



La producción política de la precariedad juvenil

Luis Enrique Alonso

Profesor de sociología, Universidad Autónoma de Madrid

*«En realidad, si hay un problema de la juventud en la sociedad moderna es el de que la crisis profunda de esta sociedad es sentida con más intensidad por esa llamada juventud»
Internacional Situacionista, 1968*

*«El evangelio de la flexibilidad predica que el enemigo de la flexibilidad es la rigidez. Una lección de la ilustración es que el control del destino de cada ser humano debería estar en sus manos, y no en las de un dios o en las fuerzas naturales. Al precariado se le dice que debe responder a las fuerzas del mercado y ser infinitamente adaptable»
Guy Standing, 2013*

Introducción

En los últimos veinte años, producto de eso que podríamos denominar *ciclo neoliberal*, hemos conocido la transición entre el modelo productivo en masa de la *mano visible* –con un esquema jurídico de reconocimiento y visibilización también de derechos laborales fijados y prefijados sobre todo en el ámbito de las grandes empresas–, ligada a la demanda de grandes volúmenes de producción y a la obtención de economías de escala para amortizar grandes inversiones y generar rentabilidad a medio plazo; y una *empresa flexible* y de rápida innovación y acelerado cambio técnico, volcada en la adaptación a las diferencias y segmentos de un mercado especialmente fragmentado, donde la lógica económica correspondiente no es tanto la búsqueda de economías de escala, como la de las economías de organización y gestión de los recursos. Y en esta transición se han invisibilizado y debilitado hasta la volatilización gran parte de las seguridades jurídicas que construían la norma de trabajo, con ello los sistemas salariales, y de incentivos, la duración de los contratos y la estructura y agentes de la negociación colectiva han estallado en un conjunto completísimo de dinámicas que tienden a la fragmentación –hasta la personalización– y a la pérdida en gran parte de los eslabones y actividades de la cadena productiva, de referentes colectivos o de mecanismos institucionales de defensa.

Sin referencia pública –o estando ya limitada por la imposibilidad de intervención que ahora colisiona con la estricta ortodoxia de la competitividad, la remercantilización y la desregulación– *la cultura del trabajo* –como relación jurídica a largo plazo que plantea un proyecto vital– pasa a disolverse en una constelación de empleos, tomados como *microcontratos* o *minijobs* de servicios individualizados y adaptados a las necesidades del negocio –en volumen y tiempo– de las empresas. El déficit público se convierte así en la dimensión más penalizada por los mercados financieros internacionales, globalizados, anónimos y volátiles, dominadores de las políticas económicas posibles en los territorios. Con ello, las políticas sociales de todo tipo (desde las laborales hasta las de sanidad, pasando por pensiones y subsidios de desempleo) se muestran siempre el primer elemento a reducir y minimizar en los procesos de cirugía, saneamiento y ajuste económico de los gobiernos. El keynesianismo como política, y el pacto keynesiano como orden negociado entre los representantes corporativos del proceso de trabajo, se declaran, pues, oficialmente como obstáculos definitivos para mantener la competitividad de las naciones e ineficientes de cara a conseguir la flexibilidad imprescindible para entrar en las bandas rentables de la economía mundial.

La sociedad del trabajo keynesiano/fordista, en suma, se fractura por múltiples líneas horizontales, verticales y temporales, siempre tendentes a la individualización y despolitización de las relaciones laborales, dejando parcialmente desactivados los mecanismos tradicionales de la negociación colectiva y a las organizaciones sindicales que se estabilizaron y se institucionalizaron en ella. La fractura horizontal se abre así entre el centro y la periferia laboral, entre el núcleo corporativo de las empresas y la actividad subcontratada, entre los mercados internos y los mercados externos, en una línea de discontinuidad que impone barreras y relaciones laborales diferenciadas y desiguales entre los buenos y los malos trabajos; una dualización que reduce los trabajos industriales y administrativos intermedios para defender y blindar los trabajos de alta cualificación en el campo de la intermediación financiera, la innovación tecnológica o la estrategia empresarial, a la vez que se multiplican y debilitan los empleos degradados tanto en el sector de servicios directos específicamente, como en la convención general de considerar en esta franja todos los empleos como un contrato por obra y servicio, sin más compromiso ni obligaciones. Poco queda ya, por tanto, de la escala de ocupaciones fordistas definidas como un continuo con retribuciones crecientes según se ascendía por ella, pero con derechos formales prácticamente homogéneos a lo largo de la escala.

La debilitación del sentido social y jurídicamente construido del trabajo en un proceso que coincide con la centrifugación de las relaciones laborales en tratar de retirar el mayor número de efectivos posibles de la negociación colectiva, impone también una ruptura en la línea de incentivos que inmediatamente verticaliza, jerarquiza e incrementa la desigualdad entre posiciones en el proceso de trabajo. Así, por arriba los técnicos que en la época keynesiana habían construido en sus dinámicas de formación y defensa de intereses colectivos en la negociación alianzas con las organizaciones de clase históricas, se separan ahora del pacto

tomando la forma de "*analistas simbólicos*" –definidores del uso de la información y la estrategia– buscando promoción e incentivos totalmente individualizados y entrando en agresivas carreras, que a la vez que aseguran su mejor posición en la organización tienden a empeorar la posición de los demás, especialmente los más débiles e incapaces de defenderse por sus cualificaciones o situación en la empresa.

Por abajo, la precarización, movilización e inseguridad generalizada e institucionalizada hace de la mera supervivencia el incentivo central, pero incentivo igualmente perverso, individualizador y atomizador del mundo del trabajo. La volatilidad y falta de organización macroeconómica del modelo postfordista –un capitalismo desorganizado que funciona en clave meteorológica– acaba formando dos tipos de flexibilidad social, una *flexibilidad interna* que individualiza, relanza y aplica situaciones de mercado restringido a los profesionales que tratan de desgajar su capital humano del resto de los capitales sociales de la producción, para así poder hacerlo más rentable según el ciclo de negocios; y una *flexibilidad externa*, pura aplicación del darwinismo social a las formas más elementales, turbulentas e inseguras de empleo contratado, construidas entre el desempleo estructural y el *malemplo* cíclico, y generando exigencias cognitivas y de cualificación muy bajas allí donde pueden ser eliminadas ocupaciones tradicionales estables.

Jóvenes en la tormenta

En este contexto, conocemos la ruptura generacional del mercado laboral implica la fragmentación de los ciclos de vida personales en el trabajo. La biografía productiva fordista era un continuo que discurría entre una incorporación relativamente temprana al trabajo corriente y una jubilación relativamente también tardía de la vida activa en una trayectoria levemente ascendente dentro de una misma empresa o con mínimos cambios entre categorías muy homogéneas. El panorama postfordista es muy diferente. En los niveles altos de ocupación la rotación y el salto de empresas aumenta al desvincularse en gran medida la idea de profesión a la idea de organización estable, en una trayectoria que primero convirtió al profesional liberal en profesional funcional (al servicio de una gran organización económica) y de este profesional funcional hemos ido pasando al profesional mercenario –vendedor de estrategias a corto plazo de una organización a otra–; pero a nivel cuantitativo es en los niveles más bajos de las escalas profesionales o en los mercados *externos* donde los ciclos biográficos se fracturan y fragmentan en permanentes entradas y salidas del empleo regular, aparcamientos y relaciones parciales con las ocupaciones regladas. Conocemos así el esplendor del trabajo inestable, con cambios permanentes de ocupación y utilidades ambiguas o directamente fraudulentas de las disposiciones normativas y contractuales (falsos becarios, falsos autónomos, falsos parados subsidiados, falsos jubilados etc.), todo ello circunscribiendo un mercado "balcanizado", institucionalmente desorganizado y generador de *riesgos* sociales permanentes (desempleo, exclusión social, "desafiliación" o nueva pobreza como pérdida de las relaciones estables con la

sociedad) que el individuo capaz, debe saber internalizar y gestionar por sí mismo, en una aceleración de su disponibilidad y adaptabilidad a las exigencias del nuevo y cambiante mundo del trabajo.

La "cultura de la satisfacción" de los beneficiados por la desregulación, la desfiscalización y la privatización postfordistas –con un fuerte incremento de los consumos de élite, promocionistas, ostentosos y de representación individual– se combina así con su otra cara, la de los inestables, excluidos y supervivientes en trabajos "socialmente no deseables" (ocupados por inmigrantes, refugiados, desplazados, o incluso en otros aspectos por los discapacitados) y con modos de vida, no tanto de pobreza patrimonial o estática como de exclusión dinámica o de desigualdad de acceso y limitación de capacidades en el orden social, aunque manteniendo –por sus posibles ingresos inestables– niveles de consumo reales, pero en cierto modo estigmatizantes al quedar en el ámbito del consumo sin signo o de la *pobreza funcional*, de los que existen sin más proyecto de futuro en los márgenes del mercado de trabajo.

Si la juventud –como se ha insistido repetidamente por la sociología crítica desde Pierre Bourdieu hasta hoy– es por definición *juventudes*, al ser siempre el cruce entre una situación generacional y una situación social, estas *juventudes* se multiplican y fragmentan en el modo de regulación postfordista hasta la desformalización de su propia imagen social, al desdibujarse el tramo de edad al que podemos atribuirle la condición juvenil (las convenciones sobre los años que pueden ser considerados oficialmente como una edad juvenil se amplían y remodelan en las estadísticas al uso) y dispararse las trayectorias de incorporación al mercado de trabajo y la consecución de la emancipación adulta. El modelo de trayectoria lineal "tipo fordista" –mayor nivel educativo garantizaba mejor posición en la jerarquía laboral a la vez que suponía un período juvenil más extendido y su ausencia producía los resultados inversos simétricos– se descompone en *trayectorias* muy personalizadas donde los títulos académicos se consideran muchas veces condición necesaria, pero en ningún caso suficiente ni garante de trabajo o carrera profesional y donde, en todo caso, la ralentización y dificultad de esas trayectorias hace que un gran grupo de los efectivos juveniles –los que no tienen capital relacional familiar– pasen a ser parte del sector más débil y sumergido (o semisumergido) de la sociedad del riesgo.

Las trayectorias juveniles *divergentes* en el mercado de trabajo, y multiplicadas, chocan y se encuentran con las propias contradicciones que engendran las estrategias defensivas públicas y privadas establecidas como forma de salir del atolladero del desempleo. Así, los aumentos en el nivel educativo, ya sea como enseñanza reglada exigida, ya sea como inversiones privadas en capital humano, pueden inmediatamente aliviar la presión sobre el mercado de trabajo (y las estadísticas de desempleo). Tales aumentos generan los famosos efectos aparcamiento –estudiar por no tener donde trabajar–, pero a la vez construyen las líneas de deseabilidad de los empleos y la normalidad social del trabajo, dejando fuera los trabajos manuales, industriales o los oficios tradicionales, que quedan devaluados frente a la imagen

estereotipada del trabajo administrativo o la profesión universitaria como únicas ocupaciones que colman las aspiraciones laborales y el nivel de estatus troquelado por un sistema educativo modelado por, a su vez, la idea de carrera profesional. El honor estamental adquirido en el estudio provoca la indeseabilidad de los puestos de trabajo que no se ajusten a las expectativas de estatus creadas.

Los altos niveles de desempleo en las franjas de edad juveniles y la concentración en estas mismas franjas de empleo precario, temporal o estacional expresan la práctica de la organización postmoderna de fragmentar y desintegrar las bases sociales del trabajo hasta conseguir las condiciones más favorables para su rentabilidad de la pseudocontratación individualizada de recursos que se muestren de la forma más libre (menos defendida socialmente) posible. Solo algunas trayectorias juveniles triunfantes –apoyadas sobre su origen de clase, especiales valores meritocráticos o ciclos muy expansivo de las empresas– rompen el blindaje de los mercados de trabajo internos y las carreras profesionales defendidas. El resto se despliega desde el ostracismo y la minimización de las trayectorias obreras tradicionales sostenidas sobre una solidaridad familiar, hasta las instalaciones masivas en el subempleo de precariedad o en los subcontratos como forma provisional de vida y falso alargamiento social de la juventud "oficial", pasando por las trayectorias de marginación total o las desarrolladas en *aproximaciones sucesivas*, esto es, en el paso por sucesivas posiciones en el proceso productivo –muchas veces con períodos de desocupación en el tránsito–, con ensayo y fracaso parcial, y que acaban mediante un largo –cada vez más– período de inestabilidad, prolongación de estudios y sustento familiar; se acercan así a los núcleos corporativos de las organizaciones en un proceso ralentizado de permanente puja personal por puestos definidos por su inestabilidad radical, con fecha de caducidad y con el peligro permanente de que en cada salto se produzca una caída en el "fuera de mercado" total. El retraso en el abandono de la casa paterna es la red protectora del azar del mercado.

En suma, la crisis del empleo postfordista (iniciada con un fuerte desempleo que se mantiene en todo el período y continuada con pérdida de la estabilidad y la calidad del empleo realmente existente), indica un cambio de los usos económicos del trabajo, donde la relación entre crecimiento y creación cuantitativa y cualitativa de empleo se pierde y desestabiliza en un conjunto de dinámicas azarosas dependientes de las "antileyes" caóticas de los mercados financieros. En esta desregulación y *desjuridificación* del trabajo –hasta convertirlo en empleo individualizado por el que se compite en las distintas colas de mercado de trabajo– los grupos socialmente más débiles han acumulado los costes de un modelo de alta rentabilidad y baja seguridad, y así los tramos de edad socialmente construidos como juventud han ido reproduciendo de manera ampliada según su diferente posición socioeconómica las condiciones de desarticulación, balcanización y precarización del mercado de trabajo postfordista. Si bien es cierto, que hasta la propia idea de juventud ha estallado definitivamente en trayectorias hacia la

emancipación muy diferenciadas apoyadas en cuotas de capital humano, social, económico, cultural y relacional muy diferenciadas según los diferentes grupos de pertenencia y origen.

Paralelamente, hemos experimentado desde los años noventa del siglo pasado, la multiplicación de las imágenes sociales de la juventud, generándose estereotipos tan espectaculares como muchas veces engañosos, y así hemos venido oyendo hablar de *la generación de la derrota* –frente a los *narcisos* sesentayochistas y los *yuppies* de los ochenta–, *la generación X* –bloqueada en sus posibilidades de acceso a la madurez emancipada y expresando su resentimiento generacional en una autodestrucción agresiva–, *los microsiervos* –los jóvenes fanáticos de la informática que sirven a las empresas globales desde pseudopuestos de trabajo, becas nominales o falsas prácticas estudiantiles–, los polémicos *ni-nis* –que ni trabajan ni estudian porque no pueden aunque algunos dicen que no quieren–, o los *precarios indignados*. Esta multiplicación de representaciones muchas veces son banales y de una superficialidad hiriente, pero pocas veces nos remiten a la estructura social que genera esta condición juvenil contemporánea, una condición contradictoria entre las posibilidades de consumo, familiarmente sostenido o financiado con muchos malos trabajos y las escasas garantías sociales ofrecidas a los diferentes grupos juveniles en lo que se refiere a sus formas de logro, de autonomía de decisión, de suficiencia económica o de independencia inmobiliaria con un proyecto de futuro. La condición juvenil postmoderna, esa especie de *postjuventud* eterna y diversa, cristaliza en la imagen de la eterna juventud, ya sea como promesa consumista en sus discursos publicitarios, ya sea como *turbulencia institucionalizada* en el mercado de trabajo, atractor extraño que solo deja escapar a aquellos que disponen de capitales especiales para pagar el rescate de su emancipación. Nunca se había hablado y representado tanto a los jóvenes, pero, quizás por eso mismo, nunca, también, había sido su posición tan sumisa y dependientemente paradójica. Jóvenes que malviven en la tormenta institucional, provocada y diseñada políticamente, del mercado de trabajo.

Políticas laborales, miserias juveniles

El mercado de trabajo está políticamente definido y su funcionamiento, lejos de ser natural y espontáneo, es el resultado de una legalidad que es, a su vez, producto de la resolución de los conflictos sociales que se libran en la esfera de la distribución de poderes. La traducción en la forma política de los intereses de los agentes económicos reforzados en la salida de la crisis de finales de los años setenta ha consistido desde un primer momento en un despliegue de políticas de *desregulación* del mercado de trabajo: diagnosticada así como una crisis de oferta por las políticas oficiales y haciendo una lectura liberal ortodoxa –neoclásica– del funcionamiento del mercado de trabajo, se descartaron las políticas de aumento del gasto público y se consideró que sólo es la iniciativa privada –en un sentido estricto, la voluntades aisladas y supremas de agentes dispuestos a aceptar riesgos económicos– la que es capaz de generar puestos de trabajo. De este modo, las principales políticas de empleo han girado en torno a la incentivación

de la movilidad institucional, funcional y geográfica de la fuerza de trabajo, mediante el intento de eliminación de barreras jurídicas de entrada y salida de los mercados de trabajo. Con esto se trata de acabar con lo que se ha considerado un exceso de reglas, de burocratización y de control por parte del Estado –y de ciertos grupos de trabajadores– de las condiciones de contratación de la mano de obra, buscando *abaratar* y facilitar así las condiciones de despido y recolocación de los efectivos humanos en el mercado de trabajo.

Políticas de empleo, por tanto, basadas fundamentalmente en permitir un uso más libre, flexible o barato –y, por tanto, desde un punto de vista *exclusivamente mercantil* (de precio) más eficiente– de la fuerza de trabajo han tomado rápidamente carta de naturaleza en el entorno productivo empresarial postfordista. Los últimos quince años han sido, por tanto, un largo camino que parece interminable de *reforma* del mercado de trabajo (nunca lo suficientemente liberalizado si atendemos a las peticiones de las voces más ortodoxas), en donde los países que más habían protegido jurídicamente la estabilidad del trabajo ya empleado durante el ciclo keynesiano han acudido a una *desformalización* de las obligaciones indemnizatorias de los contratos de trabajo, han descargado los pagos y contribuciones sociales de ciertos contratos y, a base de combinar y facilitar todas las modalidades de empleo temporal y de despido sin costes, han creado una amplia lista de contratos efímeros, inestables y con fecha de caducidad prefijada.

En este contexto, siempre han aparecido los jóvenes en el discurso oficial como los más interesados en la liberalización del mercado de trabajo, así como, en gran medida, los justificadores y legitimadores de las acciones flexibilizadoras más potentes. El empleo juvenil siempre ha encontrado una línea de medidas –en última instancia, todos los planes de empleo acaban teniendo un paquete de contratos de incorporación, en prácticas, de aprendizaje, etc.– en las sucesivas y permanentes oleadas de *reforma/liberalización/flexibilización* del mercado de trabajo. La creación de empleo juvenil se asocia así a la facilidad de despido, a la reducción de las cotizaciones sociales y a la subvención y promoción de ciertos tipos de contratos cuya esencia final es la temporalidad. El empleo –y, especialmente, el juvenil– se vincula en esta lógica exclusivamente al crecimiento mercantil y a la condición mercantil del propio empleo, y así desaparece inmediatamente cualquier referencia a la calidad, tipo, cargas y derechos "internos" en el propio puesto de trabajo. Políticamente, todo vale si reduce las estadísticas de desempleo: la vía de los trabajos de mala calidad para jóvenes –los *Mjobs*– ha quedado así institucionalizada.

Esta primera línea de intervención es, sin embargo, solo un paso de la honda transformación del conjunto de *convenciones, presupuestos ideológicos y dispositivos institucionales* que fundan el mercado de trabajo, no como un abstracto mecanismo tendente al equilibrio, sino como un conjunto de *situaciones sociohistóricas* adscritas a contextos políticos concretos. El siguiente eslabón ha sido el cambio en los fundamentos de las políticas económicas –y, especialmente, de las políticas laborales– dentro de una transformación general

del Estado del bienestar, con el ya referido paso del *Welfare State* –fundamentalmente desmercantilizador, subvencionador y sostenedor de la demanda social– a un *Workfare State*, cada vez más implicado en la formulación de políticas que buscan incrementar la seguridad del beneficio mercantil, la competitividad del tejido económico/productivo y la adaptación del capital humano y la formación tecnológica de los diferentes sujetos laborales. Ello supone, a su vez, un reordenamiento político de las relaciones laborales tratando de disminuir (o erradicar) el número de colectivos dependientes de subsidios, pensiones, programas sociales o cualquier forma de existencia dependiente de los presupuestos públicos.

Bajo el epígrafe de la sustitución de políticas laborales pasivas por *activas*, hemos conocido un fuerte cambio de orientación ideológica en la intervención estatal en los mercados de trabajo, descolectivizando, fragmentando y desocializando la relación salarial, con objeto de crear las condiciones mercantilmente más eficientes en la mercancía trabajo, tomada como recurso individual y como responsabilidad única del interesado. A la flexibilidad se le vienen así a añadir la *empleabilidad*, la *adaptabilidad* y la *empresarialidad* como ejes centrales en la construcción política del mercado de trabajo. El planteamiento, por tanto, ha sido aumentar hasta el máximo la disponibilidad de la mercancía trabajo a los requerimientos en tiempo, espacio y niveles salariales de la oferta empresarial. Se descomponen así las cualificaciones tradicionales –colectivas e históricas– en *competencias* de rápida adquisición (y obsolescencia) y alta polivalencia, garantizando, en todo caso, la no injerencia de las condiciones sociales –y salariales– del trabajo en las exigencias de máxima movilidad y convertibilidad de un proceso productivo acelerado e inestable. Igualmente se apela al espíritu empresarial no sólo para impulsar experiencias de creación de nuevas –pequeñas o virtuales– empresas o de autoempleo y trabajo autónomo, sino también para incorporar el marcador simbólico de que el individuo es, cuanto menos, empresario de sí mismo, calculador y arriesgado y no simple sujeto pasivo de la contratación, adverso al riesgo. En último término todas estas políticas activas han cristalizado realmente como acción real en el ámbito de la producción del capital humano y la adquisición –subvencionada– de competencias, dando lugar a una amplia promoción de cursos y enseñanzas destinadas a adecuar la mano de obra a las exigencias del mercado de trabajo actual, mediante acciones de formación, renovación y actualización de conocimientos y saberes, siempre en la línea de conseguir una mejor adaptación del capital humano al mercado de trabajo.

De esta forma, los resultados de "las nuevas políticas de empleo" –de supuesto corte liberalizador– y sus posibilidades para generar empleo de una cierta calidad han sido bien pobres si lo comparamos con la desorganización social que han provocado. Y si el desempleo estructural se mantiene y en cualquier coyuntura vuelve a mostrar la peor de sus caras, este desempleo se ha activado –cristalizando una especie de empleo sin trabajo, de ocupación sin centro ni sentido– en la preocupante tendencia a producirse al calor de la desregulación un *infraempleo* de naturaleza transitoria y de mala calidad. La enorme cantidad de trabajos efímeros, rotatorios, de rápida sustitución, con salarios ridículos y desprotegidos socialmente pueden aliviar

propagandísticamente las estadísticas "de creación de empleo", pero nos hacen concebir pocas esperanzas sobre la posibilidad de todas estas políticas para estabilizar de manera automática y natural el mercado de trabajo, y mucho menos nos hacen concebir esperanza alguna hacia el futuro para construir mecanismos sociales suficientes para integrar en ese mágico mercado de trabajo a los parados de larga duración, a los grupos juveniles con menor capital relacional y, en general, a todas las franjas débiles y estigmatizadas de la sociedad postmoderna.

Estas medidas de turbulencia programada parece que pueden generar rentabilidad a corto plazo y que pueden, a su vez, dinamizar algunas situaciones de control parcial por parte de algún oligopolio o de alguna coalición colusiva que tienda a rigidificar el mercado de trabajo. Pero en ningún caso parece que aporten soluciones generalizadas y con futuro claro como para servir de modelo institucional (político) de funcionamiento perfecto del mercado de trabajo, debido a la amenazadora presencia de la precarización, los costes sociales de la inestabilidad y los posibles costes sociales proyectados hacia el futuro. Además, al crear la ficción del mercado de trabajo como un mercado perfecto "de virtud natural", se obvian las conductas oportunistas y de abuso de normativa, así como por insuficiencia legislativa y de control político se amparan los vicios institucionales derivados de los comportamientos aprovechados (de *free-rider*) y las actuaciones con riesgo moral y selección perversa de los agentes; aquí son las virtudes privadas las que se convierten en vicios públicos.

El resultado ha sido así provocar todo tipo de efectos "ganga" y de "sustitución" rompiendo la estabilidad y seguridad jurídica del mercado de trabajo al introducir las modalidades más inestables de contrato o incluso de "no contrato" de trabajo (becarios, meritorios, voluntarios, etc.) donde antes había trabajos estables. Sin olvidar tampoco lo que se ha dado en llamar los efectos "diluvio" o intergeneracional: la pérdida de trabajos de calidad de hoy puede ser un coste social que nunca podremos recuperar en el mañana, esto es, la alta rentabilidad de hoy puede suponer la pérdida de las bases sociales de bienestar en el futuro, de tal forma que incluso los costes sociales se estén difiriendo hacia el futuro sin evaluar que su acumulación puede ser excesiva para próximas generaciones, peligro diferido que cada vez parece más próximo y cercano en el tiempo.

Por otra parte, en cuanto al discurso meritocrático de la necesidad de incrementar la formación y de poseer altos niveles de capital humano para encontrar un lugar en el mercado de trabajo, está claro que toda intervención formativa es necesaria y en muchos casos fundamental. Trabajar en la cualificación y ampliar la formación de la fuerza de trabajo es siempre social y humanamente necesario, pero en ningún caso parece que puede presentarse como la solución instrumental inmediata frente a la magnitud del problema con que nos estamos enfrentando en los mercados de trabajo. Además estamos apreciando preocupantes comportamientos adaptativos que se están generando al calor de los desajustes entre el mundo de la educación y el mundo laboral, apareciendo así figuras desidentificadas socialmente, tales

como la figura del "cursillista" permanente, la de los jóvenes que van corriendo de un curso a otro sin acabar de entrar en el mercado de trabajo, la frustración de las personas supercualificadas que no encuentran empleo o acaban en el subempleo, o la de los jóvenes aparcados cada vez más tiempo en la enseñanza para retrasar el choque con la realidad mercantil, aparcamiento subvencionado por el Estado o por su familia. Además la disposición de un mayor nivel de efectivos cualificados opera como un principio de señalización al alza y hace que las empresas exijan credenciales cada vez más altas para ocupar niveles que solo hace muy pocos años se realizaban con cualificaciones formales menores. Las salidas individuales solo agravan el problema social.

El capital humano y la cualificación formal se han convertido en condición necesaria, pero no suficiente, para integrarse en muchos segmentos específicos y mercados laborales internos. Así generaciones jóvenes atesoran gran cantidad de horas de estudio, compran a precios de oro enseñanzas de todo grado, demandan de forma patéticamente adaptativa gran cantidad de cualificaciones suplementarias y de conocimientos añadidos sobre sus titulaciones de base, pero estos conocimientos jamás se hacen efectivos para una parte bien importante de sus efectivos. Esta tendencia genera una especie de sobrecualificación sin posibilidades reales de uso, por lo menos a corto plazo, y es uno de los efectos más frustrantes y desalentadores que estamos sufriendo en este tiempo, donde se nos disipan enormes cantidades de recursos y horas formativas que luego no se resuelven en situaciones realmente efectivas en lo que se refiere a la colocación final en puestos de trabajo apropiados, sin que medie precariedad o subempleo. La frustración juvenil producida por esta situación no es ya un misterio para nadie y ciertas conductas anómicas y destructivas de importantes segmentos juveniles parece que no están demasiado alejadas de ella.

Se demuestra, por tanto, que en este momento hay una relación muy inestable, entre la cantidad de horas de cualificación y el uso real de esta cualificación en el puesto concreto de trabajo, así como sobre las funciones reales requeridas a esta fuerza de trabajo, pues no es lo mismo las formaciones individuales de las personas que lo que luego exige el puesto de trabajo concreto en su desarrollo concreto, desechando también cualquier principio de necesidad tecnológica esencial desde el momento que la máquina por sí misma no cualifica o descualifica el trabajo, sino es el sistema sociotécnico en el que se incrusta. Tenemos la preocupante evidencia cotidiana de que por aumentar el capital humano no aumenta el volumen general de puestos del trabajo de la sociedad, ni cualifica el empleo realmente existente, aunque facilita en gran medida la movilidad social parcial de ciertos sectores especialmente dinámicos y ayuda a competir y adelantar puestos dentro de las diferentes colas del mercado de trabajo, pero estas colas no se han compuesto solo por el capital humano, sino que han intervenido todo tipo de capitales para formarlas: capital económico, simbólico, relacional, cultural, etc., es decir, el conjunto de poderes e instituciones que generan la estructura social.

El tema de cualificación no se puede tratar, así, como un simple elemento que ayuda a equilibrar el tipo de oferta con el tipo de demanda de trabajo, adecuando automáticamente la formación curricular al tipo de empleo que genera la sociedad y, con ello, vaciar los excedentes de los mercados laborales. La cualificación en un espacio donde hay modelos de codificación de la racionalidad técnica y económica sobre los sujetos y, por lo tanto, está condicionada a los conflictos por el sentido que la actividad laboral tiene en la vida misma de los grupos sociales –pues toda formación realmente efectiva acaba estando ligada a un proceso de trabajo concreto y a un contexto también concreto–. La relación entre el contenido de cada trabajo y su reconocimiento en una definición formal es resultado de las luchas sociales en torno a su institucionalización, las definiciones formales se construyen socialmente, y, por ello, no siempre coincide la cualificación real del trabajo con la definición que de ella se hace.

El empleo juvenil más allá del mercado

La juventud es, además de un período de edad física determinada que se experimenta personalmente y se percibe intuitivamente, una *construcción social* que viene determinada por el conjunto de representaciones convenciones, instituciones y justificaciones que la articulan y regulan dentro de la vida colectiva de las diferentes sociedades. Por tanto, gran parte de las formas y modos de vida de los jóvenes dependen de cómo se construye socioculturalmente el lugar que los diferentes colectivos juveniles ocupan en la sociedad y de cómo las instituciones, tanto informales (costumbres, tradiciones, tópicos, valores, discursos, etc.) como formales (normas jurídicas, administrativas y organizativas de todo tipo, y a todos los niveles políticos), generan el espacio en el que se desenvuelve su integración en los procesos generales de producción y reproducción económica y social.

El lugar que los diferentes grupos juveniles han tomado en la economía postfordista no ha sido, pues, casual o accidental, sino que ha sido producto de las lógicas de flexibilización de la relación salarial inscritas en el despliegue del nuevo modelo de organización del trabajo y auspiciadas por las políticas públicas de temporalización y desregulación social de la contractualización laboral. En este sentido, se encuentra una cierta contradicción entre los objetivos declarados de inserción de los grupos especialmente débiles y vulnerables en el mercado de trabajo, buscando aumentar y reinstaurar "la cohesión social" y el contenido estricto de las medidas de competitividad total que toman el mercado de trabajo como un orden "*hobbesiano*" de todos contra todos. Casi siempre la resolución –en el nivel juvenil– ha sido insertar una serie de políticas paliativas de mínimos en un proceso de transición de una regulación administrada a otra estructuralmente liberalizada de la gestión de la mano de obra.

El resultado es el deterioro del lugar laboral de los grupos juveniles con menor defensa familiar que se hunden, así, en la desestabilización que experimentan las relaciones laborales hasta hacer estallar el núcleo mismo del sistema salarial fordista y enmarcar el funcionamiento

económico en nuevas formas de desigualdad social; formas que, bajo el proteico concepto de flexibilidad, tienen en común la ruptura de la lógica estructural que supuso la relación salarial como forma regulada de gestión y uso de la mano de obra y de obtención de una serie de titularidades públicas (bienes y servicios suministrados por el Estado del bienestar) y privadas (un conjunto de bienes de consumo normalizados), a cambio de entrar en un sistema codificado de organización social de la producción.

En este sentido parece difícil conciliar flexibilidad y seguridad, en la línea de los últimos discursos postliberales de la flexibilidad, e incluir a los sujetos frágiles de una manera externa y escasamente integrada si antes no se avanza en un nuevo concepto de flexibilidad que integre en la misma configuración de la relación salarial un nuevo modelo de desarrollo y gestión de la mano de obra más colectivo, negociado y universalista. Solo un planteamiento de una nueva relación salarial –no entramos aquí en las propuestas más generales de desvinculación entre trabajo y salario– que sea capaz de configurar un nuevo paradigma institucional –que no solo mercantil– para la estructuración de una nueva gestión regulada y socialmente racionalizada de la utilización del trabajo. Solo mediante un modo de regulación y desarrollo socialmente protegido pueden armonizarse las relaciones entre la flexibilidad micro, tomada en un sentido técnico estricto, y el empleo global (cuantitativa y cualitativamente considerado), y tomado como un compromiso previo.

El empleo juvenil exige la transformación y la recomposición explícita de la relación salarial a partir de innovaciones sociales pactadas en la búsqueda de una coherencia políticamente definida entre el modelo de acumulación económica y el modelo de regulación social. Las medidas de corte individualista y meritocrático (o sus simétricas paliativas y asistenciales) se agotan en su propia contradicción si no se inscriben en la configuración de una relación salarial sustentada en un compromiso social con el empleo y los derechos públicos vinculados al trabajo como titularidad básica y a la flexibilidad como una forma colectiva de gestión de la producción que impliquen un tratamiento menos determinista y más abierto de la tecnología.

En este panorama, la flexibilidad tecnológica se puede también manejar como un elemento potenciador de la inclusión de formas laborales no convencionales y no solo como *disciplinador* de las relaciones laborales. Una producción de bienes y servicios mucho más diseminada en el espacio, tecnológicamente más ligera e interconectada en *estructuras de red*, permite recoger formas de trabajo impensables para las antiguas grandes burocracias industriales y administrativas. En estos momentos en los que las formas de organización del trabajo han roto las pautas tayloristas simples y la *tecnodiversidad* es un hecho cotidiano, resulta fundamental la inclusión de elementos normativos que desarrollen el apoyo de formas de vida no convencionales dentro del conjunto de *sistemas* y *redes* cada vez más

descentralizados y multilocalizados en los que se ha convertido la sociedad postindustrial, frente al gigantismo fabril o gestor del modelo anterior.

El cada vez más flexible mundo tecnológico permite superar la concepción rígida y tecnocrática del *one best way*, típica del taylorismo, y realizar diseños *sociotécnicos* de los instrumentos y herramientas de los procesos productivos. La posibilidad de generar diseños flexibles, *ad hoc*, modulares o incrustados en contextos y requerimientos personales es un rasgo de adaptabilidad de los procesos productivos actuales, que al rebajar el "determinismo tecnológico", sin por ello perder eficiencia económica, abre fronteras increíbles para la plena incorporación al trabajo de las personas. El fomento, por tanto, de medidas concretas y jurídicamente visibles para aprovechar la nueva flexibilidad tecnológica, así como para aumentar la contratación de todo tipo de colectivos discriminados, es un resorte institucional que no hay que perder. Según esto, hay que romper con la convención que nos hace tomar al trabajo, cuando lo pensamos con respecto a la tecnología, como una variable simplemente dependiente, considerándolo como algo inducido por los elementos tecnológicos y económicos y, por lo tanto, variable secundaria en la que solo se puede pensar como resultado del desarrollo de la técnica y nunca como punto de partida de la planificación de tal desarrollo.

Este planteamiento convencional hace de la tecnología un proceso opaco, casi fetichizado, en el que nunca se puede entrar a debatir porque se la considera como una dinámica absoluta e irreversible, que en ningún caso se puede problematizar. Las escuelas de pensamiento sociotécnicas tratan de abrir un planteamiento explícito sobre los usos laborales (tanto cuantitativos como cualitativos) de la tecnología, y es más, sobre los diseños de esa tecnología. Uno de los elementos centrales en la polémica es volver a rediseñar la tecnología en función del propio trabajo, que el trabajo cuantitativa y cualitativamente sea considerado como un parámetro principal de los equipos materiales, y las necesidades de trabajo sean introducidas como elementos fundamentales en el propio diseño tecnológico. La tecnología en sí misma representa intereses, pero puede representar más intereses, así como el acuerdo y equilibrio entre ellos. De ello se deriva, por tanto, un diálogo social expreso sobre la tecnología y sobre sus efectos inducidos en el empleo, así como una cierta desacralización de la tecnología, humanizándola y acercándola más a sus usos específicos cotidianos y concretos. Surgen así conceptos como tecnologías intermedias, blandas, autosostenibles, neocomunitarias, que tratan de armonizar el necesario e imparable desarrollo tecnológico con los efectos sobre los entornos sociales y medioambientales y, sobre todo, sobre el empleo cuantitativa y cualitativamente necesario y socialmente útil.

Conclusión: Por una reconstrucción no hobbesiana del empleo juvenil

De esta manera, en un entorno tan cambiante social y económicamente como el que estamos viviendo, en el que se están transformando radicalmente tanto los sistemas productivos y tecnológicos, como las pautas de intervención del Estado y la escala de los espacios y territorios en los que se efectúa la actividad económica, resulta un tanto estrecho limitar el problema de la inserción laboral de los jóvenes a un problema de políticas de liberalización y temporalización de la relación salarial y de eliminación de "obstáculos" (garantías) para la incorporación en el mundo laboral, sin contemplar que estamos en una transformación fundamental del modelo de constitución de la vida económica en el que el valor de la eficiencia organizativa, política y social aumenta, incluso como *estrategia competitiva no hobbesiana*. Es fundamental recalcar el carácter cada vez más complejo y concreto de la *ciudadanía* europea y de los derechos sociales de ella derivados, creando un consenso de carácter superior a partir del diálogo y la formación de valores comunes creados en el respeto y el reconocimiento mutuo.

La *economía social*, por ello, es un campo que debe ser apoyado expresamente para poder recoger iniciativas de empleo gestionadas por criterios no mercantiles. Esta franja tanto de detección de carencias como de promoción de empleo de alta productividad social y de prestación de nuevos servicios adaptados a necesidades, sensibilidades y derechos sociales cuyo reconocimiento está en alza (servicios de proximidad, atención a ancianos, evaluación y vigilancia ecológica, etc.), presenta enormes posibilidades de generar *redes* de empresas sociales en las que el asociativismo de las personas puede ofrecer competitivamente sus experiencias, capacidad de adaptación al entorno y acercamiento concreto a los problemas a resolver. Todas aquellas medidas que ejercidas en el "tercer sector", o en sectores más tradicionales de la actividad socioeconómica, que signifiquen la reducción de la dependencia y pasividad de los colectivos debilitados tienen efectos importantes en el *empowerment*, o adquisición de capacidad, responsabilidad y solvencia social de estos grupos socioeconómicos más castigados –entre los que los cuales los jóvenes atrapados en el "paro activo y recurrente" son un ejemplo resplandeciente–, ayudando a formar identidades activas, asociativas y emprendedoras. Cuando se están conformando en toda Europa figuras más complejas y flexibles de empleo que van engarzando desde el trabajo mercantil a la actividad voluntaria, es necesario incluir a los segmentos de jóvenes marginados del mercado de trabajo convencional, con su propia especificidad, entre los protagonistas de un "nuevo empleo" que rompa la línea, demasiado tajante ya, entre los activos ocupados a tiempo completo y los inactivos en el sentido casi estricto de la palabra.

En suma, la nueva sociedad del trabajo se asienta sobre un conjunto de agentes y compromisos cada vez más complejos y que exigen una mayor flexibilidad como forma de gestión, pero esa flexibilidad no solo debe atender a conductas burdamente "economizadoras", sino que también tiene que obtener una mayor *eficiencia social* –relacionada a su capacidad para

equilibrar conceptos como el nivel de empleo, la distribución de la renta, la conflictividad social, el contenido y la riqueza de las tareas, etc.; y *política* –legitimidad de los acuerdos, democracia de las decisiones, instituciones morales, etc.–, sabiendo que esta eficiencia social y política, como ha mostrado analíticamente el ejemplar economista Amartya Sen, no solo es externa a la vida económica, sino que es un bien organizativo más que genera riqueza y bienestar. No es, pues, en la competencia a la baja –malos empleos– y en la individualización desmedida –con la apertura a la utilización oportunista del trabajo– donde parece que se encuentre el futuro de una economía realmente moderna y el lugar de un empleo juvenil digno. Parece, más bien, que solo un conjunto de incentivos institucionales diseñados poniendo en primer lugar y como objetivo principal –y no en el habitual y nominal objetivo secundario– un programa coherente de acciones sociales, puede controlar la tendencia inherente de los mercados a devorar sus bases sociales y morales.