

**EMPLEO DECENTE Y SUBJETIVIDAD EN EL TRABAJO.
NOTAS PARA UNA AGENDA DE POLÍTICAS LABORALES EN
TÉRMINOS DE CIUDADANÍA**

Liliana Edith Ferrari

Dra. en Psicología. Profesora de la Cátedra de Psicología del Trabajo, UBA.

ferrarililiana@yahoo.com

Resumen

Retomando los problemas contemporáneos del trabajo en términos de sus actores, se examinan los aspectos en los cuales la psicología de trabajo puede producir contribuciones y reflexiones. El problema del diagnóstico así como el de la comprensión y la elucidación de los límites y alcance que las políticas de empleo implican diseños diferentes para procesos ligados a los aspectos psicosociales del trabajo, que exceden a los determinados desde el punto de vista del empleo decente.

Se analiza el contraste entre la importancia, en términos teórico-investigativos, del modelo del empleo y su paradójica extinción en términos de trabajo concreto, que coloca al desempleo y al subempleo como función suplementaria de una normalidad ausente.

Por una parte, se presenta la vinculación entre trabajo y ciudadanía, y la relación entre trabajo y subjetividad, retomados para precisar el problema de la interdependencia unidireccional, en tanto fuentes de imposibilidad o vulnerabilidad para comportamientos ciudadanos y posicionamientos identitarios.

Finalmente, se exponen los resultados obtenidos en una investigación cualitativa. El análisis por categorías remarca las expectativas asociadas al trabajo, basado en formas de experiencia y grupos etarios.

Palabras claves: Empleo decente; Subjetividad laboral; Valores; Significado

Introducción

Sucesivas cumbres de gobiernos latinoamericanos convergen en una condición de agenda política, donde la prioridad de la región aparece bajo la denominación “empleo decente”, esta prioridad consensuada por los gobiernos, encuentra eco en numerosos documentos producidos por la Organización Internacional del Trabajo en la última década, utilizando la denominación “empleo digno”.

Este breve escrito tiene como motivo señalar e incorporar a un mismo tiempo una serie de aspectos que la psicología laboral está en condiciones de aportar a la agenda política nacional y regional en materia de empleo. Parte de la base de que la construcción de una agenda en esta materia implica la asunción de la voluntad de gobierno en torno a un problema que compromete a todos. Por lo tanto una agenda en torno al empleo y al trabajo no sólo implica plazos sino que arbitra los medios para la ciudadanía en esta

materia. Y si los medios suelen especificarse en términos de políticas, programas y propuestas en las relaciones de oferta-demanda de empleo, un elemento reciente, como el índice de fragilidad laboral(1), parece incorporar nuevas sensibilidades para comprender la problemática. Por otra parte, la construcción de medios no debiera estar exenta de la experiencia disciplinar con la que la psicología laboral puede modular su diseño y requiere de la participación de los actores sociales-destinatarios, desde su formulación hasta su aplicación y en la evaluación permanente de su impacto.

Consideraciones en torno al empleo decente

Lo que el término empleo decente convoca en primer lugar, refiere a la gobernabilidad misma de los estados nacionales, junto a su capacidad de responder por dos dimensiones de igual importancia:

1. El derecho al trabajo y los derechos del trabajo

En cuanto al primero, el problema principal es el desempleo y las consecuencias de exclusión e inequidad directa que acarrea. En tanto el segundo, los derechos del y en el trabajo aluden directamente a las formas flexibilizadas de oferta – las que son proclives a producir la experiencia de precariedad laboral - y a la calidad del empleo disponible.

2. El trabajo digno aparece como “herramienta” contra la endemia regional: la pobreza estructural y sus locales forma de reproducción.

En esta instancia, las precarizadas redes de inclusión social son organizadas a partir de la dinámica del mercado de trabajo bajo distintos modos y grados de intervención de las instituciones estatales. Esta atribución dada a “las políticas de herramienta” propone impactar sobre la distribución más equitativa de la riqueza a partir de la población ocupada. En paralelo, sin embargo, conviene señalar al menos tres cuestiones: la tendencia de ciertas regiones al “crecimiento sin repercusión en el empleo”, el tipo de transformaciones sociales que se promueven explícita e implícitamente en torno a la condición salarial en las comunidades estructuralmente aquejadas de “condición pobre”, y los programas institucionales y los agentes profesionales con los que se llevará a cabo un sistema coherente al objetivo declarado.

En este sentido, las cuestiones mencionadas son sólo algunas de las problemáticas que contienen al trabajo decente cuando es propuesto como una solución cuyo alcance remedial llega hasta los problemas más cruciales de los efectos de la desigualdad en Latinoamérica. Pero además este remedio, el trabajo digno, es precisamente uno de los componentes psicosociológicos de mayor afectación en el presente, a partir de lo que

puede denominarse la erosión del modelo contrato-empleo y las nuevas formas no institucionalizadas del trabajar.

Mientras la condición de empleo decente retoma el énfasis político discursivo sobre la capacidad de inclusión del mercado laboral, la pregunta clave parece ser si lo hará esta vez bajo condiciones y criterios de participación y elección ciudadana. Ciudadano y trabajador parecen ser las dos figuras primordiales del escenario social contemporáneo, dos figuras que logran, a partir de lo que Naredo (2001) denomina la crisis de la razón productivista del trabajo reemerger en términos fragmentados, segmentados por el consumo y de fuerte distancia social, nunca equivalentes en su contribución y que se alejan cada vez más tanto de la oportunidad de estabilidad como de justicia sociales.

Centralidad del trabajo, valores y significaciones del trabajar

Retomar los problemas de las sociedades contemporáneas a partir del “sentido del trabajo”, de su centralidad en términos de cohesión y de valor instrumental, reaparece desde fines de los años ochenta y cada vez con más mayor adhesión(2), como una formulación que lo vuelve un conjunto de valores y una multiplicidad de significaciones y estilos.

De esta forma se alienta lo que algunos autores han denominado la recreación de un tercer espíritu para el capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002), así como reactivar la tradición no única en Latinoamérica en torno a cómo y cuánto integró el trabajo -valor de socialización por y en el trabajo - y cuánto ha resuelto en términos instrumentales – acceso a bienes y realización de proyectos cotidianos.

Durante los últimos cinco años he tratado de investigar, siguiendo las observaciones de Medá (1998) en Francia, de Naredo (2001) y Blanch Ribas (2003) para España, cuanta dosis de sospecha podemos proyectar sobre este anudamiento discursivo a una forma ideológica que denominamos el modelo social “trabajológico” y el formato contractual que toma en el “empleo”.

Trabajo y construcción democrática

Por una parte los beneficios procurados por el trabajo han sido en la última década, prolongados y percibidos en términos de “construcción democrática” y “participación social” por numerosas corrientes europeas y por algunos entornos latinoamericanos, bajo la equivalencia teórica entre ciudadano-trabajador (De Giorgi, 2002)

Paralelamente, hemos asistido a un extenso trabajo desregulatorio de los derechos del trabajo en los mismos territorios, un incremento de las modalidades atípicas que, partiendo y devastando las normas y las tradiciones propias de los mundos de vida

alcanzó, más temprano que tarde a la identidad laboral de cada contexto local (Sennett, 1998).

Estas construcciones paralelas que he mencionado, toman con frecuencia la condición de olvidar el continuo genealógico en el que se han generado las formas del trabajo entre los '50 y '70, es decir, entre la autorrealización y la explotación en el trabajo, ora en la misma biografía, ora en dos formas extremas de habitar el mundo del trabajo – que denominaré parafraseando a Bauman (1999) – como turistas o como vagabundos.

Ciertamente muchas de estas construcciones no se han gestado sin el colaboracionismo de ciertas posiciones teórico-prácticas en psicología laboral y al mismo tiempo no han dejado de producir múltiples consecuencias prácticas en términos de utilidad de la organización, utilidad social y utilización de la autoridad.

En consecuencia, retornamos discursivo-políticamente al trabajo en términos remediales, olvidando las formas de explotación y los costes de la excelencia, por las cuales buena parte de nuestra estima y realización quedó capturada en el dispositivo (Aubert y De Gaulejac, 1993)

Trabajo y subjetividad laboral

Un segundo aspecto: corresponde al análisis de la condición contemporánea del trabajo, en términos de la calidad de vida laboral que se promueve o aliena en las organizaciones y empresas. Una calidad cuyo estudio en psicología laboral se inició en con el análisis de las condiciones estructura-ergonomía-ambiente (Wisner, 1998), para incorporar las del clima sociolaboral, y posteriormente visualizar, en los noventa, las formas del acoso en los procesos de relación intraorganizacional (Hirigoyen, 2001)

Al presente, el retorno de los sistemas de autoridad en forma de violencia institucional no son la única condición que amenaza el bienestar laboral, la conducción impersonal produce en muchos casos la confusa percepción de una autonomía moralmente inconveniente, y se suman otros efectos estudiados como los de quemadura de ideales del gerenciamiento en las organizaciones (Aubert y De Gaulejac, 1993)

La contrapartida la constituyen los índices y particularidades de la empleabilidad – una estimación siempre presente a la hora de desarrollar políticas de oferta de empleo - bajo los criterios de oportunidad equivalente, meritocrática o clientelar ya tradicionales, cuanto la combinación de nuevas disposiciones facilitadas por la flexibilización, como el desarraigo, el trabajo sombra, el trabajo peligroso, el insalubre (Ferrari et al, 2006).

Trabajo y organizaciones

La condición ausente de un acercamiento a las estructuras en las cuales se producen las prácticas laborales, constituye un aspecto prioritario de la agenda de la psicología de trabajo. Ciertamente, el problema de la *organización* en psicología de trabajo implica detenerse por lo menos algunos de los siguientes aspectos durante la década pasada.

- a. El modelo de la organización basada en el ajuste de los actores, de sus relaciones y de los significados al mercado, donde la organización y sus actores son un efecto de la integración que alcanzan.
- b. El modelo de la organización como sistema de dominación que duplica lo que sucede en la sociedad de manera universal y sin alternativa. La organización es aquí un facsímil de la sociedad sin otra entidad que la reproducción del sistema opresivo.
- c. El modelo de la organización como sistema de objetivos comunes que requiere interdependencia, competencia y legitimidades funcionales: un acercamiento por el cual la homogeneidad y lo disfuncional actuarían como orientación normativa. En este último, la organización sería siempre una realidad factible de mejora –por una psicología de trabajo que pretenda representar el ‘deber ser’ – y que nivela y estandariza vía restricción lo que se encuentre como divergente o contradictorio.

En mi opinión, la psicología de trabajo ha solucionado rápidamente qué se debe ver como problema, y el problema es que la organización no es un dato previo, contra el que se confirma el ajuste o el sometimiento que logra. En este sentido, analizar la manera en que la integración se genera en las cuatro fuentes de poder organizacional (Crozier, 1977), es una parte nodal de trabajo. Apuntando a los márgenes de la acción y de la restricción que permitirán que entendamos los efectos contra-intuitivos de la acción colectiva.

De hecho, el problema de la cooperación en lo que es no común –e, incluso, en lo divergente y contradictorio –, nos conduce de nuevo a las opciones del proceso de integración y al rango de incertidumbre y desequilibrio que es necesario tolerar y permitir cuando se pretende un margen de libertad para el actor.

Algunas referencias en términos de estudios locales

Les propongo compartir el análisis de algunas tendencias desde la perspectiva de los sujetos que afrontan cotidianamente las formas del subempleo en entornos urbanos y sus consecuencias psicosociales.

Sobre una muestra de 420 sujetos en la ciudad de Buenos Aires, realizada en el 2003 y el 2005, interrogados en torno a ¿Qué significa y en qué piensan cuando se trata de la

actividad de trabajar?, surge un polisémico campo de enunciados que he agrupado en función de las estimaciones que integran espontáneamente los enunciados.

Tabla 1: Categorías y valores del trabajar. Ferrari 2006

Categorización de la respuesta	Frecuencia
Subsistencia	71
Realización, desarrollo personal	68
Realizar una tarea a cambio...	62
Ser valorado por la sociedad	40
Sostener a la familia	33
Dignidad	27
Ser o sentirse útil	18
Bienestar- Consumo	18
Futuro	13
Libertad	10
Seguridad	10

Dos orientaciones principales prevalecen en torno al valor del trabajo:

- subsistencia
- realización

La tercera forma en frecuencia es la categoría instrumental:

- realizar una tarea a cambio de una remuneración, dinero, salario y otros.

Los valores asociados al trabajar que aparecen en forma espontánea, aunque bajos en frecuencia son:

- Dignidad, sentirse útil, bienestar-consumo, futuro, libertad, seguridad.

Un examen de las categorías en función de la percepción subjetiva del nivel de vida arroja estas reclasificaciones:

Tabla 2: Categorías y valores del trabajar y Nivel de Vida. Ferrari 2006

Que es trabajar X Nivel Económico				
	Bueno	Regular	Malo	Total
Subsistencia	42	26	3	71
Realización, desarrollo personal	40	26	2	68
Realizar una tarea a cambio...	27	32	2	61
Ser valorado por la sociedad	19	17	4	40
Sostener a la familia	21	10	2	33
Dignidad	11	15	1	27

Ser o sentirse útil	12	5	1	18
Bienestar- Consumo	11	7		18
Futuro	5	8		13
Libertad	6	4		10
Seguridad	3	7		10
Frustración, insatisfacción	15	11	1	27

Al añadir el desglose según nivel de vida autopercebido, se reflejan los valores y su presencia – ausencia en las tres condiciones de nivel de vida:

La categoría “realizar una tarea a cambio de...”, visibiliza el modo creciente que toma la dimensión mercantilizada del trabajar.

Mientras los valores espontáneamente ligados al significado del trabajo aparecen con poca frecuencia general y mayormente ligados a la condición percibida como regular y buena.

En paralelo, los aspectos desvalorizantes del trabajo como frustración e insatisfacción asociados a la significación, son también los que toman voz en la condición subjetiva, en orden inverso la mayor frecuencia es en la percepción buena del nivel de vida propio y luego en la condición autoclasificada regular.

En resumen: la calidad, cantidad y oportunidad de empleo pueden ser consideradas objetivos de las políticas públicas, pero siempre serán medios en términos del demandante de trabajo, y como tales, capaces de ser evaluados en su efectividad cotidiana y por lo tanto necesitados de transformación y mejorados. Una aproximación cualitativa intensiva a las significaciones del trabajo y los valores encarnados en el mismo nos permite una condición participativa diferente que la registrada en el uso de escalas de valores asociados al trabajo. Una expresión del trabajo en término de los actores cotidianos del mismo.

A mi entender el trabajo no construye ciudadanía en forma directa, salvo cuando se hace intervenir a sus mismos actores; ciertamente, a partir de sus expresiones tenemos oportunidad de conocer las innúmeras dificultades que el subempleo dominante provoca hoy, y como resta oportunidad de organizar espacios alternativos, retando a la psicología laboral y a otras disciplinas igualmente comprometidas a acompañar crítica y reflexivamente la conformación de las subjetividades post fordistas y los efectos del trabajar en las biografías no tradicionales que producen las nuevas formas de actividad (Filippi, 1999).

Si trabajar consiste en un ir más allá de lo prescripto, tal como Dejours (1998) define a esa praxis que es subjetivante porque en ella adquirimos identidad- una identidad que aún se reconoce en sus formas disímiles contemporáneas- hemos de atender a que la significación psicosocial de lo contenido en la definición de trabajo decente procure en todos los casos una dimensión de dignidad en lo que se hace, para el sujeto en su contexto laboral y para la sociedad a la que contribuye. El caso contrario nos llevará a una dimensión que reactivamente suele aparecer en numerosas investigaciones: “no soy lo que hago-no hago lo que soy”, espacio intersubjetivo que vuelve insignificantes a la vez tanto a lo producido como a los productores.

Notas

1. Índice del mercado de trabajo da cuenta del déficit de cantidad, calidad del empleo e ingresos en forma global, con el que se la capacidad de los hogares para satisfacer un mínimo de requerimientos materiales. Indicador construido por un equipo de técnicos liderado por Daniel Kostzer en el Ministerio de Trabajo, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
2. MOW. International Research Group.(1991). The meaning of work. European Work and Organisation Psychologist. I (2/3) (número monográfico). Princeton. Princeton University Press

Recibido: Abril 2009

Revisión recibida: Julio 2009

Aceptado: Octubre 2009

Bibliografía

1. Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993) El coste de la excelencia. Del caos a la lógica o de la lógica al caos. Buenos Aires: Paidós.
2. Bauman, Z. (1999) *La globalización. Consecuencias humanas*. Buenos Aires. FCE.
3. Blanch, J. M. (2003) Trabajar en la sociedad informacional. Blanch, J. (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos*. Barcelona: UOC
4. Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
5. De Giorgi, A. (2002) L'eccedenza postfordista e il lavoro della moltitudine. En De Giorgi, A- *Il governo dell' eccedenza. Postfordismo e controllo della moltitudine*. Verona: Ombre Corte. (Trad. de Ana Logiudice)
6. Dejours, C. (1992) *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires: Humanitas.
7. Dejours, C. (1998) *El Factor humano*. Argentina: Lumen.
8. Ferrari, L.; Kalpschtrej, K. & Cebey, M. (2006) “El futuro del trabajo en la sociedad: entre las retóricas asociadas a la función integradora del empleo y las versiones cotidianas del trabajo concreto”. Actas de las *XIII Jornadas de Investigación de la Facultad de Psicología de la*

Universidad de Buenos Aires y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. "Paradigmas, Métodos y Técnicas". Buenos Aires. Tomo I, pp. 123-125.

9. Filippi, G. (1998) El aporte de la Psicología del Trabajo a los Procesos de Mejora Organizacional, Buenos Aires: Eudeba.

10. Hirigoyen, M. (2001) El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Buenos Aires: Paidós Contextos.

11. Medá, D. (1998) El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Barcelona: Gedisa.

12. Naredo, J. (2001) Configuración y crisis del mito del trabajo. En *Archipiélago*, N° 48. (pp. 13-23).

13. Sennett, R. (1998) La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

14. Wisner, A. (1998) *Ergonomía y condiciones del trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.