aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Los trabajadores y el trabajo en la crisis

6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo
aset
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO
VI Congreso ASET 2003

Area temática 4: Identidad, cultura y formas de conciencia en el mundo del trabajo.

Título: **ANALISIS DEL IMPACTO SUBJETIVO DE LOS PLANES DE EMPLEO EN LA POBLACION BENEFICIARIA. ESTUDIO DE CASO.**

Autora: Mariana Andrea Gabrinetti

Correo Electrónico: margabri@sinectis.com.ar

Pertenencia Institucional: ESTS – UNLP
9 y 63, La Plata

Tema:

En la presente organización social, el trabajo remunerado se ha convertido en el medio para sostener y alcanzar a cubrir las necesidades pero también se ha constituido en una relación de carácter fundamental que propicia la integración social y constituye una de las formas principales del vínculo social.

Asimismo, el trabajo tiene valor identitario; la identidad no se construye sólo dentro del espacio privado; es en la interacción con los otros que también se configura. El trabajo constituye un eje medular en el despliegue de subjetividad y en la constitución de identidad. Es a partir del reconocimiento que el sujeto encuentre en los otros con respecto a su tarea y del modo en que sea valorada socialmente como también se irá constituyendo.

En un nivel más individual también es de tener en cuenta ciertas dimensiones que hacen al trabajo: el contenido del mismo, el tipo de tarea y las calificaciones y cualificaciones del trabajador, las expectativas del mismo y lo real del trabajo, la organización del trabajo, la continuidad en el mismo.

Dados los cambios a nivel económico y social, el ámbito del trabajo se ve totalmente modificado. Los altos índices de desempleo y subempleo, las modalidades de contratación, la inestabilidad, el corrimiento del Estado, impactan en las representaciones que los sujetos tienen sobre el trabajar y el trabajo. Al respecto, señala Castel *"... precisamente en el momento en que parecían haberse impuesto definitivamente los atributos ligados al trabajo para caracterizar el estatuto que ubicaba y clasificaba al individuo en la sociedad, en detrimento de los otros sostenes de la identidad, la centralidad del trabajo ha sido brutalmente cuestionada".* (Castel, 1997, pág. 389)

En este sentido, el trabajo es más que el trabajo en sí mismo, y del mismo modo, el no–trabajo es más que el desempleo.

Por ello, los interrogantes que guiaron la investigación se concentraron en preguntarnos por el impacto a nivel subjetivo de los planes de empleo en sus beneficiarios; así nos interrogamos acerca de qué representación tienen los beneficiarios sobre el trabajar y sobre el trabajo, qué valoración hacen de los planes de empleo, cómo impacta el contenido de la tarea, qué reconocimiento encuentran en su entorno, su familia, la comunidad?

Enfoque:

Esta investigación se inscribe en un proyecto más amplio ´Nuevas desigualdades sociales, ciudadanía y significación del trabajo´ que llevamos a cabo en el ámbito de la Escuela Superior de Trabajo Social de la UNLP durante los años 1998-2002. Actualmente estamos llevando a cabo otro proyecto en el cual continuamos con la línea de indagación.

El objetivo general que ha guiado la investigación cuyos resultados aquí presentamos, se centró en el estudio de las representaciones sobre el trabajar y el trabajo de los beneficiarios de los planes de empleo; para ello, hemos trabajado a partir de un estudio de caso en el Barrio El Carmen de la localidad de Berisso con beneficiarios del Programa Barrios Bonaerenses y en el marco de la metodología cualitativa.

El instrumento de recolección de datos que hemos aplicado ha sido entrevistas en profundidad grupales y bajo la perspectiva del muestreo teórico.

Para el análisis de datos nos hemos encuadrado en el análisis de contenido y bajo los fundamentos y lineamientos propios de la metodología cualitativa.

Sobre las modificaciones en el mercado de trabajo: la crisis del 'taylofordismo' y emergencia de la 'producción flexible':

A partir de mediados de los setenta, el modelo de acumulación de capital articulado a partir de la Segunda Guerra Mundial , comienza a resquebrajarse. Los factores que han conllevado a esta situación son muchos y de diversa índole, pero entre las principales causas se destacan las limitaciones que tenía la propia organización del proceso de trabajo dominante: el 'taylofordismo'.

Si bien el taylorismo y el fordismo no han desaparecido (Coriat, Neffa), en la actualidad los procesos de trabajo organizados según su lógica productiva se han constituido en

límites al crecimiento de la productividad y rentabilidad de las grandes empresas que recaen en los diversos ejes entre los que se destacan: el consumo masivo de los bienes durables vinculados con el proceso de urbanización, comienza a manifestar signos de saturación; la producción masiva de largas series de productos homogéneos ya no se adecua a la nueva conformación de la demanda; se presenta acentuadamente una inadecuación de las formas institucionales y fundamentalmente de la relación salarial con respecto al nuevo régimen de acumulación.

En cuanto a los límites sociales que encuentra esta organización del trabajo Neffa señala que la fuerza de trabajo ocupada actualmente tiene un mayor nivel de escolaridad formal y de formación profesional que antes, los jóvenes son hoy más exigentes en cuanto a las posibilidades de emplear y valorizar los conocimientos adquiridos en el sistema escolar, reivindican mayor autonomía y responsabilidad para realizar las tareas y evaluarlas, rechazando la rigidez de la prescripción (Neffa, 1998).

Asimismo, con el taylorismo y fordismo, la polarización de las calificaciones y un esfuerzo insuficiente de formación profesional estuvieron el origen de un débil involucramiento de los asalariados. Estos factores demarcan un cuadro incompatible con las 'exigencias' actuales: limitan la polivalencia, retrasan el proceso de aprendizaje y de adaptación de las nuevas tecnologías y reducen la eficacia potencial de los bienes de producción (Neffa, 1998, pág.191).

Otro de los factores que se suman a los que dieron origen a esta crisis de organización del trabajo, recayó en el rechazo de la modalidad de remuneración por rendimiento y los consecuentes conflictos laborales prolongados que dieron lugar a nuevas formas de lucha por parte de los asalariados.

Por otra parte, la excesiva jerarquización de la autoridad empresaria, el escaso reconocimento de la creatividad, la capacidad de autonomía y responsabilidad, impiden la rápida adecuación de las empresas a la marcha cambiante del mercado en cuanto al volumen y composición. Asimismo, las nuevas tecnologías cuestionan al taylorismo ya que la eficacia de las innovaciones conlleva a que se dependa menos de los trabajadores que anteriormente.

Otro aspecto a tener en cuenta es el de los límites organizacionales que impone dicha organización laboral, ya que por sus características, se incrementan los costos fijos y la pérdida de mercados con la consiguiente disminución de las ventas.

La estrecha concepción del trabajo humano sobre la que se basa el taylorismo y el fordismo conducen a sentimientos de inutilidad, de indignidad y vergüenza; contradicción entre el trabajo prescripto y real lo cual recae en sufrimiento psíquico por parte de los trabajadores.

Asimismo, se sostiene que la gran crisis económica desencadenada desde fines de los ’70 en EEUU y luego en los demás países industrializados a comienzos de la década ‘70-’80 (shock petrolero), pusieron en cuestión el modo de regulación y el régimen de acumulación intensivo con consumo masivo (Coriat, Neffa).

En este sentido, la crisis actual no es coyuntural, sino la manifestación que el anterior régimen de acumulación y su modo de regulación agotaron sus potencialidades y encontraron límites de seguir incrementando la productividad aparente del trabajo.

Asimismo, diversos factores como el desarrollo tecnológico, la globalización financiera, la inversión extranjera directa, las nuevas formas de comunicación y la organización de las empresas en redes han operado también como límites para que bajo la organización del trabajo taylorista y fordista se incrementara la productividad y rentabilidad.

Exigencias educativas de la producción flexible

Desde la perspectiva de los gobiernos y los grandes grupos económicos y organizaciones empresariales dos conceptos se han convertido en los últimos años en la clave para la superación de la crisis económica: *ajuste y ‘ flexibilidad’*.

Lo que se busca es la instauración de un nuevo modelo de relaciones laborales. Desde la lógica del capital el ajuste es imprescindible para poder sentar las bases de un nuevo modelo de producción “flexible”.

Este modelo de “producción flexible” además de tecnologías flexibles y una organización flexible necesita de fuerza de trabajo flexible.

En este sentido, el análisis que se ha hecho de la situación recae en que uno de los "desajustes estructurales" de las economías desarrolladas es el de la "rigidez" de la fuerza de trabajo. Por un lado, las que se podrían denominar "rigideces jurídico-institucionales" cuya causa recaería en la legislación laboral vigente y en el rol de los sindicatos como garante de esos derechos. De modo que en pos de la 'flexibilidad' se han modificando las modalidades de contratación; se facilitaron y abarataron las posibilidades de despido; se ha ido erosionando el poder sindical. Como dice Rodríguez Guerra, "con el pretexto del problema del desempleo y la falta de competitividad de las empresas, la llamada 'reforma del mercado de trabajo' se ha convertido en un objetivo esencial" (Rodríguez Guerra, 1995, pág. 375) y siguiendo a este autor, llegamos a uno de los significados del concepto 'flexibilidad': la facilidad que encuentran los empresarios para lograr lo que consideran necesario con el objeto de mejorar sus intereses.

Otro de los ejes de la rigidez de la fuerza de trabajo recae en la incapacidad de ésta de adaptarse fácil y rápidamente a las condiciones de trabajo y exigencias de cualificación constantemente nuevas y cambiantes. Para alcanzar la tan mentada 'flexibilidad' es necesario además, poseer las cualidades físicas, morales e intelectuales que les permitan ser productivos y eficaces en las nuevas condiciones de trabajo.

Cabe aclarar que estos cambios no tienen por qué significar una ruptura o quiebre total con el taylorismo o fordismo, pueden modificarse algunos aspectos de estos paradigmas pero dependerá de los intereses particulares de la empresa en cuestión, de la capacidad de los trabajadores, de las posibilidades tecnológicas de que las nueva forma de organización se erija verdaderamente como un nuevo modelo o como una suerte de híbrido entre la organización anterior y los requisitos que pretende la presente. Asimismo, como afirma Coriat las formas de organización del trabajo no son incompatibles y pueden convivir de hecho en una misma empresa. (Coriat, 1993).

Con respecto a la producción de tipo 'flexible', ésta exige una serie de características que Bidaux y Mercier[1] consideran esenciales: *abstracción, socialización y gestión*. Ya no se trata de dividir tareas sino de integrarlas; los nuevos procesos de producción son

más intelectualizados lo cual exige el compromiso y la creatividad del trabajador. Con *abstración* los autores se refieren a que ya no se necesitará –bajo este modelo de producción-, el manejo concreto de herramientas sino más de una capacidad de interpretación y decisión a partir de una serie de datos.

Socialización como característica esencial para la fuerza de trabajo ya que esta organización privilegia al grupo por sobre el individuo.

Gestión alude para estos autores a que a través de este modelo de organización del trabajo lo que se impone es una nueva política de gestión de la mano de obra basada en la polivalencia, flexibilidad y mayor cualificación. Cabe aclarar que por ésta última ya no sólo debe entenderse conocimientos y habilidades sino también rasgos de personalidad (ductilidad, plasticidad, predisposición al aprendizaje, etc.)

Es en este sentido que a los sistemas educativos se les estaría exigiendo formación de la fuerza de trabajo de esta índole.

El problema del desempleo y las dificultades para encontrar trabajadores que cumplan con los requerimientos mencionados, condujeron a la conclusión de que el desempleo tenía su causa en la falta de cualificación de los trabajadores que los sufrían y que el segundo problema podría ser solucionado a través del sistema educativo, el cual debería ajustarse a las necesidades del mercado laboral.

A los sistemas educativos se les exige flexibilidad para adaptarse a las necesidades cambiantes de un sistema productivo en vertiginoso proceso de cambio. Lentamente, este concepto de "flexibilidad del sistema educativo" y la exigencia de que el sistema se ajuste rígidamente a las necesidades estrictas del mundo de la producción, va dando lugar a la flexibilidad de la formación proporcionada por el sistema educativo. Aquí el acento recae en que lo que debe ser flexible es la formación, esto significa que posibilite la adaptación a nuevos procesos de producción y a aprender nuevas tareas. La reconsideración recae en que un trabajador cualificado hoy es aquel que más que especialista en una tarea es el que tiene capacidad de aprender y adaptar las competencias a nuevas situaciones laborales.

---

[1] Citado por Rodríguez Guerra (1995, pág. 378)

De modo que la flexibilidad ya no se busca por el lado de la formación especializada sino por el de la formación abstracta y polivalente. Así, es la formación continua la que ha ocupado hoy un lugar central en las estrategias de formación de las empresas.

En el mismo sentido, afirma Rodríguez Guerra (1995) que "la crisis ha puesto la necesidad de reorganizar las condiciones de acumulación en torno a nuevas bases; articular un nuevo modelo de acumulación que supere los problemas que ya presenta el fordista y asegure un prolongado período de crecimiento económico y paz social".

Señalamientos sobre la situación del mercado de trabajo y políticas de empleo:

Actualmente son muchos los países que enfrentan problemas de empleo, pero las causas no son las mismas y las estrategias adoptadas para hacer frente a la situaciones que originan son diferentes. Algunas intentan mantener los antiguos niveles de protección mientras que otras se orientan a lo que se conoce como "soluciones del mercado", suponiendo que éste va a resolver eficientemente los problemas del mercado de trabajo.

La determinación de las directrices que intenten corregir las situaciones provocadas por el desempleo o subempleo, estarán signadas por las características del mercado de trabajo y el legado institucional de cada país. Asimismo, son los intereses de los actores involucrados que influyen en el perfil de las políticas a adoptar.

La orientación de dichas políticas incidirá en el bienestar de las personas, en la estructuración de clases y grupos sociales y en la conformación identitaria de dichos sujetos. En este sentido, Golbert afirma que no es lo mismo que las políticas sociales tomen como sujeto destinatario de las mismas a los "trabajadores" que temporalmente están sin empleo que a "beneficiarios" o "carenciados"; el lugar que se le asigna en cada caso es otro en la estructura social y la construcción de su identidad se configurará de manera diferente. (Golbert, 1999)

Durante la década del '90 en nuestro país, la lectura que se hizo desde el gobierno al respecto era que las causas fundamentales de los problemas del mercado de trabajo recaían en el alto costo laboral y las trabas que imponían una rígida legislación para la contratación de mano de obra. Consistente con este diagnóstico el gobierno tomó una

serie de medidas como la creación de un Seguro de Desempleo, la flexibilización de los contratos laborales y la reducción de las contribuciones laborales. También puso en marcha una serie de programas destinados a fomentar el empleo, a mejorar los ingresos y a la capacitación profesional.

Junto con la adopción de medidas destinadas a flexibilizar la legislación laboral y disminuir los costos laborales, el gobierno implementó, además del Seguro de Desempleo previsto en la Ley de Empleo, programas de fomento del empleo, de formación profesional, de servicios de empleo y de empleo directo.

Los primeros programas que se ponen en marcha son los denominados de fomento del empleo, posteriormente se incorporan los destinados a brindar capacitación laboral y los de servicios de empleo. Una de las características de estos programas fue su discontinuidad y que las metas propuestas en cuanto al número de beneficiarios son muy bajas; igual que los programas de empleo, los de capacitación se multiplicaron rápidamente. Los programas de Capacitación para Apoyar el Empleo se proponen recalificar la fuerza de trabajo en sectores o regiones que se encuentren en crisis o en proceso de reestructuración de manera de mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores.

El Seguro de Desempleo no fue diseñado para el conjunto de los trabajadores. Su acceso está restringido a aquellas personas que cumplan con requisitos fijados en la Ley de Empleo. De este seguro están excluidos los trabajadores del servicio doméstico, los rurales y los que han dejado de prestar servicios en la administración pública nacional, provincial o municipal afectados por medidas de racionalización administrativa. Para la industria de la construcción rige un régimen especial. Por otra parte, para acceder al seguro de desempleo, el beneficiarios debe encontrarse en situación legal de desempleo, estar inscripto en el Sistema Unico de Registro Laboral; haber aportado al Fondo Nacional de Empleo durante 12 meses en los tres años anteriores al cese del contrato de trabajo y no percibir beneficios previsionales o prestaciones no contributivas.

El monto gastado en los programas de empleo es muy bajo en relación con la magnitud del problema laboral que enfrenta la Argentina así como en comparación con los recursos asignados en los países europeos y en algunos de la región.

Acerca del Programa Barrios Bonaerenses:

El objetivo del Programa Barrios Bonaerenses, implementado por el Estado provincial a partir de Julio de 1997, es mejorar las condiciones de empleabilidad y proporcionar una subvención mensual a los jefes y jefas de hogar pertenecientes a familias sin ingresos o con ingresos mínimos, a cambio de la prestación de servicios en proyectos comunitarios.

Los beneficiarios pertenecen a 25 municipios del Conurbano, los tres partidos que comprenden el Gran La Plata, Mar del Plata y Bahía Blanca.

Durante el período que se hizo el trabajo de campo de la investigación que presentamos, el ex Instituto Provincial del Empleo (ex IPE), tenía a su cargo la coordinación general del Programa; la evaluación, la aprobación y control de los proyectos comunitarios que son presentados por los Municipios; la selección final y el seguimiento de los beneficiarios. También bajo su responsabilidad quedaba la implementación de los cursos de formación y capacitación conjuntamente con la Dirección General de Cultura y Educación.

El Ministerio de Economía se ocupa del pago a los beneficiarios en coordinación con el Banco de la Provincia. Los Municipios intervinientes realizan la pre-selección de los beneficiarios, elaboran y proponen los proyectos y proveen de los insumos para la ejecución de las obras. Otras organizaciones intervienen en proyectos y cursos de capacitación específicos; como por ejemplo el Ministerio de Salud provincial y asociaciones intermedias de los diferentes distritos en los que se implementa el programa.

Este Programa se articula alrededor de tres ejes centrales: el barrio como unidad geográfica; el esquema de organización del trabajo con grados de responsabilidad similares a los que se presentan en el mercado laboral; desarrollo del componente de capacitación con el objeto de generar nuevas habilidades y competencias.

Los objetivos del programa son: contribuir al ingreso de los hogares en situación de vulnerabilidad social, cuyos jefes se encontraban desocupados; mejorar las condiciones

de empleabilidad de la población participante; terminación de la escolaridad básica para adultos; formación profesional para la capacitación en oficios; formación para el trabajo en proyectos de autoempleo.

Para definir la población destinataria, se agregaron a los criterios de jefes de hogar desocupados pertenecientes a familias sin ingresos o con ingresos mínimos, otras condiciones: nivel de escolaridad del jefe y tres o más personas a cargo, y los beneficiarios no debían recibir prestaciones previsionales o Seguro de Desempleo ni participar en otros programas de empleo.

Para la ejecución de los proyectos de obra se optó por una estructura de cuadrillas. Cada una de ellas compuesta por 10 beneficiarios y un Coordinador General cada 10 cuadrillas cuya función era articular la organización y distribución de las actividades, la provisión de materiales y herramientas y la comunicación de las novedades de las cuadrillas.

El Programa estableció un conjunto de tipologías para la elaboración de los proyectos con el objetivo de orientar la selección de actividades. Se distinguieron cinco líneas de trabajo: infraestructura sanitaria, social, viviendas, infraestructura urbana y proyectos productivos.

A partir de la implementación del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJJHD), ha disminuido notablemente la cantidad de beneficiarios del Plan Barrios Bonaerenses, ya que la Provincia ha pasado a muchos de los beneficiarios al PJJHD, dado que es un plan nacional quedando como beneficiarios del Barrios Bonaerenses sólo aquellos que por alguna razón no puedan acceder a dicho plan nacional.

Principales Resultados[2]*:*

Satisfacción e insatisfacción en el trabajo:

De acuerdo a lo planteado por Dejours (Dejours, 1990), en el discurso de los trabajadores se ponen de relevancia básicamente dos sufrimientos fundamentales organizados detrás de dos síntomas claves: la insatisfacción y la ansiedad. En términos

[2] Los resultados a los que nos referimos corresponden a la investigación realizada durante el período 1998-2002.

de insatisfacción el autor incluye las vivencias de indignidad; inutilidad y descalificación.

En el caso en particular de los beneficiarios de planes de empleo la vivencia de indignidad está relacionada con la falta de autonomía con la que pueden manejarse. La mayoría de los entrevistados afirma que aunque no quieran deben asistir a los actos políticos a los que son convocados; que más de una vez han tenido que aplaudir a aquel con el que disienten y no votarían, pero saben que si no asumen estas posturas, su contrato peligra, y en casi todos los casos, se trata del único ingreso familiar. Así, se configura una imagen de si mismo desfigurada. *"No te queda otra, hasta te vienen a buscar y después se fijan si estás... hay que aguantarse muchas cosas para poder seguir acá..." (*José, 43)

La vivencia de *inutilidad,* no se presenta en este caso relacionada con el contenido de la tarea en sí misma. Los beneficiarios consideran que los trabajos que ellos llevan a cabo mejoran las condiciones de vida del barrio en general. Sin embargo, no logran identificarse con el tipo de tarea que realizan, ya que en casi todos los casos se tiene un oficio previo al ingreso a este Programa cuyo saber - hacer ha sido desconocido por la actual organización del trabajo. La inutilidad se centra en ese saber – hacer que los sujetos portan de experiencias laborales anteriores que no son reconocidas y que no encuentran en el ámbito laboral un espacio de canalización y de reconocimiento económico y social.

La vivencia de descalificación es muy marcada; se la percibe en relación a la baja remuneración; a la imposibilidad de conseguir un trabajo –reconocido socialmente como tal-; a suponer que a partir del capital social, cultural, de sus propias experiencias laborales nada podrá transformarse de ahora en más.

Dejours plantea que la condensación de estas vivencias (de indignidad, inutilidad y descalificación) se traducen en vivencia depresiva.

De modo que se presenta una situación en la que está bloqueada la búsqueda y el logro de las aspiraciones, generando en los sujetos beneficiarios sufrimiento mental.

Representaciones sobre el futuro:

Al respecto surge como significativo en este grupo poblacional la falta de perspectiva, la falta de un futuro. Ha sido difícil trabajar sobre las dimensiones relacionadas con un futuro, con un proyecto, con los sueños y expectativas de los entrevistados. Es que el presente es duro y la representación sobre el futuro es más difícil aun. Las posibilidades de pensar en cómo serán las cosas en el futuro inmediato genera mucha angustia y dolor. Las distancias entre lo que se espera y lo que las condiciones actuales permiten es abismal. Por otra parte, aquello que se espera en general está muy ligado a la dignidad, a no tener que bajar la cabeza para conseguir aquello que mínimamente permite seguir. El futuro se lo sueña para los hijos, para los nietos; no es para cada uno de los sujetos entrevistados, la sensación es que ´las cartas ya están jugadas´ y no hay forma de revertir el juego.

La visión del futuro va de la mano con la del contexto general y laboral actual, es totalmente negativa y cuesta mucho pensarse en un tiempo inmediato: diciembre de 1999, momento en que el Plan no se sabe si continúa[3]. La visión del futuro está atravesada por la expectativa en relación a un futuro inmediato, a corto plazo. En cuanto al contexto general, suponen que empeorará. Para los mayores, la preocupación recae en la juventud, "Todo va a estar peor, a mí me preocupa la juventud, me preocupan mis nietos, no tanto yo"(Antonio, 62); en el caso de la generación intermedia la expectativa es tratar de conseguir un trabajo que permita un ingreso mínimo para mantener la familia y darles la oportunidad a los hijos que ellos consideran que ya no tienen.

Dinámica expectativas-oportunidades:

Con respecto a las expectactivas para los hijos –que en los entrevistados de una generación mayor se extiende a los nietos-, se centra en que los hijos puedan hacer lo que ellos no hicieron y ligada no sólo a la posibilidad de estudiar para progresar sino a la satisfacción de necesidades más básicas *"Me gustaría que mis hijos puedan conocer lo que yo no pude... nosotros comemos un asado una vez por mes, un pollo cada veinte días... ojalá ellos puedan otras cosas..."(Abel, 35)*; asimismo, se habla del esfuerzo de los padres para tratar de brindarles mejores posibilidades.

[3] En el período en que fueron tomadas una parte de las entrevistas (durante el segundo semestre de 1999) las dudas sobre la continuidad del Plan estaban fundadas en razones políticas.

El caso de las mujeres que no tienen pareja, es diferente, ellas esperan que se abran más fuentes de trabajo para los chicos, para poder ayudar en las casas.

Representación sobre el trabajo ideal:

En relación al trabajo considerado como ideal, la tendencia es pensarlo como aquel que *"permita mantener a la familia con dignidad"(Abel,, 35),* o a identificar al trabajo ideal con aquel que permita tener acceso a obra social. Es de destacar que definir el trabajo ideal para muchos entrevistados ha sido difícil o no lo han hecho porque no han podido o porque consideran que un trabajo de este tipo no existe ni siquiera en sus sueños *"Trabajo ideal? Eso no existe"(Luis, 56).*

Sobre el contenido significativo del trabajo:

Con respecto al contenido de las tareas que realizan, lo particular de la organización del trabajo dentro del Programa es que –como se señaló más arriba-, no existe un reconocimiento por el saber – hacer con el que cuenta el sujeto. Una vez que son incluidos en el Plan, forman parte de las cuadrillas y se les va asignando diferentes tareas, sin atender a la particularidad de cada uno de los sujetos. Las tareas que desarrollan son por ejemplo, zanjeos, trabajos de mejora de la electricidad del barrio, trabajos varios de albañilería de la escuela, del comedor escolar o de la unidad sanitaria del barrio.

En general son tareas que los hombres han realizado alguna vez. Distinto es el caso de las mujeres que deben sumarse a ese tipo de trabajos que por lo general nunca hicieron. La forma de aprenderlo es durante el transcurso del tiempo que se va llevando a cabo la tarea. Son los mismos compañeros de la cuadrilla o el coordinador que va dando las indicaciones.

En general manifiestan sentirse capaces para hacer trabajos de esta naturaleza tantos los hombres como mujeres. En el caso de las beneficiarias, atribuyen el aprendizaje a una cuestión de voluntad *"Esto es voluntad, voluntad de agarrar el pico y ponerte a trabajar"* (Silvia, 28).

La pregunta que les surge –sobre todo en el caso de las mujeres- es en relación a la utilidad de aprender estas tareas, ya que consideran que difícilmente sean conocimientos que les abran las puertas de un trabajo.

En todos los casos reconocen que estas tareas son de baja calificación y por ende, que dentro del mercado de trabajo, están poco y mal remuneradas.

Es sobre estos ejes que Dejours trabaja el concepto de contenido significativo del trabajo con respecto al sujeto, concepto que remite a la dificultad de la tarea, a su significado con respecto a un oficio (ligado a la evolución personal y perfeccionamiento) y al status social ligado al puesto.

Podríamos pensar entonces que el contenido significativo del trabajo que desarrollan los beneficiarios de empleo tiene un impacto negativo sobre el narcisismo. Aparece claramente en las entrevistas la percepción de que su trabajo –en términos del contenido del mismo- no tiene reconocimiento social; y por las características que se presentan en el Programa, aquí tampoco se presenta oportunidad de perfeccionarse o de evolución personal.

Sobre la dinámica del reconocimiento:

Con respecto a la dinámica del reconocimiento, podríamos plantear que en cuanto a la índole del trabajo en sí (en este caso ya no desde la perspectiva del contenido), no existe un reconocimiento social sobre los beneficiarios. En las entrevistas, por ejemplo, ellos refieren que se sienten avergonzados de usar los 'baberos' que los identifican como tales; y que incluso se sienten observados y evaluados por la misma comunidad.

Otro nivel diferente para pensar en el reconocimiento social es sobre lo que producen y lo que brindan a través de su trabajo para el bienestar del barrio. En este sentido sí consideran que su trabajo es valioso porque ellos mismos lo valoran, y perciben que la comunidad en general considera beneficioso lo que ellos desarrollan.

El reconocimiento de su tarea se da claramente en el ámbito familiar. En general son familias que no cuentan con otro ingreso estable y –aunque lo que aportan al hogar es un ingreso magro- es sumamente valorado por el resto del grupo familiar porque es lo que permite la subsistencia. Más allá de lo económico en general el grupo afectivo de los entrevistados reconoce un esfuerzo por ubicarse dentro del mercado de trabajo por parte de los beneficiarios en un contexto laboral y social difícil.

Ansiedad y relaciones de trabajo:

Otro eje a analizar es el de la ansiedad y vinculación con las relaciones de trabajo. La relación con los coordinadores se ve dificultada por razones de índole política, ya que son elegidos para ocupar ese cargo independientemente de que conozcan el barrio, o del reconocimiento de la comunidad; los coordinadores evalúan a los beneficiarios, de modo que la continuidad en el Programa depende –entre otros factores- de dicha evaluación.

Otra situación generadora de ansiedad se presenta también en cuanto a las relaciones a nivel horizontal. Por el temor a perder el puesto de beneficiarios y quedarse totalmente expulsado del mercado laboral y excluido socialmente, los beneficiarios realizan acciones que terminan perjudicando a sus compañeros. Por ejemplo, dentro de lo prescripto está establecido que los días de lluvia no es necesario concurrir al puesto de trabajo, ni firmar la asistencia ya que como las tareas son llevadas a cabo al aire libre no es posible trabajar. Sin embargo, por temor, por miedo a quedar afuera algunos beneficiarios comenzaron a ir a firmar la asistencia en días de lluvia, quedando en falta ante los coordinadores aquellos que no se presentaban. Frente a situaciones como esta surge ansiedad entre los trabajadores y situaciones de rivalidad entre el mismo grupo de pares.

Dessors (Dessors, 1998, p. 81) plantea que la organización del trabajo nunca es neutra en el sentido de que o bien la distancia entre la organización teórica y la real del trabajo ofrece cierto margen de libertad para que los trabajadores puedan acomodarse en función de su deseo o, en cambio niega la distancia presente entre lo prescripto y lo real y se rigidiza la organización del trabajo.

Representaciones sobre la organización del trabajo:

En este sentido, la organización del trabajo dentro de este Programa ofrece cierto margen de maniobra para que los beneficiarios puedan comprometerse frente a su tarea. Sin embargo, las condiciones de contratación –temporaria y con un magro ingreso-; la historia personal y laboral de cada uno de los beneficiarios que coincide en situaciones

de alta vulnerabilidad social; y las condiciones del contexto social y económico actúan generando ansiedad e insatisfacción en el trabajo.

Las distancias entre el trabajo prescripto y el real se presentan en este caso en particular en forma muy marcada en las condiciones de contratación. En este sentido, es importante señalar que los beneficiarios desde lo institucional no son considerados trabajadores, que su tarea no es considerada un trabajo y por ende, lo que perciben no es un sueldo sino un beneficio. En la misma línea, tampoco cuentan con los beneficios de un empleo. Sin embargo, los mismos beneficiarios han recreado una estructura de organización similar a la de cualquier empleo con cierta estabilidad y con ese status (se 'otorgan' entre ellos licencias por maternidad, enfermedad).

CONCLUSIONES:

Basándonos en Méda (1998), podemos afirmar que la lectura y la intervención de los gobiernos frente al duro panorama del mercado de trabajo de la actual coyuntura, se centra en crear empleos "a cualquier precio", esto significa que se estima como absolutamente legítimo e imprescindible crear puestos de trabajo aunque sean temporales, carezcan de contenido o interés, profundicen las desigualdades o sean desvalorizados socialmente.

Los puestos generados desde programas como el aquí analizado no generan trabajos legitimados, productivos ni brindan ingresos adecuados y llevados a cabo con las características aquí analizadas no alcanzan a dar respuestas a las problemáticas asociadas al desempleo.

Las situaciones que se presentan -propias de un marcado clientelismo político- y que caracterizan al encuadre de estos Programas, conducen a la pérdida de autonomía y de vivencias enriquecedoras por parte de los beneficiarios, ubicándolos en lugares que los estigmatizan, y que conllevan a vivencias de indignidad e inutilidad.

Surge como hipótesis que a medida que la situación del desempleo se va agravando y extendiendo, los intercambios y las prácticas que han delineado los planes entre los beneficiarios actúan como elementos que –entre otros- vienen posibilitando una resignificación a nivel identitario que conduce a reconocerse como trabajadores sin

trabajo y a la conformación de un colectivo que permite organizarse como actor social en la búsqueda de un espacio en el nuevo escenario.

Bibliografía:

Aronskid, Ricardo *´Más cerca o más lejos del desarrollo? Transformaciones económicas en los ´90´*. Libros del Rojas UBA, Bs. As. 2001.

Barbeito-Lo Vuolo, "Una Nueva Politica Social para una Nueva Política Económica" en *Realidad Económica* Julio 1998.

Beccaria y López, "Mercado de Trabajo urbano", en *Desigualdad y Exclusión*. Ed. UNICEF/ Losada, Bs. As., 1993.

Bustelo, Eduardo, *"De otra manera",* Ed. Homo Sapiens, Bs. As. 2000.

Castel, Robert *"La Metamorfosis de la Cuestión Social",* Paidós 1997.

Cetrángolo, O. y Golbert, L. *Desempleo en la Argentina: Magnitud del problema y políticas adoptadas*, Serie de Estudios N#8, CECE, Buenos Aires, 1995.

Coriat, Benjamin. *"El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica",* Ed. Siglo XXI, Madrid, 1993.

Daniellou, Francois, "El análisis del trabajo: criterios de salud, criterios de eficacia económica".

Dejours, Christophe, *"El factor humano",* Ed. Humanitas, Bs. As., 1999.

Dejours, Christophe, *"Trabajo y Desgaste Mental"* , Ed. Humanitas, Bs. As., 1990.

Dessors, Dominique y Guiho-Bailly, Marie-Pierre (comp.), *"Organización del Trabajo y Salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo".,* Ed. Humanitas, Bs. As., 1998.

"Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención", OIT, Ginebra, 1984.

Garcia Delgado, Daniel *"Estado y Sociedad",* Tesis Norma 1994

Golbert, L. *Los problemas del desempleo para las políticas sociales,* MIMEO, 1999.

Golbert, Laura *Los problemas del desempleo para las políticas sociales,* MIMEO, 1999.

Méda, Dominique, *"El trabajo. Un valor en peligro de extinción",* Ed. Gedisa, Barcelona, 1998.

Méda, Dominique, *"El trabajo. Un valor en peligro de extinción",* Ed. Gedisa, Barcelona, 1998.

Neffa, Julio César. *"Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis",* Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1998.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Programas de empleo transitorio,* Ministerio de Economía Provincia de Bs. As., 1999.

Rodríguez Guerra, Jorge. "Exigencias educativas de la producción flexible" en *"Volver a pensar la educación (vol.1). Política, educación y sociedad" Congreso Internacional de Didáctica,* Madrid, 1995.

Taylor y Bodgan, "*Introducción a los métodos cualitativos de investigación*", *Ed. Paidós, Bs. As., 1992.*

Tenti Fanfani, Emilio, Cuestiones de exclusión social y política. *En* Desigualdad y Exclusión. *Ed. UNICEF/ Losada, Bs. As., 1993.*

Villarreal, Juan *"La Exclusión Social",* Tesis Norma 1996.

Zambrini, Ernesto y Gabrinetti, Mariana, *"Transformaciones sociales, exclusión y política social",* Revista institucional de la ESTS – UNLP, Año 4, Revista 7 (pág.4-8).