

Crisis del empleo y cohesión social

F. MIGUÉLEZ*

C. PRIETO**

Resumen:

En este artículo se defiende la idea de que la configuración particular del empleo en los años que siguen a la segunda guerra mundial constituyó uno de los pilares básicos en los que se asentó la legitimización del orden social de las sociedades industrializadas y contribuyó a hacer posible una recia cohesión social. Ese tipo de empleo era un empleo seguro, estable y con derechos. Para hacer más claro nuestro planteamiento dedicamos unos párrafos a una propuesta de delimitación teórica del concepto de cohesión social. A partir de los años ochenta la norma de empleo anterior se ve afectada por una fuerte crisis. Nos preguntamos hasta si y qué punto esa crisis no ha introducido en nuestras sociedades una dinámica de descohesión social y cuáles pueden ser vías por las que transcurra su evolución.

Palabras clave: *Norma de empleo, cohesión social, orden social, crisis del empleo, crisis social, empleo estable, empleo precario.*

Abstract:

This article defends the idea that the specific employment configuration in the years after the Second World War was built

* Profesor de la UAB.

** Profesor de la UCM.

on of the basic pillars for legitimising the social order of industrialised societies and contributed to bring about solid social cohesion. This type of employment was secure, stable and came along with entitlements. In order to further clarify this, we devoted a few paragraphs to tracing out a theory of the notion of social cohesion. As of the 1980s, this type of employment became affected by a severe crisis. We have questioned if and to what extent this crisis has introduced a dynamic of social fracture into our societies, and we have examined what avenues these developments may be taking.

Key words: type of employment, social cohesion, social order, employment crisis, social crisis, employment's stability, unstable employment.

INTRODUCCIÓN

El punto de partida de estas reflexiones es considerar que la norma del empleo dominante en los países desarrollados en la segunda mitad del siglo XX («un empleo seguro, estable y con derechos») ha sido una de las bases más firmes de la cohesión social y, más ampliamente, del orden social. Pero ese logro y esa conquista hace ya tiempo que se encuentra cuestionada. Al menos desde la mitad de la década de los ochenta. La actual crisis del trabajo y del empleo, que supone una fuerte y quizá irreversible crisis de la norma social del empleo dominante anterior, nos plantea la pregunta de si, al eliminar la estabilidad laboral precedente y con ella la seguridad de una base suficiente de bienestar, no nos estamos llevando a una crisis mucho más profunda. Crisis de cohesión social, porque mucha gente no puede conseguir ciertos objetivos considerados vitales. Crisis del orden social porque muchos podrían llegar a no aceptar unas reglas de juego que no les son favorables. Crisis que, por tanto, pone en riesgo la cohesión social y el orden social mismo. Esta situación implica un grave riesgo de quiebra del orden social o, alternativamente, un riesgo de que el orden social se mantenga menoscabando ciertas libertades (de expresión, de movimiento, de asociación) y recurriendo cada vez más a la fuerza (véase, si

no el incremento del personal de seguridad y protección). Históricamente, en nuestro pasado inmediato, la cohesión social se ha venido construyendo en torno a las condiciones del empleo, dándose éste por descontado. Hoy debería construirse sobre el empleo mismo.

1. EL PROBLEMA QUE SE PLANTEA: LA RELACIÓN ENTRE EMPLEO Y COHESIÓN SOCIAL

Al menos desde el Tratado de Maastricht, en 1987, la cohesión económica y social se ha convertido para las autoridades de la Unión Europea en uno de los objetivos políticos más relevantes, en el contexto de una necesaria recuperación de la crisis del empleo. No plantearse ese horizonte de cohesión, responsable en parte del tipo de progreso que se ha dado en Europa, sería un gran error político. Pero plantear la cohesión indisolublemente vinculada al empleo también puede ser, en el contexto actual, apostar básicamente por la acción individual y por las funciones del mercado. Otra cosa es si los actores políticos y sociales de la Unión serán capaces de convertir en políticas relevantes el objetivo de la creación de empleo en condiciones aceptables y si realmente esas políticas serán eficaces, es decir, si lograrán que la política condicione al mercado. Aquí es donde se verá el papel que se atribuye al empleo.

Dicho de otra manera, nuestra hipótesis no es que la cohesión social sea la causa del pleno empleo, como si éste fuera resultado de acuerdos basado en aquella. Es mucho más complejo. En la mayoría de los países que hoy componen la Unión, la cohesión social pudo ser lograda como resultado de una base sólida del bienestar individual y de las políticas sociales y esa base tenía como eje la existencia de pleno empleo y de reglas sociales sobre determinadas características del mismo: empleo estable, negociación de sus condiciones, mejora continuada de las mismas, garantías de estabilidad en el postrabajo.

Subrayamos que en la mayoría de los países, porque en varios de ellos —España, Grecia, Portugal— podía haber pleno empleo o no, según tengamos o no en cuenta las fuertes emigraciones, pero al no existir libertades democráticas las caracte-

rísticas de aquel (actores sociales, tipo de relaciones, tipo de normas) impedían no sólo hablar de cohesión social, sino hasta de políticas de bienestar, aunque hubiese, hacia el final de las dictaduras, algunas medidas muy paternalistas y aleatorias en esa dirección.

Se presupone una fuerte vinculación entre norma social del empleo dominante y cohesión social, pero por la vía señalada. Esta última se habría fortalecido a lo largo de décadas gracias a la estabilidad del empleo en las sociedades del bienestar. Pero podría estar ahora en peligro por la crisis del empleo. Por ello para la Unión Europea el fortalecimiento de la cohesión económica y social pasa por facilitar el acceso al empleo, o a un empleo estable, a aquellos que no lo tienen o lo tienen inestable.

Pero ¿qué entender por cohesión social y por qué el empleo puede jugar en la misma un papel clave? Antes que nada, conviene clarificar lo que debemos entender por otros conceptos que reflejan elementos tradicionalmente estructurantes del entramado social y por tanto de otros conceptos válidos en los esquemas interpretativos de la misma. Vamos primero a señalar lo que no es cohesión social, para luego intentar precisar un poco más lo que podemos entender por ese concepto.

La cohesión social no es sinónimo de igualdad, sino que admite cierto grado de desigualdad social. Es decir, la existencia de niveles de recursos desiguales no permiten afirmar sencillamente que se trate de una sociedad carente de cohesión. Para ello bastaría con que todos los grupos sociales consideren que la desigualdad existente se halla justificada. Pero unos niveles de desigualdad muy relevantes y quizá crecientes, o formas de desigualdad que se piensen como no legítimas, difícilmente van a mantener una sociedad cohesionada a largo plazo, puesto que eso implicaría la aceptación, por ciertos colectivos, de mecanismos o estructuras que les excluyen..

Así mismo la cohesión social no significa ausencia de conflicto, sino que convive con él. Al menos con cierto grado y cierto tipo de conflicto. El conflicto supone el contraste de intereses y la actuación —es decir, articulación de medios— para hacer valer unos intereses frente a otros. Cuando cohesión social y conflicto conviven se trata de un «conflicto ordenado»,

es decir, institucionalizado, sujeto a normas que son las que indican los medios, la intensidad y el momento del conflicto. Si el conflicto alcanza cierta intensidad y tiene lugar al margen de toda regla social establecida y aceptada, dejaríamos de poder hablar de sociedad cohesionada. El ejemplo más claro lo tenemos en una guerra civil, pero puede haber otros momentos como enfrentamientos étnicos, religiosos o de otro tipo, hasta laborales si son de mucha gravedad.

La cohesión social hace referencia a inclusión frente a exclusión. Es decir, a tener oportunidades para progresar, a poder participar en decisiones que condicionan las formas organizativas y relacionales de la sociedad. Esa inclusión pone el acento sobre ciertas normas y ciertos valores como configuradores del marco de instituciones y prácticas que a las personas permitirán progresar y mejorar, sea que actúen individualmente sea que lo hagan colectivamente (Alaluf, 1999).

Por ello no es lo mismo cohesión social y orden social. El primer concepto hace referencia a aceptación por parte de una gran mayoría de los ciudadanos de ciertas «reglas de juego», que son las normas y valores en las áreas básicas de la convivencia y de la vida cotidiana. Visto desde otro punto de vista, es una legitimación de las formas sociales predominantes. Esta aceptación permite expresar discrepancias sobre normas y valores, basadas en diferencias en intereses o en la comprensión de dichas normas y valores. Por tanto admite la posibilidad de cambiar dichas normas y de que ciertos valores se vayan imponiendo en substitución de otros. El orden social, por el contrario, hace referencia a un funcionamiento de hecho ordenado de la sociedad. Es un funcionamiento que puede ser resultado del consenso pero también de la imposición. Vistas así las cosas la cohesión social es un concepto histórico y relativo. Puede existir o no y es fruto de circunstancias históricas. Su mayor o menor solidez dependerá de la mayor o menor aceptación de normas y valores sociales comunes.

El empleo —en las formas que ha adquirido en las últimas décadas en las sociedades desarrolladas— juega un papel clave en la cohesión social por diversas razones. Tener ingresos estables provenientes, directa o indirectamente (pensiones y jubilaciones) del trabajo y mejorar paulatinamente las condi-

ciones del mismo inclina a las personas a la aceptación de determinados valores y reglas que son vistos como la garantía de aquellos objetivos. Conseguir objetivos que ayuden a consolidar ciertas garantías laborales y económicas lleva a las organizaciones colectivas y a los grupos de interés a asumir las normas de una sociedad cuyas reglas de juego contribuyen a configurar.

2. EMPLEO, COHESIÓN SOCIAL Y POLÍTICAS SOCIALES. LA HISTORIA RECIENTE

El gran desarrollo del capitalismo en los países ricos, principalmente en la Europa Central-Nórdica y América del Norte se basa en cuatro grandes pilares, estrechamente vinculados entre sí: El primero es la división mundial del trabajo que posibilita a esos países aprovechar al máximo sus materias primas, sus ventajas comerciales y por tanto las materias primas de otros, su predominio en el mercado de bienes y productos que se empieza a configurar también allende sus fronteras. Esta hegemonía explica no sólo la primera aceleración económica —la revolución industrial— sino también la importante acumulación capitalista que permite mantener la hegemonía en décadas sucesivas. Pero la acumulación de riqueza consolida también el segundo pilar, la innovación tecnológica, a través de la cual se multiplica de forma importante la eficacia del trabajo y del capital. Será la tecnología el factor que en la segunda revolución industrial seguirá dando a esos países la hegemonía en la división mundial del trabajo. El tercer factor es el gran pacto social —formal en algunos aspectos informal en otros— que tiene lugar en esos países entre el capital y el trabajo que, teniendo como objetivo un cierto reparto de la riqueza que se está creando, produce un clima de paz social que posibilita incrementar espectacularmente la productividad. Si bien es un pacto entre capital y trabajo, está inspirado y respaldado por el Estado (de orientación socialdemócrata) en representación de la entera sociedad, siendo justamente este elemento societal lo que consolida la cohesión social que se produce. Un elemento central de ese pacto es la «normativización» del trabajo, es decir, su

sujeción a normas sociales y políticas que van más allá del puro juego de las reglas mercantiles. El pacto social, a su vez, consolida la posición mundial de esos países y su poderío sobre el desarrollo tecnológico.

El pacto social permite que por primera vez en la historia amplias capas de la población tengan una participación estable, aunque limitada, en la riqueza nacional. Ello es posible a través del empleo asalariado estable. Pero dicha participación en la riqueza y dicha estabilidad del empleo consolidan un muy sólido mercado interno que, finalmente, es la garantía máxima de salud económica del sistema. Este mercado interno potente es el cuarto factor.

El pacto comporta una serie de intercambios desde todas las partes implicadas. Los asalariados garantizan trabajo y rendimiento creciente al capital (lo que viene facilitado también por la incorporación de nuevas tecnologías y nuevas formas organizativas). Los empresarios y el Estado garantizan pleno empleo, es decir, empleo para todos los que lo buscan, en manera estable. Además este último regula, y así asegura, unos niveles de garantía tanto en el trabajo (salario mínimo, negociación de condiciones, seguro de desempleo) como en el post— y en el pre-trabajo (sanidad pública, enseñanza, pensiones, políticas sociales), que llamamos bienestar social.

El resultado es la paz social por un largo periodo. Dicha paz social no implica ausencia de conflictividad, pero la conflictividad está regulada y se entiende que no debe tocar las bases del orden social y de la economía, garantizadoras de la creación continuada de riqueza. Tan es así que el pacto no significa ausencia de conflictividad, que suele ser a través del conflicto como se resuelve el reparto del fruto de la productividad.

Es importante detenerse sobre los actores institucionales y colectivos de este gran pacto, que aunque adquiere su máxima expresión en los modelos neocorporatistas, es precedido y seguido por modelos más informales o más «suaves» del mismo, pero igualmente eficientes. El Estado se va convirtiendo paulatinamente en el eje central, puesto que es el garante último de los acuerdos, del orden social y del orden económico. Garantizando la continuidad del sistema sobre ciertas bases, el Estado

mismo (y por tanto la «clase política») aseguran su propia continuidad y legitimidad.

Los actores sociales que representan a los trabajadores y a los empresarios, sindicatos y organizaciones empresariales, posibilitan que los desacuerdos puedan ser negociados y se puedan alcanzar nuevos puntos de equilibrio, cuando hay crisis, acuerdos que el Estado suele sancionar aceptándolos. Los conflictos son principalmente por las condiciones de trabajo, dado que el empleo como tal es un punto de partida garantizado. De esa manera Sindicatos y Organizaciones empresariales han sido durante un largo periodo los interlocutores básicos del Estado en las cuestiones económicas y sociales. Así unos y otros se han asentado más y más y también habían alcanzado un alto nivel de legitimidad en la sociedad. A ellos se atribuye no sólo el protagonismo en la paz social alcanzada —que puede ser considerado por muchos como un bien colectivo— sino también la estabilidad del empleo, que ciertamente los individuos asumen como un bien individual. De manera que la cohesión social tiene no sólo rasgos de coincidencia sobre ciertos valores y ciertas metas, sino también coincidencia en la aceptación de ciertos instrumentos institucionales (entre ellos, el estado y las organizaciones sociales).

Pero también los ciudadanos juegan un papel importante, en cuanto aceptan actores, pactos y resultado de los mismos. Aquí precisamente está la base del funcionamiento del sistema. Esta aceptación la llamamos cohesión social. Porque el pacto social no se traduce sólo en formas de trabajar ni únicamente en un cierto reparto de la riqueza ni sólo en las instituciones que desarrollan todo eso. También se traduce en valores aceptados por la mayoría: por ejemplo, la importancia del crecimiento económico, de la estabilidad, del trabajo, de los mecanismos de negociación. Esos valores han impregnado indirectamente nuestra vida desde la infancia y mucho más directamente la vida de quienes eran adultos y trabajaban.

Pero en la cohesión social que ha estado en la base de la estabilidad la ***norma social del empleo dominante*** ha sido fundamental. Una norma que en su esencia podría resumirse en estas breves palabras: pleno empleo con buen empleo. La llamamos norma social porque era lo que todos podían esperar,

aquello a lo que tenían derecho (el derecho al trabajo): poder trabajar para hacer frente a las propias necesidades, obtener de ello un salario estable, mejorar las condiciones del trabajo, ir adecuando continuamente ese salario y esas condiciones a nuevas necesidades y exigencias, poder progresar en el propio trabajo. Esa norma de pleno empleo era cohesionadora porque «igualaba» a mucha gente en la perspectiva de poder mejorar, aunque no los igualase en la cuantía de la mejora. Obviamente que las diferencias de ingresos y de condiciones de vida han seguido siendo importantes, pero la sociedad del pleno empleo ha conseguido dos objetivos a este respecto muy importantes. Por un lado ha reducido mucho la franja de quienes estaban en condiciones próximas a la exclusión social. Es decir, existían unas garantías mínimas para todos que alejaban las imágenes de miseria del pasado. Por otro lado el horizonte que casi todos se podían marcar era un horizonte de mejora en su bienestar. Ciertamente que en muchos casos dichas mejoras podían ser mínimas en comparación con lo que podían mejorar los ricos, pero eso no importaba porque lo que percibía la mayoría de la población era la propia mejora al ritmo de la mejora de sus vecinos y conocidos y que prometía prolongarse en la descendencia.

A su vez esta cohesión social propicia renovados acuerdos que tienen su centro en el trabajo y las políticas sociales. Con otras palabras, el pleno empleo refuerza la cohesión social y las políticas sociales. Las políticas sociales (orientación política de la economía) refuerzan el pleno empleo y la cohesión. La cohesión propicia los acuerdos sobre el empleo y la legitimación de las políticas sociales. Y finalmente aporta elementos cruciales a la legitimación del orden social.

Todo esto es válido para una serie de países europeos, en algunos casos a partir de los años 30, en la mayoría desde la reconstrucción que sigue a la II Guerra Mundial. A los países centrales se han sumado en las décadas 70-80 otros países de la periferia de Europa, los del Sur de Europa, en particular España, Portugal y Grecia, con atraso puesto que el mencionado pacto demanda un contexto de libertad para que los actores sociales puedan expresarse y tal contexto no existió en esos países hasta los años 70.

3. ¿CRISIS DEL EMPLEO VERSUS CRISIS SOCIAL? LA BÚSQUEDA DE UNA NUEVA COHESIÓN SOCIAL

Para muchos estudiosos, para políticos y sindicalistas, y para la Comisión Europea misma, como veíamos al principio, la crisis del empleo puede poner en peligro la cohesión social a que había dado lugar el llamado «pacto keynesiano», el pacto sobre el que se han basado el crecimiento económico y la paz social que ha hecho posible el desarrollo y el bienestar en los países ricos. La razón es que la crisis del empleo implica que muchos ciudadanos no tengan la seguridad —ni ahora ni en perspectiva de futuro (p. e. pensiones)— de poder gozar con garantías de bienestar aceptable y de la riqueza que se crea.

¿Qué entender por crisis del empleo? No se trata sólo de la dificultad para obtener empleo, es decir, de la amenaza del paro. Si bien en la coyuntura actual el paro ha disminuído en la Unión Europea, dos cosas parecen evidentes después de los últimos 25 años. La primera es que el desempleo **no bajará** a los niveles de la «época durada» en que socialmente carecía de importancia porque esa eventualidad estaba cubierta por un seguro de desempleo de duración larga. La segunda es que **oscilará** de acuerdo a las coyunturas, es decir, bajará en coyuntura de crecimiento y subirá en coyuntura de ralentización, siendo esa oscilación justamente su principal función estratégica en la nueva regulación que el mercado está haciendo del empleo.

Si bien el paro no es ahora tan dramático en la UE como las elevadas tasas que registró durante años, la mencionada oscilación y el temor a que pueda volver a subir constituyen un importante factor de presión sobre el empleo que lo empuja al deterioro o la inestabilidad, que se convierte así en la **verdadera cuestión de fondo** de la crisis del empleo. Esa inestabilidad tiene variantes según países, pero sus consecuencias, aunque diversas en gravedad, son las mismas en todos los países: inseguridad, vulnerabilidad, menor protección, riesgo de exclusión, exclusión propiamente dicha. La inestabilidad del empleo se traduce, o corre el riesgo de traducirse, en inestabilidad de las condiciones de vida y del bienestar.

¿Cuáles son las causas de este profundo cambio? En el periodo de la gran expansión económica de los países centrales, las

empresas tenían asegurados el mercado interior y el mercado exterior, que eran relativamente estables, aunque obviamente con competencia entre empresas. También el acceso a la tecnología era estable. Respecto al tercer factor, el trabajo, se había tejido una red de negociaciones y regulaciones —es la substancia del pacto social al que aludimos anteriormente— que permitían despejar razonablemente la incertidumbre de su comportamiento para las empresas, con repercusiones positivas para las empresas y para los trabajadores. Esto había dado a los representantes del trabajo una importante cuota de poder. El cambio radica en que el nuevo panorama económico —que podríamos sintetizar en el fenómeno de la globalización económica— ha incrementado las incertidumbres respecto al factor tecnología y al factor mercado, incertidumbres que ya no pueden ser despejadas a nivel interior de cada país, ni siquiera con apoyo del Estado, al menos en la mayoría de los países. Ya no son tan estables, ni siquiera con el apoyo del Estado. Por ello el capital ha ido variando su estrategia en modo de controlar cada vez más en exclusiva el tercer factor, el trabajo, por el mecanismo de que sea éste el que asuma gran parte de las incertidumbres en solitario.

Ese es el significado profundo de la llamada flexibilización del trabajo (Pollert, 1994). La utilización según conveniencia, en extensión y en intensidad, del trabajo (jornada) y de la fuerza de trabajo (empleo) permite desplazar las incertidumbres del proceso hacia los trabajadores mismos (Bilbao, 1999). Son éstos los que principalmente tienen que correr con las consecuencias de las oscilaciones del ciclo, y lo hacen precarizando su empleo, porque la alternativa aún puede ser peor, el desempleo. Evidentemente que esto ha sido posible porque el trabajo ha perdido poder como sujeto social (debilitamiento de los sindicatos y de los comités). Pero el debilitamiento del sujeto social del trabajo va fuertemente asociado al debilitamiento del empleo de cada trabajador y es algo buscado en la propia estrategia de flexibilización. Aunque el fenómeno que comentamos también ha sido posible por el predominio de unas ideas que relacionaban estrechamente trabajo con bienestar. De modo que ahora, cuando «no hay trabajo» (es decir empleo, en este caso) —sin siquiera entrar a ver qué significa éso en términos

de beneficios para el capital— podría parecer lógico que las personas hubiesen de reducir su nivel de bienestar.

De esta manera, la inestabilidad en el empleo amenaza la tradicional cohesión social por partida doble: por cuanto socava la legitimidad de un sistema que ya no garantiza el bienestar y por cuanto debilita la propia legitimidad de alguno o de varios de los actores sociales del mismo. La crisis de la cohesión, que es crisis de la legitimidad, se plantea en el fondo porque colectivos importantes no tienen las garantías de bienestar mínimo que suministraba el empleo en ciertas condiciones. El referente de la gente sigue siendo el buen empleo del periodo anterior, y el hecho de que éso no quede garantizado lleva a muchos a desconfiar del sistema, si las cosas no cambian durante años y se demuestra que las supuestas políticas de empleo no posibilitan la vuelta a la situación que funciona como referente.

La cohesión es en el fondo un proceso de acercamiento de valores, instrumentado por estrategias colectivas. Por ello los actores sociales lo tienen difícil hoy para representar a ciertos colectivos en sus aspiraciones básicas de bienestar, porque aquello que un tiempo habían garantizado con el pacto —que, por supuesto, a veces había costado grandes luchas— no pueden seguir garantizándolo. Con frecuencia se dice que la crisis de la representatividad tiene que ver con el aumento del individualismo. Más bien es al revés, el individualismo es el resultado de la falta de puentes entre los individuos y el grupo, es la reacción defensiva de los individuos cuando el colectivo no les puede conseguir aquello que como trabajadores y como ciudadanos creen que merecen.

¿Cómo salir de la crisis? Casi desde el comienzo del primer debilitamiento del modelo tradicional —a lo largo de los años 70— se han plasmado dos estrategias para hacerle frente. La primera tiene dos modalidades. Una ha sido llamada por algunos autores modelo «Keynes plus» y era la vuelta al modelo del pleno empleo con todas las garantías, fuese a través de la creación de empleo público —o apoyo del Estado a la creación de empleo privado— fuese, en época más reciente, con la disminución de la jornada de trabajo («trabajar menos para trabajar todos»). Esta estrategia, que han defendido los sindicatos y que está en la base de ciertos documentos de la Comisión Europea

(p. e. el Informe Delors, y otros) más pactista y menos neoliberal que los Estados miembros, sigue apostando por el empleo como un derecho de ciudadanía, porque sigue viendo en el empleo el camino del bienestar individual y colectivo. Para esta estrategia la vuelta del pleno empleo es, al mismo tiempo, la garantía del mantenimiento de la cohesión social. Pero hay quienes, siendo partidarios convencidos del bienestar para todos, no ven que el empleo sea el camino, porque no hay garantías de que haya empleo para todos. Es la otra modalidad de esa estrategia. Aparece así la propuesta del salario ciudadano (Gorz, 1995), basada en las posibilidades que ofrece el crecimiento de la riqueza del país y a la que todos accederían con independencia de un posible empleo durante toda o una parte de la vida laboral. En este caso no es el trabajo de cada uno, sino el de la colectividad lo que garantiza el bienestar, legitima el sistema y consolida la cohesión social.

La segunda estrategia podríamos llamarla la de la «nueva cohesión». Asume que hay empleos mejores y peores, más estables o menos, puesto que la tendencia dominante lleva, dicen los partidarios de la misma, a una menor necesidad del factor trabajo. Esta estrategia rebaja el horizonte de bienestar esperable para la colectividad, pero sobre todo lo vincula con la capacidad que tenga cada individuo de trabajar compitiendo con otros —de ahí la emergencia del concepto de «empleabilidad» (OIT, 1998)— y conseguir una participación en la riqueza del país. Es una estrategia más fundamentada en el liberalismo y la competitividad individual. La legitimidad del sistema debería basarse en la seguridad de que el esfuerzo y la persistencia de los mejores son premiados. Los que no llegan no son abandonados, ciertamente, sino que una serie de subvenciones y subsidios permite que vayan subsistiendo, pero sin obstaculizar el triunfo de los que quieran esforzarse y puedan ganar. Ese es el papel que jugarían el Estado y las llamadas «política de empleo», el de subsidiar a los colectivos no ganadores. En el fondo este «gasto» facilita la cohesión social de los demás, también puede crear en el segundo colectivo, al posibilitarle la supervivencia, un cierto sentimiento de cercanía al sistema. Pero sobre todo facilita el buen funcionamiento del orden social, puesto que el abandono de éstos al puro mercado podría incrementar

peligrosamente la conflictividad social. Con otras palabras, hay una «cohesión fuerte o activa» y una «cohesión débil o pasiva» y en ellas el empleo —o bien su falta o su inestabilidad— siguen jugando un papel preponderante.

Muchas prácticas colectivas en la actualidad parecen ir en esa línea. El «microcorporatismo» (Ross G., Martin A., 1999) consolida la cohesión social, pero la de quienes están en los núcleos más estables y más organizados de la producción y del empleo. Los trabajadores estables tienden a defender sus prerrogativas, con frecuencia a costa de dejar de lado a los inestables. Las políticas de empleo, como señalábamos, se caracterizan por poner parches que sencillamente alivian algo los problemas, pero no los resuelven.

4. EMPLEO Y RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL. EL ORDEN SOCIAL POR ENCIMA DE TODO

Las consideraciones precedentes podrían llevarnos a la conclusión de que estamos ya en un mundo dualizado y de un alarmante potencial conflictivo. Por tanto, lejos de cualquier escenario de cohesión social. La explicación que aporta Castel (1995) permite comprender por qué no es tan sencillamente así. Por otro lado, profundizando en la reflexión de ese autor, percibimos cómo se puede abrir la vía a la hipótesis de que podría no desarrollarse nunca un mundo más conflictivo, al menos en términos colectivos, lo que garantizaría la pervivencia de este sistema, aunque con una cohesión social muy limitada.

Para el estudioso francés, el gran interrogante que se cierne sobre los países tradicionales del bienestar es el riesgo de exclusión social de colectivos importantes de población o, con sus propias palabras, la existencia de una zona importante de **vulnerabilidad social**. Aparentemente bastaría con hablar de dualización y polarización. En efecto, tenemos por un lado aquellos colectivos que no sólo tienen estabilidad e ingresos seguros, sino que también son las personas que, a algún nivel, pueden influir en la sociedad. Son los que se asocian, los que están al día de lo que pasa, los que se mueven, los que exigen que se les oiga. En el otro extremo se hallan los excluidos, no únicamen-

te en términos laborales y económicos, sino también en lo que se refiere a lo cultural, social y político. Son otra sociedad: inmigrantes, parados de larga duración, grupos de ancianos, ciertas minorías, mujeres con familias monoparentales, etc... Estos realmente no cuentan nada en las decisiones que afectan al funcionamiento de la sociedad ni en los cambios que puedan tener lugar. El gran interrogante lo constituyen, sin embargo, la amplia proporción de personas que corren el riesgo de caer en la zona de exclusión o de marginación, principalmente porque su precario trabajo no sólo los aleja del bienestar material, sino también del asociacionismo, de las redes, de las oportunidades de cara al futuro. Son muchos más que los efectivamente excluidos. La situación de estas personas está cada vez más marcada por sus potencialidades individuales, más bien escasas y menos por las dinámicas de solidaridad colectiva. Tal como podemos observar analizando los cambios en el empleo, aunque con formas diversas, esta zona de sombras se ensancha en todos los países. Hasta personas, particularmente jóvenes y mujeres, cuyas familias, por ejemplo los padres, están en la primera de las situaciones dibujadas, pueden caer en la zona del riesgo, particularmente a medida que la familia juega un menor papel de apoyo y potenciamiento de oportunidades. Este es el problema que se está comenzando a observar en algunos sectores de capas medias: que los hijos viven peor que los padres. Una buena parte de las políticas de empleo y de las políticas sociales actuales se dirigen a estas personas, aunque en bastante medida el resultado de aquellas es únicamente garantizarles una mínima subsistencia, pero no sacarles de la situación de riesgo.

Justamente el hecho de que no sea posible sin más dibujar un panorama de polarización o dualización es lo que desactiva el potencial conflictivo que objetivamente tendría la nueva situación. En algunas ocasiones los excluidos se rebelan, hasta con gran radicalismo. Basta recordar los conflictos desatados por los inmigrantes o por otras minorías en ciertos países. Pero el orden social, y con frecuencia las instituciones de seguridad del sistema, acaban reduciendo estos conflictos a rabias fugaces que sirven para vender más periódicos. Las personas que están en la zona de vulnerabilidad tienen como objetivo de referencia la vuelta a una situación de seguridad y estabilidad que se sim-

boliza en el empleo estable. Pero su objetiva situación las lleva a desarrollar prevalentemente estrategias individuales: prepararse a través de más y más formación, buscar mejores empleos echando mano de sus redes familiares o amicales, cumplir bien e intensamente con su trabajo con el fin de lograr ser recontratados. Por lo general huyen de los instrumentos de acción colectiva, porque les resultan poco útiles. Así, los trabajadores precarios no se sindicaron ni recurren al comité de empresa para resolver sus problemas, en tanto que los sindicatos y los comités se quejan de esa «apatía sindical». La realidad es que no sindicarse les suele reportar beneficios inmediatos, aunque por la vía individualista, también porque las empresas tienden a privilegiar las relaciones individualizadas. (QUIT. 1997).

Pero por encima de todo esto hay algo que contribuye a mantener unidos la cohesión social de los primeros y la aceptación de los demás. Se trata de un orden social reforzado a través de una doble vía. En primer lugar la vía de uniformización de valores y opiniones que puede garantizar un sistema comunicacional muy controlado y que expande la idea de que hay que competir para triunfar. En segundo lugar el reforzamiento de las estructuras de control y de defensa y seguridad privadas en las empresas y en la sociedad. De manera mucho más sutil que en el pasado, pero saltarse ciertas normativas puede significar la marginación o la imposibilidad de alcanzar los propios objetivos.

5. CONCLUSIONES. LOS PELIGROS DE LA DOBLE VÍA

El peligro fundamental es que la doble vía —los trabajadores seguros, por un lado, y el resto, por el otro— logre redefinir la cohesión social sólo en vistas al sector fuerte del empleo, no sólo porque las personas ubicadas en ese sector se encontrarían satisfechas, sino también porque únicamente ahí se desarrollarían procesos de negociación entre los actores sociales así como de participación política en general. Lo que daría lugar a una sociedad cohesionada, rodeada de individuos descohesionados o bien coyunturalmente cohesionados en torno a objetivos de rebelión. Situación esta última que, aunque teóricamente alguien piense que podría ser la vía del cambio, no parece que

se pueda esperar que hoy vaya a resolver los problemas de verdad, es decir, no parece que vaya a haber más que espontáneas rebeliones.

¿Cómo conjurar ese peligro en la línea de reformas que posibiliten la vuelta a alternativas razonables de bienestar para la mayoría de la población?

He aquí la pregunta que no tiene respuestas fáciles. La vía de las relaciones laborales podría ser un camino, si a través de ella se pudiera volver al «pleno empleo», aunque este pleno empleo tuviese, para todos, características algo diferentes que en el pasado. El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo con el objetivo de incrementar los empleos puede ser una buena muestra de la exploración en esa dirección.

La vía de la ciudadanía puede ser otra. En este caso se trataría de concebir el tiempo de trabajo productivo, que podría variar según las coyunturas y la vida de las personas, como un factor, aunque no el único de redistribución de la riqueza que se crea en un país entre todos los ciudadanos que viven en el mismo.

En todo caso, lo que parece difícilmente sostenible, es que, supuesta la importante experiencia anterior de pleno empleo con buen empleo que se mantiene como un referente y supuestas las posibilidades que no puede menos de ofrecernos el hecho de que nuestras sociedades hoy en día sean mucho más ricas que lo fueron ayer (el PIB no ha dejado de crecer), no seamos capaces de imaginar y proponer en términos políticamente movilizados un ordenamiento socialmente «inclusivo», es decir, un ordenamiento práctico que, bien a través de una norma social de empleo reelaborada bien a través de poderosas políticas de ciudadanía, no deje a ningún grupo humano al margen de todo bienestar material, reconocimiento social y capacidad de participar de una u otra manera en la tarea de construir el tipo de sociedad que nada ni nadie deberían poder imponernos.

Bibliografía citada

ALALUF, M. (1999): La notion de cohesion sociale, Séminaire «*Evolutions démographiques et rôle de la protection sociale: le concept de cohesion sociale*», Bruselas, 1999.

- BILBAO, A. (1999): La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo, en Miguélez y Prieto (1999).
- BOUFFARTIGUE, P. (1999): Francia: la norma del empleo hecha trizas?, en Prieto, edit., 1999.
- CARRASCO MORALES, E. (2000): *La cohesión económica y social en la Unión Europea*, Madrid, CES.
- CASTEL, R. (1995): *Les métamorphoses de la question sociale*, París, Fayard.
- OIT, *Informe sobre el empleo en el mundo. 1998-1999*, Ginebra, OIT.
- MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C., edit., (1999): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI
- PRIETO, C., edit., (1999): *La crisis del empleo en Europa*, Valencia, Alemania, 2 vols.