

La juventud española ante los nuevos yacimientos de empleo

Lorenzo Cachón Rodríguez

Profesor Titular de Sociología, Universidad Complutense de Madrid

Las transformaciones de nuestras sociedades, como la mundialización de la vida económica y social, las nuevas tecnologías, la (in) sostenibilidad del modelo de desarrollo, la crisis del modelo fordista, la necesidad de una redefinición del Estado de Bienestar y otros cambios sociales, nos sitúan en una encrucijada. Los jóvenes aparecen como un colectivo discontinuo donde podemos distinguir entre integrados, innovadores, precarios y excluidos.

Sin caer en la «naturalización» de los nuevos yacimientos de empleo, estos ofrecen retos, representan oportunidades y suponen peligros para el conjunto de los trabajadores y especialmente para los jóvenes. El deseo de los jóvenes y de las mujeres de ser sujetos activos en la construcción del futuro les sitúa en una posición crucial ante los nuevos desafíos.

palabras clave: Empleo juvenil; Políticas de empleo; Nuevos yacimientos de empleo; Cambios sociales.

1. Los jóvenes ante las transformaciones del mundo del trabajo y de la empresa

Visto desde los problemas del presente, el futuro se presenta bajo tres grandes desafíos a los que hay que añadir otras notables transformaciones en las que estamos inmersos. Los tres desafíos son los que vienen planteados por la mundialización de la vida económica y social, por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y por el problema de la sostenibilidad del desarrollo. Otras transformaciones son las crecientes desigualdades y fragmentación de nuestras sociedades, la crisis del modelo fordista de organización del trabajo y las relaciones laborales, el cuestionamiento y redefinición del Estado de Bienestar Keynesiano, los cambios en las estructuras de la población (la inversión de la pirámide de población y los cambios que se producen en la familia tradicional) y otros cambios sociales. Algunos de estos cambios tendrán, están teniendo, un notable impacto sobre la estructura del empleo en nuestras sociedades. Estos fenómenos están íntimamente relacionados y no se pueden entender unos sin referencias a los otros (véase

Cachón, 1996b, donde hemos desarrollado las ideas expuestas en este epígrafe).

Conviene, sin embargo, recordar con Hobsbawm (1995, 26) que en nuestro tiempo navegamos en «un mundo en el que no solo no sabemos adonde nos dirigimos, sino tampoco adonde deberíamos dirigirnos». Sirve esta cita para recordar la importancia que tiene la definición del objetivo que la sociedad se quiera dar a sí misma y la necesidad de que se de una meta. Porque una parte fundamental de los retos y desafíos del siglo XXI es precisamente la forma en que los hombres libres quieren afrontar el futuro y sus problemas. En definitiva, la recuperación del papel de la política.

1. Mundialización de la economía y de la sociedad

El proceso de mundialización comenzó cuando «a finales del siglo XV y principios del XVI nació lo que podríamos llamar una economía-mundo europea (...) Era un tipo de sistema social que el mundo en realidad no había conocido anteriormente y que constituye el carácter distintivo del moderno sistema mundial» (Wallerstein, 1989, 21). El nacimiento del capitalismo en lo que Braudel llamaba «nuestro siglo XVI» dió origen a un proceso histórico de

gran alcance, único en la historia de la humanidad, que ha seguido tres grandes etapas acumulativas de expansión de su influencia en la economía del mundo y en la sociedad: internacionalización del comercio primero, transnacionalización del capital después y, en la actualidad, mundialización de la actividad económica.

Mundialización de la economía significa hoy una dependencia estructural (relaciones estructurales) entre las diferentes partes del mundo (que va mucho más allá de los aspectos comerciales o monetarios). Es este tipo de mundialización ligada a las nuevas tecnologías que implica un incremento de la competitividad internacional la que exige una capacidad permanente de adaptación (y de anticipación) a los procesos de cambio.

Pero hay que huir la concepción ideológica de la globalización (Touraine, 1996): la mundialización no constituye -como con frecuencia se nos quiere hacer creer- un sistema mundial autorregulado donde la economía escapa, porque debe escapar a la política. Por el contrario, la globalización de la economía abre nuevos desafíos para la actuación política.

La mundialización es bastante más que un proceso económico; implica también la mundialización de las relaciones sociales. La mundialización se refiere a ese «proceso de alargamiento en lo concerniente a los métodos de conexión entre diferentes contextos sociales o regiones que se convierten en una red a lo largo de toda la superficie de la tierra. La mundialización puede por tanto definirse como la intensificación de las relaciones sociales en todo el mundo por las que se enlazan lugares lejanos, de tal manera que los acontecimientos locales están configurados por acontecimientos que ocurren a muchos kilómetros de distancia» (Giddens, 1993, 67-68). De ahí que, por contraste con nuestra situación, se haya podido decir que «hasta nuestros días la sociedad humana no ha existido» (P. Worsley, citado por Giddens, 1992, 553). De ahí también las relaciones entre mundialización y la reaparición en el escenario de «lo local» desde diversas perspectivas (véase Borja y Castells, 1997).

2. Las nuevas tecnologías y la «sociedad de la información»

El ascenso de las tecnologías de la información y de la comunicación y la difusión generalizada de

su aplicación en nuestras sociedades están teniendo un impacto similar al que en su tiempo tuvo la electricidad. No es necesario recordar la profunda transformación que su implantación progresiva va produciendo en los modos de organizar la producción, en las condiciones de trabajo y en las condiciones de vida de una gran parte de la humanidad contemporánea. No de toda, porque la difusión de las nuevas tecnologías, como de la tecnología y el desarrollo en general es notoriamente desigual.

Por otra parte, conviene recordar que el desarrollo de estas tecnologías y su difusión ha sido la condición técnica, el soporte, de la mundialización. Sus ventajas son innegables pero también lo son los desafíos a los que nos exigen enfrentarnos (véase Castells, 1997).

3. La necesidad de un «desarrollo sostenible»

La toma de conciencia de los límites del desarrollo ha llevado a la elaboración del concepto de (y a la necesidad de las políticas de que defienden el) «desarrollo sostenible»: aquel que «satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades» (Brundtland, 1988, 67).

Aunque asumido formalmente por la comunidad internacional en la Cumbre Mundial de Naciones Unidas de Río de Janeiro de 1992, hay que insistir en que no estamos en presencia de una tendencia de nuestras sociedades, sino de un reto que tenemos por delante dada la insostenibilidad de nuestro modelo de crecimiento y la necesidad de entrar en una senda de desarrollo sostenible (véase Riechmann y otros, 1995 y Jiménez, 1992).

4. La desigualdad y la fragmentación de las sociedades

Si la desigualdad es un rasgo que aparece en todas las sociedades, la desigualdad se hace patente como fenómeno social precisamente cuando comienzan a ponerse las bases materiales para la superación de la escasez (es decir, con el desarrollo capitalista). Hoy nuestro mundo puede calificarse como profundamente desigual: tanto en el ámbito internacional («intercambio desigual») como dentro de cada país («sociedades fragmentadas», sociedades de dos -o varias- velocidades).

Estas desigualdades derivan del origen social, del genero, de la edad o del nivel educativo, entre otras causas. Y estas ultimas, las desigualdades educativas, están estrechamente relacionadas con las desigualdades anteriores. Las desigualdades generan procesos de exclusión social que afectan a diversas zonas o países («Cuarto mundo») o a diversos colectivos de las sociedades avanzadas.

5. Crisis del «sistema de empleo» y redefinición del Estado de bienestar keynesiano

En las sociedades capitalistas avanzadas, se pone en marcha tras la segunda guerra mundial un «sistema de empleo» o de regulación que se puede desglosar en tres subsistemas: «Educación-formación», «Protección social» y «Regulación del mercado de trabajo». El «sistema de empleo» puede ser entendido como un conjunto coherente e interrelacionado de instituciones y normas que gobiernan el funcionamiento de los mercados de trabajo y que esta compuesto por tres subsistemas:

1) El «Sistema educación-formación»: determinante esencial de la oferta de calificaciones y uno de los principales mecanismos para transferir los avances científico-técnicos en mejoras de los sistemas de producción y en el diseño de los nuevos productos;

2) El «Sistema de protección social»: protección de la salud y otros riesgos durante la vida laboral y protección de la vejez al finalizar la vida activa (ambos son contenidos básicos del Estado de Bienestar); y

3) El «Sistema de regulación del mercado de trabajo» y de las condiciones de trabajo, tanto en su vertiente legislativa como en la convencional (Fina, 1995, 40).

Con la crisis económica que comienza a mediados de los años 70 y el fin del «pleno empleo» que es su consecuencia mas notoria, el modelo de regulación que aparecía consolidado tras la segunda guerra mundial, entra en crisis tanto en el modo de organización fordista de la producción como en la configuración del Estado de Bienestar Keynesiano (EBK).

La llamada «crisis del EBK» deriva de situaciones de estancamiento económico con inflación en las

que el EB es señalado por los neoliberales como un obstáculo a la recuperación, el fin del pleno empleo y la aparición de fenómenos de desempleo persistente y de larga duración, la «crisis fiscal del Estado» ocasionada por la brecha entre gastos sociales crecientes e ingresos menguados, ambos fenómenos ligados a la crisis del empleo, la perdida de confianza en el EBK tanto en el aspecto social (capacidad del sistema para garantizar las prestaciones sociales) como económico (eficacia de los mecanismos de intervención keynesianos para afrontar la crisis del empleo). Es necesario establecer un nuevo paradigma (Offe), establecer un «nuevo pacto keynesiano» (Anisi, 1995), conseguir un nuevo contrato social que sienta las bases de un renovado Estado de Bienestar (Cachón, 1995). Una tarea, otro reto, eminentemente político.

6. Crisis del modelo de organización fordista

El modo de organización fordista típico de la «edad de oro» del siglo XX implicaba, entre otros aspectos, una división de tareas entre diseño y ejecución con unas funciones perfectamente parceladas, estabilidad en el empleo (concebido como «empleo total») y organización del tiempo vital del individuo en tres fases diferenciadas que giran alrededor del trabajo: 1º Preparación para el trabajo: etapa educativa; 2º Trabajo: etapa del empleo; 3º Jubilación: etapa post-empleo. El fordismo era el modo de organización dominante, es decir, aquel cuya lógica inspira políticas y comportamientos de empresas, trabajadores y consumidores. Pero no quiere esto decir que la mayoría de las empresas y de los trabajadores estuvieran (ni estén) estructuradas bajo un régimen de organización del trabajo fordista. Siempre coexisten elementos de otros modos de organización, sin que eso cuestione necesariamente la presencia de un modo dominante. Por contraste con el fordismo, del nuevo sistema productivo emergente, el «post-fordismo» (Boyer/Durand, 1993), se puede predicar que conlleva, entre otras cosas, una apelación a la capacidad de iniciativa de todos; que no garantiza el empleo permanente ni el puesto de trabajo dentro de la empresa (hace prever el aumento de la movilidad interna en la empresa y de la movilidad externa entre empresas) y que diluye las

fronteras entre aquellas tres etapas de la vida que eran tan aparentemente estables.

7. Otros cambios sociales muy significativos

Todos estos fenómenos en el orden económico/político han ido acompañados de otros cambios sociales profundos y significativos desde la segunda guerra mundial que en España se han producido especialmente en los últimos 20 años y con una notable mayor intensidad en el último decenio. Señalaré cuatro de gran relevancia para los problemas analizados en este artículo:

- A) La inversión de las pirámides de población, consecuencias del alargamiento de la esperanza de vida y de la caída de natalidad.
- B) La extensión de los sistemas educativos (hasta alcanzar la universalización no solo en las edades de escolarización obligatoria).
- C) La masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo (hasta alcanzar una tasa de actividad del 37% en 1996) tras haber alcanzado un nivel de escolarización y de éxito escolar superior al de los varones (aunque todavía en ramas educativas y profesionales muy «feminizadas»).
- G) Los cambios de las pautas de consumo y de uso del tiempo social. La ampliación masiva del consumo llevo a un consumo homogéneo (fordismo clásico); hoy se mueve en una pauta de «diferenciación dentro de la homogeneidad» (los signos de «distinción» de que habla Bourdieu) (Alonso y Conde, 1994).

Algunos de estos cambios, como se señalará más adelante, están en la base de la aparición de necesidades sociales que vienen a ser abordadas por los llamados «nuevos yacimientos de empleo». Estos cambios y la «turbulencia» de nuestro tiempo suponen el (comienzo del) fin de las ilusiones -antes «racionales»- empresariales de jerarquía, planificación, control y equilibrio (Vázquez, 1994). A estos cambios viene a responder un «nuevo tipo de empresa» que esta apareciendo. Este modelo de empresa de los nuevos tiempos ha sido definida en un conocido informe elaborado para la Comisaría General del Plan en Francia por una Comisión de expertos presidida por Jean Boissonnat (ver Boissonnat, 1995) como una empresa reactiva, flexible,

integrativa y comunicativa y en la cual la movilización del personal tiende a ser un elemento fundamental. La «nueva empresa» es, debe ser:

- reactiva: porque busca responder rápidamente a las condiciones de la demanda y del mercado que son más volátiles y diversificadas que antes;
- flexible: en el conjunto de la organización porque la estructura de las funciones internas de la empresa se modifica profundamente;
- integrativa: porque considera globalmente todas las fases de todos los tiempos de producción para obtener sinergias y complementariedades para optimizar el conjunto;
- comunicativa: porque la comunicación entre personas o grupos de personas se constituye en un factor clave del funcionamiento mismo de la misma;
- movilizadora del personal: porque los «saberes puestos en funcionamiento», exigen una implicación fuerte del conjunto de los trabajadores. Esto plantea, al menos, tres cuestiones relevantes: la construcción de competencias, la identidad profesional y el rechazo por las empresas de los individuos que se alejan del modelo (D'Iribarne, 1990);
- y en ella, cambian y se diversifican la naturaleza de las presiones que se ejercen sobre el trabajo: se refuerza la 'carga mental' y se exige una vigilancia mayor, tratar numerosos problemas a la vez y prestar una mayor atención a las demandas de la clientela.

Pero no hay que confundir esta descripción del «nuevo tipo de empresa» con la realidad actual de las empresas europeas (ni norteamericanas ni japonesas) y de las españolas. No hay que confundir las «tendencias» con las «situaciones». Representa, sin embargo, la empresa-tipo del modo de organización postfordista. Y por tanto, probablemente, la empresa más competitiva en la sociedad del siglo XXI. Y el modelo que puede dominar las políticas generales y los comportamientos aunque solo una parte de las empresas y de los trabajadores estén directamente afectados por este tipo de organización de la producción.

Estos cambios en los empleos llevan a cambios en los requerimientos que desde el sistema productivo se hacen al sistema educativo y de formación. Las empresas requieren trabajadores con mayor nivel cultural, con más formación, con una formación más amplia o polivalente (que posibilite el ejercicio de varias ocupaciones) y con capacidad de desarrollar una formación «permanente», es decir, que se produzca a lo largo de toda la vida (activa) del trabajador. La «nueva empresa» requiere trabajadores con más autonomía en un sentido amplio.

Por parte de los trabajadores también se están produciendo cambios significativos en este campo. Como señala Boissonnat (1995, 18), las aspiraciones de los trabajadores «evolucionan en direcciones que son ya observables: búsqueda de identidad social, con el deseo de ser útil en algo; demanda de autonomía y, para algunos, de responsabilidades; necesidad de protección, en relación con la aceleración de los cambios (...); demanda de tiempo libre, para sí, para su familia, para acciones benévolas en diversas actividades, lo que supondrá un incremento de tiempo elegido en el trabajo (...); demanda de formación ligada a la aceleración de los cambios técnicos y de las necesidades de los consumidores. Ninguna formación inicial, por completa que sea, podrá garantizar la aptitud de cada uno para hacer frente a las necesidades del sistema productivo. Las puestas al día se extenderán necesariamente a lo largo de la totalidad de la duración de la vida activa». También los trabajadores quieren tener más autonomía a lo largo de toda la vida.

Se produce, por tanto, una convergencia entre el tipo de demanda social de educación y formación y la demanda económica de competencias.

Aunque si antes señalábamos que no todas (ni siquiera la mayoría) de las empresas responderán al esquema del «nuevo modelo de empresa», otro tanto es predicable de los «nuevos trabajadores»: no serán mayoría pero esa parece ser la lógica global que dominará la demanda de educación y formación.

La confluencia de intereses en este área debe plasmarse en el diálogo social a todos los niveles (europeo, nacional, regional, sectorial y local); pero el nivel de la empresa, lugar concreto de producción, es un nivel clave. Y sobre todo en ese espacio social hay que romper el «doble vínculo»

al que se somete a los trabajadores: se les pide que se impliquen, que participen, que sean activos, que sean reactivos, que den ideas y, al mismo tiempo, que se integran, que acepten las presiones y el «poder» del empresario. Estos dos vínculos responden a lógicas distintas de organización de la empresa. La primera responde a los hemos calificado como «nuevo tipo de empresa»; la segunda a la lógica fordista tradicional del orden (es decir, del poder) empresarial. La tensión entre ambas ha de superarse en el diálogo social decantándose por la primera.

La lógica postfordista apunta hacia un modo de regulación flexible y requiere una educación diferente. Por decirlo con palabras del Libro Blanco Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI: «En la preparación para la sociedad de mañana, no basta con poseer un saber y un saber hacer adquiridos de una vez para siempre. Es imperativa la aptitud para aprender, para comunicar, para trabajar en grupo, para evaluar la propia situación. Los oficios de mañana exigirán aptitud para formular diagnósticos y hacer propuestas de mejora en todos los niveles, exigirán autonomía, independencia de espíritu y capacidad de análisis basadas en el saber.

De ahí la necesidad de adaptar el contenido de la enseñanza y de dar la posibilidad de mejorar la propia formación (saber y saber hacer) cuando sea necesario. La apuesta por una educación a lo largo de toda la vida se convierte así en el gran designio (...) será preciso conjugar esfuerzos públicos y esfuerzos privados para crear en todos los Estados miembros las bases de un auténtico derecho a la formación continua. Esta idea fundamental debe convertirse en materia prioritaria del diálogo social en el ámbito europeo» (Comisión, 1993, 17).

En todos estos acelerados procesos de transformaciones de nuestras sociedades los jóvenes se encuentran en una situación singular: son los mejor preparados para afrontarlos, son los más comprometidos con algunos de ellos que implican una toma de conciencia y un compromiso activo y, sin embargo, siguen siendo -al menos por el momento- los que como conjunto en el mercado laboral- tienen más dificultades para lograr una posición estable en la vida activa.

Pero bajo ese agregado que calificamos de «juventud», se esconden situaciones sociales muy diferentes que hacen que aquel sea realmente un pseudoconjunto: no existe la juventud (en el mercado de trabajo): existen grupos (sociales) diferentes de jóvenes que ocupan situaciones (sociales) diferenciadas con trayectorias (sociales) que multiplican los efectos de distanciamiento de aquellas situaciones. Sin entrar a profundizar en el origen de las diferencias (véase Martín Criado, 1998), se pueden distinguir al menos cuatro grandes situaciones entre los jóvenes españoles:

- Los integrados: con empleo estable y perspectivas profesionales, en ramas de actividad tradicionales
- Los innovadores: en ramas nuevas y de creciente importancia o que introducen actividades nuevas en ramas tradicionales;
- Los precarios: que circulan entre empleos temporales y periodos de desempleo; y
- Los excluidos: que viven en situaciones marginales o en periodos de paro de muy larga duración.

Si en la etiología que coloca a cada joven en uno de estos colectivos habría que incluir el origen social (fenómeno «olvidado» en los estudios oficiales, como pusimos de relieve en 1986: (véase Cachón, 1986), el genero, el nivel de estudios, etc. también en la política de empleo (juvenil) habría que tener presente la existencia de estos grupos diferenciados: las políticas deberían ser plurales porque existen «juventudes» diferenciadas y diferenciables.

2. Nuevos yacimientos de empleo: retos, oportunidades y peligros

En otros lugares hemos puesto de relieve como las profundas transformaciones sociales que nuestras sociedades viven en este fin de siglo pueden tener una notable repercusión en el sistema productivo. Algunas de esas transformaciones (demográficas, como el envejecimiento de la población; sociales, como la notable incorporación de la mujer al mercado laboral, la transformación de las estructuras familiares y del gasto de las

mismas o la creciente urbanización de la población; tecnológicas, como el desarrollo de las nuevas tecnologías o de los medios audiovisuales; o culturales, como las nuevas demandas de ocio y cultura ligadas -entre otras cuestiones- a la mejora del nivel educativo y al mayor desarrollo económico) producen nuevas (o modalidades relativamente nuevas de las) necesidades humanas, sean individuales o colectivas.

En buena medida estas nuevas necesidades siguen insatisfechas. A esto hay que añadir que, desde la toma de conciencia de determinados problemas generados por nuestras sociedades (por ejemplo, de la insostenibilidad de un desarrollo que afecta negativamente a las condiciones medioambientales, del deterioro de los espacios urbanos, sean viviendas o espacios públicos y los problemas de marginación y exclusión social que de ello se deriva) se plantean también otras demandas sociales relevantes.

Además, las manifestaciones actuales de algunos de estos fenómenos permiten apuntar que su impacto será todavía mayor en el próximo futuro. Para responder a estas «nuevas» (o relativamente nuevas) necesidades, están surgiendo «nuevas» (o relativamente nuevas) actividades generadoras de «nuevos» (o relativamente nuevos) empleos. Es a las actividades que responden a estas necesidades a las que calificamos, en la estela del Libro blanco Crecimiento competitividad y empleo, como «nuevos yacimientos de empleo». Conviene huir, sin embargo, tanto de la «naturalización» de la necesidad como de su «renaturalización» en los NYE. Las necesidades a las que aquí hacemos referencia son «construcciones sociales» que no tienen validez económica si no presentan la forma de «un deseo solvente individual monetarizable» (Alonso, 1998, 138). Como recuerda L. E. Alonso citando a Titmuss, el análisis de las necesidades y de la forma de paliarlas nos remite «sobre todo a elecciones entre objetivos y fines políticos en conflicto y su formulación; analiza aquello que constituye una buena sociedad, que distingue culturalmente entre necesidades y aspiraciones del hombre social en contradicción con las del hombre económico». La necesidad aparece así como «un concepto eminentemente político» (ibid,

139) (véase Doyal y Gough, 1994 y Riechmann, 1998).

Los que el Libro Blanco califica de «nuevos yacimientos de empleo» son precisamente los ámbitos de la actividad económica que vienen a satisfacer estas necesidades nuevas de nuestras sociedades, explotando de manera activa y positiva el filón económico y de empleo que se esconde en esos cambios sociales, aprovechando las oportunidades de crecimiento y de empleo que pueden venir a satisfacer las necesidades y los desafíos que surgen de esas transformaciones sociales.

La Comisión Europea (1995) ha clasificado los NYE en cuatro grandes apartados («vida diaria», «mejora de la calidad de vida», «cultura y ocio» y «protección del medio ambiente») y los 17 ámbitos siguientes (que exponemos con algunas de las actividades que comprenden a título de ejemplo):

A) Los servicios de la vida diaria:

1. Los servicios a domicilio
2. El cuidado de los niños
3. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación
4. La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción

B) Los servicios de mejora del marco de vida:

5. La mejora de la vivienda
6. La seguridad
7. Los transportes colectivos locales
8. La revalorización de los espacios públicos urbanos
9. Los comercios de proximidad

C) Los servicios culturales y de ocio:

10. El turismo
11. El sector audiovisual
12. La valorización del patrimonio cultural
13. El desarrollo cultural local

D) Los servicios de medio ambiente:

14. La gestión de los residuos
15. La gestión del agua
16. La protección y el mantenimiento de las zonas naturales
17. La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes

Es discutible si todos estos ámbitos responden a la lógica de los «nuevos yacimientos» y si no existen otros ámbitos que si responden a esa lógica de las «nuevas» necesidades y que no están incluidos en la lista precedente. De hecho, en sus informes más recientes, la Comisión Europea (1998) incluye otros dos ámbitos: las energías alternativas y el deporte. Pero se podrían señalar otros. A título de ejemplo, baste citar la agricultura ecológica y la industria agroalimentaria de carácter artesanal (fenómeno reciente en España pero con cierta tradición en otros países europeos importadores de productos elaborados en España), la restauración de obra pública (obligada en la UE y que tiene efectos considerables de la inversión sobre el empleo), la reforestación o el movimiento de las Organizaciones No Gubernamentales (en su faceta de empleos sostenidos con el apoyo del voluntariado y no incluidos en los 17 ámbitos anteriores) (véase Cachón, 1996 y 1998b). Dos de estos ámbitos (las energías alternativas y el deporte) son incluidos en los recientes estudios de los servicios de la Comisión Europea (1998).

Estos diferentes ámbitos de los NYE son muy diversos entre sí. Unos tienen un carácter sectorial (turismo), otros son horizontales para el conjunto de la economía (nuevas tecnologías); unos son «servicios» pero otros suponen la transformación del sector secundario (como la rehabilitación de vivienda y la rehabilitación de cascos antiguos); algunos reflejan las transformaciones del Estado de bienestar (y sus problemas de financiación y «organizativos» con el paso, por ejemplo, del ideal residencial a la atención domiciliaria y la implicación directa de los sujetos) y otros son el reflejo de los problemas que genera el desempleo (como la ayuda a los jóvenes en dificultad). Algunos de estos nuevos yacimientos están al abrigo de la competencia internacional por la necesaria proximidad que ha de producirse entre el prestador de los servicios y el beneficiario de los mismos y esto facilita la definición de políticas que estimulen su organización como «mercados» y su potencialidad en la creación de empleo; algunos son «servicios de proximidad» en sentido estricto, otros solo lo son en un sentido muy amplio y a otros no es atribuible esa calificación.

La gran diversidad que se esconde en el fenómeno que, en la estela del Libro Blanco de

Delors, hemos venido en llamar «nuevos yacimientos de empleo» posibilita que algunos autores identifiquen los NYE con todos los sectores creadores de empleo, que otros los reduzcan a los «servicios de proximidad» y algunos hablen de ellos como -exclusivamente- trabajos de muy baja cualificación para colectivos marginados. El fenómeno es más complejo y si hay que incluir en los NYE algunos (relevantes) servicios de proximidad y trabajos de baja cualificación pero socialmente útiles, no se reducen a esto. No se puede tomar la parte (una parte realmente existente) por el todo del fenómeno NYE.

Hay otro proceso reduccionista en el campo de las políticas. A veces se actúa como si los NYE fuera un elemento de la política de empleo o una especie de (gran) alternativa a la política de empleo. Así se aborda el fenómeno desde la perspectiva (tradicional) de la política de empleo, como otro elemento más (o innovador) de dichas políticas. Con ello se está ignorando la raíz misma de estos NYE: satisfacer «necesidades sociales. Las políticas para los NYE deben ser opciones («políticas») que busquen contribuir a la satisfacción de ciertas necesidades sociales (colectivas o individuales) de creciente importancia en nuestras sociedades. Estas políticas pueden intentar eliminar los muchos obstáculos que los promotores de proyectos se encuentran en este campo o potenciar la oferta (pública y/o privada y/o de cooperación entre ambas) y la demanda para potenciar un mercado (con mayor o menor intervención pública) que satisfaga aquellas necesidades. Las opciones que se adopten tienen diversas consecuencias sobre el empleo. La gestión de los residuos sólidos urbanos (RSU) puede hacerse con el modelo «vertedero Bens» (A Coruña), con de la «incineradora Valdamingomez» (Madrid) o con una gestión integral tipo Mancomunidad de Pamplona. El modelo que se elija tiene consecuencias distintas sobre el empleo. Gutiérrez y Carpintero (1998) han mostrado como la opción de una recogida selectiva de los RSU genera mucho más empleo que el resto de las fórmulas, además de ser la única sostenible desde el punto de vista ecológico. Otro tanto puede decirse de las energías renovables frente a las energías tradicionales (véase Martínez, 1998).

Esta potencialidad de los NYE no está exenta de riesgos. Determinada gestión de los NYE podría crear infraempleos, incluso un «subproletariado de (nuevos) servicios». Aunque este riesgo (señalado, por ejemplo, por Rodríguez y Santos, 1998) no es algo específico del fenómeno de los NYE, puede producirse en determinados ámbitos, sobre todo si la lógica política dominante es la que hemos calificado como de «industrialización» (frente a una doble lógica alternativa de «profesionalización» y de «proximidad» de los NYE) (véase Cachón, 1997b y 1998a).

Otro riesgo es el señalado por Torns (1998): que se produzca una nueva «ghetización femenina» en los servicios de proximidad, que en alguna manera son aquellos que hacen aflorar a nivel de mercado tareas atribuidas casi exclusivamente a las mujeres en una concepción tradicional de los roles sociales. El riesgo existe: la estructura de cualificación y género de una gran empresa dedicada a la atención domiciliaria permite ver al 80 % de las posiciones más descualificadas ocupadas casi exclusivamente por mujeres, mientras que en el 20% restante las posiciones de género están más equilibradas.

Estos riesgos existen y este es precisamente uno de los desafíos que han de afrontarse desde una acción política que restablezca un control político de la economía y desde la recuperación del papel activo de los Sujetos, de los actores sociales. Y entre estos actores los jóvenes y las mujeres juegan un papel clave. Por decirlo con Touraine (1997, 402-403):

«El actor más visible es esa parte de la juventud que, apartada en gran medida del trabajo, se repliega sobre su vida personal, sobre la afirmación de sí mismo como Sujeto. Las dificultades profesionales y la ausencia de militancia política no han encerrado a la juventud en el hedonismo. Sus actitudes están influidas por la música, el cine y la televisión, pero también se manifiestan por la participación de acciones humanitarias y en campañas ecologistas; esta animada por el deseo de ser Sujeto que adopta directamente la forma de deseo de vida y de defensa de una identidad personal amenazada por el estallido de la experiencia profesional y social (...) Asimismo, las mujeres desempeñan un papel importante, porque, a través de luchas

victoriosas, han aprendido a unir en sus proyectos vida profesional y vida personal, el universo instrumental y el universo simbólico, es decir, a actuar como Sujetos».

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E. (1998a): «La producción social de la necesidad y la modernización de la pobreza: una reflexión desde lo político», en Riechmann, 1998, pp. 129-161.
- ALONSO, L.E. (1998b): «El sector comunitario: juventud y empleo», Revista de Estudios de Juventud, nº 41, mayo.
- ALONSO, L.E. Y CONDE, F. (1994): Historia del consumo en España, Madrid, Debate.
- ANISI, D. (1995): Creadores de escasez. Del bienestar al miedo, Madrid, Alianza.
- BOISSONNAT, J (1995): Le travail dans vingt ans (Rapport de la Commission preside par Jean Boissonnat), Paris, Odile Jacob/La documentation française.
- BORJA, J. y CASTELLS, M. (1997): Lo local y lo global, Taurus, Madrid.
- BOYER, R. Y DURAND, J-P. (1993): L'apres-fordisme, Paris, Syros.
- BRUNDTLAND (1988): Nuestro futuro común, Madrid, Alianza.
- CACHÓN, L. (1986): «L'insertion professionnelle des jeunes en Espagne pendant la crise: du chômage a l'institutionnalisation de la temporalité». Problemes de la jeunesse, marginalité et delinquance juveniles. Interventions sociales au milieu des annees 1980. Problemes de jeunesse et regulations sociales. Volumen I, Centre de Recherche Interdisciplinaire de Vancresson, pp. 183-197.
- CACHÓN, L. (1995): «Estado de bienestar y capitalismo avanzado» en J. Benedicto y M.L. Moran (edt), Sociedad y Política. Temas de sociología política, Madrid, Alianza, pp. 189-223.
- CACHÓN, L. (1996a): Los nuevos yacimientos de empleo en España. Informe para la Comisión Europea, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 461 pags.
- CACHÓN, L. (1996b): «Educación y formación ante los retos del siglo XXI». Situación, nº 4, pp. 153-167.
- CACHÓN, L. (1997a): «La formación y los 'nuevos yacimientos de empleo' en España», Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 77-78, enero-junio, pp. 117-135.
- CACHÓN, L. (1997b): «A la búsqueda del empleo perdido: los nuevos yacimiento de empleo», Sistema, nº 140-141, noviembre, pp.245-264.
- CACHÓN, L. (1998a): en L. CACHÓN y CEET: Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- CACHÓN, L. (1998b): «Juventud y nuevos yacimientos de empleo: retos y posibilidades», Revista de Estudios de Juventud, nº 41, mayo.
- CASTELLS, M. (1997): La era de la información. Economía, sociedad y cultura (3 vol.), Alianza, Madrid.

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro blanco, Bruselas-Luxemburgo.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI, Bruselas-Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (1995): Iniciativas locales de desarrollo y de empleo. Encuesta en la Unión Europea, Bruselas-Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (1998):Deuxieme rapport sur les initiatives de developpement et d'emploi [SEC(98)25], enero.
- D'IRIBARNE, Ph. (1990): Le chômage paradoxal, Paris, PUF.
- DOYAL, L. y GOUGH, I. (1994): Teoría de las necesidades humanas, Barcelona, Icaria- FUHEM.
- FINA, LI. (1995): «El problema del paro en Europa: causas y remedios», Ekonomiaz, nº 31-32, pags. 12-45.
- GIDDENS, A. (1992): Sociología, Madrid, Alianza.
- GIDDENS, A. (1993): Consecuencias de la modernidad, Madrid, Alianza.
- GUTIÉRREZ, E. Y CARPINTERO, O. (1998): «La gestión de los residuos sólidos urbanos y el empleo», Revista de Estudios de Juventud, nº 41, mayo.
- HOBSBAWM, E. (1995): Historia del siglo XX. 1914-1991, Barcelona, Crítica. JIMÉNEZ, L.M. (1992): Medio ambiente y desarrollo alternativo, Madrid, IEPALA.
- MARTÍN CRIADO, E. (1998): Producir la juventud. Crítica de la sociología de la juventud, Itsmo, Madrid.
- MARTÍNEZ, C. (1998): «Energías renovables y empleo», Revista de Estudios de Juventud, nº 41, mayo.
- RIECHMANN, J. y otros (1995): De la economía a la ecología, Trotta - Fundación Cultural 1º de Mayo, Madrid.
- RIECHMANN, J. (coord.) (1998): Necesidad, desear, vivir. Sobre necesidades, desarrollo humano, crecimiento económico y sustentabilidad, Los libros de la catarata, Madrid.
- RODRÍGUEZ, M. Y SANTOS, A. (1998): «Quien tiene hambre, suena bollos: yacimientos de empleo, precariedad laboral y ecología», Revista de Estudios de Juventud, nº 41, mayo.
- TOHARIA, L. y otros (1998): El mercado de trabajo en España, McGraaw-Hill, Madrid.
- TORNS, T. (1998): «Las jóvenes y los nuevos yacimientos de empleo: ¿un futuro venturoso?», Revista de Estudios de Juventud, nº 41, mayo.
- TOURAINÉ, A. (1996): «La globalización como ideología», El País, 29 septiembre.
- TOURAINÉ, A. (1997): «Podemos vivir juntos? Iguales y diferentes», PPC, Madrid.
- VÁZQUEZ, A. (1994): «¿El fin de una ilusión?», mimeo.
- WALLERSTEIN, I. (1989): El moderno sistema mundial I, México, Siglo XXI.