

Necesidades y deseos: las tensiones entre la necesidad de estabilidad y el deseo de desestructuración laboral. Un análisis de la generación millennial en la clase obrera residente en la zona norte del GBA.

Bárbara Estévez Leston y Sofía Negri.

Cita:

Bárbara Estévez Leston y Sofía Negri (2021). *Necesidades y deseos: las tensiones entre la necesidad de estabilidad y el deseo de desestructuración laboral. Un análisis de la generación millennial en la clase obrera residente en la zona norte del GBA. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-074/229>

NECESIDADES Y DESEOS: LAS TENSIONES ENTRE LA NECESIDAD DE ESTABILIDAD Y EL DESEO EN LA INSERCIÓN LABORAL.

Un análisis de la generación millennial en la clase obrera residente en la zona norte del GBA

Mg. Bárbara Estévez Leston
Mg. Sofía Negri

Objetivos y metodología

Análisis en base a entrevistas biográficas (PICT-PI-Clases) realizadas a personas de clase trabajadora de entre 25 y 35 años que viven en la zona norte del Gran Buenos Aires.

En una **generación** donde se supone que debe desearse ámbitos de **trabajo flexibles y desestructurados**, nos preguntamos ¿qué pasa con la clase obrera? ¿Son **limitaciones de clase** las que obstaculizan el desarrollo de estas trayectorias? ¿O es que estos deseos no corresponden necesariamente a las generaciones, sino a las **exigencias del mercado laboral**? ¿Cómo se expresan las tensiones entre el **imperativo millennial** y las restricciones del mercado del trabajo entre millennials provenientes de familias obreras?

— — —

Un poco de contexto

VARONES

MUJERES

**HASTA
PRIMARIA
COMPLETA**

**HASTA
SECUNDARIA
COMPLETA**

**MILLENNIALS
25 A 37 AÑOS**

EPH - 1º Trim 2021

9%

7%

4%

10%

19%

13%

16%

19%

70%

55%

44%

57%

5%

13%

11%

6%

34%

18%

40%

36%

22%

23%

17%

29%

Están desocupades

Son cuenta propistas

Son obreres/empleades

Posee entre 2 y 3 ocupaciones

Trabajó más de 45hs en la última semana

Buscó trabajar más en el último mes

Millennials según el mercado laboral

¿En qué y quiénes pensamos cuando se habla de millennials?

Millennials at work
Reshaping the workplace



DESARROLLO PROFESIONAL, PERSONA

Dedicación: qué grado manejan los millennials



Todo lo que debes saber para fidelizar a un millennial

Millennials

La generación del cambio



Escriben rápido, pero no pueden leer letra cursiva.

34% ahorra suficiente cada mes y asegura su futuro financiero, el 48% no lo está y el 18% no ahorra para el futuro.



6 de cada 10 millennials dicen comer fuera al menos una vez a la semana.

19% siente que debe incurrir en deuda para adquirir lo que quiere y necesita.



Su método preferido de comunicación es el mensaje de texto. Los usan en toda situación posible, desde citas hasta compras.

+50% prefiere vivir en las grandes ciudades y **31%** ve la televisión..



81% dice pagar más por sus alimentos con una tendencia a elegir los orgánicos, libres de gluten y altos en proteínas.



**DESCOMPROMETIDOS,
INCONSTANTES**

**TRABAJO Y VIDA
PERSONAL SE
ENTREMEZCLAN**

**DEMOSTRACIÓN
CONSTANTE DEL
AMOR POR EL
TRABAJO**



**INESTABILIDAD. EL
TRABAJO NO
ASEGURA EL
FUTURO**

**FREELANCERS,
MONOTRIBUTISTAS**

**SOCIEDAD DEL
CANSANCIO Y
PRODUCTIVIDAD
CONSTANTE**

**Millenials ¿Un sujeto
de clase media?**

Las entrevistas

Flexibilidad e inestabilidad ¿Un nuevo mercado de trabajo?

La flexibilidad no se experimenta como la posibilidad de decidir sobre los propios horarios de trabajo sino asociada a la inestabilidad y al miedo por perder el empleo.

— — —

Inestabilidad

Miedo latente a perder el trabajo como producto de: crisis económicas del país y cambios de gobierno, contratación mediante agencias que habilita despido sin indemnización, involucramiento en actividades sindicales.

- Estrategias en respuesta: hacerse “indispensable” en la producción.

Flexibilidad

Ausencia de soberanía sobre tiempos de trabajo: necesidad u obligación de realizar horas extra, trabajo por objetivos de producción.

- Contrataciones periódicas acentuadas durante la pandemia.
- Frente a trabajo precario, se rescata posibilidad de organizar tiempos propios (tareas de cuidado en mujeres)

Trabajo registrado

Búsqueda de trabajos en relación de dependencia, incluso con bajos ingresos y malas condiciones (“injusticias”).
Reduce inestabilidad y permite proyectar gastos.

Podemos estar trabajando no sé ponele tres días y bueno, ya no hay más producción porque obviamente se hizo toda la producción y parás dos semanas. Yo mucho no paré porque obviamente como ya conozco todo el trabajo de todas las personas que seguí, porque aprendí todo, trabajé en todos los sectores. Yo nunca paré en el tema de la pandemia, siempre trabajé de corrido (Operaria 34 años)

Pasé por varias fábricas, estuve también en el circuito de las agencias que estabas tres meses y te echaban, por más que hicieras tu trabajo como corresponde o vivieras dentro de la fábrica, como a ellos les gusta. (Operario 27 años)

Nuestro gerente de mantenimiento tiene la política de que, si vos te acercás con los delegados, sos activista: no trabajás, hacés quilombo y te rajan. (...) Cuando nos acercamos a la asamblea, me empezaron a ver con otros ojos. Después de eso, conmigo empezaron a tomar otras medidas: me sancionan económicamente (Operario 27 años)

Es muy difícil hacer fuerza ahí dentro para apoyar el gremio porque te marcan. O sea ellos te dicen "No no, nosotros no marcamos a nadie", pero... varios fueron echados. Excelente trabajador, ganaba el presentismo anual, todo... y de repente, quiso armar un motín... Y de repente... peor trabajador, no le daban horas extras... ¿entendés? (Operario 35 años)

Soy técnico en seguridad e higiene. Por el momento no estoy ejerciendo, porque donde estoy trabajando como operario, tengo un puesto seguro, estable, el cual... como técnico no la tengo a esa estabilidad. Hay que ser sincero: el país no está como para andar arriesgando que lo más seguro es que en quince días, un mes, tres meses... yo acá ya tengo 11 años en la fábrica como operario, y nunca me faltó nada. (Operario 31 años)

Hoy en día me parece que nada es estable, al menos tener (trabajo) todos los días, poder trabajar todos los días y poder cumplir con los objetivos de la casa. Poder mantener una casa. Entonces yo creo que algo estable, que no es estable, obviamente, pero tenés algo, que estás en blanco, que tenés obra social, que te pagan una jubilación, a eso me refiero. Que podés obviamente, mal que mal, tenés un sueldo digno, o mayormente digno, para poder cumplir con los objetivos de la casa. (Operaria 34 años)

El gusto por el trabajo y la identidad

Las pautas identificadas de “lo millennial” adquieren matices específicos en experiencia obrera

— — —

¿Amar lo que hacés?

No resulta sencillo por el miedo a la inestabilidad sobre todo ante un trabajo registrado (+ mujeres + familia)

Se busca la vuelta: Valoración de tareas no repetitivas y formarse para progresar en el lugar de trabajo

¿Vivir trabajando?

La falta de gusto por trabajo permite separar más esferas de la vida, aunque la necesidad de hs extras pueda superponerlas (+ varones)

¿“Soy lo que hago”?

No hay identidad laboral, es solo un trabajo que permite pagar cuentas

Identidad de clase basada en experiencias de vida: vivir el día a día, imposibilidad de planificar

Los cambios en el mercado laboral organizan nuevos discursos y formas de significar las experiencias

Empecé a meterme con eso y empecé a, me empezó a gustar. O sea, cambié lo de contador público y me fui a lo que es la maquinaria (Operario 27 años)

A mí me gustaría laburar de pasar música pero la verdad es que me cagaría de hambre, porque sale... a veces tenés, en una noche dos o tres eventos, y después no tenés... viste, no te llama nadie. (Mecánico hidráulico 28 años)

¿Qué es ser operaria? El trabajo que estoy haciendo. No es algo que me gusta. Es el trabajo que tengo ahora, pero si no por ahí a mí lo que me gusta es atención al cliente (Operaria 31 años)

Mi trabajo me sirve para poder progresar en los proyectos que uno tiene, ¿no? Por ejemplo, una casa, un auto, ir de vacaciones, lo que fuere. Pero más allá de eso está bueno laburar de lo que a uno le gusta. Está bueno ser reconocido entre pares. (Mecánico hidráulico 28 años)

Estaba bueno, era lo que me gustaba, pero era mucho el trayecto que tenía que hacer para ir. Trabajaba 5 horas nada más (Operaria 31 años)

La clase trabajadora, me considero que estoy en el grupo de la gente que trabaja para vivir el día a día. (Operario 27 años)

Donde vos dejaste de trabajar un día lo sentís. Y eso no es de clase media ni nada. O sea, y eso lo siente un pobre: no lo siente uno de clase media; porque a vos te dicen: sí, vos tenés tu casa, tu auto... sí, pero yo pierdo un día de laburo, dos días de laburo y ¿qué hago? Ya estas pensando en que no te alcanza para llegar... porque vivís así, en el día a día vivís. (**Encargado De Stock** 25 Años)

Familia y responsabilidades

Responsabilidades familiares condicionan las decisiones laborales y los consumos de las mujeres. Pero esto se explicita evidenciando una tensión de los roles tradicionales de género.

Se priorizan trabajos estables antes que trabajos deseados para el cumplimiento de las responsabilidades familiares. Autopercepción positiva del “aguantar por la familia”

Aguantar por la familia

Género: varones con mayores menciones de tiempos ociosos con amistades y uso de ingreso para consumos individuales mientras que mujeres más abocadas a tareas de cuidado y gastos en torno a la economía doméstica

Ocio y vida social

Se quiebra el rol tradicional del padre proveedor. Varones que priorizan actividades paternas en lugar del trabajo y mujeres que pueden decir en voz alta que sus responsabilidades familiares y domésticas condicionan elecciones laborales.

Matices en los roles

Con mi sueldo apporto acá en mi casa y el resto es para mis gastos. Mis ahorros: soy de ahorrar para irme de vacaciones. (Operario 31 años)

Y necesitaba irme a alquilar, tener mi lugar para mi hijo, para mi mujer en ese momento, y la plata con la cual me estaba dando la pyme no era necesaria, entonces ya empecé a trabajar muchas más horas. Después de horario seguía trabajando y hacía un promedio de catorce, quince horas por día. Llegué a hacer hasta dieciséis, diecisiete horas. (Operario 27 años)

Yo en esta fábrica estuve doce años, vamos a decir verdad, yo como que senté cabeza en la fábrica al tener mi nene, o sea porque... ¡Si no, no me importaba nada! No me interesaba nada, "¿Me querés despedir? ¡Despedime!", yo ya me pegaba la media vuelta, agarraba mi mochila y me iba, yo varias veces hice eso. (Operario 35 años)

No, obviamente que si tengo la oportunidad de poder terminar lo que obviamente quiero comenzar que todavía no comencé y estudiar, me gustaría obviamente trabajar de lo que a mí me gusta pero, mientras tanto, obviamente tengo 2 hijos que mantener y tengo que seguir luchando por ellos. (Operaria 34 años)

Sí, mal que mal puedo tener, puedo obviamente darle a mis hijos la comida de todos los días y bueno. Lamentablemente es así, hay muchas cosas que por ahí nos faltan y que, por ahí no podemos comprar pero al menos tienen para comer (Operaria 34 años)

Conclusiones

**LA
RESPONSABILIDAD
POR SOBRE EL
DESEO**

**DELIMITACIÓN
TRABAJO -
LIBERTAD**

**VISIÓN
UTILITARIA
DEL TRABAJO**



**¿Millenials de
clase obrera?**

**INESTABILIDAD:
MIEDO POR LA
PÉRDIDA DE
EMPLEO**

**MATICES EN
ROLES POR
GÉNERO**

**EL DÍA A DÍA Y LA
NO PROYECCIÓN
HACIA EL FUTURO**

Reformulaciones y matices en la clase obrera.

- La construcción del sujeto “millennial” da cuenta de cambios en el mercado laboral y el proceso de trabajo
- Encontramos discursos “millennials” en las formas de significar las experiencias tradicionales de clase obrera, lo que podría posibilitar la profundización de estos cambios

