que como llegas la última pues tienes que hacer más, para demostrar que vales más para, que te pueden contratar y ya quedarte ahí en la empresa, pero luego te das cuenta que es un trabajo temporal. Cuando acabas dicen, no, sí, lo has hecho muy bien y eso pero te queríamos para una sustitución y ya está y es eso, pues a lo mejor te sientes, como eres la última pues tienes que mostrar más tu valía y eres la que tiene que hacer las cosas; entras la última y a lo mejor por Empresa de Trabajo Temporal, tienes que limpiar esto, pues lo tienes que hacer tú.»

De manera más o menos agobiada o más o menos conforme, las vivencias de aceptación de la situación por parte de los jóvenes son ampliamente compartidas. Al pedirles su opinión sobre sus actitudes hacia la inestabilidad laboral, puede decirse que predomina un sentimiento de incertidumbre y duda. En muchos casos se encuentran expresiones negativas y quejas hacia las nuevas condiciones en las que se desarrolla el empleo, pero de esto no resulta una impugnación total al sistema, sino una preocupación por la suerte que se correrá personalmente. Los nuevos requerimientos del mercado de trabajo parece que se consideran necesarios, pero para los demás, si se aplican sobre uno mismo crece la preocupación. El nuevo modelo parece que no se puede cambiar y despierta en los jóvenes la faceta de las estrategias personales para sacar lo más posible de un cambio imposible de controlar. La siguiente cita es reveladora de la idea de incertidumbre, un auténtico catálogo de términos e ideas del reciente mundo del trabajo: un capitalismo de la ‘innovación’, ‘desordenado’, ‘sin reglas’, ‘sin fábricas’:

«O sea de la fábrica yo creo que no. Yo creo que empezaremos a hacer, que estaremos diseñando un nuevo sistema, otro nuevo diseño [...] Me lo imagino completamente distinto, o sea así desordenado, que no hay ninguna regla, desordenado, sin unas reglas que los una. Verlo así desordenado quiere decir que no será lo típico, las típicas 8 horas, ni que el contrato será fijo...o sea una cosa así que no tiene nada que ver con este. Porque

a lo mejor a una persona le hacen un contrato a lo mejor indefinido o un contrato de aprendizaje, pero que no será lo mismo para cada uno, no será lo mismo para todos, yo creo que es un desorden, o sea que no se tiene un orden así completo, unas reglas a seguir.»

Como hemos visto, el conocimiento de los malos estilos de contratación temporal no escapa a los jóvenes y lo interpretan como su horizonte laboral inmediato, pero las críticas duras y razonadas no son la actitud predominante. Más bien abundan las quejas un tanto oportunistas y de alcance restringido: «¡Hombre!, lo veo mal, lo veo mal y por otro lado bien, porque por lo menos dan trabajo, aunque sea tres meses, son tres meses que trabajas, mal porque juegan con la gente.» La atribución de responsabilidades sobre las causas del paro es abstracta e indeterminada. No existen actores culpables, causantes, generadores de procesos. El mercado, la oferta y la demanda, los intereses económicos indefinidos, la crisis, la coyuntura, estos son los referentes abstractos. Sin embargo, los sujetos de carne y hueso o las instituciones nominales no están presentes en cuanto motores de los cambios. La siguiente cita da una idea más directa de esta relativización y atenuación de las responsabilidades.

«Es que no se puede echar la culpa... no sé. Es que esta situación no ha venido de repente, ha venido arrastrándose poco a poco, a lo mejor sin darnos cuenta, porque al principio decíamos: pero no pasa nada, a lo mejor sin darse cuenta nadie, ahora estamos aquí, ¿culpa, culpa? es que yo creo que no se le puede dar a nadie en concreto.»

Un síntoma de aceptación de las reglas del juego y de su utilización instrumental para conseguir los propios propósitos es la opinión más extendida acerca de las empresas de trabajo temporal (ETT). Para la mayoría de los jóvenes, su papel está completamente justificado: sirven de intermediario entre las empresas que buscan trabajadores y los jóvenes que buscan empleo para obtener dinero. Lo que la ETT gestiona es un intercambio de flexibilidad. Cuando se perciben algunas notas críticas, son siempre muy ponderadas: los empleos no son buenos y el dinero no es mucho, no ofrecen trabajos para licenciados, pero sirven para sacar algo de dinero y ‘hacer cosillas’. En los casos extremos, como el de la cita que se presenta abajo, el uso instrumental que puede hacerse de estas empresas las convierte en aliadas y hay una ausencia total de percepción sobre la lógica empresarial que las mueve.

«Yo creo que es un gran invento porque además te empujan y te buscan trabajo y aparte si tú te estás buscando trabajo y estás apuntado a una Agencia tienes más posibilidades de encontrar, y si va a ser para toda la vida, pues mejor todavía y si no pues que más te da. O sea, si va a ser un trabajo para toda la vida que te gusta y que sabes que lo puedes conseguir en esa Agencia, perfecto y si va a ser un trabajo temporal, que es para solamente sacarte un dinero y la agencia te lo saca y encima ganas más que una persona que esté fija en esa empresa, de la que te ha beneficiado el trabajo en la Empresa Temporal, mejor todavía. Yo las veo muy bien, por mí perfecto.»

3. FRENTE A LA AMENAZA DE LA REALIDAD, SILENCIAR LOS PROBLEMAS

Es difícil saber en qué estrato de la conciencia habrá quedado la capacidad crítica de los jóvenes después de veinte años de hegemonía de los moldes de pensamiento neoliberal. Los discursos sociales y políticos teñidos de un lenguaje de *manager* y la desocialización creciente que han traído las transformaciones económicas han dado sus frutos, generando un adormecimiento programado de la sensibilidad social de las personas. Aunque no son los únicos, —pues el mal está hoy generalizado—, los jóvenes resultan ser un grupo propenso debido a su posición generacional y a la desmemoria de estos últimos años. Es cierto que acumulan otros valores que podrían servir de contrapunto al conservadurismo social triunfante, sin embargo, parece que esos valores y esa energía han sido apropiados por el discurso desmovilizador; tienden a hablar el lenguaje de la modernización empresarial. La dictadura del cambio —todo es inestable, todo se mueve, no hay que parar, nada dura y hay que adaptarse a ello— ha secuestrado las ideas. El espacio público está dominado por los códigos de la publicidad y de la empresa.

En las entrevistas que se han analizado, se capta una intensa indefensión y falta de capacidad para analizar la situación de paro, y de trabajo, por parte de los afectados. Esta apatía adopta las formas de negación de cualquier posibilidad de acción sobre el problema y de una irresponsabilidad tanto en las causas que lo generan como en las posibles vías de solución. Las reacciones más repetidas son un rechazo a pensar sobre el problema y una búsqueda de refugio en el presente. Junto a esto se manifiesta miedo, internalización de la queja y necesidad de evasión. La siguiente cita ilustra estas dos actitudes.

«No tengo ni idea, ni quiero saberlo vamos. Es que no lo quiero ni pensar porque, me da miedo. Sí, me da miedo no me gusta lo que veo, no me gusta.[...] Y como cada uno va a la suya, cada vez va a ser más difícil y cada vez es peor porque cada vez vamos más a la nuestra y no se va a poder remediar, la gente no se mueve ahora para nada... por eso te he dicho que prefiero no pensarlo, ya vendrá» [...] «No creo que sea algo de lo que te guste hablar ni de lo que estás comentando con la gente, o sea, yo cuando estoy con amigas y cuando salgo es para pasarlo bien, para intentar olvidarme un poco, ya me agobio yo en mi casa, y no tengo porque sacarlo fuera, si nos vamos a tomar café, y ponemos un codo en la mesa y empezamos a decir: «que mal está todo»

Todas estas reacciones, aparentemente personales y desplegadas en el plano de lo psicológico, han de ser interpretadas como mecanismos defensivos sociales, pues sociales son sus consecuencias. El principal: la incapacidad de reacción ante el problema del paro y la insensibilización hacia sus injustos efectos. Estos mecanismos no se presentan solo en el terreno del paro; también entre los ocupados, la desigualdad social, la pobreza, las malas condiciones de trabajo se viven como cuestiones inaccesibles y sobre las cuales no se puede actuar. La inacción y la desmovilización respecto a estos problemas tienen la misma raíz que las reacciones respecto al paro que aquí se están tratando. Es más, los que trabajan,

contemplan los problemas de los parados con este tipo de pauta de la impotencia y del distanciamiento hacia el problema.

El paro y la complicada situación laboral de estos últimos veinte años han extendido un miedo a la pérdida de estatus, a la posibilidad de quedar en la cuneta del actual modelo social y un temor al fracaso y a la privación del consumo. Estas circunstancias, teñidas por el miedo, son las que están en el origen de las manifestaciones de insensibilización y de indiferencia hacia los problemas sociales que estamos analizando entre los jóvenes.

Una hipótesis² sobre la que merece la pena detenerse indicaría que todas estas reacciones de parálisis provienen de mecanismos de defensa individuales y colectivos que tienen como resultado la pérdida de la capacidad crítica y el distanciamiento. Los mecanismos individuales de defensa, que son activados por el miedo al fracaso y al sufrimiento, provocan en la persona un efecto de silenciar el problema, de olvidarlo, de colocarse unas anteojeras que ayuden a sentir sus efectos aminoradamente; esta negación o interiorización del problema aplaza cualquier toma de responsabilidad sobre éste e inhabilita al afectado sobre su solución. La indiferencia funciona como un anestésico de la propia emoción ya que uno es consciente de que tiene dificultades, pero percibirlo de forma mitigada reduce mucho la angustia y evita verse impulsado a responsabilizarse y actuar y, por tanto, a afrontar los riesgos y la posibilidad de no saber resolver el problema, de tener que afrontar el potencial fracaso y el sufrimiento. Blindarse contra la percepción del sufrimiento propio y evitar el hecho de tener que sentir, hablar y soportar los rasgos de anormalidad social que produce el paro son los resultados de este mecanismo defensivo, cuyo coste es la desensibilización hacia la causa que produce el sufrimiento, en este caso el propio paro y las razones que lo generan.

«Yo a lo mío», «prefiero no pensar» «mejor vivir día a día», los mecanismos de defensa individuales no actúan solos, se acompañan de mecanismos colectivos que completan a los anteriores. En el caso del paro, los propios afectados están tan cerca del problema —tanto que lo sufren en su propia carne— que no basta ponerse anteojeras, la angustia rebosa. Para que la toma de responsabilidad pueda seguir aplazándose, y pueda evitarse el sufrimiento de reconocerse como parado, hacen falta otros mecanismos de un orden superior. Estos serían los mecanismos colectivos de defensa, que consistirían en aceptar y racionalizar las explicaciones, o mejor, la explicación hegemónica y hacerla propia. Esta aceptación evita tener que pensar por uno mismo, adormece la capacidad de razonar y protege de la realidad, con lo cual se consigue nuevamente eludir el sufrimiento e inhibirse de la responsabilidad. Aceptar una explicación racional permite no tener uno mismo que dar explicaciones, te descarga de responsabilidad e incluso te da pautas de comportamiento y te orienta.

² En sus análisis sobre la psicodinámica del trabajo, Cristophe Dejours (1998) ha estudiado los mecanismos de defensa que conducen a la banalización de una injusticia social. En estas páginas, reelaboramos sus argumentos para aplicarlos al análisis de las actitudes hacia el desempleo.

Dos millones de parados abatidos por los depresivos mecanismos de defensa individuales no son un buen panorama, es preferible que los parados compartan una explicación del paro que, además de evitarles el tener que pensar y sufrir, les convenza y les marque el camino. Hay que enrolar al máximo número de parados en las filas de una explicación conveniente. Este mecanismo colectivo de defensa no se inicia por motivos psicológicos: hace falta previamente una explicación elaborada, bien armada y que garantice el buen funcionamiento del mecanismo de defensa que se hace fuerte por su aceptación por parte del parado. Esta explicación tiene que tener unas fuentes, unos medios de difusión, unas instituciones que la amparen y la gestionen, unos medios de legitimación, un aparato técnico que la confirme y unos instrumentos prácticos que la hagan operativa. Cuanta mayor verosimilitud acumule, mayor será su poder de explicación racional y, consiguientemente, se extenderá con mayor rapidez entre los parados. Ha de ser una explicación que se imponga a otras posibles y se dote de los medios que aseguren esta hegemonía.

La explicación concreta que hoy está funcionando como base de este mecanismo colectivo de defensa es la explicación neoliberal del paro. Compuesta por una serie de razonamientos articulados mediante los cuales se llega a la conclusión de que el paro es un fenómeno incausado o causado por abstrusas dinámicas económicas, cuya explicación y tratamiento requieren: primero, un aparato técnico complejo y, segundo, una serie de medidas socioeconómicas imprescindibles para resolver el problema, entre las cuales está el compromiso y la implicación de los propios parados. De no llevarse adelante todas estas intervenciones, se augura una profundización de la crisis, un aumento del paro y una agravación de las condiciones de vida de los parados. Los empresarios, que son los que crean empleo dejarán de hacerlo. El miedo y la amenaza hacen así acto de aparición. Para conjurarlos se proponen una serie de cánones que confluyen en la figura del «buen parado», que acepta la explicación y se implica: se esfuerza por encontrar empleo, está dispuesto a aceptarlo cuando se le ofrezca uno, asiste a los cursos de formación y a cualquier otra medida que los técnicos consideren oportuna. El comportamiento individual será, en definitiva, el que podrá librar al parado de su amarga situación y el que distinguirá a los parados buenos, de otros menos dispuestos a aceptar el bloque de ideas mencionado. La explicación promete un premio a los buenos parados: una mayor facilidad para encontrar empleo y un reconocimiento moral de contribuir a la solución del problema del paro. Los buenos parados obtendrán estos beneficios, los malos parados van contra el sistema. En el extremo, los primeros habrán colaborado en la mejora del estado de la economía y los segundos verán abultado el peso de su paro con la vergüenza de no colaborar en el bienestar de todos y la sospecha de no querer trabajar. De la misma manera que hay un modelo de buen parado, también lo hay de mal parado, defraudador, vago e incompetente.

El mecanismo colectivo de defensa se activa cuando se acepta esta explicación y, con ello, se racionaliza el problema. A partir de ese momento, se muestra conformidad con la explicación propuesta y esta conformidad permite eludir la responsabilidad personal de tener que darse una explicación propia, de tener que

responsabilizarse en la solución colectiva, de tener que sufrir por aceptar y afrontar la condición de parado. Resulta más fácil aceptar la explicación que se te propone y esperar el premio-promesa que supuestamente conlleva: la salida del paro. Tan solo hay que comprometerse a ser un buen parado, que mira por sus intereses personales para salir cuanto antes del paro. El miedo está en la base de este sistema: si no me comporto como me dicen, corro el riesgo de estar peor de lo que estoy y de que no me contraten. Toda esta secuencia concluye con la colaboración del parado, que acaba centrándose en sí mismo, amasando una densa indiferencia hacia el resto de parados, aceptando la explicación oficial y renunciando a cualquier tipo de reacción que se salga de la norma. La desagregación que se observa hoy entre los parados es una prueba de que el miedo, dosificado convenientemente, no une, sino destruye la reciprocidad.

Este mecanismo no es privativo del ámbito del paro. Es el mismo que se aplica a los trabajadores cuando se les amenaza con la crisis y el despido y se les demanda su participación en forma de colaboración con la empresa. Si están dispuestos a hacer sacrificios, obtendrán el reconocimiento de ésta y la promesa de mantener su empleo. Además de este premio, el modelo abrumba con adjetivos elogiosos a aquellos que se comprometen —operarios fieles a la empresa, colaboradores valiosos— y califica a los que no colaboran casi de enemigos del sistema. Ante la amenaza de perder el empleo, se impone el velar por los intereses de uno, no meterse en líos y, con mayor o menor entusiasmo, colaborar. Todo lo cual implica la ya mencionada indiferencia hacia los otros trabajadores, la creencia en la explicación que propone la empresa y la renuncia a actuar colectivamente sobre un problema cuyas motivaciones económicas parecen inalcanzables. La máxima preocupación es no estar entre las filas de los despedidos. Cuando el sistema está lo suficientemente rodado, nadie tiene la impresión de estar comportándose amoralmente o con cobardía, sino de estar velando por sus propios intereses y estar actuando acorde con una explicación que persigue el bien. Situarse en la posición de víctima posibilita siempre apelar a un exterior que es el que causa el mal y así se desplazan afuera las responsabilidades que se deberían hacer propias.

Esta dinámicas provocadas por el modelo ideológico neoliberal avanzan sin obstáculos gracias a las debilidades actuales de otras explicaciones alternativas y gracias a un aparato de propaganda más potente que nunca. El discurso de los sindicatos no ha sido lo suficientemente consistente para aglutinar a los parados. Los múltiples frentes de lucha que tienen abiertos en el mercado de trabajo les ha llevado a una desatención hacia el paro. Paralelamente, los medios de comunicación y todo un complejo aparato de difusión de las ideas de las empresas han creado un sistema de manipulación comunicacional que está consiguiendo producir y controlar las prácticas discursivas. Durante años, solo se ha oído la versión empresarial.

En el terreno del paro, estos mecanismos de manipulación informativa no dudan en mentir o en omitir datos negativos. Se presentan solo los datos que convienen y se explica el paro por los resultados —que se amañan sistemáticamente y nunca se aclara cómo se hacen las mediciones—, y no por los procesos —no

se dice que se está acabando con el paro a costa de inestabilizar a los ocupados—. Al igual que las empresas han mimado últimamente sus estrategias de comunicación, los servicios públicos de empleo han introducido también la comunicación como arma de seducción hacia los parados: personalización, reuniones de orientación, métodos de búsqueda para incrementar las capacidades personales, desarrollo de la iniciativa, empleabilidad... Tal vez no susciten adhesiones fuertes entre los parados, pero desestabilizan con su poder de manipulación y proponen una versión conveniente y única de ver las cosas.

Estos códigos empresariales impregnan hoy la realidad cotidiana de los parados y se están convirtiendo en un discurso repetido por ellos. Un discurso que uniformiza, lleno de estereotipos, frases hechas y eslóganes que saturan de contenido semántico el campo del paro. En el siguiente apartado, se intenta analizar algunos aspectos de esta invasión del discurso y de las prácticas neoliberales tal y como se presentan en los jóvenes parados entrevistados.

4. EL «PENSAMIENTO ÚNICO» EN LA ESFERA DEL PARO: LA PENETRACIÓN DE LAS FÓRMULAS NEOLIBERALES ENTRE LOS PARADOS

A partir de los años ochenta, la gestión de la empresa y de los recursos humanos comienza a proponer cambios para dotar a las empresas de nuevas formas de dirección más eficaces y productivas. Estas nuevas formas ofrecen una alternativa para desembarazarse de los viejos estilos rígidos del mérito y la seguridad y ajustarse a las supuestas nuevas necesidades de la flexibilidad y la calidad total. Estos esquemas renuevan las fórmulas para controlar la empresa y los trabajadores con la particularidad de que tratan de disolver el modelo tradicional de autoridad y de esparcirla de modo que cada trabajador sienta que se hace cargo de una parte y se sienta implicado en el funcionamiento de la empresa. La filosofía del cambio y la flexibilidad y todo este lenguaje de gestión empresarial se han filtrado en las prácticas externas a las empresas, y otras esferas de la vida social se rigen también por estos principios. Los valores de los jóvenes se ven contaminados por los códigos de la gestión empresarial horneados en las *business schools* americanas.

Un resumen de las bases ideológicas del nuevo empleo nos ayudará a evaluar el grado de profundidad que han alcanzado entre los jóvenes parados y cómo estas nuevas formas de gestión de las organizaciones y de los recursos humanos se proyectan también en la gestión del paro. Las mencionadas bases podrían resumirse en los siguientes cinco principios que forman parte de una secuencia que resume el tipo ideal de la nueva flexibilidad organizativa:

1. Los sistemas de control jerárquico, burocráticos son ineficaces y conducirán a la ruina a las empresas que los mantengan. El viejo control jerárquico debe desaparecer y dar paso al autocontrol. Esto supone contar con: la implicación del personal, su motivación, su confianza, su autonomía y un trabajo enriquecido de contenidos.

2. Los nuevos valores y capacidades de las organizaciones innovadoras han de ser la adaptación, el cambio, la flexibilidad y la organización en red.
3. Del contrato, la lógica estatutaria y las garantías adquiridas, se debe pasar a la confianza, las relaciones personales y la consecución de objetivos fijados temporalmente.
4. El mercado y el cliente son interpretados como las fuentes de control y de dirección de la empresa. Las empresas han de dirigirla líderes que saben leer el mercado y los gustos del cliente.
5. Las nuevas competencias de los trabajadores son el saber hacer y el saber estar: conocimientos técnicos, —destrezas operativas para desarrollar bien las tareas del puesto de trabajo— y actitudes personales. Estas últimas se concretan en tener una disposición animosa hacia el trabajo, capacidad de trabajo en equipo, aptitudes para el cambio y la adaptación, talento para resolver problemas, para planificar, para asesorar y sugerir.

La nueva filosofía intensifica su crítica a la idea de seguridad y estabilidad, muy presentes en la vieja gestión del personal. La estabilidad es negativa y se alaba la movilidad y la creatividad como fuentes para mejorar la empresa. El trabajador solo conseguirá ser móvil y creativo con la participación en diferentes proyectos empresariales y no con el estancamiento en uno solo. Cuidar la propia empleabilidad significa incrementar la capacidad de las personas de ser elegidas para participar en proyectos. El trabajador debe gestionar este capital personal que está formado por competencias y conocimientos que hay que movilizar. Esta es la nueva propuesta para sustituir a la idea de seguridad: cada nuevo proyecto, siendo diferente e innovador «se presenta para los participantes como una nueva oportunidad de aprender y de enriquecer sus competencias, requisitos todos ellos importantes para encontrar otros empeños.» (Boltanski y Chiapello, 2002: 144). La empleabilidad constituye a la vez una garantía contra el paro y una oportunidad de trabajar creativamente. La seguridad en el empleo se condiciona al cumplimiento de objetivos de la empresa.

La gestión reciente del paro ha sido enormemente permeable a los principios de la dirección de empresas. Pautas similares se aplican a los parados y se divulgan entre toda la infraestructura técnica y profesional de los servicios públicos de empleo. Este lenguaje de la flexibilidad se infiltra en el diagnóstico y tratamiento que los operadores profesionales emplean con los parados. Las bases ideológicas de lo que podríamos llamar el nuevo paro reconvierten al viejo parado-subsidiado en un nuevo paro movilizado a través de los siguientes principios:

1. El parado que se limita a esperar el subsidio y a que le busquen un empleo se perpetuará en el paro.
2. El subsidio de desempleo no sirve para que la gente encuentre empleo, les vuelve acomodaticios.
3. Para salir del paro lo que hace falta es la iniciativa del propio parado: participación, motivación y movilidad. Si los empleos son móviles, variables, cambiantes y exigen flexibilidad y capacidad de reacción, el parado

tiene también que acumular estas capacidades. Solo el propio parado, haciendo crecer su empleabilidad y evaluando sus capacidades y competencias, se hará merecedor de un empleo.

4. Las políticas activas son la vía adecuada para luchar contra el paro: hay que activar al parado.
5. Hay que ayudar a las empresas a crear empleo. Si no se les facilita esta labor, no se les puede exigir que la cumplan. La legislación debe atender esta necesidad.

Estas bases tienen la particularidad de invertir el funcionamiento de la gestión del paro tal y como se había organizado hasta ahora —basada en la idea de protección social—. Así los servicios de empleo se organizaban desde arriba, desde donde se definía el paro, sus riesgos y su cobertura social. Actualmente se tiende a la organización desde abajo, podríamos decir, en el extremo, a la autoorganización —o a la autoprotección del parado (ayudado por los servicios técnicos): se deposita en el parado la solución de su problema, con el apoyo de los servicios de empleo en términos de motivación y mejora de la empleabilidad. De los modelos basados en la tutela se transita a los modelos en los que se promueve la autonomía y la auto-responsabilidad. Al igual que se supone que en las empresas ha desaparecido la autoridad para dar paso a la implicación y a la confianza, en la gestión del paro parece, también, que se transita desde el control y las exigencias al parado sujeto a obligaciones —sellado y otros contraderechos debidos al cobro del subsidio—, a un modelo en el que se abandona todo a la responsabilidad del parado y las medidas disciplinarias se reservan para los irresponsables. La empleabilidad es el concepto estrella en la gestión más reciente del paro, a través de ella se articulan los nuevos estilos de dominación mental que, ensamblados en la factoría ideológica neoliberal, quedan fijados en las disposiciones cognitivas, morales y comportamentales de los desempleados.

Desde el comienzo de los años 80, el empresario ha sido rehabilitado en el discurso político y en la teoría socio-económica. Ha dejado de ser el explotador de la clase obrera —el patrono—, para convertirse en un individuo interesado en crecer en el plano profesional y personal desarrollando su espíritu emprendedor. Pero sobre todo, el empresario actual es elogiado por ser el creador de un bien hoy escaso: el empleo. Atraídos por esta imagen, que se presenta de manera épica en el terreno de la publicidad o del cine, muchos jóvenes ven en esta figura la representación de un mundo apasionante y atractivo. Desde el punto de vista de un empresario, el empleado ideal ha de estar bien formado, ser flexible, disponible, dispuesto a la movilidad, disciplinado, pero sin perder la autonomía y la capacidad de innovación, ha de implicarse, pero no reivindicar, ser joven y saludable, pero ya bien experimentado y, finalmente, pero no menos importante, no tener aspiraciones salariales desmedidas.

La interiorización de este retrato por parte de los jóvenes parados es palpable. En general, no parece tratarse de una identificación completa y acabada, pero, hijos de su tiempo, muchos jóvenes emulan las representaciones sociales del éxito y demuestran que han aprendido aquellos valores y cualidades que se

asocian con el triunfo. El temor a no ajustarse a los modales que parecen garantizar un empleo es, sin duda, otro de los aspectos que mueven a los jóvenes a adoptar el nuevo protocolo del empleado dinámico y flexible. Casi todos los jóvenes entrevistados repiten alguno de los tópicos del discurso de los recursos humanos, pero no puede decirse que se trate tanto de una comunión íntima con el modelo como de una reproducción balbuciente de los estereotipos más usuales. Esto no quiere decir que esta repetición no genere disposiciones y formas de comportamiento, las citas demuestran que es así: un *habitus* flexible se extiende poco a poco. Por otra parte, ya hemos analizado cómo los mecanismos de defensa ante una situación como el paro pueden hacer que los afectados asuman en bloque las explicaciones del problema y sean éstas las que pasen a hablar por ellos. Los riesgos de acatamiento de la ideología de la flexibilidad progresan.

Un primer bloque de síntomas sería la aceptación por parte de los jóvenes de las nuevas competencias demandadas. Dinámicos y móviles e implicados con el trabajo, los jóvenes reproducen inequívocamente estos rasgos. El mundo de la televisión y del consumo es un auténtico semillero de estas fórmulas. La primera cita ensalza, casi a ritmo de *jogging*, la movilidad, la implicación y la constancia. La segunda insiste en este tema y aporta una condena a la seguridad que representa el ganar una oposición y el correspondiente puesto de funcionario. Finalmente, la tercera cita desvela cómo en las entrevistas de selección de personal se buscan determinadas competencias relacionales: «una manera de ser». La aptitud es menos importante que la actitud.

«No quiero pararme, porque en el momento que paras es como si te hicieras viejo; aunque no lo seas, pero te haces viejo y ya no sirves para lo que has estudiado. Tienes que estar al día, tienes que estar ahí. No paras, no paras; sigues hacia adelante y al final consigues realmente lo que quieres. Tienes tus metas, eres constante y la constancia no te la enseñan en todas partes. Yo creo que una de las grandes virtudes que hay es ser constante por pocas facilidades que tengas a la hora de estudiar o de trabajar, si eres constante al final lo consigues.»

«No soy de esas personas, que aprueba una oposición y está ahí toda la vida, mamando, pues no. Me gusta cambiar de trabajo, me gusta ser dinámico, pero vamos tener con qué vivir, eso está claro.»

«No. Algunas veces sí, pero hay veces que también, creo que buscan en una entrevista quieren una forma de ser, entonces tampoco sabes nunca lo que buscan.»

Todas estas nuevas competencias se inscriben, además, en el marco de una competitividad creciente que se manifiesta tempranamente en los estudios —con la ambición de sacar buenas notas— o en el trabajo y que despierta temores y contradicciones. El funcionamiento de esta «lógica» no se capta, pero el miedo a quedarse fuera si no se cumplen sus exigencias, impulsa la adhesión de los jóvenes. Sin ser la postura mayoritaria, a veces esta competitividad traspasa el umbral de la simple aceptación temerosa y se interioriza perfilando una identidad fuerte de individuo concienzudo y profesional.

«Entonces ha encontrado trabajo gracias a sus propios medios, que él se ha puesto, no a los que le han dado, ¿sabes? Tienes que ser muy conciencizado y tienes que tener tu fuerza de voluntad de estar ahí y decir, me van a coger por narices, tarde o temprano me cogerán»

La figura del empresario ha sido ensalzada por los medios de comunicación y por los gobernantes, como un actor del cambio en una sociedad en transformación. Su protagonismo indiscutido ha ido creciendo en estos últimos años y eso se deja notar en el grado de aceptación que cosecha. Por otra parte, el trabajo por cuenta propia ha sido una de las salidas para atenuar el peso del paro. Las políticas de empleo han puesto en marcha programas de creación de empresas que han acercado a las personas con dificultades de empleo al hecho de ser empresario. Sin entrar a discutir los resultados estadísticos reales, hay que decir que «montarse una empresa» es una posibilidad que existe en el imaginario laboral de los jóvenes. Las dificultades de empleo y las angustias correspondientes que sufren los parados en forma de impotencia y dependencia de un empleo que no llega, orientan sus expectativas hacia la autonomía que encarna la imagen del empresario: actuar sobre uno mismo no teniendo otro representante que uno mismo. La frecuencia de los deseos de montar una empresa es más frecuente entre los desempleados que entre el conjunto de los ocupados. El parado-empresario, que repentinamente descubre una vocación emprendedora, es una figura que aparece muy a menudo en las entrevistas:

«Es lo típico ¿no? o sea, ¡ábrete tu propio negocio!, si tienes el capital necesario, claro.»
«Si acabas la carrera y se puede pues te lo montas tú o tu Asesoría o tu tal.»

El discurso liberal y el individualismo desplazan la responsabilidad del desempleo hacia el parado. Solo mediante su autoresponsabilización puede remediarse el problema. Esta interiorización de las causas del paro no está muy extendida entre los jóvenes parados. Por lo general, su respuesta a las preguntas acerca de cuáles son las causas del paro y de quiénes los actores sociales responsables alternan causas personales —me falta formación, no busco bien, no tengo iniciativa—, con causas exteriores —el gobierno, la crisis, etc.—. En general, llama la atención la débil capacidad de análisis que tienen los parados sobre la situación en la que se encuentran. En el caso de los jóvenes, esta falta de explicación es mayor, lo cual abona el terreno para aceptar argumentos no generados por ellos mismos. La cita con la que se cierra este apartado es un indicio del avance de la explicación neoliberal, no puede decirse que sea la postura mayoritaria entre los jóvenes —al menos expresada en términos tan explícitos—, pero sí es una muestra del crecimiento de la autoculpabilidad respecto al paro.

«¿Quién tendría la culpa? Mira, principalmente la tendría yo, nadie tiene la culpa de lo que tú hagas, ni siquiera el Gobierno. El Gobierno te puede facilitar o no, pero realmente el que tiene el poder, el que tiene realmente el poder es la propia persona. Yo, si no encuentro trabajo, vale, ellos te pueden ayudar, tú tienes tus dificultades, tus escalones

que subir o tus pasos que dar, pero eres tú quien lo tiene que hacer, nadie lo puede hacer por ti. Por lo que pienso que los responsables somos nosotros mismos.»

En este sentido, se confirma que, en la nueva definición del desempleo, se diluye progresivamente la figura de parado receptor y buscador estático para abrirse el campo a nuevas fórmulas y definiciones que están cobrando forma ante nuestros ojos. Los titubeos de la joven que intenta una autodefinición en el primer fragmento de entrevista son un buen ejemplo de este giro copernicano en la construcción social del paro. La activación de los desempleados es hoy la máxima prioridad y esta palabra —actividad— aparece repetida en la descripción de su identidad. La palabra paro parece haberse convertido en un término tabú: el parado está en casa, el desempleado busca fuera, esta contraposición es muy esclarecedora sobre el sentido de la movilización del parado.

«Pues, ahora soy parada, ahora estoy activamente parada, pero bueno a nivel administrativo, no, digamos. Es que parada yo lo veo como un concepto muy deprimente y socialmente es igual; es una cosa como que estás parada eres poco reconocido y no sé. Dices parado, prefiero decir no estoy trabajando. Pero el concepto de parado, pues eso estoy haciendo cosas, estoy activa laboralmente, pero a nivel social no.»

El modelo de pleno empleo, del que se nos dice estamos cerca, no parece que traerá una sociedad sin paro, sino una sociedad donde el paro durará menos. Breves contratos, entradas y salidas en el empleo/paro, alta rotación, descenso del paro en las estadísticas. Los últimos años han demostrado que se destruye empleo a la misma velocidad que se crea, incluso en las mejores coyunturas siguen eliminándose un buen número de empleos, ya sean cualificados o no. Las empresas más avanzadas en las tecnologías de la información o la rotación de la hostelería y el comercio lo demuestran perfectamente.

«Yo creo que nos vamos a tener que acostumbrar, yo creo que en mi vida profesional ésta no será la única vez que esté en paro, lo tengo clarísimo. A no ser, ya te digo, bueno, nunca se puede decir ¿no? pero yo confío en que entraré a trabajar en una empresa y es muy difícil que te quedes en esa empresa mucho tiempo.»

En este contexto, conviene preparar a los parados para convertirlos en trabajadores dispuestos a aceptar los empleos que hay: de una concepción del pleno empleo en la que se trataba de crear muchos puestos de trabajo para que los cubriesen los trabajadores, estamos pasando a un modelo de pleno empleo en el que se crean trabajadores que están dispuestos a cubrir el empleo que haya. Este es el principio actual que guía las políticas de activación y movilización de los parados.

«Yo creo que la formación hoy por hoy de esto, ya no es reciclar a la gente profesionalmente, sino formarlos para que compitan, para que puedan enfrentarse a lo que es el mercado laboral, y enfrentarse con eso significa, pues eso, no haberte quedado en casa viendo la tele sino haberte movido, haber...pues eso...hecho cursos de formación. Claro, esto es una carrera de pillos, es así de claro.»

En este nuevo modelo de pleno empleo en ciernes, la preparación y el entrenamiento del parado se hace casi tan importante como la consecución de un empleo. La virtualidad de las relaciones de formación, orientación y tratamiento personalizado es tan esencial como la propia materialidad del puesto de trabajo. Hacer de la búsqueda de empleo una profesión es la alegoría del empleo deseado, un sucedáneo de lo laboral:

«Esto es un poco cíclico, entonces a lo mejor igual estás en una semana o un tiempo de tres semanas que estás como muy atareada, pues ya te haces un plan: pues tengo que ir a por los folios, a..., por ejemplo yo no tengo ordenador en casa, entonces pues también te limita un poco y dices ahora cojo esto y hago toda la retahíla de los ‘currículums’, de prepararme, de tener en algún diskette alguna..., modelos de cartas para luego nada más en un momentín cambiar algo o lo que sea y a lo mejor pues estás tres semanas, que es como muy fuerte. Luego a lo mejor pues tomas la..., estás en tu casa y todo ese tiempo haciendo cartas, luego a lo mejor estás una temporada yendo sólo a Valencia, entonces he de coger el tren todos los días, así más o menos temprano de acudir a asesorías. Te coges una zona, yo por lo menos hacía eso; me cogía una zona más o menos, mirando todo por las páginas amarillas, a lo mejor diciendo Gran Vía Marqués del Turia, calles más o menos cercanas y haciéndolo un poco así como de ruta, diciendo pues hoy voy por aquí a las Empresas de Trabajo Temporal, que es lo mismo y diciendo por aquí hay otra, otra, otra y con el curriculum rellenando lo de los trabajos.»

5. CONCLUSIÓN

Al ser el desempleo una construcción social, que produce representaciones e imágenes que son captadas por los parados, puede decirse que tales representaciones se aprenden. Los grupos de parados jóvenes están viviendo de lleno las actuales nuevas formas de interpretar el paro, que se presenta como menos dramático, más fluido, menos duradero y con mayor implicación por parte de quien lo sufre. Los desempleados de quienes hemos extraído los fragmentos que ilustran este texto lo expresan claramente. A veces sus palabras han reflejado la implantación del actual mercado de trabajo flexible mejor que cualquier análisis de experto. Al final de este artículo siguen siendo muchas las incógnitas acerca de por qué los desempleados usan y reproducen el discurso de la empresa, del mundo de los directivos o del marketing; en definitiva: por qué, sorprendentemente, «hablan» como empresarios en las entrevistas que hemos analizado. Estas incógnitas se podrán aclarar más solo con investigaciones sucesivas, que se dediquen a analizar el papel del personal técnico de los servicios de empleo que difunde el modelo de desempleado «empresario» que aquí hemos estudiado, o que profundicen en las categorías cognitivas que están detrás de las actuales representaciones sobre el paro.

Lo que aquí se ha tratado de presentar —las vivencias de los parados jóvenes sobre la flexibilidad— nos ofrece una incuestionable conexión entre el desempleo y el empleo flexible y un permanente ajuste, complejo e incierto, en el que los jóvenes recombinan sus pretensiones de estabilidad laboral con los

requerimientos de un mercado de trabajo ávido de flexibilidad. Esta recombinación no ofrece, por ahora, una respuesta mayoritaria de los jóvenes: es casi inexistente la vivencia de una «precariedad activa», que acepte la precariedad como modo de vida y acepte los riesgos de la intermitencia laboral de forma creativa. También es minoritaria la actitud de una «precariedad combativa», que reivindique, se movilice para controlar la flexibilidad del trabajo en sus ataques a las relaciones laborales. El bloque mayoritario se mueve en la aceptación resignada, la queja individual y la perplejidad de la inacción de una «precariedad sufrida».

6. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, Luis Enrique

2001 *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*, Fundamentos, Madrid.

BERARDI, Franco

2005 «Nous n'avons pas de futur parce que notre présent est trop volatile», en *Samizat.net* <<http://infos.samizat.net/article336.html>> [15-07-2005] [consulta 18-1-2006].

BÖRSCH-SUPAN, A. et al.

2005 *Health, Ageing and Retirement in Europe: first results from SHARE*, Mannheim: MEA <<http://www.share-project.org>> [consulta 19-1-2006].

BOLTANSKI, Luc, CHIAPELLO, Eve

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

DEJOURS, Christophe

1998 *Souffrance en France*, Seuil, Paris

MAUGER, Gerard

2001 «Les politiques d'insertion: une contribution paradoxale à la destablisation du marché du travail», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, nº 136-137

SANTOS, Antonio

2005 *Trayectorias sociales del paro de larga duración*. Universidad Complutense de Madrid. Servicio de Publicaciones.

SANTOS, Boaventura de Souza

2002 *Reinventar a democracia*, Gradiva Publicações, Lisboa

SENNETT, Richard

2000 *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona.

VONNEGUT, Kurt

1980 *Pájaro de celda*, Argos Vergara, Barcelona.