

FORMACIÓN Y EMPLEO PARA COLECTIVOS VULNERABLES

Manuel Herrera Gómez

El objetivo de estas páginas es bien preciso: hacer un recorrido y presentar los diversos matices que concurren en la situación en la que se encuentran los colectivos en riesgo de exclusión social en relación con el acceso al empleo y la formación. Desde este abordaje apuntaremos todo un articulado conjunto de propuestas de intervención cuyo fin último es arrojar luz sobre las demandas y necesidades actuales y futuras.

LOGROS Y CONTRADICCIONES EN LAS SOCIEDADES HODIERNAS

El siglo XX ha sido una etapa de profundas transformaciones para las sociedades de la vieja Europa. Los cambios políticos, económicos, sociales y culturales que se han producido durante esta centuria —entre otros, la consolidación de unos modelos democráticos de convivencia, las concentraciones urbanas, el acelerado descenso de la población activa agraria e incremento en el sector industrial y de servicios, el aumento de trabajo extradoméstico de la mujer, la elevación de las tasas de escolarización de los

dos sexos, la secularización, la difusión del bienestar económico y de las sociedades de consumo, el cambio de las estructuras ocupacionales y la reducción del paro, etc.— han permitido el tránsito de unas sociedades industriales y modernas a unas dinámicas sociedades posindustriales, posmodernas, del conocimiento, de la información. Ciertamente, son muchas las denominaciones y, en buena medida, el uso de una u otra depende del ángulo desde el que las observemos. Los padres de la sociología, nuestros Comte, Durkheim, Weber o Marx, no saldrían de su asombro si tuvieran la oportunidad de contemplarlas.

La sociedad española no ha sido ajena a estos cambios. La España de los inicios del tercer milenio no tiene nada que ver con aquella España que daba sus primeros pasos en el siglo XX afrontando la mítica crisis del 98. Una crisis que estuvo muy bien presente en ese género literario que se desarrollaría sobre «el problema de España», cuyas manifestaciones más tempranas las encontramos en el regeneracionismo, manifestaciones que tendrían continuidad en la obra de Ortega y Gasset

Tampoco se asemeja con aquella España de comienzos de los años sesenta, un país eminentemente rural, envuelto culturalmente por un anquilosado tradicionalismo y con un régimen político que constituía un verdadero obstáculo para la plena modernización e incorporación en el escenario europeo y mundial.

No resulta arriesgado decir que, más que nunca, en el último tercio del siglo XX y en la primera década del XXI nos hemos aproximado a las naciones de Occidente, mejor aún, más que nunca somos Occidente. En un periodo muy

corto de tiempo, ni siquiera cuatro décadas, hemos asistido al desarrollo de una serie de procesos de cambio y modernización en los escenarios social, político, económico y cultural que en otros países occidentales se prolongaron durante más de un siglo. Procesos que en materia económica no se han visto afectados por inestabilidades peligrosas, en lo social no han generado grandes tensiones, en lo político nos han conducido a una plena normalización democrática, y en lo cultural nos han introducido plenamente en la posmodernidad, caracterizada por el deterioro de las identificaciones/referencias macroscópicas y fuertes, creciendo las microscópicas y laxas.

Ahora bien, no es oro todo lo que reluce. En las sociedades hodiernas avanzadas, de las que la española es un claro ejemplo, también hacen acto de presencia, y en los más diversos escenarios, todas y cada una de las contradicciones generadas por la industrialización y posindustrialización.

Soy consciente de que es una opción que está claramente marcada por la subjetividad, pero estimo que una de las contradicciones más llamativas, por el tipo de consecuencias que genera, es la creación de una gran cantidad de riqueza, pero repartida de forma muy desigual. Más allá de indicadores abstractos que confirman que los que más tienen cada vez acumulan mayores riquezas, mientras que los más desfavorecidos parecen condenados a jamás migrar fuera de esta condición, las consecuencias de esta dinámica terminan por permear la realidad cotidiana de millones de personas.

Otra de esas grandes contradicciones, y también es una opción subjetiva, la contemplamos en la distribución del trabajo. Estamos inmersos en una sociedad en la que no

resulta arriesgado decir que mientras un sector de la población vive estresado por un exceso de trabajo, otro sector vive o «sobrevive» en el paro, con escasas o nulas posibilidades de acceder al mismo. Se trata de colectivos, cada vez más numerosos, que experimentan antes y con mayor virulencia los efectos de la crisis económica, y para quienes, en el mejor de los casos, su experiencia laboral se reduce a una serie de empleos marcados por la temporalidad y la precariedad.

Por otra parte, y esta es otra realidad a tener muy presente, a los miembros de esta sociedad profundamente desigual les llegan cotidianamente las mismas ofertas de bienes de consumo, ofertas que no todos pueden satisfacer. El resultado no es otro que la emergencia de situaciones dramáticas para algunos sectores de la población que no pueden acceder a condiciones básicas de bienestar y de calidad de vida.

LAS DOS CARAS DE LA MONEDA: INCLUSIÓN SOCIAL VERSUS EXCLUSIÓN SOCIAL EN COLECTIVOS DE RIESGO

Cuando aludimos a los conceptos de *inserción* y de *inclusión*, irremediablemente es preciso aceptar, sin ningún género de dudas, la existencia en nuestras sociedades tecnológicamente avanzadas de excluidos sociales. Dicho en otros términos, de personas y grupos sociales *expulsados*, *arrojados* fuera del sistema, siendo una de sus preocupaciones fundamentales afirmarse y saber en qué medida tienen o no un lugar en la sociedad.

El concepto de inserción laboral es un concepto de amplio calado. No en vano contempla todos los procesos, herramientas, análisis del mercado laboral, metodologías de acceso al empleo dirigidos a las personas que desean acce-

der al mismo. Ahora bien, en este ensayo lo delimitaremos a los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. De esta forma, la incorporación al mercado de trabajo permite a la persona la posibilidad de acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita la incorporación a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). En este sentido, la inserción laboral se presenta como una situación que podría consentir a la persona obtener una más positiva inclusión global en su comunidad. Tanto la inclusión como su contraparte, la exclusión social, son conceptos más amplios que la inserción, puesto que afecta a múltiples esferas y ámbitos de la vida, de los cuales la inserción laboral o social es una parte relevante, pero no la totalidad.

La exclusión social es un fenómeno con muchas aristas, mejor aún, es un fenómeno complejo de claro y marcado carácter estructural. En su conceptualización se ha producido una mutación desde la noción de pobreza a la de exclusión social. En este cambio, el énfasis ya no se encuentra o se ubica únicamente en la ausencia de ingresos, sino que han de abordarse los problemas derivados de la discriminación, la falta de redes sociales de apoyo, de políticas adecuadas de empleo, de oportunidades para la participación social o una creciente precariedad laboral.

La exclusión social se ha definido como un proceso que bien en parte o totalmente descarta a una persona o grupo de las redes sociales, económicas o culturales existentes. En este sentido, no faltan quienes la definen como aquel transcurso que conlleva que las personas o grupos miembros de una sociedad no pueden participar en las actividades normales de los ciudadanos de dicha sociedad.

Tres serían las grandes áreas de exclusión: la económica (incluyendo fundamentalmente lo laboral), la social y la política.

También están aquellos que, desde otra perspectiva, presentan a la exclusión social como un proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide de forma sistemática acceder a unas posiciones sociales que les permitirían una subsistencia autónoma en el marco de los niveles determinados por las instituciones y valores en un contexto dado. Sin embargo, ante estos planteamientos es preciso hacer una matización de trazos fuertes: la exclusión social es un proceso dinámico, y no estático, que puede deberse tanto a factores individuales, como es la propia voluntad de las personas de no participar en los quehaceres de la sociedad, como a factores grupales, tales que el posible rechazo por parte de una sociedad mayoritaria hacia miembros de otros grupos sociales o colectivos.

Más allá de aquella circunstancia en la que se originó en un primer momento, los dinámicos procesos de exclusión pueden ocasionar privaciones sin retorno en múltiples facetas de la vida personal y social de las personas. El motivo es bien sencillo: todos estos ámbitos se encuentran interrelacionados entre sí, al significar en esencia la exclusión, la no posibilidad de encontrar un lugar en la sociedad. Por otro lado, la dificultad al delimitar el colectivo de personas en riesgo de exclusión social, objeto de las medidas de empleo, formación e inserción, es patente. A causa de los cambios económicos y sociales, nuevas categorías de personas acceden a ocupar una *situación de riesgo*, como pueden ser: los trabajadores con contratos temporales o en empresas de

trabajo temporal —que pasarán por periodos sin actividad laboral ni ingresos—; los trabajadores poco cualificados o de más edad; las personas desempleadas de larga duración —ya que se va degradando de forma progresiva su capacidad de inserción profesional—.

Con frecuencia, a todo ello se añaden problemas de salud, riesgo de aislamiento social, pérdida de autoestima, etc. —las mujeres—; las familias monoparentales; las familias con una sola renta, y las personas con discapacidad. Teniendo en cuenta este telón de fondo, es muy lógico pensar que los colectivos llamados de *alto riesgo* o con especiales dificultades para la inserción laboral exhiban perfiles diversos configurando un grupo marcado por la heterogeneidad.

No obstante, y partiendo de este carácter heterogéneo, podemos considerar una serie de características o déficits comunes presentes en los mismos. Entre ellos habría que destacar la ausencia de motivación, unida a la carencia de hábitos y actitudes laborales adecuadas; la falta de profesionalización y la ausencia de experiencias reales de trabajo —cuando es fácil comprobar que uno de los principales inconvenientes, por no decir el fundamental, para encontrar un trabajo es no haber tenido ninguno—, la discriminación social y estructural hacia personas de diferentes colectivos, etc.

Por lo tanto, y aunque se podrían apuntar otros muchos, los principales inconvenientes o carencias para acceder a un empleo son las siguientes:

- Falta de experiencia o de una trayectoria laboral regular.

- Ausencia de cualificación, de aprendizajes académicos individuales básicos y fundamentales, de formación laboral, de información, así como dificultades para acceder a los recursos ya existentes.
- Desaparición, por diversos motivos, de una red de relaciones adecuadas, de una compresión real de su propia problemática, y la carencia de orientación para dirigir con efectividad los esfuerzos encaminados a conseguir un trabajo.
- Además, en muchas ocasiones, se presenta una visión distorsionada del mundo laboral y del entorno social, y un claro abandono de actitudes y costumbres adecuadas para continuar de forma prolongada y con éxito una vida laboral normalizada.
- A todas estas carencias hemos de sumar un entorno difícil, conflictivo y carente de estímulos positivos orientados al mundo laboral normalizado.

Podemos concluir en este sentido, y sin ningún género de dudas, que el problema de estos colectivos no es solo laboral, es decir, que poseen dificultades para la inserción en el mercado de trabajo, sino también para la inserción en instituciones sociales más amplias, con todo lo que supone de carencia para la integración global y para el equilibrio de la persona dentro del conjunto de la sociedad.

TENDENCIAS, RETOS DE FUTURO Y PROPUESTAS:
UNA APUESTA POR LA FORMACIÓN PERMANENTE

Generalmente, y se trata de una afirmación de trazos fuertes, son las empresas de tamaño mediano-grande quienes más contratos realizan. Ahora bien, dicha afirmación debe

ser matizada: a la vez, son también las empresas de tamaño mediano-grande quienes menos mantienen temporalmente al trabajador contratado. Unido a ello, y no menos importante, hay que apuntar que también forma parte de este paisaje la menor presencia de mujeres en el tejido laboral o de personas mayores de 45 años. En la mayor parte de las situaciones los contratos presentan el siguiente denominador común que nunca hay que olvidar: son de carácter temporal, con el añadido de que dificultan la tan importante estabilidad, no solo laboral, sino social, de las personas.

¿Qué canal se prefiere utilizar a la hora de contratar? La respuesta es bien sencilla: se prefiere usar los contactos personales y conocidos o utilizar los historiales de trabajo que han ido dejando los candidatos a lo largo del tiempo. Esta afirmación adquiere mayor contundencia en el caso de las empresas de tamaño mediano-grande. Es muy frecuente la realización de entrevistas y el análisis pormenorizado de los currículos por las unidades de recursos humanos, aunque, como una constante que se perpetúa en el tiempo, el aspecto que más se valora por los empleadores es la buena disposición hacia el trabajo y mostrar explícitamente ganas y deseos de aprender.

Por lo que a nosotros nos interesa, decir que la mayor contratación de personas en riesgo de exclusión social se lleva a cabo por parte de las empresas medianas-grandes. A ello hay que añadir que los aspectos más decisivos en cuanto a incidencia en esta contratación son la buena disposición hacia el trabajo y haber llevado a cabo con anterioridad este tipo de contratos. Por lo tanto, y este es un hecho que debe tenerse muy presente, es imprescindible y nece-

sario fomentar e impulsar la contratación, no solo ofertar la posibilidad de realizarlo, puesto que de esta manera se incentivan y potencian los futuros contratos.

Es cierto que en momentos de crisis y recesión como el actual, momentos que ya forman parte de nuestra vida cotidiana, es cada vez más difícil hacer distinciones entre los colectivos que se van incorporando a situaciones de paro e incertidumbre laboral. Ahora bien, siendo esto cierto, no nos debe hacer perder de vista el horizonte y las perspectivas de todos aquellos colectivos que aún a día de hoy son todavía minorías dentro de esta complicada y compleja coyuntura laboral.

No está en mi ánimo transmitir un mensaje pesimista, pero hay que tener muy presente que nos enfrentamos a unas dinámicas y unos procesos económicos que están marcados por la lógica de la exclusión de aquellos colectivos y personas con diferencias. Aún más, esas diferencias de origen familiar, de contexto social, urbanístico-geográfico, de etnia, capacidad o género se convierten, lo queramos o no, en desigualdades. Si nuestro objetivo es la obtención de resultados en el diseño de políticas contra la exclusión, es preciso, y cada vez más necesario, adoptar enfoques y perspectivas territoriales, con programas de intervención a escala local o comunitaria. Sería pues necesario, y esta es una gran conclusión a tener presente, incentivar y potenciar las políticas de desarrollo (planes integrales de formación).

En las sociedades del conocimiento, valga la redundancia, es preciso incidir en la importancia de la formación y el conocimiento como valor imprescindible y añadido.

La formación que reciban las personas desempleadas no les va a servir únicamente como instrumento para acceder al mundo laboral, sino que también debe ayudarles como herramienta para enfrentarse a las nuevas realidades, muchas de ellas aún desconocidas, que son resultado de los cambios sociales y productivos. Si la formación puede y debe ser una pieza clave de inserción social y profesional especialmente de jóvenes y mujeres, y puede y debe también ser un factor fundamental en las a veces olvidadas estrategias de desarrollo local, ha de ser gestionada con criterios que en más de una ocasión han estado ausentes. Estos no son otros que los de eficacia y calidad.

Cada vez se hace más necesario fomentar en los futuros contratados la idea de la importancia que tienen los factores subjetivos en las entrevistas de trabajo y en las expectativas de los empleadores. No resulta arriesgado decir que un factor relevante ha sido, es, y seguirá siendo en el futuro, la importancia concedida a la buena disposición manifestada hacia las tareas a realizar. No solo se valora como elemento decisivo y fundamental la denominada formación instrumental, sino la creencia, o también podríamos denominar intuición por parte del empleador, de que la persona que se contrata realmente quiere rendir y aprender en el puesto de trabajo.

Hecho este recorrido, no supone ninguna aventura decir que una de las grandes necesidades de las sociedades avanzadas es diseñar, respaldar e implementar *políticas activas de formación y orientación* hacia los desempleados, con itinerarios que cada vez sean más personalizados en unas sociedades donde lo que prima, por desgracia, es la

despersonalización. Hay que tener muy presente que la realidad de los desempleados no es homogénea en buena parte de sus dimensiones. En consecuencia, y ahí está la clave, todas las respuestas formativas y todas las acciones orientadas a la inserción laboral no pueden ser iguales para todos. Dicho en otros términos, la heterogeneidad cada día necesita de respuestas más específicas y precisas. Destacamos también la creciente necesidad del fomento y creación de empresas de inserción social, así como de los centros especiales de empleo para personas en riesgo de exclusión social. Y ello debe de llevarse a cabo tanto desde la iniciativa pública como desde la privada, que han de ser complementarias. Atrás quedan los mensajes de la vieja política educativa que las presentaban como enfrentadas. En las sociedades del conocimiento la distinción público/privado tiende a diluirse.

Es preciso impulsar y potenciar el conocimiento de las vías de contrato de las personas en riesgo de exclusión social. Ahora bien, igualmente se hace necesario fomentar de forma clara y contundente la denominada contratación real. Son muy numerosos los informes e investigaciones que han puesto de relieve que, al igual que ocurre en otras instancias educativas, el conocimiento ciertamente es necesario, pero no suficiente para producir cambios activos. La conducta pasada, con todos sus matices, explica mejor y con mayor precisión la posible intervención futura que la mera y fría información descontextualizada.

Teniendo como telón de fondo la difícil situación económica actual, aunque determinados indicadores nos hacen albergar fundadas esperanzas de cambio de ciclo, cada

vez se hace más necesario superar de forma clara y precisa la lógica de la suspicacia curativa, es decir, el tratamiento social del desempleo. Una lógica, en buena medida preventiva y asumida desde la inserción, que olvida que también es imprescindible incorporar progresivamente la tan denostada lógica económica y empresarial. Dicho en otros términos, y desde otra perspectiva, hay que tener en cuenta las reglas del mercado que tienen como exigencias calidad, producto y servicio, objetivos que, todo hay que decirlo, no pueden comprenderse en todas y cada una de sus dimensiones sin una adecuada formación permanente, uno de los grandes talones de Aquiles de nuestros sistemas de formación. ■