

## **1. El contexto de la inserción laboral**

Actualmente la inserción laboral es uno de los aspectos por el que las sociedades occidentales miden el nivel de bienestar social de su población. Se entiende por una persona insertada laboralmente aquella que dispone de un lugar en el mercado de trabajo. Ahora bien "Si la lucha contra el desempleo se limita a crear puestos de trabajo para una población que los necesita (...) la correcta aplicación por los gobiernos de la política macroeconómica será suficiente". Sin embargo, prosigue el autor "El problema va más allá para los sectores de la población más vulnerables. No se trata sólo de una estricta cuestión cuantitativa sobre el número de empleos creados. Los trabajadores menos cualificados sufren en el nuevo mundo productivo, aunque tengan empleo" (D. Cohen,2001)

Superados los discursos sobre el "fin del trabajo", en la actualidad el debate no se plantea en relación a la desaparición del binomio trabajo-paro, que viene estructurando la vida social desde hace más de dos siglos. Al contrario, vemos como su herencia en el discurso en muchas ocasiones ha hecho derivar acríticamente las funciones del trabajo las consecuencias del desempleo (A. Serrano, 1998)

Estos aspectos van a afectar de manera radical en el lugar que se da al parado. Hace unos años al parado se le consideraba víctima de su situación; esto era posible por que el estatus que aseguraba la condición salarial aceptaba la desigualdad en la relación trabajador-empresa. Aquí, el Estado aseguraba la indemnización en el caso de que la persona se quedara sin trabajo contra su voluntad o bien en el caso de que se diera una imposibilidad para trabajar. En la actualidad, en cambio, los discursos sociales ponen el énfasis en la persona como culpable de su situación. Están desapareciendo progresivamente los marcos que permitían a través de los convenios laborales, estatutos de los trabajadores, etc., vivir la individualidad laboral de manera segura (R.Castel,1997)

Ante esto, las políticas actuales en el campo de la inserción intentan armonizar al sujeto con las demandas que se formulan desde lo económico, actuando como mediador ante la empresa. Esto se realiza a través de una lógica sencilla: lo económico marca unas necesidades, se dibuja un "trabajador ideal" para cubrirlas y a partir de aquí se evalúa a los parados. El resultado es medir el déficit del parado respecto a este "ideal". El encargo para los agentes de inserción laboral es ajustar a la persona a este ideal a través de los programas de formación. En este sentido la formación adopta un planteamiento utilitarista donde el alumno acaba siendo una mercancía "...hallamos una excelente, sintética y clarísima caracterización de la teoría del capital humano: la gran baza ideológica sustentadora de todo el discurso de la inserción laboral, las responsabilidades individualizadas y la objetividad de las leyes del mercado" (A. Miquel, 2000)

El parado actual se va a sentir juzgado por un discurso social que lo designa como culpable de no encontrar trabajo. Para substraerse a esta coacción, este parado prefiere optar por ser una víctima que no sabe y del cual los agentes sociales tienen que hacerse cargo, antes que aceptar ser culpable de no querer trabajar. En los últimos años, la inserción ha dejado de ser el acto en el que la persona se incorpora al mercado de trabajo para convertirse en un proceso. Esto ha provocado que se recuperen los aspectos biográficos del sujeto. En muchos casos, las acciones que se van a desarrollar, van a especular más sobre las resistencias de la persona a adaptarse a esta nueva realidad, que sobre la calidad de la oferta educativa. Este planteamiento va a abrir la puerta a dinámicas en las que se globaliza la problemática de la persona más allá de la cuestión laboral. El problema ya no se sitúa en el mercado laboral sino en la persona. Que acepte un trabajo, cualquier trabajo. De lo contrario va a quedar al margen, excluido de los circuitos sociales, ya que se va a suponer que no quiere trabajar.

Los programas de inserción, en su mayoría, basan sus modelos de acción en una adaptación rápida de la persona a la realidad del mercado. Resultados objetivables en cortos periodos de tiempo: porcentajes de colocación. Que la persona se ocupe en un trabajo, el de más fácil acceso. Se pretende que la persona en poco tiempo sea capaz de ubicar sus posibilidades y de aceptarlas. Que sepa en aquello que es útil al mercado. Que renuncie a sus intereses.

Este modelo de inserción rápida se sostiene sobre el presupuesto de la progresión laboral. Se supone que la persona que inicia un proceso laboral lo desarrolla de manera lineal y aditiva. Es decir se supone una evolución de sus perspectivas laborales y profesionales. Esta lógica se desmonta a la luz de los estudios sobre la segmentación laboral (R.Martinez, 1999 y I.Sokovo, 1998). En ellos se analiza justamente los factores que afectan al desarrollo de la carrera profesional dentro del nuevo marco mundial. Podemos sintetizar que uno de los efectos de la flexibilización de los recursos humanos es el aumento de los empleos periféricos, contratos precarios en empresas que han asumido de manera externa una parte de la producción.

En estas empresas, debido justamente al papel secundario que ocupan, se ofrece un puesto de trabajo pobre en contenidos, donde no se dan condiciones para el aprendizaje, en las que la empresa tampoco tiene especial interés en invertir en la cualificación de sus trabajadores, ni existen condiciones para la motivación fuera del marco laboral. En estos trabajos la movilidad sólo puede ser horizontal. En definitiva, las perspectivas laborales están marcadas por la precariedad y la amenaza constante del desempleo. El trabajo es un compartimento estanco desde el cual no se puede acceder al trabajo de al lado. En estos puestos muchos de los perfiles laborales que se buscan, se definen en términos de competencias de carácter general que se supone que todo el mundo las tiene (p.e. disposición al trabajo, motivación por el puesto, etc.). Esto justifica la exclusión del mercado de trabajo como una falta de "potencial comportamental" (Alauf y Strobants en A.Serrano,1998). Situar la importancia del puesto de trabajo en competencias generales y no en

competencias técnicas implica una gran limitación para el sujeto a la hora de acceder a los códigos de valoración del propio trabajo. Por lo tanto, limitación para acceder a los códigos de promoción y circulación por el mercado laboral. Es decir, este tipo de inserción, condena a las personas con poca cualificación a conocer sólo los aspectos superficiales de su trabajo (R.Sennett, 2000). Una experiencia laboral disgregada aproxima más a periodos de inactividad y estos a una valoración negativa del curriculum. En este punto, el curriculum laboral, va a dar más cuenta del capital biográfico de la persona, de su capacidad de supervivencia, que de sus conocimientos y capacidades laborales (D.Cohen,2001). Finalmente estas nuevas desigualdades afectan a la representación de uno mismo, “de manera que lo que está en cuestión es también su identidad” (J-P. Fitoussi, 1997).

Reducir el sujeto social a su necesidad económica, conlleva negar al sujeto la posibilidad de disponer de sus propias elecciones ya que estas se subordinan a tener un trabajo. Ante la presión social, paradójicamente, cree que lo único que le legitima a opinar sobre su situación de estar en paro es estar trabajando. El resultado será un sujeto al que se le ha desprendido de todo excepto de su deber de trabajar, aquel para el que ganarse un espacio social va a pasar por lo económico, sujeto a lo económico. Desprovisto de interés, el sujeto va a transitar por lo laboral sin hacer lazo. Llevado a esta posición, no es raro encontrarse que el parado cuando se dirige a un servicio social pidiendo ayuda para encontrar trabajo ya ha aceptado, de entrada, su dimisión como sujeto de elección. Esta posición resulta con frecuencia condición sine qua non para su incorporación a los programas de inserción. Estos programas muchas veces socializan, no sólo en la ausencia de trabajo estable o en condiciones económicas precarias, sino también, en la renuncia a un proyecto laboral.

## **2. La propuesta de Insercoop**

La propuesta de Insercoop se articula alrededor de hacer posible que surja una apuesta por la promoción laboral de este sujeto. Los términos de esta apuesta tienen que ver con el lugar al que se convoca al sujeto parado. Para poder construir este lugar promovemos una gran flexibilidad en las modalidades de acceso a nuestro servicio y en los tiempos en que este acceso se realiza. En definitiva, el objetivo que mueve nuestra propuesta es dar la oportunidad a que el sujeto en paro disponga de un espacio en el que construir una apuesta por su futuro. Devolverle su estatus de sujeto de elección.

Insercoop se crea el año 1997 como una cooperativa de iniciativa social y va a ser reconocida como centro colaborador del Departamento de Trabajo y del de Bienestar Social de la Generalidad de Cataluña para el desarrollo de diversos programas. Estos programas tienen diferentes formatos en función de sus destinatarios, objetivos y duración. La administración pública regula y controla que cada programa se desarrolle con los criterios que marca y se encarga de evaluar los resultados obtenidos.

Los colectivos con los que trabajamos son lo que desde la administración se cataloga como parados en especial dificultad, concretamente trabajamos con

personas extoxicómanas, con exreclusos, con parados de larga duración y con beneficiarios de la renta mínima de inserción. La media de edad de las personas que atendemos de 35 años.

Para que se pueda ubicar la experiencia que presento, decir, que el proyecto de Insercoop lo vamos articulando cada año a partir de las diferentes posibilidades de financiación y de los requisitos que exige cada programa a nivel administrativo. Es decir, cada año, nos presentamos a aquellas convocatorias que más se ajustan a nuestro proyecto educativo.

### **3. La apuesta educativa**

La propuesta de Insercoop se basa en hacer de enlace entre la persona en paro y el mercado de trabajo. Este enlace, creemos que ha de permitir no sólo que la persona encuentre trabajos, sino que sienta que estos responden a su elección. Entendemos que la incorporación al mercado laboral no debe hacerse renunciando al propio interés, conformándose con una cierta fatalidad a la que se sienten predestinados; ahora bien, esto no supone tampoco que se construya un proyecto laboral al margen de la realidad. Tenemos en cuenta que es lo que ofrece el mercado de trabajo, pero lo tenemos en cuenta de una manera amplia, no cerrando opciones en nombre del pragmatismo.

Para conseguir este propósito, no partimos del parado ideal. Aquel parado que se conforma en su renuncia al protagonismo para encajar con las necesidades del mercado. Aquel parado que acepta poner en interrogante su identidad para no quedar fuera del circuito social. Que va a aceptar su falta de competencia personal. A este parado al que se le dice "No encuentras trabajo por que no sabes como venderte". Sabemos que detrás de esta afirmación se esconden prácticas basadas en el "conócete a ti mismo". En ellas los agentes sociales encuentran la justificación que permite coaccionar y sancionar moralmente al parado.

Nuestro punto de partida va a ser radicalmente opuesto, vamos a intentar que aceptar la condición de parado no suponga una dimisión como sujeto de elección, de sujeto con un interés particular. Que no suponga una renuncia al protagonismo. Para ello el primer movimiento es desprenderse del significativo "ser parado" para pasar a "estar parado". Lo que vamos a poner bajo interrogante será precisamente como cada uno está en paro, como cada uno ha ido ubicándose en ese lugar de parado (P. Rosanvallon, 1987).

Esto no va a ser fácil. Cuando una persona llega a Insercoop habitualmente ya lleva un recorrido personal que le ha desprovisto de autoridad para hablar de lo que él quiere. No se siente legitimado para opinar y menos para decidir. Parte de la premisa de que alguien allí, un técnico, le explicará como encontrar trabajo. Su sorpresa es encontrarse con que le reservamos el lugar "del que sabe" y que sólo lo va a poder ocupar él o de lo contrario esta plaza va a quedar vacante. No podemos ni nosotros ni nadie saber por él. No va a ser posible construir ningún proyecto en el que la persona no se sienta comprometida con su propia elección, un lugar de responsabilidad, de saber.

El trabajo que realizamos, por tanto no va a divagar sobre la autonomía de la persona. No va a proponer pretendidos programas que sitúan al parado en la lógica del "tu no sabes y yo sí". Nuestro trabajo parte de que esta autonomía se le presupone al sujeto, se la atribuimos de entrada (P.Meirieu,1998) . La finalidad, en todo caso es, sostener a la persona para que pueda ejercer esta autonomía para promocionarse laboralmente a partir de sus intereses.

Cuando la persona se incorpora al servicio, lo hace a través de una entrevista inicial en la que el educador pregunta a la persona sobre su trayectoria laboral, sobre sus intereses, sobre si hay interés en cambiar esta situación y sobre qué cree que se podría hacer para conseguirlo.

Como hemos visto, la posición más frecuente es la del "no sé". "No sé como encontrar trabajo", "no sé de qué puedo trabajar", "no sé en qué debería formarme", etc. Cuando se ocupa este lugar, se podría decir, que nos está invitando a que ocupemos el lugar de: "no te preocupes yo sé lo que te pasa". La persona supone que nosotros debemos saber por él, por eso somos los técnicos.

Vemos que este "no sé" también plantea sus matices. Algunas veces es un "no sé si yo puedo". Uno no sabe si se le permite apostar ante la posibilidad de fracasar. Como si nos estuviera preguntando "¿con qué tengo que conformarme?" "¿ Puedo trabajar de...?"

En una ocasión, una mujer iba encontrando trabajos de cajera en supermercados, mantenía el contacto con Insercoop cada vez que finalizaba algún contrato. Al cabo de más de un año de acudir al servicio, nos comenta que le gustaría trabajar de aux. administrativa. Nos lo comenta casi por casualidad. A esto le comentamos que sí podría, pero que quizás debería formarse antes. Para nuestra sorpresa, nos explica que había realizado estudios de formación profesional en la rama administrativa. Le preguntamos por qué no lo había dicho antes ni lo había puesto en su currículum. Nos comenta que no confiaba en que la cogieran.

En este caso vemos como el discurso social puede cerrar accesos a lo laboral. En nombre de la inserción inmediata la persona pospone aquellas apuestas que suponen más tiempo, más soporte y más confianza. Que se diera la "casualidad de que nos comentara este tema", tiene que ver con ese espacio que sólo puede ocupar la persona y en el que se puede legitimar sus intereses. Es un espacio reservado para la elección, incluso la elección de decir o no decir. En otros servicios se tiene obsesión por saberlo todo. Saberlo todo para saber qué decirle a la persona que debe hacer. Si nosotros hubiéramos seguido esta estrategia, seguramente habríamos fijado más a esta persona en el miedo al fracaso.

En otros casos, en cambio, este lugar del "no se" es algo más parecido a un "no va conmigo". Se supone que nosotros sabemos por que está allí. La persona presupone que nosotros debemos explicarle qué ha de hacer. No está clara su disponibilidad al trabajo educativo, en primer lugar, por que no se lo

espera. No espera que lo tengamos en cuenta. Nuestra responsabilidad va a ser dar la oportunidad para que la persona pueda acceder a este trabajo. Esto no va a suponer que finalmente acabe aceptando el lugar que le reservamos. Lo que sí supone es que en algún momento puede clarificar su disponibilidad o no para ocupar ese lugar.

Por ejemplo, las personas que cobran rentas mínimas de inserción, se encuentran en esta lógica. Se les obliga, desde los servicios sociales, a ir a programas de inserción bajo coacción de retirarles la pensión. En estos casos la disponibilidad al trabajo educativo va a ser un elemento crucial para situar los lugares del sujeto y del educador. Hay que saber que en muchos casos se va a dar una colocación sin ningún trabajo educativo. Esto no significa que en estos casos Insercoop no resulte un servicio igualmente útil. Lo que significa es que esta persona no está disponible en ese momento para ocupar ese lugar del trabajo educativo, pero sí está dispuesta a aprovechar nuestro dispositivo sabiendo que además puede acceder a otro nivel de trabajo. Sabemos que dar la posibilidad de ocupar este lugar requiere tiempos, a veces los tiempos de la oferta no encajan con los tiempos de la persona (V.Núñez, 1998). Lo importante es que esa plaza siga ahí, vacante y que sea una plaza que pueda ocuparse en otro momento. Mientras tanto esta persona puede usar el servicio sin sentirse ajeno a él.

Sin el ánimo de hacer un recorrido por todas las situaciones en que la persona que llega ocupa este lugar, lo que sí me interesa resaltar, es que el reto educativo se sitúa justo en devolver a la persona su capacidad de saber. Es decir, la persona se ubica en el lugar de "no sé", pero esto no tiene que suponer que nosotros sí sabemos. Ante este "no sé" le vamos a responder "yo tampoco sé". Nuestro reto va a ser no responder "sabiendo", sino sosteniendo la pregunta sin generar el desánimo. No vamos a plantear soluciones. Le responderemos "Yo tampoco sé de qué puedes trabajar" o "yo tampoco sé por qué no encuentras trabajo". Esto no va a suponer negar crédito a su palabra, sino clarificar aquello que puede esperar de nosotros y aquello que no puede esperar. Esta respuesta se va a acompañar de una oferta "podemos intentar saber sobre esto que me planteas".

A partir de aquí puede plantearse la construcción de Itinerarios de Inserción que propongan estrategias para esta búsqueda. Estos Itinerarios son propuestas de acción que se manejan con diferentes plazos de tiempo simultáneamente. En muchos casos nos encontramos que resulta muy difícil pensar en términos de futuro. Ese espacio sigue ahí y aunque esté vacío es importante nombrarlo, le vamos a dar un lugar que no suponga un obstáculo para la persona. Lo importante va a ser qué es lo que cree que puede hacer ahora, para lo demás habrá tiempo.

En estos Itinerarios no tiene por que haber un único recorrido, de carácter mecánico y lineal. Es decir: primero conseguir esto, después lo siguiente. "Pensar no en términos de sistema, sino en red. Red de redes. Cada nódulo de la red tiene sus requisitos, pero para su obtención puede realizarse trayectos muy diversos" (V.Núñez,1999). Animamos a la persona a que explore opciones, que pueda plantearse alternativas laborales no previstas. Por

ejemplo, si no sabe de qué puede trabajar le comentamos que busque ofertas laborales, que explore y que lo haga sin mirar cuales son los requisitos, que busque trabajos que son de su interés. Ya veremos más adelante qué puede posibilitar estos encuentros. Evidentemente, poder hacer este trabajo va a depender de la situación de la persona y de sus urgencias.

Estos Itinerarios no van a funcionar como un contrato con la persona. No es aquello que se hace explícito, que sirve para pactar un calendario de desarrollo y para establecer un mecanismo de control y seguimiento del sujeto. No es un marco para la evaluación que pueda confrontar al parado con su fracaso. Fracaso, que por otra parte, sólo podrá disculpar a través de la confesión, a través de reconocer que no ha cumplido con las expectativas. Esta confesión acaba ejerciendo de elemento por el que el otro, o sea el técnico "se hace cargo", con los juicios morales que puede comportar. Al contrario, los itinerarios son estrategias de desarrollo, de motivación, por ese motivo se construyen y se reconstruyen permanentemente. Es justo lo que nos interesa: movilizar el interés, canalizarlo a través de trayectos en los que la persona pueda descubrir como su participación puede cambiar su futuro.

Por ejemplo, un señor disponía de una larga experiencia en temas de sonorización de espectáculos. Después de un proceso de desintoxicación, llega a Insercoop teniendo muy claro que debe buscar trabajo en otro sector. Un día nos plantea la posibilidad de poder volver a trabajar en el mundo del espectáculo. Analizamos conjuntamente que el problema se sitúa en el ambiente de las giras. Empieza a buscar y finalmente se introduce en el campo de las productoras de televisión. Lo que permitió a este señor seguir buscando alternativas, fueron dos aspectos: en primer lugar, trabajar de mozo de almacén, no supuso un fracaso personal. Fracaso en el sentido de renuncia al propio interés. Se lo planteó como una etapa, algo que debía hacer en ese momento. En segundo lugar: eso fue posible por que encontró un espacio en el que esa elección no invalidaba buscar otras alternativas. Y no lo invalidaba por que era su elección y no la nuestra.

Esta oportunidad se fue construyendo a través del soporte individualizado que se pudo sostener mucho más allá de la duración del primer programa en el que estuvo inscrito, y también por que se ofrecía un espacio en el que la persona podía venir sin un objetivo demasiado predefinido, a buscar, a comentar como le iba.

Las entrevistas no son un pretexto para controlar las personas. Para evitar eso, ofrecemos la posibilidad de venir, sin más. Venir sin avisar y sin estar sometido al seguimiento. Venir por que se quiere venir y por que hay algo que uno encuentra allí.

En este sentido , en Insercoop disponemos de varios espacios que pensados para la búsqueda de empleo pueden utilizarse de manera libre. Sin citas y sin horarios prefijados. Es un espacio asistido por un educador que vela por dar el soporte requerido por cada sujeto. Sólo el soporte que solicita.

Esto es importante, ya que si queremos que la persona pueda disponer de tiempo, en muchos casos vamos a ver, cómo disponer de este tiempo sólo se consigue cuando se dispone de un espacio. Un espacio en el que se da ese tiempo para buscar, ese tiempo para encontrar el valor de arriesgarse a saber.

### Bibliografía:

- ALAUF y STROBANTS en SERRANO,A.: "Representación del trabajo y socialización laboral" Rev. Sociología del Trabajo, número 33, 1998, Ed. Siglo XXI, Madrid
- CASTEL,R.: Las metamorfosis de la cuestión social  
Ed. Paidós, 1997, Buenos Aires
- COHEN,D.: Nuestros tiempos modernos  
Ed. Tusquets, 2001, Barcelona (pp. 123)
- FITOUSSI,J-P., ROSANVALON, P.: La nueva era de las desigualdades  
Ed. Manantial, 1997, Buenos Aires
- MARTINEZ, R.: Estructura social y estratificación  
Ed. Miño y Dávila Editores, 1999, Madrid
- MEIRIEU,P.: Frankenstein educador  
Laertes S.A de Ediciones, 1998, Barcelona
- MIQUEL NOVAJRA,A. en REINA,J.L.: El espejismo de la formación ocupacional Ed. Libros de La Catarata, 2000, Madrid (pp.17)
- NÚÑEZ, V.: "De la educación en el Tiempo y sus tiempos"  
Seminario Internacional "Construyendo un saber sobre el interior de la escuela". Centro de Estudios Multidisciplinares, Buenos Aires, 1998
- NÚÑEZ, V.: Pedagogía Social: cartas para navegar en el nuevo milenio  
Ed. Santillana, 1999, Buenos Aires
- ROSANVALLON,P.: La nueva cuestión social  
Ed. Manantial, 1987, Buenos Aires
- SENNETT, R.: La corrosión del carácter  
Ed. Anagrama, 2000, Barcelona
- SOKOVO,I.: "Trabajo, cualificaciones y aprendizaje a lo largo de la vida"  
Rev. Sociología del Trabajo, número 34, 1998, Ed. Siglo XXI, Madrid
- SERRANO,A.: "Representación del trabajo y socialización laboral"  
Rev. Sociología del Trabajo, número 33, 1998, Ed. Siglo XXI, Madrid