

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE LA UBA CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD.

ODDONE, MARIA JULIETA (mjoddone@mail.retina.ar)

CONICET- FLACSO, Ayacucho 551 – Capital Federal

Universidad de Buenos Aires

CHERNOBILSKY, LILIA BEATRIZ (lchernobilsky@ceil-piette.gov.ar)

CEIL-PIETTE - CONICET, Saavedra 15 4to.piso- Capital Federal

Universidad de Buenos Aires

Marco teórico y el concepto de "Ageism".

En la presentación del libro que E. Palmore (1990) dedica al tema, George Maddox recuerda que Jean Paul Sartre alguna vez caracterizó como *mala fe* al hecho de tomar demasiado seriamente nuestros estereotipos sobre la gente y tratar estos estereotipos como si ellos capturaran la esencia de los otros. Y agrega, *el viejismo es mala fe*. Excelente definición que, por supuesto, se aplica a toda clase de prejuicio.

Fue en 1969 que Robert Butler, psiquiatra norteamericano y primer director del National Institute on Aging, le dio forma al concepto abriendo la polémica. Butler (1987) considera que el viejismo es un proceso de estereotipación y discriminación sistemática contra las personas debido a que son viejas. Y lo asimila a otros tipos de prejuicios tales como el racismo y el sexismo.

Por su parte, Palmore (1990) haciendo buen uso del término inglés *ageism* (que podría traducirse como *edaísmo*) prefiere ampliar el concepto y aplicarlo a los prejuicios con respecto a todo grupo de edad. Incluye, además, el *positive ageism*, es decir, los estereotipos positivos, que, aunque menos frecuentes y menos dañinos, también deben ser tenidos en cuenta.

T. Mc Gowan (1996) destaca que el viejismo es un fenómeno complejo con dimensiones históricas, culturales, sociales, psicológicas e ideológicas. Esta complejidad plantea una dificultad teórica importante al punto que desde que Butler proveyó la definición conceptual del viejismo, poco se ha hecho para correlacionar estas distintas dimensiones o para desarrollar una teoría general del viejismo. No obstante, la importancia de haber introducido el concepto radica en que señaló un cambio en la perspectiva gerontológica, que hasta entonces había

considerado el “problema del envejecimiento” desde el punto de vista de los estamentos gubernamentales y no desde el punto de vista de los viejos.

En este trabajo, "ageism" se considera como prejuicios y discriminaciones aplicados a los trabajadores de mayor edad (45 y más), por su edad. Se asume que este grupo serían portadores de características negativas (ausentismo, lentitud en el aprendizaje, incapacidad de incorporar nuevas tecnologías, etc.) habiendo pocas excepciones a la regla y se supone que tanto los trabajadores mayores como los jóvenes internalizan esta imagen negativa de la vejez.

Perspectiva histórica

T. McGowan (1996) señala que es frecuente entre los autores considerar la industrialización como el factor más crucial en la emergencia histórica del viejismo. La industrialización alteró fundamentalmente la organización institucional de las sociedades agrícolas preindustriales donde los viejos ocupaban posiciones de alto status social. La ventaja que los viejos tenían debido a su experiencia se fue perdiendo por los rápidos cambios tecnológicos. Las personas viejas se encontraron con que sus habilidades ya no eran buscadas y se vieron enfrentadas con la discriminación en el mercado laboral. Las competencias en el mercado de trabajo entre jóvenes y viejos crearon los conflictos generacionales que contribuyeron a generar los estereotipos y discriminaciones viejistas. *Si tenemos en cuenta esta perspectiva histórica, podemos concluir que el viejismo hace su aparición en nuestra sociedad a partir de una competencia despiadada por los puestos de trabajo en el mercado laboral.*

En efecto, hay acuerdo entre los historiadores sociales en señalar que las actitudes negativas hacia los viejos comenzaron a extenderse a partir de mediados del siglo XIX, coincidiendo con la expansión industrial y económica, favoreciendo a los empresarios interesados en tener una fuerza de trabajo maleable constituida por trabajadores jóvenes mal pagos. Incluso algunos sostienen que la emergencia del viejismo fue de naturaleza ideológica, siendo su finalidad legitimizar la discriminación en el mercado laboral.

En términos realistas, pero no por eso menos dramáticos, Alcira Argumedo (2002) plantea que la reconversión salvaje de la Revolución Industrial en Europa gestó una población sobrante absoluta de 500 millones de personas, debido al menor tiempo de trabajo requerido por las nuevas tecnologías y determinó la emigración de cien millones de europeos hacia otras partes

del mundo. La actual revolución tecnológica que se ha venido instalando durante los últimos treinta años, ha dejado afuera una población sobrante que puede calcularse entre 3.500 a 4.000 millones de personas en el mundo.

Coincidentemente, la idea básica de la teoría de la modernización y el envejecimiento consiste en atribuir la pérdida de prestigio de los viejos al proceso de transformación de las sociedades preindustriales en industriales. Siguiendo esta línea de pensamiento, Palmore (1996) puntualiza los factores asociados con la modernización que se supone son la causa del desprestigio de los viejos:

1. Las bajas tasas de nacimiento y defunción producen una mayor proporción de viejos en la población. Esto hace que la oferta de personas viejas exceda la demanda.
2. El aumento en el uso de la tecnología y la automatización disminuye la demanda de trabajadores viejos.
3. Los rápidos cambios tecnológicos y las nuevas ocupaciones hacen que la capacitación de los trabajadores viejos se vuelva obsoleta.
4. El aumento de las jubilaciones disminuye el ingreso y el status social de los viejos.
5. El rápido cambio social y la educación focalizada en los niños vuelven obsoletos muchos de los conocimientos que anteriormente constituían la base del prestigio de los mayores.
6. La urbanización a menudo relega a los viejos a las áreas rurales o a las zonas más deterioradas de las ciudades, reduciendo de esa manera su status y su prestigio.

Si bien aclara que ha habido controversia acerca de si estos cambios ocurrieron antes, durante o después de la pérdida de prestigio de los viejos, considera que no hay dudas que estos procesos de modernización contribuyeron a su devaluación y, como consecuencia, a la emergencia del viejismo, hayan o no sido esta la causa primordial.

Consecuencias del ageism:

1. En el empleo

Según Palmore(1996) la forma más frecuente y seria de discriminación contra los viejos es la discriminación en el empleo. Puede tomar distintas formas: desde el rechazo a emplear trabajadores viejos hasta su despido, pasando por la negativa a promoverlos o capacitarlos y el incentivo para que acepten el retiro anticipado. A esto se suman los datos estadísticos que nos indican que los trabajadores de mayor edad desempleados permanecen en esta situación por mucho más tiempo que los más jóvenes y cuando consiguen nuevo empleo, si alguna vez lo hacen, es con una remuneración mucho menor. De todas maneras, lo más probable es que, desalentados, terminen por abandonar la búsqueda de un nuevo trabajo.

Los empleadores generalmente justifican esta discriminación basándose en estereotipos negativos acerca de los trabajadores viejos: que no quieren aprender nuevas técnicas, se resisten al cambio, son más lentos, son cautelosos y poco creativos, su capacidad física está disminuida y se enferman con más frecuencia. Además, le cuestan más dinero al empleador.

Numerosas encuestas realizadas tanto a trabajadores como a empleadores, dan como resultado la existencia de actitudes y prácticas discriminatorias contra los trabajadores de mayor edad.

2. *En los servicios de salud*

D. Callahan desató la polémica en 1987, cuando propuso que la edad es una base legítima para la racionalización de los costos en la atención de la salud. Su explicación radica en que la edad es una categoría objetiva, precisa y universal y por lo tanto evita la discriminación entre los distintos grupos sociales. Lo que evidentemente no tuvo en cuenta es que estaba discriminando en contra de determinados grupos de edad.

La alarma acerca del incremento de los costos en salud surgió a partir del peso que el aumento de ancianos con enfermedades terminales significaba para el presupuesto. Se ha podido determinar que el costo en atención de la salud de los viejos con enfermedades no terminales no es mucho mayor que el que representan las personas de mediana edad, pero los que tienen enfermedades terminales consumen nueve veces más (Maddox, Abolafia & Glass, 1985). Por lo tanto, podría pensarse que la racionalización de los costos podría establecerse para enfermos terminales sin tener en cuenta la edad, sino la calidad de vida.

3. *En el ámbito de lo personal*

Sabemos que quienes sufren discriminación tienden a adoptar la imagen negativa que el grupo dominante les impone comportándose de acuerdo con los estereotipos que conforman dicha imagen. Estos estereotipos presuponen que los viejos son asexuados, rígidos, improductivos y descomprometidos. Como resultado, muchos viejos tienden a evitar las relaciones sexuales, las ideas nuevas, la actividad productiva y creativa y el compromiso social. Este es un claro ejemplo de profecía autocumplida (Merton, 1968), proceso por el cual una creencia influye sobre la conducta de tal manera que hace que la profecía se cumpla. Es claramente el caso de los trabajadores viejos: si la gente cree que los trabajadores de mayor edad no pueden realizar ningún trabajo, ya sea físico o intelectual, que les demande esfuerzo, no serán contratados para realizar este tipo de trabajo y los que lo tienen serán forzados a retirarse.

Como resultado, los trabajadores mayores no harán ningún trabajo que implique esfuerzo, cumpliendo con la profecía. Si existe la creencia de que los viejos no tienen ni desean tener actividad sexual, la búsqueda de pareja será desalentada de distintas formas, la más común de ellas es la desaprobación de los hijos. Como resultado se produce una disminución en el nivel de actividad sexual de los viejos en respuesta a lo que se espera de ellos, nuevamente cumpliendo la profecía.

Objetivos del trabajo:

- Conocer las representaciones sociales que tienen los estudiantes de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales dependiente de la Universidad de Buenos Aires, como futuros decisores de políticas de Recursos Humanos, en relación a los trabajadores mayores.
- Establecer el grado en el cual los jóvenes experimentan “*ageism*” en el empleo y son en sí mismo discriminadores en sus actitudes y creencias acerca de los empleados viejos.
- Explorar el grado de solidaridad y de tensión intergeneracional.

Metodología utilizada¹

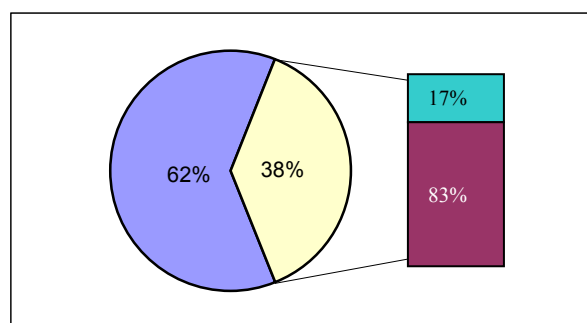
Se realizó una encuesta a estudiantes de grado de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA en el transcurso del segundo cuatrimestre de 2002. Los cuestionarios fueron distribuidos a los alumnos de segundo y último año de la Carrera. La participación fue voluntaria, pero en la medida en que pudo ser determinado, todos los presentes en los cursos correspondientes mostraron cooperación en completar el instrumento de recolección de los datos.

La muestra

Consideramos que de los 3.000 cursantes, un tercio correspondería a la población a encuestar. Con un nivel de confianza de más/menos el 5 % la muestra debería integrar a 284 alumnos.

La muestra resultante consistió de 285 estudiantes. Los encuestados oscilaban en edades de 20 a 51 años, con una media de 25 años. La composición por género de la muestra fue 25% masculina y 75% femenina; esto coincide con la distribución de la matrícula por sexo en la Carrera mencionada.

El 62,1 % trabaja, en tanto que el 37,9 no lo hace, aunque el 83% de ellos, trabajó alguna vez. Sólo un 7% (19 casos) no trabajaron nunca.



Población total de estudiantes encuestados clasificados según condición de actividad: ocupados y no ocupados (desempleados y/o inactivos)

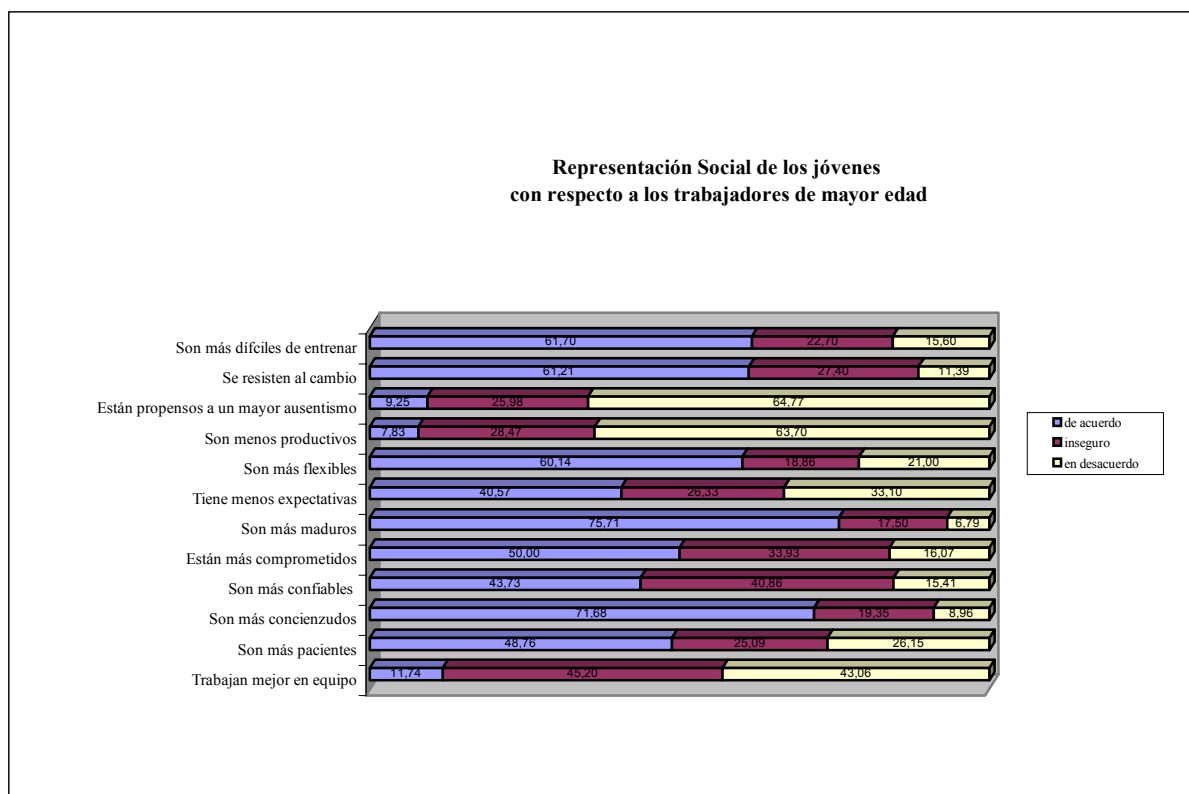
Procesamiento de los datos

Los datos de la encuesta fueron procesados utilizando el programa estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) para las preguntas cerradas. Las preguntas abiertas fueron procesadas con el programa para Análisis de Datos Cualitativos Atlas.ti.

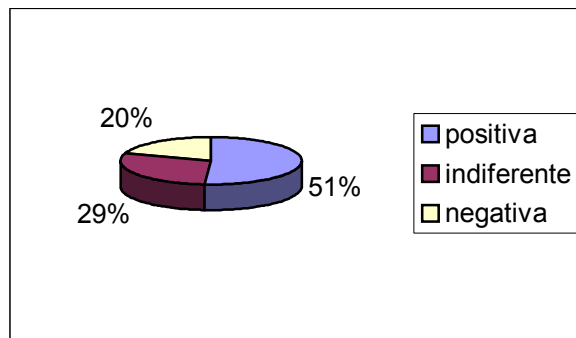
¹ En el presente trabajo se adaptó la metodología implementada por W.Loreto, C. Duncan y P. White publicada en Ageing and Society N° 20, (2000) con el propósito de analizar la validez de los resultados obtenidos con nuestros estudiantes.

La representación social de los alumnos con respecto a los trabajadores de mayor edad se midió a partir de un proceso estadístico de las respuestas a las distintas dimensiones de las variables que conforman su pensamiento. Estas dimensiones fueron medidas mediante una escala actitudinal unidimensional (Likert)

Dimensiones medidas



Adelantándonos a la conclusiones de este trabajo, el proceso estadístico descripto nos proporciona la siguiente información: **La representación social de los jóvenes con respecto a los trabajadores de mayor edad muestran una visión mayoritariamente positiva**, ya que el 51% tiene una imagen francamente orientada a esta posición. En efecto, tal como se observa en el cuadro de barras, los estudiantes destacan aquellos aspectos que muestran a los trabajadores de mayor edad como pacientes, maduros, confiables, concienzudos y comprometidos con la tarea que realizan, y también como "muy trabajadores". Entienden que es un error pensar que estos actores son más propensos al ausentismo que el resto de la fuerza laboral.

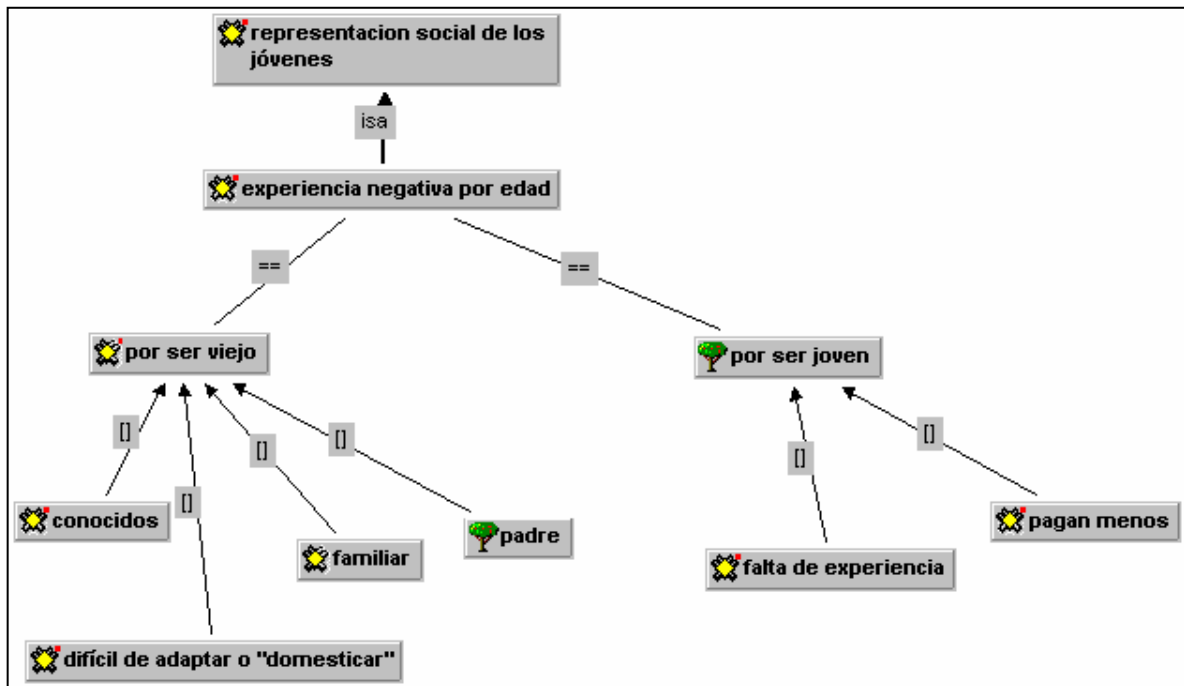
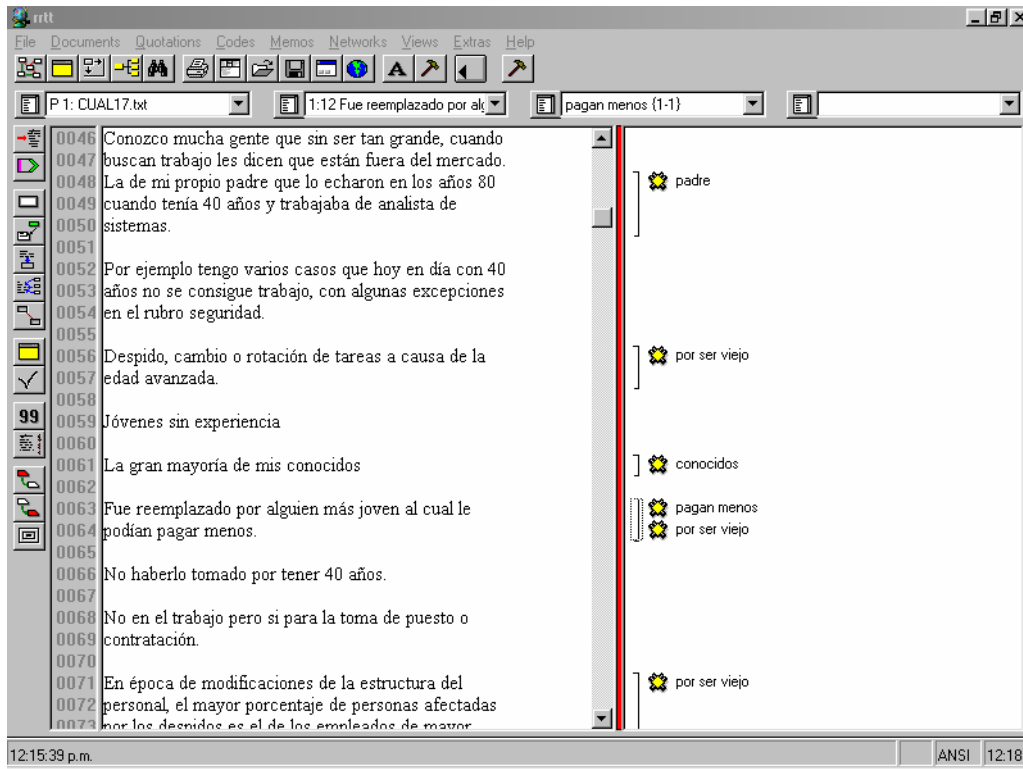


Visión de los estudiantes con respecto a los trabajadores de mayor edad

En contrapartida, un 20% de los estudiantes tienen una representación negativa con respecto a las posibilidades de los trabajadores que transitan su camino al envejecimiento, y creen que son más difíciles de entrenar, menos flexibles y se resisten al cambio, tienen menos expectativas y no saben trabajar en equipo. Debemos tener en cuenta que la literatura sobre el tema es indicativa en que: si se utiliza una didáctica específica para la capacitación y el entrenamiento de este grupo de trabajadores, el entrenamiento es absolutamente posible y exitoso.

En este estudio se ha demostrado que,

1.- Los alumnos de Relaciones del Trabajo, opinan masivamente -97% de los casos- que la discriminación por edad es una realidad en el mercado laboral actual, aunque sólo la mitad conoce algún caso concreto. Es muy interesante destacar que **el perfil del "caso conocido" es un trabajador de 50 años que puede ser su padre o madre o bien algún pariente o amigo cercano de la familia,** como se deduce de las preguntas abiertas analizadas mediante la aplicación del programa Atlas.ti



Red semántica de la representación social de los jóvenes

2.- Entienden que los trabajadores discriminados por edad se distribuyen:

- a) Por ser viejos 53,5%
- b) Por ser jóvenes 10,3%

3.- Los jóvenes que trabajan o han trabajado alguna vez, (89,8%) han indicado que fueron objeto de

Discriminación 9,5 %	Por que: "somos muy jóvenes para entrar al mercado de trabajo" "nos falta experiencia laboral" "nos pagan menos" "no nos toman en serio" "nos tratan como junior en los equipos de trabajo"
Beneficio 27%	Nos eligen porque tenemos: "mayor capacidad de aprendizaje y de incorporar la cultura y los valores empresariales". "más rapidez y eficiencia". "Facilidades para ascender y ocupar puestos nuevos".

4.- Visión sobre la edad de envejecimiento de los trabajadores

Una cuarta parte de los alumnos indican que la edad de envejecimiento laboral se produce entre los 45 y 55 años de edad. Definición que coincide con la edad de envejecimiento laboral de la OIT en 1982. Sin embargo, el 60% de los jóvenes entrevistados asocia la edad de envejecimiento laboral con la definición cronológica de inicio de la vejez, es decir, a los 60 años y más. AME 1982.

5.- Edad de declinación en el trabajo

Tipo de trabajo	Grupo de edad	Varones	Mujeres
Manuales	40-49	31.3	43.3
	50-59	46.5	30.5
	60 y más	14.5	7.8
No manuales	40-49	6.0	6.3
	50-59	27.1	33.0
	60-69	49.9	45.4
	70 y más	11,0	7.8

Se observa que los alumnos extienden la edad de capacidad para el trabajo a favor de los trabajadores no manuales y sobre todo de género masculino. Por el contrario son las trabajadoras manuales quienes tendrían un desgaste mayor- envejecimiento- a edades más tempranas.

6.- Edad de la jubilación

55 AÑOS	16,9%
60 AÑOS	42,8%
65 AÑOS	30,6%
70 AÑOS	9,7%

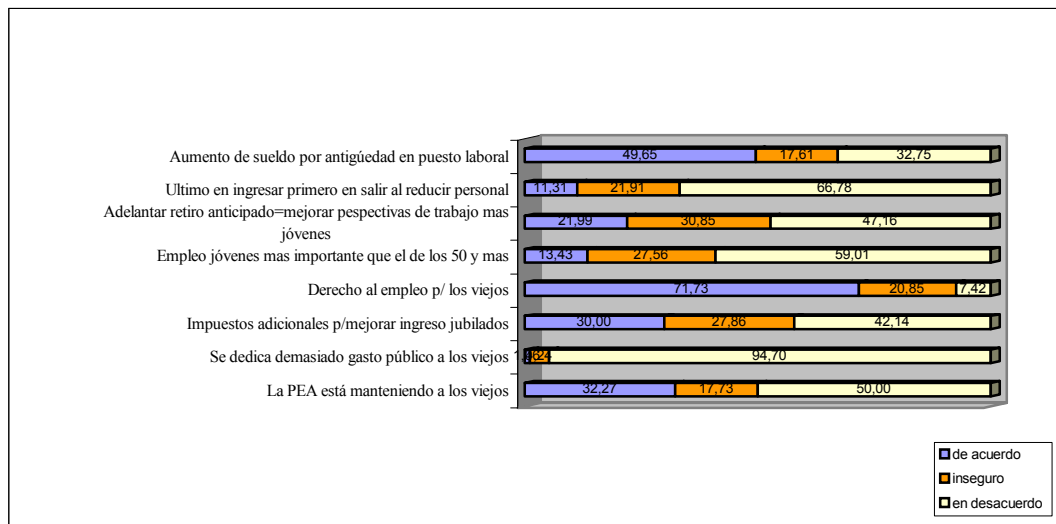
Independientemente de la condición de ser varón o mujer los jóvenes expresaron que los sesenta años es la edad correcta para jubilarse y como se ve en el cuadro ésta oscila entre los 55 y 70 años. Ellos han mostrado una actitud muy desfavorable frente a la jubilación “guillotina”, aquella que obliga a retirarse obligatoriamente a una determinada edad y es por ello que el 91% opina que la elección de la edad debe ser libre ya que no hay una correlación entre edad y capacidad o deseo de seguir o no en el mercado de trabajo. *“Es un derecho decidir el momento del retiro”*.

En contraposición el 9% entiende que a determinada edad los trabajadores deben obligatoriamente jubilarse, a fin de: “dar sangre nueva”, “trasvasar las generaciones” .

Por último, y coincidente con una línea de pensamiento que se fue mostrando en toda la investigación, una proporción importante de los jóvenes (el 83%) avalaría una legislación que

evite la discriminación etaria y garantice la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

7.- Opinión sobre la población vieja en general



En relación con la población vieja en general, los jóvenes opinan que no son una carga para la PEA ni la sociedad en su conjunto, ya que consideran que no se dedica demasiado gasto público para mantener o satisfacer las necesidades de los más viejos de nuestra comunidad. Al mismo tiempo, creen que tienen derecho al empleo y por lo tanto no debería adelantarse la edad del retiro de este grupo de los trabajadores a favor de los más jóvenes.

Por último, en su propia defensa los jóvenes piensan que no debe tomarse en cuenta la edad para el despido “último en ingresar primero en salir” y que “no deben incrementarse los impuestos para destinarse a otras generaciones”.

REFLEXION FINAL

El estudio mostró que los estudiantes de Relaciones del Trabajo no tienen una posición discriminatoria en relación a los trabajadores de mayor edad. Esto se debe a que el perfil del trabajador de edad discriminado es -a la manera del film “Recursos Humanos” del director Laurent Cantet, (Francia 1999)- un otro significativo del joven.

BIBLIOGRAFÍA

- Argumedo, A., La política en Discusión compilado por S.H. Fazio. Manantial, Buenos Aires, 2002.
- Bourdieu, P. y Loïc, J. W. Respuestas. Por una antropología reflexiva, Grijalbo, México, 1998.
- Mármora, L. Las políticas de migraciones internacionales, Buenos Aires, OIM/Alianza, 1997, pp.74-5.
- Binstock, R. and Post (eds). *Too Old for Health Care?* Johns Hopkins University Press, Baltimore.(1991)
- Birren, J. y Birren, B., "The concepts, models and history of the psychology of aging", en Birren, J and Shaie, K., *Handbook of the Psychology of Aging*. San Diego, Academic Press. 1990.
- Birren, J., y Renner, J., "Concepts and issues of mental health and aging." en Birren, J., and Sloane, B., *Handbook of Mental Health and Aging*. EngleWood Cliffs, Prentice- Hall 1977
- Blaikie, A., *Aging & Popular Culture*. New York, Cambridge University Press., 1999.
- Butler, R. N. and Gleason, H. P. *Productive Aging: Enhancing Vitality in Later Life*, Springer, New York, 1985.
- Butler R., La revolución de la longevidad, *El Correo de la UNESCO*, enero 1999.
- Busse, E. and Blazer, D." The Theories and Processes of Aging", en *Handbook of Geriatric Psychiatry*, Van Nostrand Reinhold Ed., New york, 1980
- Cole, T., *The Journey of Life: A cultural History of Aging in America*. Cambridge University Press, 1992.
- Chernobilsky, L. y D'Onofrio, M.G., *El análisis de datos cualitativos asistido por recursos informáticos: el software ATLAS/ti en un estudio sociológico sobre el papel social de la universidad pública argentina*. IDES. Edición Digital, Buenos Aires, 2001
- Guillemard, A. M. Le déclin du social, PUF, París 1986
- Habermas, J., *Legitimation Crisis*, Beacon Press, Boston 1975.
- Harper S., Actualización sobre el envejecimiento, Envejecimiento 2000 - preguntas para el siglo 21, *Ageing and Society*, 20, 2000, 111-122, Cambridge Universitu Press
- Lehr U., "Les implications politiques de la longévité " capítulo del libro *"Longevité et qualité de vie - défis et enjeux*. Claude Jasmin et Robert Buttler, Institu Synthécabo, París 1999.

McGowan, T., "Ageism and discrimination", en Birren J., *Encyclopedia of Gerontology*, Academic Press, New York, 1996.

Naciones Unidas, *Documentos sobre la Asamblea Mundial sobre Envejecimiento*, Viena, 1982.

Naciones Unidas, *The Challenges of Ageing Populations in the Developing World*, INIA, Malta, 1996.

Neugarten, B. *Age or Need? Public Policies for Older People*, Sage, Beverly Hills, California, 1983

Oddone M. J, *Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral*, Serie Documentos de Trabajo Nro.38, CEIL-CONICET, 1994.

Oddone, M.J., "Aspectos sociales del envejecimiento", capítulo en el libro *Tratado de Gerontología y Geriatria Clínica* compilado por Juan Carlos Rocabruno Mederos, publicado por Editorial Científico -Técnica. La Habana 1999. ISBN 959-05-0181-8

Palmore , E., *Ageims. Negative and Positive.* , New York, Springer Publishing Co. 1990.