

REPRESENTACIONES SOCIALES SOBRE LA SOCIODINÁMICA “POLÍTICAS DE EMPLEO - TRABAJO PRECARIO Y ÁREAS URBANAS DEFICITARIAS CRÍTICAS DEL GRAN RESISTENCIA”, CHACO (ARGENTINA).

Mónica Inés Cesana Bernasconi (Facultad de Ciencias Económicas, UNNE)
mcesana@eco.unne.edu.ar

Introducción

Este trabajo tiene como objeto la identificación de indicadores de desigualdad social en términos de condiciones de empleo, a partir de un enfoque multidimensional sobre dicha desigualdad y desde una mirada sociocrítica de la realidad de los sujetos beneficiarios de las políticas públicas nacionales de empleo de la última década.

En particular, nos enfocamos en trabajar dentro del contexto del mercado de trabajo en Argentina, la noción “trabajo precario” para identificar algunas dimensiones cuali y cuantitativas relevantes que nos permitan interpretar el impacto de esas políticas y medir el cumplimiento de sus objetivos en términos precisos de integración y protección social del trabajador, el afianzamiento de su identidad y la mejora en su calidad de vida en su territorio.

Para ello, delimitamos territorialmente su hábitat dentro de un área geográfica denominada área urbana deficitaria crítica (en adelante, AUDC) del Gran Resistencia, Provincia del Chaco, Argentina. Esta delimitación responde a un recorte territorial con características distintivas dentro de la ciudad y, a su vez, dentro de cada AUDC, ya que comparativamente cada una de ellas conlleva una trayectoria particular de conformación e historias que les son propias y dados, en algunos casos, por procesos de ocupación ilegal de la tierra, en otros, por procesos de urbanización y edificación de viviendas otorgadas por el Estado Municipal, entre otros casos.

Esta definición conceptual que denominamos AUDC no nos pertenece, sino que fue desarrollada por el equipo de investigación del IIDVi – FAU- UNNE, que dirige el Dr. Arq. Miguel Barreto, PI CS1201 “Cuantificación y tipificación de las áreas urbanas deficitarias críticas para la intervención social del Gran Resistencia”. Nuestro proyecto PI C007 “Hábitat y desigualdad social. Antropología de las áreas deficitarias críticas (AUDC) en el AMGR”, dirigido por la Mgter. Arq. María Andrea Benítez, e integrante del primer equipo citado, está contenido dentro de aquél y propone el abordaje del hábitat desde una perspectiva

antropológica para interpretar la desigualdad social en dichos territorios de nuestra geografía urbana local.

Por tanto, esta expresión AUDC alude a un recorte territorial que contiene un entramado relaciones sociales históricas devenidas de procesos diversos pero que, a pesar de ello, comparten rasgos comunes, por ejemplo, la segregación socioespacial del tipo de viviendas, el fuerte déficit en cuestiones de infraestructura, de equipamiento urbano y de problemáticas ambientales, entre otros, como el que proponemos estudiar: la cuestión del empleo (o, por el contrario, el desempleo).

En este trabajo, proponemos desarrollar algunos indicadores para poder discutirlos en el evento, en términos de su potencialidad para analizar el impacto de las políticas públicas de empleo en el mercado laboral, tales como: Seguro de capacitación y empleo, Jóvenes con más y mejor trabajo y Promoción del empleo independiente.

Tengamos en cuenta que este estudio se desarrolla dentro del contexto de una década de políticas públicas de empleo (2004-2014) dispuestas por el gobierno nacional en busca de mejorar el nivel de empleabilidad (léase disminuir los indicadores de desempleo). Además, que buscamos discutir sus logros en términos de inclusión y protección social del trabajador y su familia, el afianzamiento de su identidad y la mejora integral en su calidad de vida dentro de las áreas urbanas deficitarias críticas (en adelante, AUDC) del Gran Resistencia.

Suponemos que algunos de los indicadores que proponemos, que surgen de la consideración de variables de mercado comúnmente aceptados para medir el nivel socioeconómico de la población, tales como el acceso al crédito, a sistemas de cobertura de salud, al sistema de educación, dan cuenta de aspectos significativos para analizar su impacto en términos de calidad de vida la población beneficiaria.

Claro está, es un enfoque económico de la desigualdad social dentro de un contexto económico signado, por un lado, por el desempleo y, por el otro, por un alto nivel de empleo público a nivel local.

Sin embargo, es innegable que en el mercado laboral informal al cual estas políticas públicas generalmente están dirigidas nuestra indagación nos orientará a obtener una respuesta positiva y alentadora a nuestro problema de investigación, a saber: ¿en qué aspectos pudo o no haber mejorado cada uno de estos programas la calidad de vida de sus habitantes? Es decir, que esperamos encontrar más elementos a favor, que en contra, respecto al logro de los objetivos de las políticas públicas de empleo. En términos contables, sería un resultado positivo verificar el aumento de la tasa empleo, pero en términos sociales, serviría medir su

impacto en cuanto a la cobertura de salud, niveles de educación, y otros aspectos sociales más o igualmente significativos al nivel de ingresos, en términos de inclusión.

Finalmente, este análisis se podría complementar, en un futuro, con la evaluación social de las políticas en términos equidad, igualdad y distribución social.

Nuestro enfoque sobre la dimensión socioeconómica de las AUDC.

En este trabajo nos proponemos analizar la dimensión socioeconómica de las AUDC a partir de una mirada sociocrítica de la desigualdad social, la que ocurre en relación al mercado de trabajo, y que nos permitirá integrar la perspectiva de los beneficiarios de estos planes de empleo nacionales a la discusión ya instalada tanto en los ámbitos sociales, políticos, científicos-académicos, sobre el impacto que tienen estas políticas públicas en relación a la creación y/o reproducción de formas de vida individual y socialmente deficitarias.

Uno de los impactos que proponemos analizar y discutir es el “trabajo precario”, desde la perspectiva de la inclusión social del trabajador, afianzamiento de su identidad, protección social y estabilidad laboral, entre otros. Para ello, proponemos analizar y discutir la noción “trabajo precario” (Neffa, Oliveri, Persia, Truco.; 2010) como una dimensión que profundiza la desigualdad social y deteriora su calidad de vida en el tiempo, por ejemplo, por oposición entre dos conceptos: el trabajo digno y el trabajo deficitario.

En este sentido, sugerimos evaluar en este estudio la inclusión de algunas dimensiones que entendemos nos van a permitir visibilizar las diferencias entre uno y otro tipo de trabajo, por ejemplo, descomponiendo las “condiciones y ambiente de trabajo” (CyMAT), en torno a las diferentes formas de empleo adoptadas por estas políticas públicas, por ejemplo, en relación a la estabilidad laboral del trabajador, autonomía del trabajador, nivel de capacitación, horarios de trabajo, sistemas de compensaciones, licencias, entre otros.

La pregunta relevante en esta dimensión del problema sería: ¿A qué tipo de empleo acceden los beneficiarios de estos? ¿Cuáles son los derechos de los que gozan en cuanto a vacaciones y otros tipos de licencias? ¿Qué tipo de cobertura de salud reciben mediante su empleo?

En esta presentación queremos debatir si estas dimensiones que presentamos son descriptores, o no, de mejores condiciones de trabajo según el tipo de empleo y, en general, en términos de calidad de vida.

Hacia una identificación de los indicadores de precariedad laboral.

En este caso, proponemos discutir esta estrategia cualitativa como enriquecedora respecto al análisis estrictamente cuantitativo que nos podrían proporcionar las estadísticas provenientes de las Encuestas de Indicadores Laborales (EIL) para la medición de la evolución del empleo registrado del sector privado en los principales centros urbanos.

Estos indicadores, que si bien son de fácil acceso, tienen el riesgo de que si nos se los interpreta adecuadamente contienen un nivel de generalidad que puede resultar perverso para revelar las distintas realidades sociales, e inclusive, de éstas entre los distintos centros urbanos y sus desiguales, en nuestro caso, dentro de las AUDC.

Lo perverso es enmascarar, por ejemplo, la realidad del empleo privado en los distintos centros urbanos. Citemos un caso, la tasa de movilidad de mano de obra según modalidad de contratación, en el Gran Resistencia, en empresas de 5 o más trabajadores.

Observamos en el Cuadro I que, mensualmente en el periodo entre sep/08 y sep/13, la “tasa de entrada” de trabajadores a ese mercado laboral casi siempre se muestra superior en los contratos de duración determinada respecto de los contratos de duración indeterminada. Esta diferencia alcanza a superar, en algunos meses, hasta 11 veces entre uno y otro tipo de modalidad de contratación (sep/08).

Cuadro I: Tasa de Entrada. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores. Gran Resistencia. Periodo Sep/08- Sep/13

Mes/Año	Tasa de entrada	Contrato de duración indeterminada de personal propio	Contrato de duración determinada de personal propio	Personal de Agencia
Sep/08	6,3	6,1	12,2	0,0
Sep/09	3,3	3,0	8,7	0,0
Sep/10	2,2	2,4	0,9	0,0
Sep/11	1,7	1,7	1,3	0,0
Sep/12	2,4	2,2	7,3	0,0
Sep/13	3,1	3,1	2,6	0,0

Fuente: elaboración propia en base a Tabla 5. Encuesta de Indicadores Laborales. MTySS

Pensamos que esto constituye una evidencia del trabajo precario en este mercado, ya que lo esencial que define al mismo está justamente dado por la cuestión de la inseguridad, la

inestabilidad laboral, la relación salarial, y que pueden estar presentes tanto en el trabajo registrado como en el no registrado, en el sector formal como el no formal de la economía.

A su vez, si observamos la “tasa de salida” entre ambos tipos de contratación, dentro del mismo periodo, evolucionó disminuyendo su brecha entre uno y otro tipo de empleo, de tiempo determinado e indeterminado.

Cuadro II: Tasa de salida. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores. Gran Resistencia. Periodo Sep/08- Sep/13

Mes/Año	Tasa de salida	Contrato de duración indeterminada de personal propio	Contrato de duración determinada de personal propio	Personal de Agencia
Sep/08	4,8	4,4	14,6	0,0
Sep/09	2,7	2,8	0,5	0,0
Sep/10	1,9	2,0	0,9	0,0
Sep/11	1,4	1,2	3,8	0,0
Sep/12	1,6	1,6	2,7	0,0
Sep/13	3,1	3,0	4,5	0,0

Fuente: elaboración propia en base a Tabla 5. Encuesta de Indicadores Laborales. MTySS

Esto nos lleva a cuestionarnos si este comportamiento del mercado de trabajo se debe a que efectivamente, y como pensamos, los períodos de prueba en estos empleos, por tiempo determinado, se han extendido (prorrogado) y/o se han ido acomodando a las diferentes modalidades de contratación que ofrece la legislación vigente, bajo el velo de una posible reestructuración de las empresas y la pretendida flexibilización laboral.

Este cuestionamiento nos obliga a reforzar el trabajo con una nueva hipótesis, es decir, examinar bajo el supuesto de una relación entre políticas públicas de empleo, precariedad laboral y desigualdad social, su relación o sostenimiento como consecuencia de las formas de contratación, como dimensión de las condiciones y ambiente de trabajo que caracterizan a nuestro mercado laboral. Es decir, que a las dimensiones ya identificadas en el punto anterior, proponemos incluir la “modalidad de contratación” y combinadas con las mismas.

Al análisis de estos valores se suman, para reforzar nuestra discusión y, respecto al mismo periodo, por un lado, el comportamiento creciente de la “tasa de rotación” y, por el otro, el comportamiento decreciente de la “tasa de reemplazo” y la aparición de registros en los valores que representan las tasas de contratación a través de agencias, en “personal de agencias”, tanto para las tasas de rotación como de reemplazo, antes citadas.

Cuadro III: Tasa de rotación. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores. Gran Resistencia. Periodo Sep/08- Sep/13

Mes/Año	Tasa de rotación	Contrato de duración		Personal de Agencia
		indeterminada de personal propio	determinada de personal propio	
Sep/08	5,6	5,3	13,4	0,0
Sep/09	3,0	2,0	4,6	0,0
Sep/10	2,1	2,2	0,9	0,0
Sep/11	1,6	1,5	2,5	0,0
Sep/12	2,0	1,9	5,0	0,0
Sep/13	3,1	3,1	3,6	0,0

Fuente: elaboración propia en base a Tabla 5. Encuesta de Indicadores Laborales. MTySS

Cuadro IV: Tasa de reemplazo. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores. Gran Resistencia. Período Sep/08- Sep/13

Mes/Año	Tasa de rotación	Contrato de duración		Personal de Agencia
		indeterminada de personal propio	determinada de personal propio	
Sep/08	2,5	2,1	10,9	0,0
Sep/09	1,2	1,3	0,9	0,0
Sep/10	0,9	1,0	0,3	0,0
Sep/11	0,8	0,9	0,1	0,0
Sep/12	1,0	0,8	2,7	0,0
Sep/13	1,1	1,1	1,1	0,0

Fuente: elaboración propia en base a Tabla 5. Encuesta de Indicadores Laborales. MTySS

Discusión y consideración de nuevas dimensiones para estudiar la precariedad laboral.

A partir de lo anterior, vamos a coincidir con Neffa *et al.* (2010) en que en los periodos de crisis y bajas en la producción, con consecuente disminución de las tasas de ganancias, las empresas presionan a los gobiernos de turno para conseguir formas laborales de contratación que les permitan disminuir sus costos fijos, principalmente el costo de la mano de obra, recurriendo a modalidades de subcontratación (contratos por tiempo determinado) y/o tercerización de actividades (contratos por agencias).

Estas fluctuaciones en los indicadores se agravan si se abren por sectores y en conjunción a indicadores en niveles de actividad, pero en general, estas modalidades de contratación enmascaran la precariedad laboral de los trabajadores que son contratados conforme las mismas, por un lado, porque el empresario deslinda las responsabilidades de la protección social de sus empleados y sus familias y, por el otro, porque facilita las condiciones de inestabilidad laboral y el deterioro de su calidad de vida debido a que esta situación, de mantenerse en el tiempo, profundiza la desigualdad social de gozar de un trabajo con condiciones y ambiente de trabajo digno.

En particular, advertimos sobre la importancia de analizar más profundamente estos impactos que suponemos se pueden estar produciendo con las políticas de empleo público, y proponemos que su abordaje sea multidimensional e interdisciplinario, tal que nos permita interpretar más equitativamente la situación socioeconómica de los habitantes de las AUDC del Gran Resistencia que pudieran ser beneficiarios de dichas políticas.

Por lo dicho, proponemos desarrollar el análisis de otros indicadores que podrían aplicarse en el futuro para complementar el análisis cuantitativo precedente. Nos proponemos su instrumentación en una encuesta a aplicar a la población de beneficiarios de estos planes de empleo que habitan las AUDC del Gran Resistencia.

La encuesta en hogares

Como señala Charmes (1992: 78) “Las encuestas de hogares cuyo objetivo principal sea la captación de actividades informales, son poco numerosas.” Sin embargo, sugiere el mismo autor, son la mejor estrategia para captar la realidad de la población afectada por ese tipo de actividades, y constituyen la “solución ideal”.

En el mismo sentido, es el método más efectivo para comprender la complejidad de este fenómeno que se traduce entre alguna o varias de las siguientes alternativas:

- a) El autoempleo o microemprendimientos en pequeñas empresas unipersonales o familiares.
- b) El trabajo a domicilio.
- c) El trabajo ambulante o callejero.
- d) El trabajo clandestino no declarado por el empleador.
- e) La pluri-actividad.

Claro está, que la instrumentación de la encuesta requiere de una preparación sistemática previa y que se ejecute por etapas, y que se sostenga en el tiempo para la

conformación de una base de datos que permitan el seguimiento y evaluación permanente de las políticas. Inicialmente, los datos para identificar a la población beneficiaria podrían obtenerse en las oficinas de empleo municipales, o bien, provinciales que administren la implementación de los planes de empleo a nivel local.

Esta encuesta comportará la integración de enfoques de distintos investigadores de la realidad social, económica y laboral, desde una perspectiva sociocrítica del problema que presenta la realidad de sus actores y que descomponen el concepto “calidad de vida” respecto a la oposición entre “trabajo precario” y “trabajo digno”.

Es decir, nos esforzamos por analizar y discutir en forma complementaria cuáles son esas dimensiones que permiten construir la noción “trabajo precario” (Neffa *et al.*; 2010) como un factor que profundiza la desigualdad social y deteriora su calidad de vida en el tiempo, por ejemplo, por oposición entre ambos conceptos.

En el mismo sentido la historia muestra que los primeros esfuerzos por definir al sector informal de la economía comenzaron por esfuerzos teóricos que luego se volcaron, a falta de datos, hacia definiciones metodológicas y estadísticas para poder recogerlos y tratarlos adecuadamente. Ambos conceptos, sector informal y trabajo precario, presentan enormes dificultades de conceptualización, y cabe hacer los esfuerzos a cada interesado por hacer avanzar su discusión mediante propuestas alternativas.

Además, discutir esta noción que nos aporta Julio Neffa cuando parafraseando a Jacques Freyssinet (Neffa, JC en: Charmers, J; 1992: VIII) se refiere al sector informal como “sala de espera” o “parking”, que funcionarían hasta que se den las condiciones para entrar en el sector formal. Cabe preguntarnos si acaso es esa también la función del trabajo precario que aquí analizamos, es decir, de las políticas de empleo públicas nacionales.

Entendemos que, como sostiene Castel (1998), cuanto más importante es la precariedad mayores son los riesgos de las rupturas sociales y familiares, la reducción de la sociabilidad, la pérdida de identidad y el consiguiente deterioro de las condiciones de vida.

En dicho sentido, buscamos revelar otros indicadores de la precariedad laboral y así contribuir a otros estudios sobre el mercado de trabajo, tomando categorías como las que proponen algunos de ellos, tales como: posibilidades de acceso al crédito – dónde se toman los mismos y bajo qué condiciones se obtienen- (Charmes, J; 1992), construcción de colectivos de trabajo – afiliación a gremios de actividades profesionales- y poder de negociación, ambos desde la construcción del sentido intersubjetivo de sus propios actores, y dentro del anclaje de las áreas urbanas deficitarias críticas, en particular, del Gran Resistencia.

Nuestro próximo objetivo consistirá en probar la validez y confiabilidad de estos indicadores dentro del espacio territorial delimitado por las AUDC del Gran Resistencia. Dentro de las AUDC se aplicarán las encuestas semiestructuradas que contienen estos indicadores, de manera personal, voluntaria y administrada por el personal del equipo de investigadores, becarios y tesistas.

Estos resultados nos permitirán contribuir a nuevas discusiones, para futuros encuentros, sobre la relación planteada por la Mesa 2 de este evento, tanto es su eje 2.A Dinámica y estructura de los mercados de trabajo como el eje 2.B Pobreza, informalidad y reconfiguraciones sociales.

Las políticas públicas y los planes de empleo: exposición de sus objetivos.

La implementación de políticas públicas de empleo creemos que coloca en el centro de la escena una vez más la discusión sobre el *laissez-faire* o la intervención del Estado en el mercado.

En el caso de la política pública de los últimos 10 años el camino ha sido este último y reaviva el debate sobre su validez y eficacia. Después de la crisis política y económica argentina del 2001 sobrevino el problema del desempleo en Argentina, y desde el año 2003 se ha mantenido, aunque profundizado, la actual política de un Estado benefactor frente a esta problemática económica y social. La constante fluctuación de los mercados, con periodos de falta de creación de fuentes de trabajo, proceso que actualmente se está profundizando no solo porque no se abren nuevas empresas, sino también porque el factor humano está siendo reemplazado por las máquinas en los puestos de trabajo, particularmente en aquellas actividades cada vez más automatizadas.

Jacques Charmes (2012: 87) presenta un enfoque interesante para discutir esto, particularmente en el sector informal, la conjunción de tres paradojas, a saber: la paradoja de la definición y la medición del problema; la paradoja del reconocimiento del fenómeno por parte del Estado; finalmente, la paradoja de la intervención.

Nos enfocaremos en este punto sobre la tercera, porque las anteriores ya las discutimos anteriormente más arriba, y citamos la pregunta que nos formula su autor “¿por qué intervenir a favor de los agentes económicos cuyo dinamismo está comprobado? ¿Qué es lo que se busca entonces? ¿Hacer crecer ese dinamismo o más bien reorientarlo hacia una dirección más oficial?” (Charmes, J; 1992: 88). Y agregamos, ¿con qué objetivos?, ¿acaso

para ordenar el sector informal? O más bien, ¿para dirigirlos para algunos objetivos más específicos?

Cabe esperar que estas políticas puedan desincentivar la promoción de iniciativas privadas para la promoción y creación de empleo si no se asocian adecuadamente con políticas de promoción de empleo del sector beneficiario en las empresas.

A su vez, la promoción del crédito debe acompañar las medidas a implementar, por ejemplo, mediante la promoción de las tasas de interés o la flexibilización de los requisitos para acceder a ellos. (Chamers, J; 1992: 95), cuidando y evitando que estas medidas distorsionen las condiciones del mercado financiero y evitando que los empresarios tengan que recurrir a fuentes financieras usureras que terminen disminuyendo nuevamente su poder adquisitivo.

Nótese, sin embargo, que frente a estos bajos costos para el equipamiento y otras inversiones, Chamers (1992) señala algunas consecuencias: “los riesgos de sobreequipamiento (...), el bajo costo del dinero tiende a elevar el grado de intensidad del capital en las inversiones, (...) productividad artificial (...) repetitividad de los proyectos, todos estos son elementos de las políticas que se traducen en una exacerbación de las competencias sectoriales o locales y también en resultados inciertos respecto a la creación de empleos”.

Sin embargo, encontramos una vía media, donde la educación y formación profesional pueden mejorar las perspectivas de empleo, por lo tanto pensamos que toda política pública de empleo que incluya estas previsiones pueden aguardar también obtener resultados positivos o más alentadores que aquéllas que no lo hayan considerado.

- Jóvenes con más y mejor empleo (Resolución 497/08 MTEySS)

Este programa tiene por objeto “generar oportunidades de inclusión social y laboral de los y las jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo” (art. 1°).

El programa contempla como acciones principales la inducción de los jóvenes, entre 18 y 24 años de edad, al mundo del trabajo y pasando previamente, como requisito ineludible para ello, por la certificación de los estudios primarios y secundarios, según corresponda. Ambos ejes del programa se consideran estratégicos para el cumplimiento de sus objetivos. Las demás estrategias ya tienen estrecha relación con la inserción de los jóvenes al mercado

de trabajo, entre algunas de ellas, las prácticas calificantes en el sector privado o público, y la certificación de competencias laborales.

- Promoción del empleo independiente (Resolución 502/2006 MTEySS)

Este programa promueve que los trabajadores desocupados generen sus propios emprendimientos para producir bienes y/o servicios o mejoren los que poseen con el objetivo de que tengan trabajo. Se financia el capital inicial con \$15.000 por participante y, además, se apoya con asistencia técnica para instalar el emprendimiento.

Este programa, iniciado en el año 2004, apoya la inserción laboral sin relación de dependencia en emprendimientos productivos autónomos, familiares o asociativos.

- Seguro de capacitación y empleo (Resolución 336/2006 MTEySS)

Este programa fue lanzado en el año 2006 surge como una continuidad para la inclusión de los beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar, que fue prorrogado hasta diciembre del mismo año. Era opcional que se incluyeran en él dichos beneficiarios y podían incorporarse otras personas beneficiarias de otros planes sociales y desocupadas que cumplieran los requisitos que fijara la reglamentación.

Recordamos que será el próximo paso de nuestro estudio analizar, mediante los indicadores de precariedad laboral propuestos, si los términos de estos programas resultaron o no suficientes para mejorar la inserción laboral de los sujetos destinatarios y su inclusión social, con impacto en la mejora en su calidad de vida.

Al efecto, cabe citar y cuestionarse sobre el significado de los datos que nos brinda el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación brinda, por ejemplo, respecto a que en algunas regiones de nuestro país hay más del 30% de la población que accedió al segundo programa citado y que, además, constituye la mayor tasa de “empleo” después del empleo público.

Reflexiones finales sobre los posibles impactos que potencialmente podrían revelar nuestros indicadores.

A los efectos de este evento, esperamos descubrir, antes que validar, indicadores que nos permitan revelar el impacto que tienen estos planes de empleo sobre sus beneficiarios, siguiendo como interrogante: ¿en qué aspectos pudo o no haber mejorado cada uno de estos programas la calidad de vida de sus habitantes?

Esto lo haremos en términos no excluyentes y desde su percepción, en relación a su estabilidad laboral, identidad, protección e inclusión social.

Creemos advertir que la soñada flexibilidad laboral y la irrestricta masa de planes de empleo, al igual que sucedió en el mercado financiero en la última década, han logrado solamente crear una enorme “burbuja laboral” que puede estallar en cualquier momento en una mayor desprotección de estos trabajadores, con consecuencias negativas en sus condiciones de vida.

Hablamos de desigualdad en cuanto al entramado de diferentes posibilidades de estos sujetos de penetrar en la estructura del mercado formal y, así, de acceder a la protección social en condiciones dignas de empleo, que signifiquen estabilidad laboral y una mejora significativa en su calidad de vida.

De allí que, decidimos enfocarnos a trabajar esta problemática a partir de los planes de empleo del gobierno nacional, especialmente sobre aquéllos planes que persiguen como objetivo central subsanar las cuestiones del empleo deficitario en nuestra sociedad brindando al sujeto alguna posibilidad de inserción a través de, por ejemplo, la educación.

El objetivo es evaluar la percepción subjetiva de la igualdad y la protección social de sus beneficiarios y validar, o no, sus objetivos en términos futuros de estabilidad laboral y mejora en la calidad de vida de dichos sujetos.

Podemos sorprendernos, o no, de encontrar que la soñada flexibilidad laboral y la irrestricta masa de planes de empleo derramada sobre la sociedad, al igual que sucedió en el mercado financiero internacional en la última década, han logrado solamente crear esta enorme “burbuja laboral”.

A su vez, interpretamos que estos planes podrían estar impactando como procesos de urbanización sobre las áreas deficitarias críticas, es decir, los programas tales como “Programa Jóvenes con más y mejor trabajo”, estarían ejerciendo una fuerza de atracción que se podría leer en el siguiente sentido: por un lado, desde el mercado informal pero con fuerte identidad del trabajador en el seno de su comunidad hacia, por el otro, condiciones de empleo en el mercado formal pero con baja identidad del trabajador respecto al tipo de empleo logrado.

Ello nos obliga a revisar la cuestión del abandono del oficio o su empoderamiento, en tanto exista, o no, una estrecha relación entre la educación que recibe el beneficiario del plan y la utilidad de sus conocimientos para aplicarlos, por ejemplo, a las actividades productivas que son propias de su comunidad, en tanto habitus, que forman parte de su gusto y su cultura y que, en algunos casos, se han transmitido de generación en generación, y que de otro modo podrían terminar produciendo su desaparición o la transformación de sus estilos de vida.

Este habitus, de algún modo, se constituye en una figura estructurante (enclasante) del sujeto, tanto en la dimensión social como en la individual, a modo de esquemas de acción y esquemas culturales que se reproducen sobre todos los habitantes de un mismo territorio, y que conforman un sistema de prácticas culturales a las cuales estos sujetos se condicionan y a las cuales tienden a reproducirlas a través de las siguientes generaciones, a modo de propensión transgeneracional.

Este aspecto es otro de los impactos que se debate en torno a los colectivos de beneficiarios de planes de empleo, de allí que en nuestra encuesta signifiquemos como relevante analizar la relación de cada sujeto en el seno de una familia o grupos de familias beneficiarias de dichos planes.

Por su parte, dentro de estos esquemas estructurantes existe una malla de interrelaciones subjetivas que se revelan en las representaciones simbólicas que los sujetos construyen individualmente respecto del territorio que habitan y respecto de aquél que los rodea, y que forman nuevos colectivos de trabajo no reconocidos por nuestra legislación, por lo tanto, informales.

Esto último, nos remite a considerar si estas políticas de empleo permiten superar la vulnerabilidad, condición subjetiva de desigualdad económica, de un sujeto cuya condición habitacional se encuentra dentro de estas áreas urbanas deficitarias críticas, o si bien, como ya expresamos oportunamente en otro de nuestros trabajos (Benítez, A; Cesana Bernasconi, M; Puntel, L; 2013), donde recurrimos a la metáfora del diamante para representar la dureza de la desigualdad social, vemos ahora la resistencia de esa desigualdad en las cuestiones de empleo en la Argentina.

Observando las cifras del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, en el Resumen de Acciones de la Secretaría de Empleo (Anexo II), en el total país entre 2003 - 2012, la masa de beneficiarios de estos planes viene creciendo exponencialmente, por lo tanto, es de imaginar que estas políticas han llegado para instalarse y por ello se torna aún más relevante analizar integralmente la cuestión que estamos planteando, principalmente, por su impacto a nivel global en nuestra sociedad.

Fundamentalmente, porque como muestran las cifras del mismo Anexo II, si bien el número de personas participando de estos planes ha venido creciendo, es muy baja la relación entre estas cifras y el número de personas que han logrado su inserción laboral asalariada asistida, o bien, en los emprendimientos productivos individuales y asociativos asistidos.

Bibliografía

- BENÍTEZ, A.; CESANA BERNASCONI, M.; PUNTEL, L. (2013) Abordaje multidimensional de la relación entre hábitat y desigualdad social en el área metropolitana del Gran Resistencia. VII Jornadas Nacionales de Investigadores, CEUR – CONICET. 12 y 13 de septiembre de 2013. Inédito.
- BOURDIEU, P. (2012) *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Traducción de Ma. Del Carmen Ruiz de Elvira. Buenos Aires: Aguilar Altea, Taurus, Alfaguara.
- CHARMES, J. (1992) *El empleo en el sector informal*. Buenos Aires: Hvmánitas.
- HESSEL, S.; MORIN, E. (2013) *El camino de la Esperanza: una llamada a la movilización cívica*. Buenos Aires: Paidós.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2008) Resolución Ministerial 497/08. Jóvenes con más y mejor trabajo. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/programajovenes/Res_MTEySS_497-2008_Jovenes_con_Mas_y_Mejor.pdf
- NEFFA, J.C. (1995) “Las CyMAT: presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa”. Serie CyMAT. CEIL, PIETTE- CONICET: Buenos Aires, Argentina.
- NEFFA, J.C. (dir.); OLIVERI, M.L.; PERSIA, J.; TRUCCO, P. (2010) “Empleo, desempleo y políticas de empleo”. 1º Número Primer Trimestre 2010. CEIL, PIETTE – CONICET: Buenos Aires, Argentina.
- WACQUANT, L. (2013) *Los condenados de la ciudad: Gueto, periferias y Estado*. 2º Edición- Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Anexos

- Anexo I – Tabla 8.5 Gran Resistencia. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. Periodo Sep/08 a Mar/14.
- Anexo II – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Resumen de acciones de la Secretaría de Empleo. Periodo 2003- 2012. Informe al 09/06/2014.
- Anexo III – Cuestionario para relevar cuestiones deficitarias de empleo en las AUDC, Chaco (Argentina).



ANEXO III

CUESTIONARIO PARA RELEVAR CUESTIONES DEFICITARIAS DE EMPLEO EN LAS AUDC, CHACO (ARGENTINA)

Objetivo: obtener su percepción subjetiva como beneficiario de las políticas de empleo del estado nacional.

Características: voluntaria y anónima.

A.- DATOS PERSONALES

1. ¿Cuántos años de edad tienes? (años)

2. ¿Terminaste la escuela primaria y/o secundaria?

- 3.Cuál es el plan de empleo que recibes o recibiste del Estado?
 - a. Jóvenes con más y mejor trabajo
 - b. Seguro de capacitación y empleo
 - c. PROGRESAR
 - d. Otro

B.- CONDICIONES DE EMPLEO

1. Cuántas horas de trabajo cumples/iste con el plan?

2. Antes de entrar en el plan (vale más de una opción):
 - a. Tenías otro trabajoCuál?
.....
 - b. Tenías otro plan cuál?
.....
 - c. Buscabas un empleo
 - d.- Hacías trabajos u oficios
.....¿cuál/es?.....

3. Durante la vigencia del plan, pudiste gozar de alguna licencia si lo necesitaste?
 - a. Si
 - b. No Por qué?

4. Cuáles de estas cosas te enseñan/ron durante el plan (vale más de una opción):
 - a. Descubrir un nuevo oficio o tarea
 - b. Mejorar un oficio o tarea que ya hacías
 - c. Mejorar las técnicas para buscar empleo
 - d. Trabajar en equipo
 - e. Todas las anteriores
 - f. Ninguna de las anteriores

C.- IDENTIDAD Y CALIDAD DE VIDA

5. Algunas de estas cosas aprendiste con el plan?



- a. Tus derechos laborales
 - b. Hacer un currículum y/o carta de presentación
 - c. Armar tu emprendimiento
 - d. Trabajar con una computadora
 - e. Otro
6. Piensas que cuando ya no tengas esta prestación vas a poder mejorar tus ingresos o ya lo hiciste? Cómo?
7. Qué otras cosas mejoró/empeoró en tu vida o en tu familia recibir esta prestación?

D.- DIMENSIÓN SOCIAL

8. Alguna otra persona de tu familia recibe un plan del Estado nacional, provincial o municipal?
- a. SiCuál/ es plan/es?
.....
 - b. No
9. Eres miembro de alguna asociación o grupo de personas en relación a tu trabajo? (sindicato, cooperativa, etc.)
10. Consideras que tu nuevo empleo te permitió participar de nuevas actividades colectivas fuera de tu horario de trabajo?

E.- DIMENSIÓN SALUD

11. En los meses que tenías (o tienes) el plan tuviste que ir al médico por algún motivo personal o familiar?
12. El plan te cubre/bría un seguro médico que hayas podido utilizar en esa ocasión?

F.- DIMENSIÓN ECONÓMICA

13. En los últimos meses tuviste que acudir a algún tipo de crédito en una financiera o banco?
14. Tuviste dificultad para cubrir alguno de los requisitos que te pedían? Cuál/es?
15. Cómo solucionaste la situación?

Muchas gracias por su colaboración.