

Trayectorias laborales de los beneficiarios y beneficiarias del Seguro de Capacitación y Empleo en el Partido de General Pueyrredon

Autoras: **Aspiazu, Eliana**, becaria CONICET eliaspiazu@yahoo.com.ar
Lanari, M. Estela, Grupo Estudios del Trabajo –GrET- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMDP melanari@mdp.edu.ar
Alegre, Patricia, Grupo Estudios del Trabajo –GrET- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMDP palegre@mdp.edu.ar

Mesa 23: Contrafuegos. Flexibilización del trabajo y precarización del empleo. ¿Cómo vivimos y trabajamos hoy?

Resumen:

En el presente estudio realizamos un análisis de la inserción laboral de los beneficiarios y beneficiarias del Seguro de Capacitación y Empleo del Partido de Gral. Pueyrredon.

Nuestro objetivo es conocer los modos de inserción en el mercado de trabajo de las personas que reciben este plan y cuál es el impacto de esta política de empleo en sus trayectorias laborales, teniendo en cuenta las características sociodemográficas de la población beneficiaria y las especificidades del contexto productivo local.

Nos preguntamos principalmente qué posibilidades de inserción laboral tienen los beneficiarios, en qué ramas de actividad se concentran, bajo qué condiciones de trabajo y de contratación, intentando identificar el nivel de precariedad laboral y vulnerabilidad social que afecta a esta población, teniendo en cuenta las características de los hogares. Además, buscamos detectar la percepción de los beneficiarios y beneficiarias acerca del impacto que tiene este seguro tanto en su empleabilidad como en su situación económica y nivel de vida. Para desarrollar el estudio se utilizaron datos primarios recogidos a través de una muestra estadística, de la Base de Perceptores de Planes de Empleo con Transferencias Monetarias del Partido de General Pueyrredon, y datos secundarios de los registros administrativos de historias laborales de la oficina de Empleo.

Introducción

Esta comunicación muestra un avance de resultados de carácter descriptivo, que se inscribe en un proyecto más amplio, cuyo objetivo es evaluar la inserción laboral de los beneficiarios y beneficiarias del Seguro de Capacitación y Empleo, a partir de los datos relevados por la encuesta realizada a tal fin en el año 2009 en el Partido de General Pueyrredon.

El Seguro de Capacitación y Empleo es una política impulsada desde el Ministerio de Trabajo y Empleo de la Nación destinada a personas desocupadas, que les brinda una transferencia monetaria mensual no remunerativa a cambio de una contraprestación que puede ser: finalizar los estudios formales, participar en cursos de formación profesional o realizar microemprendimientos. La finalidad de este Programa, tal como es planteada en su diseño, es contribuir a la terminalidad educativa y mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios.

Nuestro objetivo principal es conocer los modos de inserción en el mercado de trabajo de las personas que reciben el Seguro de Capacitación y Empleo. Específicamente, buscamos explorar cuál es el impacto de esta política de empleo en las trayectorias laborales de los beneficiarios, teniendo en cuenta sus características sociodemográficas y las especificidades del contexto productivo local.

Los interrogantes que guiaron este estudio son: ¿qué posibilidades de inserción laboral tienen los beneficiarios?, ¿en qué ramas de actividad se concentran y bajo qué condiciones de trabajo y de contratación?, ¿qué grado de precariedad laboral presentan sus empleos?, y de qué manera afecta el SCE esas condiciones de inserción. Además, buscamos detectar la percepción de los beneficiarios y beneficiarias acerca del impacto que tiene este seguro tanto en su empleabilidad como en su situación económica y nivel de vida.

Como señalan Becaria et al (2003), la evolución de la demanda de trabajo está influenciada por el nivel de actividad, a su vez esta relación está mediatizada por factores tales como la variación de las remuneraciones, la estructura sectorial de los cambios del producto, el ritmo de las incorporaciones de la tecnología, la fase del ciclo en que se encuentre la economía, las regulaciones laborales, las expectativas de los empresarios y el poder negociador de los sindicatos.

Desde esta perspectiva, la formación y las diversas competencias que pueden adquirirse a través de este tipo de acciones, si bien contribuyen en líneas generales a mejorar la empleabilidad, entendemos que la posibilidad de lograr trabajos está condicionada por factores ajenos a los atributos de las personas, ya que la educación y las calificaciones *per se* no crean puestos de trabajo. No obstante, en el caso de que el SCE sea un facilitador de empleo, ello se podrá constatar en la calidad de la inserción, principalmente entre quienes lograron terminar tramos de educación formal.

A continuación, presentamos algunos aspectos metodológicos para explicar cómo se construyeron los datos que sustentan este estudio. Luego, realizamos algunas consideraciones teóricas para explicar los conceptos utilizados en el análisis de los datos y, a modo de contextualización, mostramos sintéticamente las características del mercado laboral local. En las secciones que siguen exponemos los datos que arroja el relevamiento de beneficiarios del SCE en relación con diferentes dimensiones: características sociodemográficas, los modos de inserción en el mercado laboral, la precariedad laboral y las percepciones acerca del impacto del seguro. Finalmente, desarrollamos algunas reflexiones finales que dan lugar a nuevos interrogantes acerca de las temáticas analizadas.

Aspectos metodológicos

Para desarrollar el trabajo utilizamos datos primarios recogidos durante el mes de octubre de 2009 mediante una encuesta a Beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo (SCE) de la ciudad de Mar de Plata. El relevamiento fue diseñado y llevado a cabo por el Grupo de Estudios del Trabajo – GrET - de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

La encuesta se realizó a 394 hogares en donde uno de sus miembros recibía en el año 2008 el SCE. Los hogares fueron seleccionados en base a una muestra estadística construida sobre la Base de Perceptores de Planes de Empleo con Transferencias Monetarias del Partido de General Pueyrredon. Esta base incluía dos fuentes de datos: una base completa de beneficiarios de Seguros de Capacitación y Empleo (SCE) y otra de beneficiarios de otros planes (Plan Jefas y Jefes, Plan Familia, entre ellos.) que es incompleta, ya que fue elaborada

a través de un empadronamiento voluntario. Con esta fuente de datos, se aplicó un método experimental consistente en seleccionar una muestra aleatoria de individuos afectados al SCE y tomando a los beneficiarios de los otros planes como grupo control.

Además, utilizamos para este estudio datos secundarios provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC y del Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon, elaborado por el Grupo de Estudios de Trabajo – GrET- de la FCEyS de la UNMdP, que contiene datos relativos al mercado de trabajo y las relaciones laborales, correspondientes al momento que se realizó la encuesta.

Algunas consideraciones teóricas

El Seguro de Capacitación y Empleo como Política de Mercado de Trabajo

El Seguro de Capacitación y Empleo (SCE) se puso en marcha en abril del año 2006, como una de las herramientas establecidas en el marco del Plan Integral de Promoción del Empleo Más y Mejor Trabajo.

Según el decreto 336/2006, el SCE tiene por objetivo prestar apoyo a los trabajadores desocupados para la búsqueda activa de empleo y para la actualización de sus competencias laborales e inserción en empleos de calidad. La mejora de la empleabilidad a través de la formación profesional y la vinculación entre la oferta y la demanda de trabajo por medio de la intermediación de las Oficinas de Empleo aparecen como fundamentos del programa.

Los beneficiarios son personas desocupadas, quienes reciben una transferencia monetaria no remunerativa mensual, a cambio de una contraprestación que puede ser: la finalización de los estudios formales -ya que el programa busca la terminalidad educativa-, la participación en cursos de formación profesional o de capacitación – respondiendo al objetivo de mejora de la empleabilidad - o la realización de microemprendimientos o el autoempleo – en base a la idea de propiciar la inserción laboral.

El Seguro de Capacitación y Empleo se inscribe dentro de la clasificación de política de mercado de trabajo (PMT), siguiendo la definición que Bertranou y Paz (2007) realizan en un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo. En esta clasificación distinguen las políticas de Mercado de Trabajo, de las políticas de Protección Social y de las políticas de Protección al Desempleo, según los objetivos y la población a la que se destinan.

Mientras que las políticas de Protección Social son aquellas que buscan resguardar el bienestar de los individuos que pertenecen a grupos vulnerables o tienen capacidades menores; las políticas de Protección al Desempleo son las destinadas a ayudar de cualquier forma a los desempleados. Las políticas de Mercado de Trabajo, en cambio, presentan un doble propósito, que incluye en parte el de protección al desempleo: el propósito de mejorar la empleabilidad y las remuneraciones de las personas con dificultades de inserción en el mercado de trabajo (poniendo el acento en la eficiencia), y el objetivo de mejorar el bienestar de los trabajadores y de sus familias (poniendo el acento en la equidad) (Bertranou y Paz, 2007).

Lanari (2004), por su parte, en un análisis de las políticas de empleo en Argentina y el MERCOSUR, define las Políticas de Mercado de Trabajo como aquellas cuyo propósito es: aliviar la situación de pobreza asociada al desempleo - políticas pasivas-; y mitigar las tensiones existentes en el mercado de trabajo – políticas activas. Dentro de las políticas activas distingue tres tipos según los objetivos sean: incrementar la demanda de trabajo, mejorar la calidad de la oferta de trabajo y/o facilitar el encuentro entre trabajadores y puestos de trabajo.

El Seguro de capacitación y empleo, tomando como referencia estas enunciaciones teóricas y basándonos en los objetivos planteados en su diseño, puede definirse como una Política Activa de Mercado de Trabajo. Esta política tiende a brindar orientación laboral, formación, capacitación laboral, entrenamiento, y terminalidad educativa al desocupado, intermediar con la demanda de empleo y brindar apoyo a emprendimientos individuales (Maurizio, 2008).

El concepto de empleabilidad aparece fuertemente en el diseño de este tipo de políticas, en referencia al conjunto de calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan las posibilidades de los sujetos de conseguir y conservar un empleo. Atributos que

constituirían las señales que la demanda decodificará a efectos de captar la oferta de mano de obra existente.

Conceptos de trabajo y trayectorias laborales

Para el análisis de esta política de Mercado de Trabajo, nos posicionamos en una conceptualización amplia del trabajo para entenderlo en la complejidad y heterogeneidad que presenta en la actualidad. Por ello, entendemos el Trabajo en su sentido amplio, no solo referido a su carácter instrumental como proveedor de bienes y servicios sino también como lazo social y vínculo con beneficios diversos tales como ingresos, supervivencia, ciudadanía, estatus. Es decir, como derecho.

Al tratar el trabajo en relación a la historia y la vida de un individuo, nos referimos a su trayectoria laboral, entendida como la relación dinámica que se establece entre las condiciones estructurales y las estrategias que ponen en juego los sujetos para enfrentarse a las mismas (Frasa, 2005).

Precariedad e informalidad laboral

Cuando planteamos, como objetivo de este estudio, conocer los modos de inserción en el mercado de trabajo de las personas que reciben este plan y cuál es el impacto de esta política de empleo en sus trayectorias laborales, apareció fuertemente el concepto de precariedad e informalidad laboral, ya que es una problemática frecuente del empleo en nuestro país.

“Llamamos precario al empleo que no da acceso a un empleo estable y que impide el ejercicio de ciertos derechos considerados normales en una fase histórica concreta... Los trabajos que agrupamos como precarios reúnen un cúmulo de características diversas: inestabilidad en el empleo, status legal específico, bajas retribuciones, dificultades a la acción colectiva, discriminación por razón de sexo, edad, raza,... dificultad de promoción”. Son empleos precarios los trabajos a plazo fijo, eventuales, por subcontrato o a domicilio. El empleo clandestino o no registrado, entendido como aquel que realizado en actividades lícitas por su contenido, no está registrado ante las entidades laborales o de seguridad social para evadir aportes, contribuciones, salarios mínimos o de actividad, dificultar la acción sindical o

contribuir a la evasión impositiva.... El empleo asalariado fraudulentamente oculto bajo formas no laborales -de distribución, comerciales, sociedades simuladas (Recio, 1988).

“El sector informal urbano es el conjunto de unidades productivas incluyendo a las que consisten solo de un trabajador por cuenta propia - que son el refugio de quienes, al ser excluidos del sector moderno, se ven forzados a inventar modos de obtener algún ingreso con muy escaso acceso al capital y otros recursos complementarios al trabajo" (Mezzer, 1987).

La fuerza laboral empleada por este sector constituye un excedente estructural de mano de obra que no es absorbido por el sector más dinámico de la economía. Son sus categorías ocupacionales: los patrones de microempresas, los asalariados de las mismas, los trabajadores independientes, y los trabajadores no remunerados que se desempeñan en establecimientos de sus familiares. En esta categorización se excluye al sector doméstico, debido a que las unidades que contratan este tipo de servicios no conforman establecimientos económicos en el sentido de combinar factores productivos que asumen riesgos empresariales para la obtención de beneficios (Pérez Sáinz, 1991).

El mercado laboral local

Siguiendo los datos del Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon (GrET, 2010) para el período que estamos analizando -cuarto trimestre de 2009- la tasa de empleo a nivel nacional – que tiene en cuenta trabajadores registrados y no registrados- tuvo una leve recuperación situándose en 42,4%, porcentaje similar al del mismo período de 2008, luego de haber descendido durante la primer parte de 2009. Mientras que en el plano local, la tasa de empleo se ubica levemente por encima del promedio nacional, 42,7%, pero mostrando un valor relativamente alto en relación a años anteriores, ya que en los últimos años ha tenido una tendencia descendente, que contrasta con la tendencia a nivel nacional.

En relación a la distribución de la población ocupada por rama de actividad, el informe destaca que para la Ciudad de Mar del Plata las actividades vinculadas a los servicios concentraban, en el cuatro trimestre de 2009, el 55% de los ocupados. El rasgo más distintivo del mercado de trabajo de esta localidad es que los rubros Comercio, Hoteles y Restaurantes agrupan al 23% de los trabajadores, este dato representa una importancia relativa de estos

sectores mayor a la del resto del país, que se debe a la importancia de la actividad turística en la zona (GrET, 2010).

Otra dimensión relevante para nuestro estudio, señalada por el informe Sociolaboral, es que en Mar del Plata, así como a nivel nacional, existe una importante proporción de asalariados que se desempeñan en puestos de trabajo no registrados. En contraste con la tendencia descendente que se observa en este indicador para el total del país, a nivel local el trabajo no registrado permanece estable en torno al 39% desde el año 2006, con la particularidad que a fines de 2009 cae al 35%, aunque de todas formas manteniéndose en un nivel elevado, lo que lo convierte en una de las principales problemáticas del mercado laboral.

Características sociodemográficas de los beneficiarios del SCE

Como primera aproximación a la población estudiada, observaremos algunas variables relativas a sus características sociodemográficas, tales como el sexo, la edad, el nivel educativo, el tipo de hogar en el que habitan y la relación de parentesco respecto del jefe/a de hogar.

Si se observa la distribución de los perceptores del SCE por sexo, es notoria la amplia mayoría de mujeres, ya que representan el 88% del total.

La variable edad fue agrupada según rangos que clasifican a los individuos jóvenes mayores de edad y adultos menores y mayores de 45 años. Los beneficiarios del Seguro se concentran principalmente entre las franjas etarias de 26 a 45 años (48%) y de 46 a 65 años (50%), no habiendo casi jóvenes menores de 26 años que reciban este subsidio.

Como vemos en el cuadro a continuación, las mujeres se distribuyen entre los dos grupos etarios centrales, habiendo un 50% de adultas menores de 45 años, mientras que entre los varones predominan los varones adultos mayores de 45 años.

Beneficiarios/as del SCE según rangos de edad y sexo			
	Mujeres	Varones	Total
Entre 19 y 25 años	1,1%	0%	1%
Entre 26 y 45 años	51,1%	28,3%	48,5%
Entre 46 y 65 años	47,7%	69,6%	50,3%
Más de 65 años	0%	2,2%	0,3%
Total	100%	100%	100%
Fuente: elaboración propia en base a datos de la Base de Perceptores del SCE GrET, FCEyS, UNMdP			

Respecto del nivel educativo, gran parte de la población beneficiaria posee un nivel inferior al secundario completo: mientras que el 42% tiene sólo estudios primarios (completos el 30%), otro 23% realizó estudios secundarios sin terminarlos, una cuarta parte de los beneficiarios realizó la secundaria completa (25%) y solamente un 7% tiene estudios superiores.

Beneficiarios/as del SCE según nivel educativo y sexo			
	Mujeres	Varones	Total
Primario incompleto	12%	22%	13%
Primario completo	30%	37%	31%
Secundario incompleto	24%	22%	24%
Secundario completo	26%	13%	24%
Estudios superiores	7%	6,5%	7%
Total	100%	100%	100%
Fuente: elaboración propia en base a datos de la Base de Perceptores del SCE GrET, FCEyS, UNMdP			

Podemos observar en el cuadro que los varones poseen relativamente menor nivel educativo que las mujeres, ya que se agrupan con mayores porcentajes en las categorías más bajas de escolaridad (primario).

En el total de hogares encuestados, donde habitan los beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo (SCE), pudo obtenerse datos de todos los componentes del hogar y la relación de parentesco de los mismos respecto del Jefe. En la mayoría de los casos el

beneficiario/a del SCE se declara como jefe o jefa de hogar, pero existe un alto porcentaje de casos en los que el subsidio es recibido por el o la cónyuge (31,7%).

En relación con el tipo de hogar, el 55% de los beneficiarios viven en un hogar conyugal, mientras que el otro 45% vive en hogar monoparental, o sea que hay jefe o jefa de hogar sin cónyuge. Este dato es interesante para analizar las condiciones de subsistencia de los hogares, por ejemplo, en los hogares en los que hay un cónyuge existe la posibilidad de que haya más de un ingreso, uno dependiente del Seguro de Capacitación y Empleo y otro proveniente de otras fuentes.

El ingreso al SCE y las actividades realizadas como contraprestación

Cuando se les preguntó a los beneficiarios por qué se pasaron desde otros planes sociales al Seguro de Capacitación y Empleo, el 40% mencionó como causa del pasaje que el SCE les otorgaba una capacitación laboral. También el 35% dijo que se pasó a este plan simplemente porque se lo ofrecieron, el 31% destaca como motivo que les brinda la posibilidad de finalizar sus estudios, a su vez, el 30% sostiene que se pasó porque les daba posibilidad de mejorar el trabajo, y sólo el 18% destaca que este seguro les daba más dinero por lo cual les convenía pasarse.

Como mencionamos en la introducción, todas las personas que reciben el SCE deben realizar ciertas actividades para cumplir con los requerimientos de contraprestación que exige el programa. La participación en cursos de formación profesional aparece como la principal actividad con el 64% de los casos, mientras que el 31% de los individuos se ubicaron en la opción finalización de estudios, el 9% participaron en programas de inserción laboral y sólo 2% en la oferta de contraprestación por autoempleo o por microemprendimientos.

La finalización de estudios aparece en mayor proporción entre los inactivos y desocupados, mientras que la participación en cursos de formación profesional es más frecuente entre los beneficiarios ocupados.

Los modos de inserción en el mercado de trabajo de los beneficiarios ocupados

Si observamos la condición de actividad de los beneficiarios del SCE, vemos que el porcentaje de individuos ocupados asciende al 59%. Se considera ocupados a quienes respondieron que durante el mes anterior a la encuesta trabajaron al menos una hora, sin contar las tareas domésticas realizadas para el propio hogar.

Entre los beneficiarios categorizados como ocupados, 84% son mujeres y 16% varones y el 70 % son jefes o jefas de hogar. Casi el total de varones ocupados son jefes de hogar, mientras que entre las mujeres ocupadas que reciben el SCE, las jefas alcanzan el 70%, o sea que son quienes tienen el principal ingreso o viven en hogares monoparentales.

La proporción de asalariados representa menos de la mitad de los ocupados, con el 41%, y aparece fuertemente el trabajo por cuenta propia, agrupando al 55,8% de la población beneficiaria ocupada. Si se analiza el tipo de ocupación, los individuos se reparten entre un 38% que tienen un empleo permanente (donde se ubican la mitad de los asalariados) y quienes poseen una ocupación más inestable, de los cuales alrededor del 40% realiza “changas” (mayormente cuentapropistas) y el 20% tiene una ocupación transitoria. Cabe señalar, que casi un 30% de los asalariados realiza “changas” o trabajos de “duración desconocida”.

Beneficiarios/as del SCE ocupados según categoría ocupacional y tipo de ocupación				
Categoría ocupacional	Tipo de ocupación			
	Permanente	Transitoria	Changa	Total
Patrón	0%	100%	0%	100%
Cuenta propia	28%	18%	53%	100%
Asalariado	52%	20%	28%	100%
Total	38%	20%	42%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la Base de Perceptores del SCE
GrET, FCEyS, UNMdP

En relación a la distribución por rama de actividad de los beneficiarios ocupados, se observa que los sectores de servicios explican gran parte del empleo, respondiendo a las características del mercado laboral local. Además, existe una concentración en ciertos sectores de servicios que tiene un profundo sesgo de género. El servicio doméstico o de cuidado concentra el 45% de la población beneficiaria, actividad que junto a otros servicios (6%), el comercio (6%), la gastronomía (3%) y el sector textil (6%) explican casi el total del empleo de las mujeres perceptoras del Seguro. En cambio, los varones – que como vimos son una clara minoría en este grupo- se concentran principalmente en actividades de construcción y afines, que tienen al 6,4% de los beneficiarios ocupados.

Esta distribución por sexo de los ocupados según rama de actividad, no es exclusiva de la población beneficiaria, ya que si se toman los datos de todos los individuos encuestados (incluyendo beneficiarios del SCE y el grupo control) la distribución es similar. Esta realidad responde al fenómeno que algunos autores como Wainerman (1996) denominan “segregación horizontal”, que significa que hay sectores de actividad con fuerte concentración de mujeres o de varones, distribución ligada a normas sociales y pautas culturales profundamente arraigadas en la sociedad, que relacionan a las mujeres con las tareas históricamente consideradas femeninas.

Por otro lado, la carga horaria del trabajo es para la mayoría baja, ya que el 60% de los ocupados trabaja menos de 35 horas semanales, mientras que el 12% lo hace entre 35 y 45 horas y un 10% trabaja más de 45 horas semanales.

Beneficiarios/as del SCE según horas semanales de trabajo y sexo			
	Mujeres	Varones	Total
Menos de 35 horas	74,3%	66,6%	73%
Entre 35 y 45 horas	15%	12,1%	14,5%
Más de 45 horas	10,6%	21,2%	12,4%
Total	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la Base de Perceptores del SCE – GrET, FCEyS, UNMdP

Si comparamos la carga horaria semanal de trabajo, entre mujeres y varones ocupados, las primeras tienen un mayor porcentaje de subocupación, ya que el 75% trabajan menos de 35 horas. Mientras que los varones, si bien la mayoría tiene baja carga horaria, presentan una mayor proporción de sobre ocupación.

La baja carga horaria de los trabajos se justificaría por las características propias de los tipos de ocupación y de las ramas de actividad a la que se dedican gran parte de los beneficiarios y beneficiarias ocupados. Al tratarse de un gran porcentaje que está ocupado en “changas” o empleos transitorios, las jornadas de trabajo pueden ser irregulares e inestables, asimismo, la amplia mayoría de mujeres que trabajan en servicio doméstico suelen ser trabajadores “por horas” que difícilmente cubran todos los días jornadas de más de 6 horas. En oposición, las jornadas extensas del 20% de los varones que trabajan más de 45 horas, se relacionan con la modalidad de empleo del sector de la construcción.

La precariedad laboral

En lo referente a la precariedad contractual, que se mide a partir del registro en la seguridad social, observamos que del total de ocupados solamente el 8% declaran contar con aportes jubilatorios. Si se consideran sólo los ocupados asalariados, la proporción de aportantes al fondo de jubilaciones y pensiones asciende al 30%. Mientras que entre los no asalariados sólo el 3% declara realizar aportes por medio del pago del monotributo.

A partir de la definición amplia de precariedad laboral que utilizamos en este estudio, y siguiendo los datos de la encuesta, podemos detectar la precariedad laboral entre los asalariados, a partir de las siguientes valores: tipo de ocupación inestable o no permanente (transitoria o changa), ausencia de aportes jubilatorios y/o exceso de horas de trabajo (más de 45 horas semanales).

Si consideramos que las personas que cumplen con al menos una de estas condiciones poseen un trabajo precario, el porcentaje de precariedad laboral entre el grupo de

beneficiarios/as del SCE asalariados asciende al 87,4%. La dimensión que más aparece es la falta de aportes jubilatorios, seguida por la ocupación no permanente y, en tercer lugar, la sobre carga horaria de trabajo.

Esta precariedad afecta más profundamente a las mujeres que tienen un empleo transitorio o changa, y principalmente que trabajan en el sector de servicio doméstico, que son una gran parte de la población beneficiaria.

Percepciones de los beneficiarios sobre el impacto del Seguro de Capacitación y Empleo

En la encuesta se realizaron preguntas que miden la percepción de los beneficiarios sobre el modo en que impactó el SCyE en su nivel de vida, en su empleabilidad y en la situación económica de sus hogares.

Respecto del nivel de vida, el 50% considera que mejoró a partir del momento en que recibieron el primer plan (esto incluye el SCE u otro plan anterior si es que lo tuvo), el 40% siente que siguió igual y 7% que empeoró. La percepción de la mejora en el nivel de vida es mayor entre los beneficiarios que se encuentran ocupados (mas de la mitad), principalmente entre los asalariados. En cambio, entre los desocupados hay una mayor proporción que considera que el SCE no modificó su nivel de vida (casi el 50%).

Por otra parte, respecto de la mejora de la empleabilidad, que es uno de los principales objetivos manifiestos de esta política, la percepción de los beneficiarios refleja que la mitad de ellos no cree haber aumentado sus posibilidades de conseguir trabajo por recibir el seguro y solo el 35% considera que sí mejoraron

Finalmente, la percepción de cambios en la situación económica es menor, ya que para el 47% de la población beneficiaria la economía familiar siguió igual tras haber recibido el Seguro. Incluso para el 32% de los encuestados empeoró, mientras que solo el 18% evaluó que tuvo mejoras. Los beneficiarios ocupados y los inactivos observan que todo siguió igual, en contraste con los desocupados, entre quienes el 43% piensa que su situación económica empeoró.

Reflexiones finales

El grado de avance del análisis realizado permite conjeturar que, tal como enuncian este tipo de políticas - como el Seguro de Capacitación y Empleo-, se trata de Políticas de Mercado Laboral y no estrictamente de Empleo, ya que ello supondría acciones más amplias que la sola intervención en la formación de la población objetivo. No obstante, es visible que el componente de terminalidad es tomado como una oportunidad de completitud educativa, que en la mayoría de los casos es apropiado por mujeres adultas mayores, lográndose con ello, al menos, que esta población acceda a un derecho antes negado.

Por otro lado, ratificando la hipótesis inicial, los mejores niveles de formación, si bien son una señal para el “mercado”, esta es solo visible cuando existen vacantes laborales, ya que la oferta de puestos de trabajo no depende solo de la mejora de la calidad de la mano de obra. Cabe señalar, sin embargo, que entre quienes están ocupados, es decir, los menos vulnerables entre los vulnerables, es generalizada la percepción de que el mejoramiento de sus calificaciones contribuye a consolidar su espacio ocupacional.

Es interesante rescatar que, entre todos los beneficiarios ocupados, sólo la cuarta parte recibió cursos de formación relacionados con el tipo de trabajo que ejercían en el momento de la encuesta. Esta discordancia entre la capacitación recibida y la actividad en la que trabajan, no contribuye al impacto en la inserción laboral de los beneficiarios, y menos aún, a la mejora en la calidad del empleo.

Cabe entonces preguntarse, entre el menú de interrogantes que deja abierto este análisis, si la formación permanente de la PEA debe ser sólo una responsabilidad del Estado, o la misma debe ser compartida con los empleadores que, finalmente, van a obtener mayor productividad del trabajador que sepa decodificar mejor el desempeño de sus actividades y tareas.

Finalmente, nos resulta relevante rescatar que, a pesar de que este tipo de políticas tenga una performance relativa en términos de logros, mediante estas transferencias las personas entrevistadas pudieron, de algún modo, mantener lazos efectivos o al menos generar expectativas de logro a futuro.

Bibliografía

- Beccaria, L.; Altimir, O. y González Rosada, M. (2003), “Estudios sobre empleo. Componente A: economía laboral y políticas de empleo”. CEPAL. Bs. As.
- Bertranou, F.; Paz, J. (2007), “Políticas y programas de protección al desempleo en Argentina”, OIT.
- Frasa, M. J. (2005), “El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso”, 7º Congreso de ASET, Buenos Aires.
- Grupo Estudios del Trabajo Mar del Plata- GrET (2010), “Informe sociolaboral del Partido de General Pueyrredon: junio 2010”, Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Mar del Plata.
- Lanari, M. E (2004): “Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR 1990-2003. Estudio analítico sobre programas de empleo ejecutados en Argentina”, MTESS/OIT, Observatorio del mercado de trabajo. Documento de debate representación argentina. Seminario regional “Integración, MERCOSUR y Política de Empleo 2004. En: www.observatorio.net
- Mauricio, R.(2008), “Políticas de transferencias monetarias en Argentina: Una evaluación de su impacto sobre la pobreza y la desigualdad y de sus costos”, Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Mezzera, J. (1987), "Abundancia como efecto de la escasez" en Nueva Sociedad N° 90. Caracas.
- MTEySS, Banco Mundial, INDEC (2005): “La informalidad laboral en el Gran Bs.As., una nueva mirada. Resultados del Módulo de informalidad de la EPH”; MTE y SS. En <http://www.trabajo.gov.ar>
- Pérez Sáinz, J. P. (1991), "Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes ". FLACSO. Ed. Nueva Sociedad. Guatemala.
- Pontoni, G. (2009), “Estrategias de empleabilidad en La Matanza. Análisis del Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE)”, 9no Congreso de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- Recio, A. (1988), "Capitalismo y formas de contratación laboral". Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Wainerman, C. (1996), “¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades”. En: Boletín Informativo Techint. N° 285. Buenos Aires.