

Empleo Solidario en la Sociedad Digital por Raúl Toscano

Los economistas Diamond-Mortensen-Pissarides reconocen la existencia de las llamadas “fricciones” en el mercado laboral (2010).

Se tratan de extra costos que desembolsan los solicitantes de empleo en concepto de tiempo y dinero, mientras perdura su desocupación, habiendo puestos de trabajo disponibles.

Desempleo + Subempleo + Informalidad = INEMPLEABILIDAD

- aumenta el tiempo en permanencia como desocupado,
- disminuye su motivación,
- aumenta su edad, o
- disminuye su calificación profesional.

Contrastes en la Sociedad Digital

1er. Contraste: El “inempleable” tiene su contra cara la “ELITE”.

Se trata de jóvenes millonarios, quienes se abstraen de la realidad circundante y sin detenerse en los esfuerzos para cumplir los deberes ante la sociedad, persiguen a cualquier costo el consumo por el consumo mismo. (Encíclica: *Laudato si*, p.07)

El CONTRASTE entre las expectativas de la “ELITE” y los reclamos del “INEMPLEABLE”, conduce a un dañino aislamiento.

2do. Contraste: El desacople entre la volatilidad de las empresas para bajar costos y las condiciones laborales exigidas por los solicitantes de empleo, amenaza la integración social. (heteronomía)

El CONTRASTE entre las estrategias empresariales reactivas y los nuevos límites que se plantean los empleados, expande la brecha empleabilidad/inempleabilidad. (México, Barrick Gold, etc.).

La solución del Big-Bang:



- Luego de seis meses:
- 1°) El CEO comienza a pedir resultados,
- 2°) Los asesores se enteran de cómo funcionan las Unidades de Negocios a medida que las reestructuran,
- 3°) Los directores comienzan a tambalearse y piden cabezas,
- 4°) Los jefes se muestran intranquilos y aplican sus propias iniciativas,
- 5°) Todos se distancian del propósito eficiente,
- 6°) Por las presiones para mostrar resultados, se saltean las etapas de pruebas,
- 7°) Hay más fracasos que éxitos,
- 8°) La culpa es de los empleados,
- 9°) Se divorcian el mando y la responsabilidad,
- 10°) **PIERDEN LOS EMPRESARIOS y EMPLEADOS.**

Como vemos, la realidad resiste a enmarcarse en la definición de TD.

- Estamos en presencia de una situación en el mercado laboral, en la cual se descuida la fuente de energía necesaria para la captación y tratamiento de las PATOLOGÍAS, cuando la inversión tiende hacia una menor demanda relativa de TD y a una mayor subutilización de la fuerza laboral.
- En términos legales, a quedado al descubierto la quiebra de la intervención heterónoma, entendida en su sentido más estricto de decisiones públicas, regulatorias del empleo a través de la intervención estatal y la colectiva.

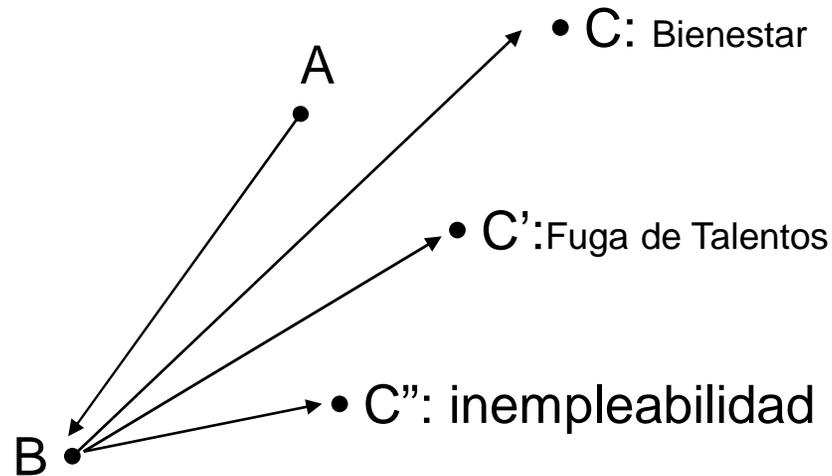
DE AHÍ LA NECESIDAD DE UNA ECONOMÍA ALTERNATIVA: LA BIOECONOMÍA

- Conviene prestar atención a la vivencia más que a la evidencia.
- Conviene enfocarse al aumento de las capacidades comunicacionales de Honneth, antes que al aumento en la igualdad de oportunidades de Rawls.

Pasaje de la visión contractual a la COGNITIVA

- Hay una realidad neuro/fisiológica: cuando empresario y empleado están AHÍ (DA –ahí- SEIN –ser- de HEIDEGGER).
- ¿Dónde se ubica la tensión? Ahí se enciende o no la Resonancia.
- ¿Para que sirve enojarse? Si me obligan a pelear por una competencia desenfrenada, entonces el enojo actúa como mecanismo de supervivencia. Hoy el depredador ya no es el lobo, sino el móvil digital (estar todo el tiempo conectados).
- ¿Quién tiene el poder? La creciente exigencia de presencia que el móvil engendra, constituye una amenaza para el principio de representación. (legitimidad).

TRANSITIVIDAD en el ES



Fuente: Elaboración propia

A = ingreso del empleado

B = limite de entrega

C = estado del empleado

AB = Perdida de energía humana por efectuar un trabajo

BC = Beneficio del empleado por la pulsión entregada en el proceso de hominización (sueldo + Reconocimiento)

BC' = Apropiación de energías y conocimientos del capitalista en el proceso de cosificación del trabajador (Plusvalía)

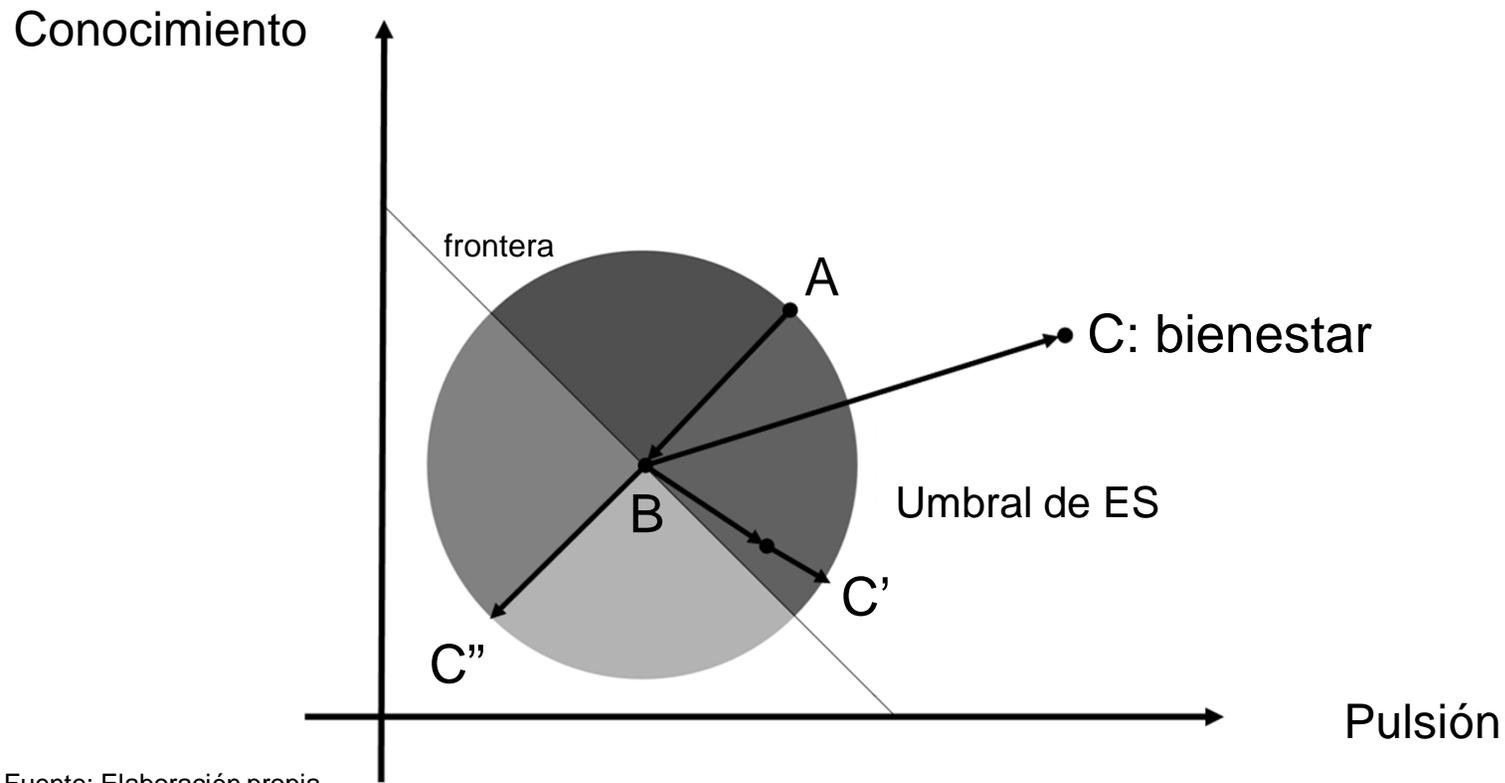
BC'' = INEMPLEABILIDAD


consejo
Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires


70
años
trabajando
para usted

XII Congreso Internacional de Administración

NUEVA TOPOLOGÍA DEL EMPLEO



Fuente: Elaboración propia

- AB: TRABAJAR
- BC: HOMINIZAR
- BC': SUBYUGAR
- BC'': SUBSUMIR

XII Congreso Internacional de Administración

El proceso de socialización laboral se podría cumplir con:

Igualdad de acceso al aumento de las capacidades comunicacionales

Libertad para perfeccionar la vida con placer

Fraternidad para interactuar socialmente sin interferencias del mercado y participar de la autonomía en el proceso de obtención de los recursos.

Modernidad, convivencia pacífica y solidaria.

El ES representa una ventaja competitiva

- 1) Son las empresas las que con sus capacidades y defectos pueden dar forma práctica al ES: Caso EDENOR (JOBPOSTING) crea las posibilidades de expandir la empleabilidad.
- 2) La capacidad de autoridad de los decisores pareciera tener eficacia determinante en el ES, independientemente de las características “institucionalizadas” en las empresas.
- 3) Las empresas que comparten habitabilidad con su personal mediante el ES, tienden a mostrar a sus empleados mayor apertura cultural para mejorar las condiciones laborales.
- 4) La implementación del ES pareciera necesitar de un aporte institucional estratégico: la cooperación entre las partes, para evitar caer en un círculo quejoso o que el talento disruptivo se convierta en algo perturbador para el entorno.

SOLIDARIDAD= CONSIDERACIÓN SOCIAL

XII Congreso Internacional de Administración


consejo
Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

70
años
trabajando
para usted

Muchas gracias


consejo
Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

70
años
trabajando
para usted