

aset ASOCIACION ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Grupo Temático 12 *“Identidades, Cultura y formas de conciencia en el proceso de trabajo”*. Coordinadores : Alberto Bialakowsky y Osvaldo Battistini.

“ PRIMERAS EXPERIENCIAS LABORALES: REFLEXIONES ACERCA DE LAS IDENTIDADES DE LOS NUEVOS TRABAJADORES PAMPEANOS”

Lía Norverto - Guido Rovatti

Universidad Nacional de La Pampa

ISTMO consultores

E-mail: istmo@istmo.com.ar

norverto@fchst.unlpam.edu.ar

Acerca del tema de estudio

El presente trabajo analiza concepciones y representaciones acerca del trabajo, de jóvenes que inician su carrera laboral. Se abordan las primeras inserciones laborales en un escenario de crisis y recuperación económica, que enfrentó mutaciones de sus marcos legales, políticos y sociales. Ello obliga revisar algunas categorías teóricas con que se lo interpreta. Se estudian casos que responden a distintas formas de inserción. Por un lado, aquellas trayectorias que ingresan al mercado laboral a través del Programa provincial denominado "*Primer Empleo*". Por otro, quienes se insertan por fuera del mismo. Se observa cómo una oferta precarizada, desde su misma concepción, refuerza la vulnerabilidad de los nuevos trabajadores.

Incipientes trayectorias laborales fragmentadas y ciclos de capacitación intermitentes, generan comportamientos centrífugos hacia los márgenes del mercado de trabajo. Estos actúan como refuerzo que vulnera aún más su identidad como trabajadores/as, en el proceso de constitución de la misma, y configuran representaciones acerca del trabajo signadas de incertidumbre y fragmentación.

Aspectos Metodológicos

El marco que permitió este trabajo está definido por el Proyecto "Red de Empleo: mercado laboral pampeano", en actual ejecución, perteneciente a ISTMO, una consultora de investigaciones sociales y asesoramiento en organizaciones, de la cual somos responsables.

En dicho Proyecto, la organización se constituye en nexo entre oferentes y demandantes de empleo. Se trabaja sobre una Base de Datos de continua actualización y bajas automáticas al año de permanencia, de los casos en que los interesados no manifiestan su deseo de

permanecer en ella. La sustentabilidad del proyecto, que se estructura con total gratuidad para quienes se ofrecen en el mercado laboral, se alcanza por los recursos que surgen de ofrecer el servicio de “Reclutamiento, Selección y Evaluación de Personal” a las organizaciones y empresas que lo requieren.

Si bien los registros corresponden en su mayoría a Santa Rosa - Toay (el conglomerado urbano donde se asienta la capital de la provincia, único en la provincia donde se aplica la Encuesta Permanente de Hogar del INDEC) también se ha trabajado en otras ciudades como General Pico, General Acha, Realicó, Winifreda, Anguil, Macachín, Cnia. Barón, Victorica, y algunas localidades del sur de la provincia Córdoba y oeste de Buenos Aires.

El diseño de la investigación es exploratorio – descriptivo, con un abordaje cualitativo que combina herramientas del campo sociológico y psicológico . La información sobre las expectativas y experiencias previas de jóvenes que se encuentran en el proceso de búsqueda laboral, se recolecta mediante dos técnicas: análisis y evaluación de legajos personales que contienen datos individuales, junto a la constitución del grupo familiar, ocupación actual, historia laboral, formación y capacitación de los aspirantes, disposición, expectativas laborales y remuneración pretendida, entre otras.

Por otro lado, mediante un muestreo teórico se seleccionaron como informantes a jóvenes que se inician en el mercado laboral y realizamos entrevistas semi-estructuradas. En las mismas se profundizan aspectos subjetivos frente a la búsqueda de empleo, tales como aspiraciones, expectativas, representaciones sobre el trabajo, necesidad de realización, preferencias, disposición general, articulación en relación a la etapa del ciclo vital, y se recorren sus incipientes trayectorias laborales.

Estas entrevistas individuales complementan la información relevada y se anexan al legajo, cuyos datos quedan registrados en la Base de Datos.

La prolongación discontinua de los ciclos de capacitación:

“Dejé Ciencias Económicas porque tenía que trabajar, pero después cambié por Auditoría Bancaria”

Es bien conocida la situación en que se encuentran los sectores que se incorporan año tras año al mercado laboral. Expectantes de su primer empleo, se encuentran frente a una demanda que les exige experiencia laboral.

En Santa Rosa hemos observado casos en que la demanda de estudios medios cede frente a la experiencia laboral previa. Esta contradicción confunde y perturba a los/as aspirantes; aunque las cifras agregadas invaliden la generalización de tales percepciones.

Forzados/as a aceptar inserciones temporales en ocupaciones marginales, que muchas veces se combinan con lapsos de iniciación y abandono de estudios superiores; van trazando sus breves historias laborales signadas de discontinuidades.

Las nuevas tendencias educativas hacia carreras cortas, tecnicaturas o capacitaciones especiales, con sistemas flexibles en su dictado – las que en forma gradual aumentan en los principales centros urbanos de la provincia- proyectan esperanzas de “capacitarse” y estudiar algo que les asegure una inserción laboral.

“Sí estudié... cursé dos años de Bibliotecología, pero tenía que viajar, también hice unos años de Psicología Social, a distancia... Me gustaba psicología pero no podía pagar y tuve que dejar.. hago todos los cursos de computación que puedo, porque eso piden...” (Juan, 25 años, operador en una FM, aspirante a un cargo administrativo)

Santa Rosa es un centro de recepción de jóvenes del interior de la provincia y de las provincias limítrofes, que al finalizar sus estudios medios, migran en búsqueda de una inserción laboral y /o para comenzar estudios de nivel superior. La expulsión de estos/as jóvenes de sus localidades de origen, se debe a la presencia de mercados laborales muy reducidos, y a la centralización de la oferta educativa superior en los principales centros urbanos. Nos encontramos con trayectorias educativas que adaptan inclinaciones personales y vocaciones a carreras universitarias de mayor extensión, a las posibilidades del medio local, con la esperanza de una salida laboral rápida.

“Me había ido a estudiar Trabajo Social a Córdoba, y me iba bien, pero cuando comenzaron las salidas a terreno, me di cuenta que me afectaban emocionalmente, y me volví a Realicó, a la casa de mis padres... Como empecé a trabajar con mi papá en tareas administrativas de su empresa, me di cuenta que eso me gusta, y lo podía hacer con ganas... empecé a estudiar viajando los sábados a , una carrera mucho más corta, “Tecnatura en Administración y Gestión de Pymes”, espero encontrar algún puesto que tenga vinculación...” (Silvana, 24 años, aspirante a secretaria en una organización de salud)

La entrada y salida del sistema de educación superior, en muchos casos no se visualiza como una opción, deseo o vocación; sino como forma de ocupar el tiempo, *“de hacer algo y aumentar experiencias”*, puesto en la voz de los/as protagonistas como un antecedente personal favorable, de superación, al avanzar en el siguiente ciclo educativo, aunque haya quedado inconcluso. Sin embargo, el sumar capacitaciones diversas que suponen un mejor posicionamiento en la competencia por un cargo, puede adquirir connotaciones adversas al tomarse como un indicador de inestabilidad y confusión, que pueda afectar su desempeño laboral.

Encontramos muy habitualmente que por razones de contexto (prioritariamente vinculadas con dificultades económicas) los jóvenes que entrevistamos debieron interrumpir sus estudios u optar por alternativas menos valoradas que tampoco le habilitan su ingreso al trabajo. Se observa así una duplicación del malestar, por una parte el que genera la carrera que no fue posible, en tanto persiste como ilusión para otro momento; y por otra la frustración por las dificultades para lograr que la capacitación adquirida les permita iniciarse laboralmente.

“Vine de Victorica para estudiar Abogacía y cortar un poco el cordón con mi mamá, y trabajé en un estudio al mismo tiempo... pero al año me pareció que no me veía con algo tan frío, como las leyes... me gusta más el trato humano, trabajar más con las personas, y mi psicólogo también me recomendó cambiar de carrera. Ahora empecé una “Tecnatura en Recursos Humanos”, que se cursa al mediodía, pensada en horarios compatibles para trabajar... (Daniela, 21 años , secretaria de una organización de salud)

La autonomía del joven respecto de su grupo familiar de origen, que frecuentemente es un argumento motivador de la búsqueda del primer empleo, se ve postergada y por consiguiente se vivencia como un impedimento fuerte para elaborar otros proyectos vitales.

“Primero me fui a estudiar Veterinaria, pero no me podía mantener... vine y empecé Auditoría para hacer algo, porque algo tenía que estudiar... pero no me gustaba, eso no era lo mío, y ahí empecé a trabajar. Ahora que me echaron capaz que piense en estudiar alguna de las ofertas nuevas, pero tiene que ser alguna carrera corta, porque ya tengo 25 años... (Juan, 25 años, aspirante a playero)

Los diversos ámbitos y formas de capacitarse

El requisito de la experiencia acompañado por la especialización, restringe las opciones de movilidad de los/as postulantes. Muchos jóvenes acceden a puestos iniciales en su carrera laboral que no exigen capacitación especializada, para superar la barrera del primer empleo; pero que distan de satisfacer sus expectativas o aspiraciones.

En el medio local, los puestos que cumplen con estos ritos de iniciación laboral, por tener un acceso de menor exigencia en cuanto a la calificación de los aspirantes, son: la atención de playa o vendedores en las estaciones de Servicio, reposición en los supermercados, camareras, venta directa, cadetería, maestranza, lavacopas, entre otras que generan empresas del sector formal de la economía; y por otro una amplia gama de inserciones dentro de la denominada economía subterránea – cuyo análisis supera los alcances del presente informe- que se estructuran en la iniciación de oficios, tareas domésticas, y de colaboración en actividades típicas del cuentapropismo y los sectores informales del trabajo independiente.

Quienes los desempeñan – aunque sus expectativas de realización los superen - piensan esta primera inserción como un escalón para luego ascender en el estrato ocupacional, y sin embargo, suelen ser requeridos sólo para aquellos puestos en los que se hayan desempeñado, en los cuales se van “especializando”. Esta experiencia especializada suele

tener más peso que niveles educativos que superen ampliamente dichas habilidades, y se comporta como un mecanismo retentivo en un escalón del que se torna difícil ascender.

“No me pienso jubilar en un supermercado... me vino muy bien para empezar, entré apenas salí del colegio, pero es cansador. No tenés domingos ni feriados, cuando mientras estás solo más o menos la llevás, pero si tenés hijos y una familia, se te complica, se cambian las prioridades, yo ya busco otra cosa...” (Verónica, 26 años, cajera de supermercado)

Quienes han avanzado en estudios superiores, y han dedicado su tiempo al estudio en forma exclusiva, se encuentran con serias dificultades para comenzar su práctica laboral/profesional cuando están graduados o próximos a graduarse. Movidos/as por la ilusión de una inserción que requiera sus conocimientos adquiridos mediante el estudio, orientan su búsqueda en cargos afines a los mismos; aunque manifiestan conocer que la práctica profesional es escalonada.

“Primero pretendo comenzar a ganar experiencia en administración y contabilidad, y después lograr puestos de gerencia...” (Eduardo, 26, estudiante de CPN)

“Tengo claro que debo empezar de abajo, además me da seguridad para aprender y adquirir práctica, porque mis compañeros de facultad que trabajaban decían que lo que usabas era un 20 % de lo que estudiamos, el resto se aprende en el trabajo...” (Valeria, 24, licenciada en administración)

El impacto del acceso al primer empleo, no parece disminuir ante niveles educativos más altos. Inseguridades, temores, dudas e incertidumbre frente al propio desempeño y a las expectativas del rol, atraviesan variables educativas y económicas. En este aspecto, es en la variable generacional en la que encontramos patrones comunes, a través de la cual se presenta la primera inserción como *“todo un desafío”*, *“una experiencia fundamental”*.

“Y ahora ya estoy asustado... cambié tres veces de carrera, y con mis amigos trabajamos siempre en forma independiente, haciendo laburitos de PC, pero ya tengo 27 años y no puedo mostrar experiencia en nada estable...” (Gustavo, 27, analista programador)

Saberse portadores de una credencial educativa, los/as posiciona mejor con respecto a la portación de conocimientos específicos y actúa como constancia de sobrepasar una rutina educativa, pero los inhabilita – si no trabajaron en forma simultánea – respecto del manejo de códigos y prácticas propias de un ámbito laboral. La prestación de servicios, o la experiencia de una relación de dependencia, son objetivos a alcanzar que aparecen rodeados de muchas expectativas y pocas certezas.

“Y..., yo no sé lo que es tener un jefe, cumplir una rutina de trabajo, porque vos podés saber hacer las cosas, pero depende del lugar que te den, y cuánto puedas mostrarlo. No debe ser fácil que otro te diga siempre cómo lo tenés que hacer...” (Gustavo, 27, analista programador)

Las ambigüedades que rodean un puesto de trabajo tornan imprevisibles las competencias solicitadas. El peso del “saber hacer”, y el requisito de comprobación de este saber mediante la certificación de la experiencia, en un contexto de devaluación de los saberes adquiridos mediante una capacitación formal; coloca en el centro el clásico debate entre teoría y praxis. La opción entre conocimiento teórico o práctico, la reflexión frente al proceso o la destreza de procedimientos ya efectuados; tensiona a aspirantes y a contratantes, en búsqueda de un ideal que sintetice diversos aprendizajes.

Por el lado de los contratantes, sus representaciones giran en torno de la importancia de los conocimientos empíricos, y destacan la confianza que les genera el saber que “ya lo hayan hecho”, lo que limita el acceso de quienes aún se encuentran en el terreno de la inexperiencia.

“No sé qué pretenden, estamos todos iguales, los que nos preocupamos por estudiar lo más rápido posible, para recibimos pronto y no trabajamos, ahora nos exigen experiencia... no sé qué es mejor, quizá trabajar aunque te demores en tener el título...” (Valeria, 24, licenciada en administración).

Aquellos jóvenes que optaron por fortalecer sus conocimientos teórico – conceptuales, se desconciertan y evidencian inseguridad frente a su propio desempeño en un puesto de trabajo.

“Yo estoy seguro de lo que aprendí, en eso no tengo grandes dudas, pero hay prácticas específicas, como la relación con la gente, el manejo del personal, que hasta que no las enfrentás, no sabés cómo te va a salir, cómo vas a actuar. Para eso la facultad no te prepara, salimos crudos...” (Pablo, 26, CPN)

“Y... ya lo tengo claro, aunque haya estudiado, la experiencia es fundamental. Alguien que lo haya hecho puede dar soluciones rápidas, y resolver mejor los problemas que surjan, si no pueden tomarse el tiempo de aprendizaje les dará más seguridad quien tenga experiencia en un cargo similar. A mí me van a tener que enseñar...” (Valeria, 24, licenciada en administración)

La primera inserción laboral de los/as jóvenes con mayores niveles educativos influye en la mutación de su identidad educativa hacia una identidad laboral. Las dificultades que sortean para acceder al mercado de trabajo, extienden y dilatan el proceso de configuración de la identidad laboral y los retiene en el reconocimiento de sí mismos como “estudiantes” antes que como trabajadores.

La génesis de la identidad laboral

El trabajo, ha sido comprendido durante años, como un espacio creador de identidades, tanto individuales como colectivas. La conciencia de sí, como la de grupo, o la de clase, es una configuración particular de la subjetividad o de los límites subjetivos, que se produce en el punto de intersección entre el significado y la experiencia (de Lauretis, 1991). La identidad, entonces, se constituye mediante la interacción y relación con los otros: aunque es única, la naturaleza interna no es inmutable ni algo dado.

Al recuperar una conceptualización crítica, que concibe a la construcción de la identidad del trabajador como resultante del proceso de trabajo, se visualiza centralidad de esta relación entre el proceso productivo y la producción identitaria. Esta perspectiva pone en evidencia, cómo estrategias públicas y privadas minimizadoras de costos salariales, que se estructuran mediante prácticas expulsivas y de rotación, repercuten en este aspecto de la

subjetividad que está en permanente reconstrucción y requiere la mirada de los otros: la identidad.

Al sentirse afuera de un circuito que no logran transitar, quienes buscan insertarse en el mercado laboral, comienzan a mirar hacia adentro, y en varios casos a preguntarse si no serán condicionantes propias y subjetivas, antes que exteriores y contextuales. Ello refuerza el proceso de “individualismo negativo” descrito por Robert Castel. Un contexto de flexibilización y precarización que incide sobre los colectivos, las protecciones y los regímenes laborales, impulsa a los individuos a definir y defender ellos mismos su propia identidad profesional/ocupacional movilizándolo la totalidad de sus recursos técnicos y personales. (Castel R, 1997).

La relación entre la trayectoria laboral y la identidad adquiere una relevancia significativa. Cantidad de historias laborales, en sus primeros pasos, muestran procesos de fragmentación y de alta inestabilidad.

Se caracterizan por inserciones de lapsos cortos, bi o trimestrales con rasgos de precariedad, que involucran a las personas en una dinámica ambigua de inseguridad y expectativas.

En muchos casos, esas contrataciones temporarias y precarias, afectan las búsquedas de trabajo actuando como un falso placebo, que ofrece una aparente satisfacción de las expectativas de inserción.

Es interesante, en este punto, diferenciar las formas en que el relato de la propia historia laboral se ve afectado. Por un lado, cuando los cambios de trabajo son percibidos como voluntarios, cuestiones de dificultades de las empresas para cumplir los pagos, surgimiento de otras propuestas laborales, proyectos personales, iniciativas de emprendimientos independientes, entre otros; se constituyen en términos explicativos de las entradas y salidas de distintos espacios laborales.

Por otro, los casos en que los/as trabajadores/as fueron desvinculados forzosamente – despidos, contratos no renovados tanto formales como informales, presiones para efectivizar renuncias, contratos a prueba, etc.- las explicaciones sobre las causas de la

desvinculación adquieren variadas formas, en su mayoría apelaciones exógenas. A la tradicional “reducción de personal”, que se explica por dificultades de las empresas, como una recesión en sus ventas, y el consecuente acompañamiento de complicaciones para sostener la estructura de costos laborales, se añaden razones en las que el/la joven refiere a sus características individuales. Expresiones como “*no era lo que buscaban*”, “*necesitaban otro tipo de persona*”, suelen presentar su correlato desde la perspectiva de los empleadores en términos de “*no acuerda con el perfil del puesto*”, “*es muy lento/a, necesitamos mayor dinamismo*”, “*es confiable, pero no me resuelve todo lo que necesito*” – por lo general no explícitas al/la trabajador/a-, y muchas veces ligadas a mecanismos de rotación y circulación permanente del personal.

Las palabras de Marina, son elocuentes al respecto “*me estiraron el período de prueba sin que yo sepa, cuando pasé la prueba de tres meses, me relajé y planifiqué mis gastos, me metí en cuotas... al tiempo me llamaron y me dijeron que renuncie, porque al finalizar la prueba ya tenían que efectivizarme y no podían... Después me di cuenta que querían rotar sin contratos permanentes...*” (Luciana, 22 años, ex empleada de comercio)

La continuidad de estas estrategias empresariales se evidencian al consultar un estudio sobre la inestabilidad laboral y de ingresos en Argentina, que realiza Luis Beccaria (2001). En un análisis diacrónico que compara la década del '80 con la del '90, observa que los jóvenes menores de 24 años activos, presentaron a fines de los '90, muchos más movimientos entre lapsos de ocupación y no ocupación que los mayores de esa edad. También las cifras reflejan las menores oportunidades ofrecidas a los menos educados, quienes aumentan los cuadros de menor estabilidad, por acceder a puestos de baja capacitación específica y menor duración. Pero su explicación se amplía a que estas inserciones “en una elevada proporción correspondían a posiciones no registradas, por lo general en firmas pequeñas, sin protección laboral ni actuación de los sindicatos, y donde el tipo de relaciones laborales existentes favoreció el uso del despido como mecanismo usual de gestión de los recursos humanos”(Beccaria, 2001:18)

Ciclo vital, integración y adaptación al entorno laboral

En el complejo escenario que venimos describiendo, la adaptación de jóvenes en sus primeras experiencias laborales, requiere del desarrollo de variadas estrategias. Si bien reconocemos que trayectorias laborales caracterizadas por cambios frecuentes, no deben reducirse a la precarización propia de la desestructuración y reestructuración del mercado de trabajo; es necesario diferenciar esta relación en las diferentes etapas del ciclo vital de las personas.

Historias de vida que luchan por una reinserción laboral, conviven con otras que pugnan por alcanzar su inclusión. En muchos casos, la suma de capacitaciones en los jóvenes también fragmentadas – tema abordado con anterioridad - , son percibidas por los empleadores como indicadores de inestabilidad laboral, o “falta de necesidad de trabajo”, y como evidencia de una potencial falta de continuidad de la persona en el empleo. Hemos identificado en una significativa proporción, que ello se asocia a dificultades y características no deseadas del/a postulante, más que a los efectos propios del contexto.

Frente a este escenario, la incidencia de la dilación de los procesos madurativos, que extienden el adolecer en nuestras sociedades contemporáneas, interviene en la integración al espacio laboral de nuestros/ as jóvenes.

Durante el proceso de integración y adaptación al entorno del trabajo, algunos/ as jóvenes evidencian conductas adolescentes, que generan mecanismos reiterados con recursos de negación del otro como forma de reafirmación de sí.

Cuando este tipo de mecanismos se estructuran en la negación del superior, el jefe o la patronal, suelen ir acompañadas por una acentuación de diferencias generacionales, promoviendo reacciones en los empleadores o superiores. Llamados de atención que apelan a la percepción de una falta de compromiso, son muchas veces interpretados por el/ la joven bajo una matriz propia de una relación parental o escolar previa, y decodificada como temas personales: “*Me bardea*”. Esta brecha madurativa asume formas estereotipadas discriminatorias que - en muchos casos - refuerzan mecanismos de resistencia a la incorporación de personal joven.

En otros casos, observamos como la necesidad de reafirmación de sí, estructura una estrategia de adaptación mediante la negación de los pares del propio colectivo de trabajo. Al referirse a compañeros y compañeras de trabajo cercanos en edad, destacan experiencias negativas y descalifican sus conductas vinculadas al desempeño laboral: “*son irresponsables*”, “*vagos*”, “*están en la joda*”, “*no maduran más*”, “*no se toman el trabajo en serio*”. Estas evaluaciones negativas del actuar de otros/ as jóvenes, denotan la negación de su grupo de pertenencia, para aliarse con empleados /as de mayor edad – quienes representan mayor estabilidad y compromiso con la tarea - o con sus empleadores. Asistimos entonces al refuerzo de mecanismos distorsivos que parecieran perpetuar las condiciones de un mercado propulsor de inserciones marginales, intensifica la informalidad y la precarización, generando estrategias de supervivencia que afecta la capacidad de generación identidades colectivas de trabajo.

Un comienzo inseguro: el “Programa Primer Empleo”

“ Me dirijo a Ud. para hacer oportuna la solicitud de un puesto de trabajo; en este caso mi primer empleo. Aprovecho para comentarles que dispongo de tiempo completo y tengo mucha inquietud por aprender y desempeñarme en el ámbito laboral. Pretendo a cambio una remuneración acorde a la tarea a desempeñar y la oportunidad de ponerme a prueba constantemente para demostrar interés en crecer y progresar dentro de la empresa que corresponda “ (Gonzalo, 18 años)

“ Me dirijo a ustedes con la esperanza de que me ayuden a encontrar un trabajo, ya que a veces es difícil que te escuchen, que te den oportunidades y algunos empleadores pretenden que tengas una gran experiencia con sólo 22 años... hay jóvenes que tienen la suerte de poder estudiar lo que les gusta o hacer cursos para tener más conocimientos, pero también hay personas sin esas posibilidades. Hoy en día perfeccionarse es plata... Deseo tener un

trabajo digno, para poder independizarme. Estoy totalmente dispuesta a aprender y ser responsable” (Luciana, 22 años)¹

Son numerosas las presentaciones de este tipo, donde jóvenes de ambos sexos – uno de los segmentos más golpeados frente a la reducción del empleo – reclaman por un espacio en el mercado de trabajo. En respuesta a esta demanda, una de las iniciativas estatales, ofrece beneficios durante el lapso de un año, a empresas privadas del medio que creen puestos de trabajo para jóvenes.

Para ser beneficiario de este programa la empresa deberá estar legalmente constituida y podrá ser una S.A., S.R.L., Sociedad de Hecho, Cooperativas, Asociaciones, etc. y monotributistas que posean como mínimo un empleado registrado.

No podrán participar las que hayan realizado despidos masivos en un periodo de seis meses anteriores a la fecha de inscripción en el programa, o las que hayan realizado sustitución de trabajadores por beneficiario al momento de ingresar al mismo.(Programa Primer Empleo, cartilla informativa)²

Los requisitos que deben cumplir los/ as jóvenes para poder acceder al plan, se centran en el límite etareo y en la situación de no ocupación.

- Que tengan entre 17 a 22 años.
 - Que no hayan trabajado en los últimos 6 meses.
 - Que no sean beneficiarios de ningún subsidio del programa social nacional, provincial o municipal.
 - Poseer autorización de los padres en caso de ser menor de edad.
 - No poseer prestación graciable o no contributiva.
 - Que no posean parentesco en primer grado descendiente y colateral del titular de la empresa.
- (Programa Primer Empleo, cartilla informativa)

La propuesta consiste en otorgar a jóvenes durante un año la opción de una “beca”, en la cual el trabajo tiene una carga horaria de 4 (cuatro) horas diarias o una distribución

¹ Extraídos de cartas de presentación personal, adjuntas a CV.

² Documento enviado a diversas empresas del medio, vía electrónica o postal, con la propuesta de constituirse en beneficiarias del Programa Primer Empleo, dependiente de la Subsecretaría de Trabajo, Ministerio de la Producción, en el mes de marzo de 2004. La modalidad operativa en la ejecución del plan, se viabilizó a través de los municipios, en los cuales debían registrarse aspirantes y empresas.

semanal que no supere las 20 (veinte) horas. La beca de trabajo no implica una relación de dependencia, el Estado provincial le paga a la empresa \$180,00 para el pago mensual de la misma, y los gastos de A.R.T. (Aseguradora de Riesgos de Trabajo). Dicho importe no es remunerativo, lo cual no implica ninguna erogación adicional para el empleador. El propósito final es que al cumplirse el plazo del año, la empresa contrate en forma definitiva y haga efectivo ese puesto de trabajo, habiendo capacitado en forma previa y con bajos o nulos costos a la persona.

También se ofrece la opción de un “contrato”, para casos que soliciten una ampliación de la carga horaria, el cual se debe regir por el convenio colectivo establecido para esa actividad, con el correspondiente beneficio de pago de sueldo parcial y costos de A.R.T. Para disminuir el margen de especulación en reducción de costos laborales empresariales, existen limitaciones en la convocatoria. La cantidad de beneficiarios que puede tomar cada empresa, tiene una relación directa con el número de personal registrado bajo la modalidad de contrato laboral por tiempo indeterminado, para que no se transforme en una resolución de mano de obra gratuita.

Las expectativas generadas en jóvenes sin empleo ante la promoción del programa, fueron altas, registrándose una numerosa inscripción de aspirantes, que vieron en la habilitación de entrada, perspectivas no sólo de inserción sino de continuidad laboral. El impulso mayor en la generación de empleo está orientado a la ampliación del personal en micro y pequeñas empresas, con un número reducido de trabajadores registrados, ya que hay una correlación proporcional inversa entre la potencialidad de cantidad de beneficiarios y la cantidad de empleados registrados.

- a) Hasta 1 trabajador registrado: 1 beneficiario
- b) Hasta 2 trabajadores registrados: 2 beneficiarios
- c) Hasta 3 trabajadores registrados: 2 beneficiarios
- d) Hasta 4 trabajadores registrados: 2 beneficiarios
- e) Hasta 5 trabajadores registrados: 3 beneficiarios.
- f) Entre 6 y 10 trabajadores registrados: 4 beneficiarios
- g) Entre 11 y 25 trabajadores registrados: 5 beneficiarios

- h) Entre 26 y 40 trabajadores registrados: 6 beneficiarios
- i) Entre 41 y 50 trabajadores registrados: 7 beneficiarios
- j) Más de 50 trabajadores registrados: 20 % de beneficiarios (Programa Primer Empleo, cartilla informativa)

Sin embargo, la figura del “becario” generó diversas modalidades de adaptación en las empresas locales, en las cuales los /as becarios/ as, al negarse la relación de dependencia, quedan fuera de todo marco regulatorio que contemple sus derechos laborales. Sin aportes previsionales, cobertura médica, ni régimen de licencias, los/ as recientes trabajadores/ as, no son reconocidos como tales y engrosan las filas de una oferta público- privada precarizada.

Aunque el programa lleve su primer año de ejecución, y la evaluación sea inicial, hemos observado cómo impactó en la generación de un aumento de puestos “en negro” e informales. Una negación de la relación de dependencia, junto al aumento de horas trabajadas sin la correspondiente contratación, sino con un sobresueldo no registrado, llevaron a la sobrerrepresentación de “jóvenes becarios” que no lograron acceder a un puesto formal.

Si bien el objetivo principal del programa apunta a fomentar la inserción laboral de jóvenes pretende también brindar una capacitación laboral a los mismos. Como fue analizado, uno de los requisitos que se tornan excluyentes para la mano de obra juvenil, es su inexperiencia. En este sentido, el programa provincial supone la adquisición de determinadas habilidades y destrezas, propias de las prácticas de formación. Por ello excluye a trabajos que, por sus características, no agreguen nuevas “cualidades” y competencias a quienes los desempeñen.

El trabajo que realizará el beneficiario debe ser calificante, por tanto queda excluido el servicio doméstico o de limpieza sin ser esta una enunciación taxativa, quedando a disposición de la Secretaría de Trabajo lo que considera trabajo calificado. (Programa Primer Empleo, cartilla informativa)

Dicho objetivo de formación y calificación en la práctica, se hace evidente al asumir las empresas el carácter de formadoras, ya que pueden renovar anualmente la inscripción de un becario sin contratación alguna. Al año de formar un becario, están habilitados para tomar

otra beca sin ningún costo económico, aspecto del Plan que promueve la reproducción de inserciones laborales precarizadas.

Cuando finaliza el año de trabajo, el Estado provincial concluye con el aporte de los \$ 180.

En caso de beca, el empleador podrá contratar al joven o tomar otro por el mismo programa.

Sí no contrata o no toma otra beca, deberá devolver doce cuotas de \$ 180 por mes por cada persona que haya tomado por el programa. El reintegro de fondos se hará mediante la firma de un convenio.

En caso de que la empresa contrate el 50% o más de los beneficiarios, no deberá reintegrar fondo alguno al Estado. Si contrata menos del 50% de los becados deberá devolver el monto que resulte de aplicar la siguiente fórmula: N° de beneficiarios – (N° de contratados X 2). El resultado de esta fórmula representa la cantidad de asignaciones que deberá reintegrar en un 100%, en 12 cuotas consecutivas iguales y sin intereses. (Programa Primer Empleo, cartilla informativa)

Estas condiciones habilitan a distintas salidas del Programa, opciones en las que influyen diversas variables acordes a la evaluación de las experiencias en su primer año de implementación, situación económica de las empresas, y a las particularidades propias de cada organización en relación al manejo de recursos humanos.

Empresas que toman becarios nuevamente, y utilizan el plan provincial para aumentar el trabajo precario y la mano de obra gratuita, empresas que finalizado el año no vuelven a vincularse con el programa provincial, y quienes cumplen con el propósito principal mediante el establecimiento de un contrato legal y la creación de un puesto de trabajo genuino para una persona joven.

En los casos que entrevistamos, la evaluación de la experiencia difiere en relación no sólo al tipo de trabajo y de empresa, sino a sus expectativas iniciales. Algunos/ as rescataron la importancia de la “beca de aprendizaje”, pero sus aspiraciones no se restringían a la adquisición de experiencia, con lo cual sintieron la frustración e impotencia de haber sido un instrumento intercambiable.

“...Y aprendí mucho, pero quería quedarme. Yo nunca puse problemas con el horario, me quedaba de más si era necesario, aunque ellos me habían propuesto inicialmente \$200, y nunca me dieron más de los \$180... yo sentía que estaba permanentemente a prueba, y me esforcé para pasarla... Y cuando se cumplió el año, me dijeron que no podían ponerme

efectiva, aunque supe que después tomaron otra persona con plan de empleo...” (Marcela, 22, beneficiaria del programa en una obra social)

Otros casos, que quizá no cifraron grandes esperanzas de continuidad en el cargo, extraen del programa algunos aspectos positivos, – aunque deban volver a su estado de no ocupación al finalizar el año de beca – vinculados a la adquisición de dos credenciales habilitantes para una nueva búsqueda de empleo: experiencia más referencias comprobables. Aunque conciben a la oferta como una propuesta precarizada, y no hayan logrado la meta de una inserción plena, se sienten más seguros al haber dado un paso inicial en la carrera laboral.

“Yo agradezco muchísimo esta oportunidad, aprendí una cantidad de cosas y me sirve para manejarme mejor... al menos ahora puedo decir: yo hice esto. Fue una oportunidad para entrar...” (Lucía, 19 años)

Quienes han sido contratados al final del período anual – recién estamos asistiendo a las primeras inserciones efectivas - , son los más exitosos del plan, y valorizan la iniciativa que les “brindó una oportunidad”. Aunque reconocen que para planificar su futuro inmediato, debieron pasar más de un año a prueba hasta visualizar un trabajo estable.

“Y... ahora que estoy efectivo, me siento más seguro, y empiezo a sentirme parte de la empresa, recién ahora puedo empezar a planificar...” (Omar, 21, empleado en una metalúrgica) .

Expectativas y motivaciones en la búsqueda de trabajo:

La proyección de futuro, y la posibilidad de planificación de proyectos personales, es una representación frecuente que gira alrededor del concepto de trabajo. En esta línea, es interesante retomar los aportes que al analizar las sociedades europeas realiza Robert Castel al referirse a la pérdida de sentido del futuro :“La juventud no es la única afectada, aunque ella sienta la amenaza de la manera más aguda. Más en general, perder el sentido del futuro es asistir a la descomposición de la base a partir de la cual se pueden desplegar estrategias

acumulativas que harían la vida en el mañana mejor que la de hoy." (Castel Robert,1997 : 449)

A esta pérdida de sentido, que en Europa presenta mayor agudeza en la subjetividad de los jóvenes, en nuestro país se le añade en los aspectos formales el quiebre del sistema de protección laboral, aspectos que no deberían ser subestimadas al momento del análisis, de la planificación, ni la promoción de intervenciones.

Al responder acerca de aquello que esperan de un trabajo, y tratar de encontrarle "su" sentido, nuestros/as informantes, pueden ser agrupados en distintas categorías. Un número significativo, refiere al trabajo como fuente de ingresos, y asocia al mismo su posibilidad de independencia económica, "*quiero independizarme*", "*tener autonomía*" "*poder ayudar en los gastos de la casa*". Otro subgrupo concibe a la actividad laboral como una etapa del ciclo vital, que continúa "naturalmente" a una etapa formativa y educativa. Expresiones como "*quiero comenzar a trabajar, ya que concreté mis estudios* ", o "*quiero volcar mi experiencia educativa*" , dan cuenta de la asociación entre educación y trabajo.

También encontramos quienes privilegian el desarrollo personal y tienen altas expectativas de realización en el trabajo, aspiran a "*tener un buen desarrollo laboral*", "*realizarme laboral y personalmente*". Vinculado a este grupo, y en un importante número de casos, hay quienes se preocupan por un buen desempeño de su tarea, pero el énfasis está colocado en la demanda externa – organización empleadora- y no en la demanda subjetiva. Sus expectativas se ciñen al entorno laboral , y desean "*ser útiles a la empresa*", "*encontrar un buen clima laboral*", "*tener un desempeño eficaz y con seguridad en la tarea*" .

Propio del contexto de alta incertidumbre laboral en el que se socializaron, en un escaso número refieren a la seguridad social y el acceso a una obra social como una meta vinculada a su inserción laboral. Esta es una marca significativa del segmento etéreo, ya que , a medida que avanza la edad de los trabajadores, aumenta la valorización de la cobertura social que implica una contratación laboral.

Maristella Svampa (2000) entiende como una característica propia de la mayoría de los jóvenes, al establecimiento de una relación instrumental con el trabajo; quienes se

encuentran en las franjas poblacionales más afectadas por el desempleo y con mayor exposición a la oferta precarizada. Sostiene que los modelos actuales que cobran importancia en los procesos de construcción de identidades, se alejan de los roles sociales y ocupacionales, para centrarse en la primacía de lo individual, la cultura del yo y el consumo. La asociación entre ingreso y consumo encontrada en nuestros/as entrevistados/as, puede comprenderse desde esta perspectiva, generándose desde el análisis de Svampa, identidades más fragmentarias y volátiles, orientaciones más dispersas y compromisos parciales.

Sin la expectativa de “un trabajo de por vida”, nos encontramos con representaciones caracterizadas por la inestabilidad, la percepción de riesgo permanente, sensación de transitoriedad, individualización, competitividad, que se enmarcan en una visión de supervivencia.

La búsqueda y constitución de colectivos de trabajo – que configuren identidades laborales grupales – parecieran responder a esquema teóricos previos, que no participan de las actuales configuraciones ideológicas de estos nuevos trabajadores. Los procesos de adaptación e integración social de los jóvenes, aparecen en un plano distante del ámbito laboral, atravesados en forma notoria por la variable generacional.

Bibliografía:

Beccaria, Luis (2001) “Inestabilidad laboral y de ingresos en Argentina”, Revista Estudios del Trabajo, ASET, N° 21, Buenos Aires.

Castel, Robert (1997) *La metamorfosis de la cuestión Social. I. Una crónica del asalariado*, Paidós, Buenos Aires.

----- (2001) “Empleo, exclusión y las nuevas cuestiones sociales” en Castel R, Touraine A., Bunge M, Ianni O y Giddens A. *Desigualdad y globalización. Cinco conferencias*, Fac. de Ciencias Sociales (UBA), Manantial, Buenos Aires.

De Lauretis, Teresa: "Estudios feministas/Estudios críticos: Problemas, conceptos y contextos" en Ramos Escandon, Carmen (comp.), *El Género en perspectiva: de la dominación universal a la representación múltiple*, UAM, México, 1991.

Feijoo, María del Carmen (1992) "Los gasoleros. Estrategias de consumo de los NUPO" en Minujin, Alberto (comp.) *Cuesta abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad argentina*, UNICEF, Losada, Bs. As.

Lozano, Wilfredo (1999) "Desregulación laboral, Estado y mercado en América Latina: balance y retos sociopolíticos" en Filmus, Daniel (comp.) *Los noventa. Política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*, Eudeba, Buenos Aires.

Minujin, Alberto (1999) "¿La gran exclusión? Vulnerabilidad y exclusión en América Latina" en Filmus, Daniel (comp.) *Los noventa. Política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*, Eudeba, Buenos Aires.

Svampa Maristella (2000) Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal", en Svampa Maristella (editora) *Desde Abajo. La transformación de las identidades sociales*, Biblos, Univ. Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires.

Tokman, Víctor (1999) "Empleos y bienestar. En busca de nuevas respuestas", en Tokman V- O'Donnell G (comp.) *Pobreza y desigualdad en América Latina*, Paidós, Avellaneda.