

## **Causas de la inserción laboral precaria de los jóvenes en Argentina (2003-2010)**

### **Benigni Mariana**

SID, Capítulo Buenos Aires  
meryb86@hotmail.com

### **Schteingart Daniel**

SID, Capítulo Buenos Aires  
danyscht@hotmail.com

## **1. INTRODUCCIÓN**

El inicio de la vida laboral representa para los individuos no sólo una transición hacia la adultez corporizada en el bienestar material, la creación de un hogar propio o el reconocimiento social, sino, más trascendental aún, la formación de la personalidad y la integración a la sociedad. Para muchos jóvenes<sup>1</sup> el trabajo sigue siendo vital para el desarrollo de su identidad personal. Sin embargo, muchas experiencias laborales iniciales no cumplen con las expectativas deseadas y se caracterizan mayormente por su alta inestabilidad, inseguridad social y salarios de subsistencia, todas estas condiciones laborales muy poco satisfactorias que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social.

Como señalan Salvia y Tuñón (2005), durante la mayor parte del siglo XX el tránsito por el sistema educativo, la inserción en un trabajo estable y la movilidad social ascendente constituyeron los trayectos normales a seguir por los jóvenes de los “sectores populares” del país. El sistema productivo hacía un uso eficiente de la flexibilidad, el carisma, la adaptación y la innovación de este grupo. Pero las trayectorias de inclusión laboral experimentaron un fuerte deterioro en el marco de las transformaciones socioeconómicas iniciadas hacia mediados de los años '70 y profundizadas durante los '90. El régimen macroeconómico de esta última década y las reformas estructurales encaradas a lo largo de la misma tuvieron un efecto negativo sobre

---

<sup>1</sup> El Convenio sobre la edad mínima de la OIT de 1973 establece los 15 años como límite mínimo de admisión al empleo, por debajo del cual se considera trabajo infantil. Se pueden discriminar dos subgrupos: los entrantes al mercado laboral, entre 15 y 19 años, y los adultos jóvenes, de 20 a 24 años. Esta distinción no es algo menor, puesto que, como se observará más adelante, muestran comportamientos disímiles, a causa de la diferencia en la etapa del ciclo vital que enfrentan unos y otros.

los niveles de empleo y la equidad distributiva. Aunque las perspectivas en el comienzo de la década eran alentadoras sujeto a las bajas tasas de crecimiento de la población en edad de trabajar -lo que representaba una menor competencia- y a las mejoras educativas -que los posicionaba en un lugar privilegiado respecto a los adultos sujeto a los requerimientos del nuevo modelo de crecimiento-, los jóvenes han venido registrando, desde esa instancia y hasta nuestros días, peores condiciones en el tipo de contratación. A pesar de algunas pequeñas mejoras con la recuperación económica de la postconvertibilidad, en la actualidad este escenario sigue, en lo esencial, vigente: diversos estudios sostienen que aunque los jóvenes tienen hoy menores tasas de desempleo, el empleo es de peor calidad: mientras que entre 1996 y 1998 el 42,5 por ciento de los jóvenes entre 19 y 24 años tenía un trabajo precario<sup>2</sup>, entre 2004 y 2006 el 63,4 por ciento de ellos estaba trabajando en forma no registrada<sup>3</sup>. En base a las distintas teorías existentes, este tipo de comportamiento podría asociarse a características personales, como el nivel educativo o el tipo de ocupación desempeñada, o también podría estar indicando, como señalan Fernández, Maurizio y Monsalvo (2007) un fenómeno de segregación ocupacional, de discriminación y desafiliación socio-institucional. El eje de la investigación presente recaerá en este interrogante.

En consonancia con la creciente presencia de puestos precarios, se ha verificado un crecimiento en la proporción de personas que atraviesan regularmente trayectorias ocupacionales muy inestables: de un puesto precario de corta duración a un episodio breve de desempleo y de allí a otro puesto precario y así sucesivamente (Jacinto, 2002). Miranda y Corica (2007) vislumbran a partir de esta situación un fenómeno conocido como “aproximación sucesiva”: los jóvenes van armando una carrera laboral a través de distintas experiencias que conforman su carrera, pero no es más una experiencia única; al vivenciar períodos de empleo precario y desempleo, no tendrían posibilidad de acumular experiencia o especializarse, encontrándose en desventaja respecto a los adultos con mayor capital humano, factor determinante en la competencia por los puestos de trabajo. Siguiendo la línea de este pensamiento, sería poco probable que un individuo expuesto a una mayor inestabilidad laboral pudiera romper con el círculo que lo vincula únicamente con empleos de este tipo,

---

<sup>2</sup> En concordancia con la definición de precariedad adoptada se caracterizará como trabajo precario a aquel que no otorgue cobertura social o tenga un contrato por tiempo determinado.

<sup>3</sup> Cifras obtenidas por Miranda y Corica (2007) en base a la información relevada en la EPH por el INDEC.

encontrándose siempre en desventaja respecto de aquellos trabajadores que con iguales competencias pudieran haber atravesado otra trayectoria del mercado laboral. Es importante tener en cuenta que este comportamiento en las primeras experiencias laborales podría perpetuarse en el tiempo manifestándose un estado de inestabilidad permanente: en puestos precarios durante la vida laboral y sin cobertura social al momento del retiro.

Más allá del perjuicio individual de este fenómeno -rotación, inmovilidad laboral ascendente, segregación social, pobreza intergeneracional- son también preocupantes sus consecuencias a nivel nacional. En términos de Abdala: “la precarización cambia la naturaleza del trabajo al debilitar los nexos y compromisos entre trabajadores y empresas, factores claves para incrementar la productividad y mejorar la calidad del empleo” (2004: 6).

La preocupación al respecto no resulta entonces en vano, y ello explica las vastas investigaciones existentes. Entre los enfoques predominantes, buena parte de la literatura propone como hipótesis para dar una explicación a la débil inserción de los jóvenes las características de la oferta de la mano de obra: nivel educativo, calidad educativa, situación socio-económica, capital social, entre otras. A su vez, otros enfoques centran su atención en los desajustes entre la oferta y demanda del mercado de trabajo, conocido como “matching”. Sin embargo, otros estudios ponen de relieve las características de la demanda de trabajo -políticas de contratación de las empresas, costo de entrada de los jóvenes, desaparición de los sectores de iniciación laboral, ciclos económicos inestables que favorecen a tipos de contratación de baja calidad- como los determinantes del fenómeno analizado.

La presente investigación tendrá como objetivo analizar y caracterizar el mercado de trabajo argentino para el período 2003-2010 a fin de encontrar evidencia que permita contrastar la hipótesis de que en la actualidad no serían las características de la oferta los únicos determinantes del tipo de inserción, sino que en el caso de los jóvenes, las características de la demanda (agravadas por la débil estructura socio institucional del país reflejada en la falta de una estrategia de inserción laboral, instrumentos de estímulo educativo y desconsideración de los condicionamientos de base) también cumplirían un rol decisivo.

Para llevar a cabo tal análisis el trabajo contará en una primera sección con el análisis de la literatura en la que nos basaremos respecto a la definición de empleo precario adoptada y de las investigaciones recientes acerca de la vulnerabilidad de los jóvenes al momento de insertarse al mercado de trabajo. En la segunda parte se analizarán los distintos condicionantes

de la inserción al mercado laboral en base a las hipótesis correspondientes a las teorías existentes. En la sección siguiente y a fin de contrastar la hipótesis de la investigación, se caracterizará a la población argentina para el período 2003-2010 por medio del tratamiento de la información de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevadas por el INDEC. Finalmente se presentarán las conclusiones y recomendaciones al respecto.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA EXISTENTE

El concepto de precariedad comienza a desarrollarse a partir de la importancia que adquiere la definición de informalidad y su alcance. Las primeras menciones al fenómeno de la precariedad, recogidas tempranamente por la OIT (Sylos Labini, 1974), aparecen con bajo perfil ante la contundencia de las discusiones en torno al sector informal. Se discute refiriéndose al “empleo atípico” (concepto que se suele asimilar al de precario) en contraposición al empleo típico o normal que hace referencia a un empleo de tiempo completo, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social. Las formas más fuertemente tipificadas que asumiría en esa perspectiva el empleo precario son las reconocidas como empleo clandestino o desprotegido, el empleo a tiempo parcial, el empleo temporario y el empleo asalariado fraudulento (Feldman y Galín, 1990).

Cynthia Pok (1992) plantea la necesidad de introducir un concepto previo a la noción de precariedad, que denomina *inserción laboral endeble*. La precariedad se expresaría entonces en las distintas modalidades que asume esta inserción laboral dentro del mercado de trabajo.

Por su parte, Adriana Marshall (1994) utiliza el concepto de *empleo incierto*, que definiría una relación laboral que implica una permanente incertidumbre del trabajador con respecto al momento en que finalizará su empleo. El *empleo incierto* entonces, designaría a un vínculo laboral que, bajo la denominación de empleo temporario, encubre una relación incierta que el trabajador ha debido aceptar forzosamente.

La ambigüedad conceptual de la precariedad laboral ha dado lugar, complementariamente desde distintas perspectivas, a los abordajes relacionados con la calidad del empleo. Este último concepto abarca distintas dimensiones, destacándose entre ellas las

referidas a la naturaleza de la organización del trabajo y a las condiciones de trabajo. También incumbe -como componente subjetivo- el grado de satisfacción de la tarea. El eje de la calidad del empleo ha conducido a los más recientes enfoques sobre el trabajo decente (OIT, 2002).

A los fines del trabajo se utilizará aquel concepto de precariedad que según Lindenboim genera al individuo una situación de inseguridad, temporalidad y desprotección en clave residual con una conceptualización del empleo asalariado típico en una economía capitalista del período fordista. Serán empleados precarios aquellos asalariados que no están protegidos por la legislación laboral y/o conocen la perdurabilidad acotada de su contrato.

Respecto a la literatura acerca del grupo que nos atañe, vale comenzar señalando que el interés particular y creciente por la problemática laboral de los jóvenes es consecuencia directa de la segunda gran crisis económica mundial que estalla en 1973. Es a partir de esta fecha cuando empiezan a proliferar los primeros estudios específicos sobre la materia y cuando se populariza el término mercado de trabajo juvenil para las economías industrializadas, asociado fundamentalmente a los efectos negativos de la crisis que se repartían de manera desigual afectando mayormente a este grupo.

Según Eric Sánchez (1992) las causas podrían estar más asociadas a las condiciones generales de la economía y del mercado de trabajo que a las características individuales de los jóvenes. El autor encuentra en la teoría de las segmentaciones el método más fructífero para acercarse a la problemática del trabajo juvenil. La crisis económica abre un período de incertidumbre que fuerza a las unidades productivas a flexibilizar sus estructuras, incluido el uso del factor trabajo. La demanda de trabajo se articula en dos segmentos, uno estable y otro inestable, que movilizan respectivamente a los sectores fuertes y débiles de la fuerza de trabajo. Entre los primeros se encuentra la mayoría de los hombres adultos; entre los segundos, un porcentaje abrumador de jóvenes de ambos sexos. Las variables sexo y educación dejan de ser los discriminadores por excelencia en el mercado de trabajo, y ese lugar es ocupado por la variable edad.

Diez de Medina (2001) analiza la vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado de trabajo en los 90' para América Latina desde la perspectiva de la adaptación diferencial entre los distintos grupos de la población a las nuevas reglas de juego de la globalización. El autor resalta la propiedad de los mercados de trabajo como medios de movilidad social y económica y sostiene que los jóvenes al insertarse en el mercado en empleos de baja calidad no pueden

romper los círculos viciosos de pobreza y exclusión social. El comportamiento de los jóvenes respondería a la deficiencia en la generación de puestos de calidad para la población entrante al mercado debido a que la dinámica del empleo se basa en el crecimiento de sectores de baja productividad. Por otra parte, ante el carácter procíclico de la generación de empleo, el autor argumenta que el empleo juvenil acompaña el ciclo económico, pero cuando éste se contrae, son los jóvenes quienes se ven más afectados que el resto de los grupos. Las tasas de desempleo juvenil, ante un período recesivo, aumentan mucho más que el desempleo de los adultos, aun cuando ambos estén ligados a la evolución de la actividad global.

Para el caso particular de Argentina, Fawcett (2002) y Tokman (2003) vislumbran e introducen el concepto de mercado juvenil en el ámbito local. Para los autores es a partir de la década de los '90 cuando los jóvenes comienzan a desasociarse fuertemente del mercado de trabajo. En un contexto de alta flexibilidad laboral y marcado desempleo, el impacto de la informalidad, terciarización, y precarización es más frecuente para este grupo. La precarización, que se vincula al grado de protección, a la estabilidad laboral y al reconocimiento legal de la situación contractual, no es independiente de los anteriores ya que en la informalidad existe una alta concentración de trabajo precario y muchos de ellos se desarrollan en los sectores terciarios. En cuanto a las causas del desempleo juvenil que se identifican con mayor frecuencia, los autores resaltan en orden de importancia la insuficiencia dinámica de la economía y las características del crecimiento, las exigencias o las expectativas de los jóvenes en relación al empleo esperado, la insuficiencia de capital humano tanto de educación como de experiencia, y los factores relacionados con la rigidez del mercado de trabajo (en particular con los costos de contratación y despidos de los jóvenes y los salarios mínimos).

Por su parte, Cacciamali (2005) encuentra que los jóvenes, debido al menor capital humano incorporado tanto en el sistema escolar como en el mercado de trabajo, son quienes encuentran mayores dificultades para obtener un empleo o una ocupación, además de que pueden depararse con normas sociales o legales que les suman dificultades. El autor define como factores que inducen a la contratación de mano de obra juvenil en ocupaciones de menor calificación las siguientes propiedades: los bajos salarios frente a los adultos, el bajo grado de organización sindical y la mayor aceptación de jornadas largas, de trabajos fatigantes o de riesgo.

En vista de análisis bibliográfico realizado no sería desdeñable caracterizar al grupo de los jóvenes como un subgrupo con mayor vulnerabilidad dentro del mercado de trabajo y ello intentara exponer esta investigación.

### **3. CONDICIONANTES DEL TIPO DE INSERCIÓN LABORAL**

En esta sección analizaremos las características de los jóvenes que ingresan al mercado de trabajo, así como las de quienes demandan su fuerza de trabajo. Además, estudiaremos el entrecruzamiento entre oferta y demanda.

#### **3.1 Características de la oferta**

Por el lado de la oferta, los jóvenes deben estar en condiciones para aprovechar las oportunidades existentes, lo que implica que deben tener el grado de empleabilidad requerido por el mercado. Las posibilidades de acceder a los sectores que prometen mejores condiciones de empleo y trayectorias laborales ascendentes dependen del capital humano, capital social y capital cultural. Siguiendo la definición de Weller (2006), mientras que como capital humano se entiende al acceso a educación y capacitación de buena calidad, el capital social representa relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad, y capital cultural el manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante. Además de las distintas formas de capital que se reconocen como factores de impacto en el tipo de inserción, se tendrá en cuenta la situación socio-económica del hogar de procedencia como factor clave en el grado de empleabilidad de los jóvenes y del tipo de empleo al que acceden.

##### *3.1.1 Capital humano*

La educación, o capital humano general, podría resultar para el universo de los trabajadores una característica decisiva en torno al mercado laboral; como sostiene Weller (2008), se trata de “un factor excluyente en la entrada al sector de alta productividad”.

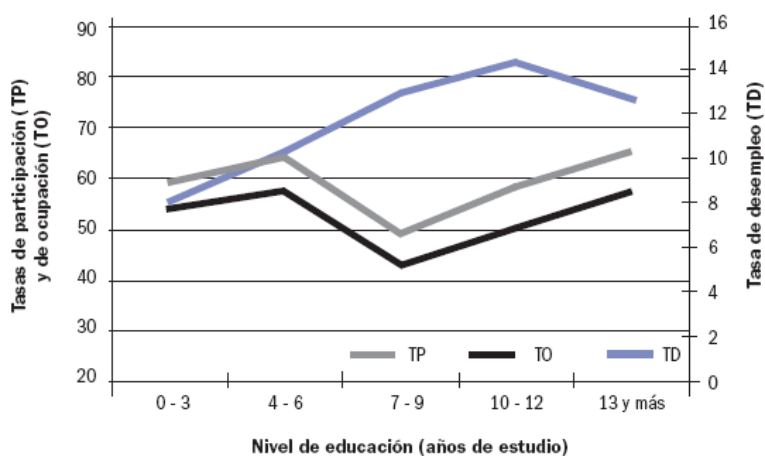
Se verifica en la actualidad un aumento de la demanda de calificación media tanto en el trabajo como en la vida cotidiana. En los nuevos contextos socio-productivos, la competitividad de las empresas está íntimamente ligada, entre otros factores, a la capacidad de sus trabajadores para ajustarse a las nuevas tecnologías de producción y gestión, y quienes no

logren adaptarse corren serio riesgo de verse excluidos del mercado laboral. Están cambiando las competencias demandadas en el trabajo: se habla hoy de polivalencia, transferibilidad de saberes teóricos y prácticos, uso adecuado de instrumentos tecnológicos, manejo de distintos tipos de recursos y, principalmente, de competencias básicas consolidadas.

En base al Cuadro 1 y al Gráfico 1, para América Latina, se puede observar que el cúmulo de instrucción en el tránsito educativo representa, según cada segmento de los jóvenes, una situación particular sin una correlación determinada para las tasas de empleo y desempleo, pero persigue una correlación negativa entre el nivel educativo y la inserción en el sector de baja productividad. Para los jóvenes con niveles de educación baja, las tasas de participación y ocupación son relativamente elevadas y van descendiendo a medida que aumenta el nivel educativo, lo que refleja que una proporción significativa del grupo de jóvenes de nivel educativo intermedio continúa en el sistema educativo. Para los niveles de mayor educación, se observa un nuevo aumento de las tasas explicado principalmente por la finalización de los estudios y el ingreso al mercado laboral.

### Gráfico 1

América Latina (18 países): Tasas de participación, ocupación y desempleo entre jóvenes, según nivel de educación, 2005/2006 (en porcentajes)



Fuente: Weller, J. (2008).

El desempleo, por su parte, y siguiendo la explicación de Weller (2008), muestra un comportamiento inverso asociado a la disparidad de oportunidades laborales y expectativas de inserción que resultaría en tiempos de búsqueda distintos para cada grupo determinado.



Analizando, por otro lado, el tipo de inserción (Cuadro 1), es notable observar que el porcentaje de jóvenes con menor educación que trabajan en sectores de baja productividad<sup>4</sup> cuadruplica a aquellos con mayor educación independientemente del sexo y del período. En este caso, la correlación entre educación y precariedad (teniendo en cuenta que en el sector de baja productividad es más probable manejarse en condiciones precarias<sup>5</sup>) sería negativa para todos los grupos; los menos educados no tendrán más alternativa que abocarse al sector de baja productividad, los jóvenes con niveles intermedios se repartirán entre los dos sectores, y finalmente la mayoría de los más educados tendrán acceso a puestos con mayor productividad.

### Cuadro 1

América Latina (12 países, promedios simples): La proporción de jóvenes ocupados insertos en el sector de baja productividad, por sexo, según nivel educativo.

Años de estudio	Total			Hombres			Mujeres		
	1990	2000	2005	1990	2000	2005	1990	2000	2005
Total	49,6	51,5	46,8	47,8	49,2	44,3	52,0	54,5	50,1
0-3	68,3	72,8	68,8	63,2	65,8	62,6	78,9	85,5	76,8
4-6	62,8	65,7	62,7	57,2	60,5	56,2	74,6	77,2	75,5
7-9	51,2	58,8	55,1	46,6	52,9	49,0	61,0	70,4	67,8
10-12	33,5	40,4	37,6	32,3	37,2	33,9	35,7	45,2	43,3
13 y más	15,9	19,1	17,4	16,0	19,4	17,0	15,7	18,9	18,0

Fuente: Weller, J. (2008).

Teniendo en cuenta este comportamiento, podemos entonces suponer que en el caso de las economías subdesarrolladas de Latinoamérica, el nivel educativo tendría un rol primordial en el tipo de inserción de los distintos grupos educativos. La educación, en el análisis que nos atañe, sería una característica necesaria, pero no suficiente, en la búsqueda de un empleo de calidad.

El nivel de capacitación, o capital humano específico, asociado al nivel de instrucción, experiencia y especialización, es también como el nivel educativo, un factor determinante en el tipo de inserción. El cúmulo de experiencia en una rama particular permite a los individuos,

<sup>4</sup> La baja productividad se vincula con las características mismas de la empresa o del sector de actividad: su nivel de capital, su escala relativa, su posición en el mercado, sus posibilidades de inversión. También conforman este sector las actividades que emplean trabajadores con baja productividad.

<sup>5</sup> Siendo la productividad condición necesaria, no resulta suficiente ya que aún en sectores altamente productivos pueden generarse empleos de mala calidad.

incluso sin formación educativa, acceder a puestos de calidad y de alta productividad. En la actualidad no todos los adultos con largas carreras laborales tienen credenciales educativas; su cualidad excluyente, al igual que un oficio, es la experiencia, especialización y entrenamiento en una actividad o rama particular. Teniendo en cuenta la permanencia acotada de los jóvenes en una rama particular y, como sostiene Salvia (2005), que el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para ellos, podríamos esperar para este grupo un futuro desalentador si la experiencia aparece como factor excluyente en la generación de una trayectoria laboral ascendente.

### *3.1.2 Capital social*

A la hora de lograr un empleo, los jóvenes se insertan al mercado laboral a través de una trama de confianza y cooperación desarrollada a niveles familiares, de vecindad y membresía a grupos sociales, conocida como capital social.

En sociedades complejas como la nuestra las redes establecen verdaderos nexos entre las personas y los grandes sistemas funcionales como el mercado de empleo. En un mercado sin transparencia como lo es el laboral, el capital social actuaría como el principal soporte de coordinación y cooperación.

El capital social funciona como recurso sujeto a atributos sociales adquiridos y heredados. La reproducción de privilegios sociales y la contratación por recomendación pondrían en duda la importancia de la meritocracia, con sus esfuerzos y sacrificios, dado que al momento de la selección se valorarían tanto más los contactos personales. Dado que aquellos con contactos en redes sociales de mayor productividad son jóvenes provenientes de familias insertas en ese sector, y que como vimos se encuentran en los quintiles más altos, esta asimetría en la disponibilidad de este recurso actuaría también como agravante de la segmentación intrageneracional existente<sup>6</sup>.

### *3.1.3 Capital cultural*

---

<sup>6</sup> Para un análisis detallado consultar Arriagada, I.; Miranda, F.: "El Capital Social de los y las Jóvenes: Propuesta para Programas y Proyectos".

Las preferencias culturales<sup>7</sup> de los jóvenes en contraposición a la cultura dominante - que marca las pautas exigidas por el mercado de trabajo- resulta hoy también un punto de tensión al momento de insertarse al mercado laboral.

Por desconocimiento o por la tensión con el entorno es muy frecuente que los jóvenes no conozcan las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas. Esta situación los lleva por un lado a cometer errores de tipo administrativo, como por ejemplo una mala presentación de su documentación<sup>8</sup> (*currículum vitae*) y fracasos en entrevistas de contratación, mientras que, por otro lado y quizás lo que genera un problema complejo y de difícil concientización, se ven sometidos a un proceso de discriminación que se disfraza detrás de argumentos racionales de eficiencia.

#### 3.1.4 *Situación socio-económica del hogar*

El entorno social y económico en la que se insertan los jóvenes tiene una gran repercusión en el modo en que ingresan al mundo laboral. Diversos estudios resaltan la importancia del estrato socio-económico sujeto a que la escasez de recursos económicos y la permanencia en la pobreza impactan por distintas vías en la inserción laboral. En general los jóvenes procedentes de los quintiles más empobrecidos se ven obligados a trabajar para generar ingresos adicionales a los que proveen los adultos al hogar. Esta situación no sólo resulta en altas tasas de deserción escolar, sino también en la aceptación de empleos de mala calidad dado que no tienen otra alternativa y sus necesidades imperantes los fuerzan a aceptarlo. Por otro lado, está comprobado que son los hogares más pobres los que presentan jefes de hogar con niveles educativos más bajos. Esta realidad condicionada de baja instrucción es reproducida por los miembros más jóvenes de la familia que o bien no estudian o estudian y trabajan a la vez<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Esta característica será desarrollada también cuando se traten los problemas de “matching” entre las características de la oferta y demanda de trabajo.

<sup>8</sup> En el país se desarrolla en relación a esta problemática y dentro del marco del Seguro de Capacitación y Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) un programa de capacitación en relación a la confección correcta del CV para el grupo de trabajadores en general. Esta situación da cuenta, entonces, que el problema en relación a la falta de información afecta al total de los trabajadores con escaso capital cultural que no logran adquirir este tipo de conocimiento en el mercado de trabajo.

<sup>9</sup> Weller (2008): Se manifiesta una clara diferenciación en la mayoría de los países considerados: una concentración de los jóvenes que cuentan con calificación superior en los hogares más ricos y de los porcentajes con calificación nula en los menos favorecidos.

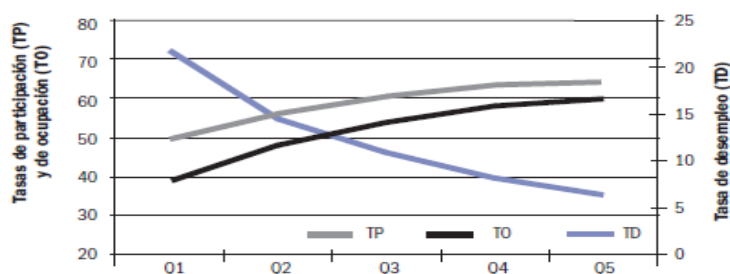
También es importante resaltar el efecto desaliento propio de los hogares de los primeros quintiles. Dado que los jóvenes advierten la calidad de los empleos de sus padres independientemente de su educación, no encuentran estímulo para estudiar y se someten a empleos de baja calidad sin interés por educarse. Aquí es importante tener en cuenta que la pertenencia a un hogar pobre es una condición excluyente independientemente de las aptitudes con que se cuente.

Esta situación de segmentación laboral de determinados sectores es preocupante dado que este círculo vicioso de falta de educación y empleo de baja calidad con la consecuente temporalidad e inexperiencia, generan una reproducción intergeneracional de las condiciones de vida sin oportunidad de escapar de la pobreza.

Como lo muestra el Gráfico 2, los indicadores de inserción mejoran continuamente con un incremento del ingreso per cápita del hogar. A saber, las tasas de participación y ocupación son muchos más altas para jóvenes provenientes de los quintiles más altos que para los quintiles más bajos, y lo opuesto vale para la tasa de desempleo.

### Gráfico 2

América Latina (16 países): Participación, ocupación y desempleo entre jóvenes por quintil del ingreso per cápita de su hogar, 2005/2006



Fuente: Weller, J. (2008).

Por otro lado, y en base al Cuadro 2, los jóvenes de los quintiles más pobres, como se dijo, tienen únicamente como opción insertarse en puestos de baja productividad. De todas formas, es importante resaltar aquí, que independientemente del quintil de procedencia, el porcentaje total de jóvenes insertos en este tipo de trabajo llega al 50% aproximadamente, lo que estaría indicando que la segregación laboral afecta a todos los quintiles.

### Cuadro 2

América Latina (12 países, promedios simples): La proporción de jóvenes ocupados insertos en el sector de baja productividad, según quintil de ingreso per cápita del hogar

	1990	2000	2005
<b>Total</b>	<b>47,7</b>	<b>49,8</b>	<b>44,3</b>
Quintil 1	65,8	68,1	65,0
Quintil 2	53,8	56,2	52,1
Quintil 3	46,8	49,6	43,1
Quintil 4	39,9	42,1	35,8
Quintil 5	38,3	34,8	27,4

Fuente: Weller, J. (2008).

### 3.2 Características de la demanda

Habiendo repasado los distintos componentes de las teorías que encuentran en las características personales de los trabajadores los fundamentos que condicionan las distintas posibilidades de inserción en el mercado laboral, nos dispondremos ahora a analizar aquellas teorías que ponen el énfasis en las características de la demanda: los ciclos económicos inestables, las políticas de contratación, el desarrollo de los sectores de iniciación laboral y los costos de contratación.

#### 3.2.1 Ciclos económicos inestables

Para dar cuenta de la repercusión de la volatilidad macroeconómica en el tipo de inserción laboral se analizaron diversos estudios que comparten entre sí la idea de que el régimen macroeconómico determina el desempeño global del mercado de trabajo afectando primeramente y por vía directa a los jóvenes. Es preciso contemplar que en un régimen con gran volatilidad las empresas nunca se encuentran seguras ni confiadas del futuro más cercano por lo que todo lo que acontece en las fases depresivas del ciclo afectan a las fases de recuperación y auge. Martínez (2007) argumenta que ante períodos de crisis se producen

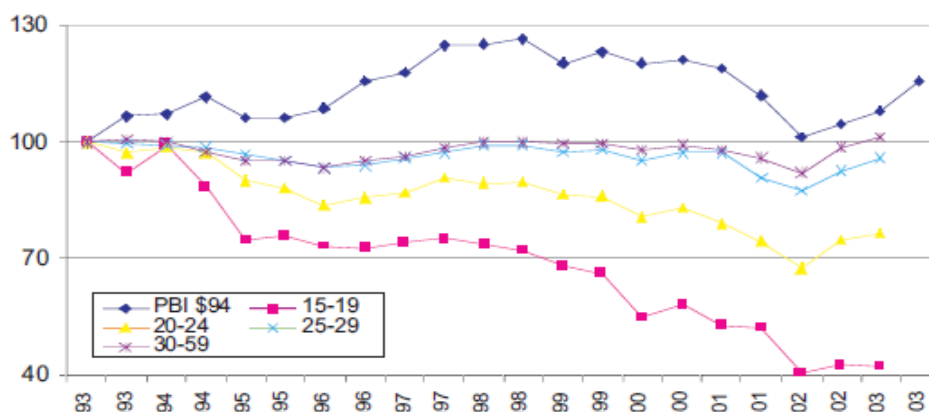
conjuntamente dos sucesos: por un lado aumenta la oferta laboral dada la necesidad de los hogares más pobres de obtener ingresos adicionales (promoviendo la deserción escolar de sus miembros más jóvenes), mientras que por el otro, las empresas aplican políticas de recorte de personal. Esta circunstancia lleva a una situación de exceso de oferta de trabajo que suscita una competencia por los puestos disponibles, donde aquellos con mayores competencias y credenciales educativas desplazan a los trabajadores con menores calificaciones, aptos para esos empleos, creando una situación de sobreeducación. Este escenario incita entonces a los trabajadores más vulnerables y con mayores necesidades, a aceptar condiciones laborales más flexibles en empleos inestables y desprotegidos. A partir de esta realidad, Maurizio (2009) utiliza el concepto de “fila laboral” que intenta representar las oportunidades diferenciales de los trabajadores en el acceso a los distintos puestos de trabajo. La educación es uno de los rasgos de base que los demandantes de empleo consideran relevantes al momento de contratar, pero al mismo tiempo se tienen en cuenta aptitudes adicionales como la experiencia, responsabilidad y expectativas, que hacen que los trabajadores más jóvenes, aún contando con mayores certificados educativos, experimenten mayores dificultades de acceso a empleos de calidad. Esta situación de sobreeducación y devaluación de las credenciales educativas<sup>10</sup> también repercute en la recuperación del ciclo dado que las empresas del sector de calidad se encuentran reticentes a contratar personal joven haciendo que se aboquen al sector precario.

### **Gráfico 3**

Evolución del PBI (a \$ de 1994) y del empleo de diversos grupos de edad. (1993 =100)

---

<sup>10</sup> Filmus et al. (2001) y Groisman (2003) sostienen que se produjo un cambio en el patrón educativo de la población excedente que no está asociado al cambio tecnológico sino vinculado al incremento de las credenciales educativas de la oferta laboral. En este sentido, afirman que se produjo un aumento de la prerrogativa empresarial al solicitar mayores niveles de acreditación educativa para puestos de trabajo que anteriormente eran cubiertos por asalariados con menores niveles de educación.



Fuente: Pérez, P. (2006).

Para poder observar el impacto del ciclo en el empleo de los jóvenes y derivar de allí conclusiones acerca del acceso a puestos precarios, analizamos en base al gráfico 3 distintos episodios que tienen lugar desde 1993 hasta 2003 en el país. Los jóvenes, a diferencia de los adultos, sufren de manera grave los movimientos del PBI. En el caso del grupo de 15 a 19 años se puede advertir que ante un período de bajo crecimiento, como ocurre con la crisis del tequila a partir de 1994, la tasa de empleo cae y persigue luego una trayectoria descendente que independientemente de la recuperación del ciclo no logra mejorar. Aquí sería posible sospechar que ante la contracción del ciclo y los despidos consecuentes, la escasez de demanda de mano de obra hace que los más jóvenes queden excluidos del mercado laboral aún cuando este se encuentra en su fase expansiva. Los jóvenes adultos, de 20 a 24 años, presentan el mismo comportamiento pero de una forma más suavizada. En ambos casos vemos cómo ante un régimen volátil son los jóvenes quienes, sin tener en cuenta sus aptitudes, sufren las peores consecuencias y corren la suerte de elemento de ajuste.

### 3.2.2 Políticas de contratación de las empresas

Es sumamente frecuente que las políticas de contratación deriven en el rechazo a los jóvenes (o, en el mejor de los casos, se los contrata pero bajo condiciones laborales degradantes). En este proceso de selección intervienen los estereotipos acerca de la juventud por parte de los empleadores: por ejemplo, se considera que los jóvenes son volátiles (es decir, que poseen una propensión a cambiarse de trabajo más alta que los adultos motivada,

seguramente, por el hecho de que no son jefes de familia), que no cuentan con experiencia y que poseen mayor interés por los ingresos que por la estabilidad y la protección. Si bien estos estereotipos pueden tener un anclaje en la realidad, en definitiva operan como profecías autocumplidas, en tanto terminan fomentando una dinámica del mercado laboral en el que los puestos de trabajo que se ofrecen son inestables.

### *3.2.3 Desaparición de los sectores de iniciación laboral*

Un último aspecto relacionado con el tipo de inserción de los jóvenes tiene que ver con los sectores o actividades donde comienzan su vida laboral. En la última década, y como consecuencia del régimen adoptado en los '90, se ha suscitado un gran cambio en la estructura productiva del país. Por un lado, ha habido una masiva destrucción de plantas; por el otro, el sector de servicios ganó el lugar antes ocupado por la industria y el agro. Esta situación, en conjunto con el desarrollo de nuevos conocimientos de informática y sistemas, en detrimento de la calificación técnica u operativa, podría haber facilitado la entrada de los más jóvenes al sector de los servicios<sup>11</sup>.

No obstante, la parte más dinámica del sector de “servicios” (por ejemplo, las ligadas a la informática, el marketing, las finanzas, el diseño, el asesoramiento o la producción de símbolos, entre otros) no permite la inserción de aquellos con menores capacidades o instrucción, quienes terminan entrando en ramas que ofrecen empleos con mayores índices de precariedad (como los comerciales o de servicio doméstico). De esta manera, las potencialidades del sector se ven limitados por un doble proceso: por un lado, la parte más dinámica de la estructura productiva se inclinaría hacia un sector que no es contratista de los menos calificados y, por el otro, dada la flexibilidad de su organización incapaz de asegurar un trabajo con horizonte a futuro, generaría incertidumbre en aquellos jóvenes aptos para los puestos.

## **3.3 La conexión entre oferta y demanda**

---

<sup>11</sup> El sector terciario es sumamente heterogéneo. De tal manera, coexisten ramas “de avanzada” que son el corazón de la creación de valor en las sociedades globalizadas (por ejemplo, aquellas que utilizan la tecnología, el conocimiento, los símbolos, la emotividad o la creatividad) con otras que no lo son.



De las características reseñadas anteriormente podemos observar que hay un desajuste entre las expectativas de la oferta y las de la demanda. Empezando por esta última, como hemos señalado, las empresas prefieren a los adultos por su experiencia (lo que, en su imaginario, es sinónimo de capacitación) o por su responsabilidad (que se plasma en un mayor compromiso y estabilidad con el trabajo). Los jóvenes, por su parte, muchas veces poseen otras expectativas para los puestos que se les ofrece. Por ejemplo, poseen un uso del tiempo diferente al de los adultos: es por ello que suelen preferir jornadas laborales más cortas, a pesar de que los trabajos que se les ofrezcan con estas características suelen ser más precarios y con mayores dificultades para “hacer carrera”. Por otro lado, los jóvenes de mayor nivel de instrucción suelen rechazar empleos porque consideran que les “quedan chicos”. Ello, luego, puede terminar siendo un problema ya que, en el futuro, no cuentan con esa experiencia tan requerida por los empleadores y, por ende, terminan insertándose en empleos de peor calidad como única alternativa.

#### **4. CARACTERIZACIÓN EMPÍRICA DE LOS JÓVENES**

Con el propósito de contrastar la hipótesis que guía la investigación, se caracterizará a los trabajadores jóvenes y adultos y se los comparará en relación a distintas variables tales como el nivel educativo, el decil de ingreso per cápita familiar y la educación del jefe de hogar. Dada la imposibilidad de generar cálculos que relacionen la insuficiencia de la demanda con el empleo precario a partir de la información disponible, se procederá buscando evidencia que demuestre la preferencia, por parte de los empleadores, de los adultos respecto a los jóvenes con características similares.

##### **4.1 Metodología**

En vista del análisis realizado y de la hipótesis que guía la investigación, se analizarán características personales de los ocupados asalariados del país por medio de la información relevada por el Instituto Nacional de Encuestas y Censos (INDEC) a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para los terceros trimestres de los años 2003, 2006, 2008 y 2010. El universo en cuestión se subdividirá en tres grupos etarios: 15 a 19 años, 20 a 24 años y 25 a 65 años. Se entenderá como ocupado asalariado precario a aquel trabajador que siendo asalariado y teniendo una ocupación no realice aportes jubilatorios desde el empleo o que

conozca la finalización del mismo. Las características analizadas se referirán principalmente al nivel educativo, la situación socio-económica del hogar de pertenencia y la educación del jefe de familia del hogar.

## 4.2 Resultados y caracterización

En primer lugar y a modo de contextualizar el fenómeno en cuestión, podemos observar a partir del Cuadro 3 la cantidad de ocupados asalariados precarios en el país. Se observa que los porcentajes tienden a disminuir en el tiempo, indicando que la recuperación económica tendría una fuerte influencia sobre este segmento asociado fundamentalmente con la generación de nuevos empleos, estables y con protección. Sin embargo, se puede ver asimismo que el comportamiento de los trabajadores es marcadamente distinto según el grupo etario. Mientras que los jóvenes de entre 15 y 19 años se insertan de manera precaria en el mejor de los casos en un 78,5% (2008) y aquellos de entre 25 y 65 años en el 52,1% (2008), los adultos logran porcentajes abultadamente inferiores que llegan al 33,5% en 2010. Por otro lado también se debe tener en cuenta que los jóvenes presentan, a diferencia de los adultos, mejores cifras en el 2008 que en el 2010. Este dato podría estar vinculado con la crisis financiera de 2008 que impacta en los valores de 2009 y que comienzan a recuperarse en 2010. Como señalamos anteriormente, este sería un caso probable donde los jóvenes sufrirían las repercusiones de la volatilidad del ciclo, y que con la recuperación los parámetros tendrían una mejora acompañada. Lo importante entonces, es reconocer que la precariedad en los distintos grupos se manifiesta con significativas diferencias en cuanto a magnitud y características.

### Cuadro 3

Ocupados Asalariados Precarios según grupo de edad (Porcentajes sobre el total de los Ocupados)

Edad / año	2003	2006	2008	2010
15 A 19	96,1	87,9	78,5	83,3
20 A 24	71,7	60,7	52,1	52,3
25 A 65	45,8	39,6	34,1	33,5
Total	51,1	44,4	38,4	37,6

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC) tercer trimestre 2003, 2006, 2008 y 2010

Vislumbrado el fenómeno que nos atañe es preciso ahora enfocarnos en sus causas. Basándonos en el análisis previo, uno de los condicionantes en el tipo de inserción podría ser la

educación. Al centrarnos en esta variable nos interesará observar la distribución de los distintos grupos etarios en el segmento precario según sus calificaciones para poder no solo hacer un análisis temporal, sino también para comparar los grupos entre sí.

El Cuadro 4 contiene la cantidad (en porcentajes) de ocupados asalariados que pertenecientes a distintos grupos etarios y con distintos niveles educativos se insertan de manera precaria en el mercado laboral. Hacia 2003 los jóvenes de entre 15 y 19 años registraban cifras que demostraban un comportamiento revelador e intrigante: sea cual fuere el nivel educativo alcanzado se insertaban casi en su totalidad de manera precaria. Esta situación podría corresponderse mayormente a la hipótesis referida a la recomposición lenta del producto y paralelamente del mercado de trabajo que afectaría sustancialmente a este grupo que deseoso de trabajar se insertaría de manera precaria. Aquellos empleadores formales dispuestos a proteger a sus trabajadores y ofrecerles empleos estables, prevenidos por la situación económica imperante, podrían encontrarse reticentes a afrontar los costos de inversión de este grupo y se inclinarían por los adultos. En 2006 el panorama cambia: los jóvenes cuyas competencias educativas son mayores presentan una caída cercana al 14,3% (de 93,19% a 79,81%) respecto al 2003, mientras que aquellos con calificaciones inferiores disminuyen en 6% (primario completo y secundario incompleto) y 5% (hasta primaria incompleta). La continuidad de la recuperación y el crecimiento sostenido repercuten sobre este grupo, pero sobretudo en los más calificados habiendo una marcada diferenciación al interior del mismo. En los años 2008 y 2010 esta tendencia se acentúa; el grupo se polariza en favor de los más calificados: aquellos con universitario incompleto disminuyen su participación en este segmento en casi un 31% (de 93,19% en 2003 a 64,73% en 2010), mientras que los menos calificados lo hacen apenas en 6% y 3,5% respectivamente. Para el grupo de entre 20 y 25 años, la participación en el segmento precario disminuye no sólo con las competencias educativas, sino también con la recuperación y el crecimiento del ciclo. Es interesante observar que en 2006 aquellos con menores calificaciones disminuyen su participación sustancialmente en este segmento, siendo 14% (hasta primaria incompleta) y 12,5% (primario completo y secundario incompleto) inferiores a los niveles alcanzados en el 2003. Este comportamiento se perpetúa en el tiempo, aunque las mejoras son cada vez más paulatinas, y ocurre aquí lo mismo que para el grupo de los más jóvenes: los resultados obtenidos para el año 2008 son mejores que aquellos del año 2010.

Finalmente, el segmento de los adultos perseguiría una tendencia esperable para el mercado de trabajo asociada con la crisis, recuperación y crecimiento del producto. Los niveles de precariedad para los distintos niveles educativos mejoran en el tiempo. Por otro lado, a diferencia de los grupos anteriormente analizados, los adultos se distribuyen cualquiera la situación coyuntural, acorde a sus competencias educativas.

Siguiendo el análisis del Cuadro 4, nos adentraremos ahora en el análisis comparativo de los distintos grupos viendo qué ocurre con las flechas. En el año 2003, los jóvenes entre 15 y 19 años con secundario incompleto eran comparables con aquellos sin instrucción o primaria incompleta del grupo de entre 20 y 24 años. Esta situación podría deberse fundamentalmente al estado crítico de los más jóvenes cuya participación en este segmento era casi total. En el caso de los adultos, sólo aquellos con secundario incompleto serían comparables con los jóvenes de entre 20 y 24 años con universitario o terciario completo. Dicho de otra manera, los jóvenes de entre 15 y 19 años necesitarían estudiar mucho más que los de 20 y 24 años para tener la misma probabilidad de ser contratados en empleos de calidad; la diferencia aumenta aún más cuando comparamos con los mayores de 25 años. Estas observaciones podrían indicarnos entonces la preferencia por los adultos en esta etapa del ciclo.

#### **Cuadro 4**

Ocupados asalariados por grupo de edad y nivel educativo con empleos precarios (en porcentajes)

	edad	Sin inst/ pr. Inc	Pr. Com/Sec Inc.	Sec. Com/ U. Inc	Uni./terc Com
2003	15 a 19	98,43	97,10	93,19	-
	20 a 24	97,49	84,06	62,47	58,45
	25 a 65	78,13	59,56	36,33	22,22
2006	15 a 19	93,55	91,37	79,81	-
	20 a 24	83,80	72,95	54,63	43,54
	25 a 65	69,30	53,87	30,54	20,95
2008	15 a 19	93,37	83,39	63,98	-
	20 a 24	77,89	67,18	43,75	43,25
	25 a 65	62,29	47,93	27,82	16,53
2010	15 a 19	94,97	91,23	64,73	-
	20 a 24	87,59	69,31	43,06	30,79
	25 a 65	62,03	47,85	28,90	16,09

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC) tercer trimestre 2003, 2006, 2008 y 2010

En el año 2006, comienzan a percibirse los primeros cambios en el grupo de entre 20 y 24 años que sufren importantes mejoras distanciándose de los más jóvenes. Este último segmento, sin embargo, también experimenta descensos en su participación en el segmento precario pero solo para aquellos con el nivel educativo más alto posible: secundario completo. Los niveles aquí comparables serían entonces entre los de secundario completo de aquellos entre 15 y 19 años y los no instruidos o con primaria incompleta del grupo entre 20 y 24 años. Por otro lado, la mejoría respecto de 2003 hace que los jóvenes de entre 20 y 24 años con secundario completo y universitario incompleto puedan compararse con los de hasta primaria incompleta de los adultos. Es decir, la comparación disminuye en un nivel.

En 2008, son los más jóvenes lo que presentan mejoras sustanciales: por primera vez, además de ser comparables con los de entre 20 y 24 años, también lo podrán hacer con los adultos. Las mejoras del nivel de secundario completo permiten que este grupo pueda confrontarse con los de secundario incompleto del grupo etario siguiente y con los no instruidos del grupo de entre 25 y 65 años. Es decir, un joven con secundario completo del primer grupo etario analizado comparte los mismo porcentajes de precariedad que aquellos jóvenes con un nivel instructivo menor y con aquellos adultos con dos niveles menos. En 2010 esta tendencia, aunque con cifras menores, se mantiene.

Continuando ahora con la caracterización evaluaremos el desempeño de la variable “educación del jefe de hogar” en la proporción de empleados precarios. En base al Cuadro 5 podemos observar que, al igual que para la variable nivel educativo, los más jóvenes presentan las peores cifras; sin importar la educación del jefe de hogar, los porcentajes de precariedad son considerablemente superiores que para el resto del universo analizado. Sin embargo, al revisar el comportamiento de este grupo en el 2008, es posible suponer que en esta instancia éste sí sería un factor relevante al observar el descenso pronunciado de los resultados conforme el nivel educativo asciende. Otra vez aquí se repite el fenómeno ya mencionado; con la crisis de 2008 los porcentajes de precariedad registrados en 2010 rondan todos cercanos al 90%, registrando aumentos de 56% (para aquellos con jefe de hogar con universitario completo) y 34% (para aquellos con jefe de hogar con universitario incompleto) respecto al 2008. Para el grupo de entre 20 y 24 años el panorama es distinto: comienzan el ciclo con porcentajes elevados para todas las categorías pero con el tiempo y el grado de instrucción van mejorando. Sin embargo, esta realidad no es comparable con los adultos que presentan siempre los mejores porcentajes. En el caso del grupo entre 25 y 65 años, esta variable estaría muy vinculada con el análisis anterior sujeto a que gran parte de estos trabajadores son jefes de hogar.

### Cuadro 5

Ocupados asalariados por grupo de edad y nivel educativo del jefe de hogar con empleos precarios (en porcentajes)

	Edad	Sin Inst/Pr. Inc	Pr. Com/Sc. Inc	Sc. Com/U. Inc	Uni/Ter. Com
2003	15 a 19	99,00	96,76	93,45	88,89
	20 a 24	85,36	72,80	63,88	56,76
	25 a 65	72,33	54,90	34,02	22,78
2006	15 a 19	90,74	87,63	88,50	75,83
	20 a 24	73,82	66,44	49,25	55,49
	25 a 65	61,90	48,87	29,37	22,41
2008	15 a 19	94,23	80,28	67,64	52,88
	20 a 24	65,99	57,75	44,06	35,38
	25 a 65	53,17	44,53	25,84	16,46
2010	15 a 19	86,53	85,30	90,69	82,83
	20 a 24	73,81	62,10	42,94	35,28
	25 a 65	58,77	44,09	26,60	16,27

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC) tercer trimestre 2003, 2006, 2008 y 2010

Finalmente, observaremos la incidencia de la situación socio-económica de los trabajadores en relación al tipo de inserción plasmado en el Cuadro 6. En el caso de los más jóvenes se repite lo ocurrido para las variables antes analizadas: independientemente de la mejora de algunos de los estratos, los porcentajes de precariedad son siempre mayores para este grupo etario. Incluso, si se observan las cifras con detalle, éstas persiguen tendencias oscilatorias; sea por la situación coyuntural o por características particulares de los jóvenes, no habría una relación directa entre el decil de pertenencia y el tipo de inserción. Lo que sí es factible es que la mayoría de los trabajadores de los deciles inferiores deban trabajar por necesidad por lo que, al verse forzados, se someterían con mayor facilidad a este tipo de empleos. Si el análisis temporal se remitiera hasta el año 2008 sería posible conjeturar que este grupo se encontraría en condiciones extremadamente favorables en relación al año 2003; sin embargo, hacia 2010, salvo para el decil mas alto, el panorama vuelve a ser el mismo que acompañó a los jóvenes a lo largo de la investigación: los porcentajes de precariedad son abultadamente mayores en comparación a los otros grupos. Respecto del grupo entre 20 y 24 años, podemos observar que a medida este grupo escala hacia los estratos más altos los porcentajes de precariedad disminuyen considerablemente y lo hacen también a la par del ciclo. Esto podría asociarse a dos causas: por un lado a que los jóvenes de los deciles inferiores se ven forzados a trabajar para generar ingresos adicionales al hogar y lo hacen en condiciones de precariedad como única alternativa; por el otro, dado que el ingreso de los jóvenes contribuye al ingreso total del hogar, y que los empleos "no precarios" suelen tener ingresos más altos, es más probable que estén en hogares con mayores ingresos. Por último, continuando con la tendencia que venimos observando, los adultos vuelven a comportarse aquí de acuerdo a lo esperado por las teorías de las características de la oferta. En todos los casos los porcentajes disminuyen al mejorar la variable analizada y, en términos comparativos, siempre presentan mejores resultados que los grupos de los jóvenes.

### **Cuadro 6**

Ocupados Asalariados por grupos de edad y decil de ingreso per cápita familiar con empleos precarios (en porcentajes)\*

	Edad	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10
2003	15 a 19	91,89%	98,34%	97,90%	97,67%	92,19%	96,25%	97,96%	100,00%	100,00%	60,77%
	20 a 24	96,50%	85,16%	92,39%	87,38%	71,50%	64,00%	70,96%	60,54%	51,38%	55,81%
	25 a 65	89,53%	84,76%	69,61%	59,32%	51,01%	38,65%	32,55%	31,99%	24,73%	18,56%
2006	15 a 19	89,77%	98,50%	87,72%	93,67%	98,90%	98,24%	66,53%	66,36%	88,47%	69,62%
	20 a 24	98,66%	92,32%	77,50%	71,03%	52,86%	55,39%	39,97%	48,93%	36,97%	34,56%
	25 a 65	92,94%	71,54%	60,58%	48,95%	43,76%	36,98%	25,86%	25,30%	16,81%	16,18%
2008	15 a 19	100,00%	93,47%	83,93%	75,89%	69,09%	61,55%	64,52%	48,57%	52,02%	70,65%
	20 a 24	87,05%	77,62%	71,05%	60,36%	55,72%	49,03%	39,22%	34,84%	25,34%	16,02%
	25 a 65	85,37%	62,25%	50,91%	40,67%	36,04%	31,01%	25,10%	25,87%	18,97%	11,67%
2010	15 a 19	96,63%	92,71%	93,29%	71,83%	74,03%	88,26%	82,44%	70,23%	91,01%	9,77%
	20 a 24	88,34%	85,06%	74,96%	51,55%	48,60%	48,27%	32,74%	37,86%	26,56%	20,56%
	25 a 65	79,93%	62,73%	51,00%	39,92%	33,81%	33,75%	26,02%	20,60%	15,64%	14,96%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC) tercer trimestre 2003, 2006, 2008 y 2010

(\*) Cálculo de deciles realizado en base a familias con ingresos no imputados.

## 5. CONCLUSIONES

Como hemos visto, son variadas las explicaciones al momento de argumentar las causas detrás de las formas de inserción en el mercado laboral. Esta investigación, guiada por la hipótesis de que los jóvenes exceden los argumentos de las teorías que se centran en las características de la oferta, intentó buscar evidencia que contrastara la idea de que este grupo es discriminado del segmento de calidad no por sus características educativas o por la situación socio-económica del hogar, sino por competencias relacionadas a la edad en lo que hace a la experiencia, “volatilidad”, responsabilidad, entre otras.

Analizando las características de los distintos grupos etarios, pudimos vislumbrar que independientemente de la variable analizada siempre se arrojaban los mismos resultados: para trabajadores con iguales características la propensión a participar del segmento precario era menor acorde aumentaba la edad. Para el caso del nivel educativo, al confrontarse las experiencias de los distintos grupos, se pudo observar que los jóvenes de entre 15 y 19 años debían exceder, cuando fuera posible, por lo menos en dos niveles el nivel de instrucción para obtener porcentajes similares a los adultos. En el caso del grupo entre 20 y 24 años, la comparación también era frustrante: en 2003 aquellos con universitario completo eran comparables con adultos con primario completo y secundario incompleto, y hacia 2006 con adultos con secundario completo y universitario incompleto. Al analizar la situación socio-económica del hogar pudimos observar nuevamente que para el caso de los jóvenes los



porcentajes se mantenían en su mayoría elevados, disminuyendo sólo temporalmente. Confrontando los resultados con aquellos obtenidos para los adultos fue posible observar que la relación entre el decil de procedencia y la precariedad no tienen tal relación para este grupo como sí se cumplía para aquellos de entre 25 y 65 años: en 2010 los porcentajes para los adultos fueron de 79,46% (para el decil 1) a 14,38% (para el decil 10).

Por otro lado también se pudo observar que, para el período analizado, el grupo de los jóvenes no sólo fue el más sensible a la coyuntura económica, sino que dada la magnitud de algunas cifras, su comportamiento concuerda con los argumentos que los posicionan como elemento de ajuste ante cambios en el ciclo. La importancia de este fenómeno es tan considerable que ciertas variables tuvieron en 2010 valores semejantes a aquellos de 2003, retomando el estado estacionario característico alrededor de porcentajes de entre 80% y 90%.

Las empresas -reticentes a contratar trabajadores con poca o nula experiencia, sin capital humano específico y sin el factor de “responsabilidad” asociado a la necesidad de permanecer en el puesto- se abocarían a los trabajadores adultos, generando en este sentido, un círculo vicioso, donde los jóvenes ante la ausencia de otra alternativa se verían forzados a volcarse al segmento precario, en empleos inestables, sin seguridad social y por tiempo incierto. La retroalimentación existiría dado que al no acumular experiencia en un único trabajo por tiempo significativo, estos jóvenes trabajadores precarios no se encontrarían nunca en condiciones de subir un escalón en una carrera laboral con movilidad ascendente. La evidencia es clara: los jóvenes no pueden escapar de esta realidad. Pero ¿cuándo serán propensos de acceder a puestos de calidad si la única experiencia la tienen en empleos de corta duración que no proveen de capacitación? ¿Cómo enfrentarán en el futuro su retiro laboral si no cuentan con cobertura social? Estos interrogantes -que son sólo algunos de los que puede disparar este tema- arrojan luz sobre lo problemático de la cuestión, que vuelve necesaria la acción estatal con vistas a asegurar a este grupo un mejor porvenir.

## **BIBLIOGRAFÍA**

-**Abdala, E. (2004)**: “Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina”, en M. Molpeceres Pastor (coord.), *Identidades y formación para el trabajo*, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTEFOR). Montevideo

- Arriagada, I.; Miranda, F. (2003):** “El capital social de los y las jóvenes: propuesta para programas y proyectos”. CEPAL, División de Desarrollo Social, Volúmenes I y II, Santiago de Chile.
- Beccaria, L. (2005):** “Jóvenes y empleo en la Argentina actual”, en Anales de la Educación común, Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, Año 1, N° 1-2, Septiembre 2005, Buenos Aires.
- Cacciamali, M.C. (2005):** “Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México”, N° 2005/02, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Diez de Medina, R. (2001):** “Jóvenes y empleo en los noventa”, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTEFOR). Montevideo.
- Ezquivel, V. y R. Maurizio (2005):** “La desigualdad de los ingresos y otras inequidades en Argentina post-convertibilidad”, Argentina Observatory, Economics Working Group. Buenos Aires.
- Fawcett, C. (2002):** “Los jóvenes latinoamericanos en transición: un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe”, serie Documentos de trabajo mercado laboral, Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Washington.
- Fernandez, A., Maurizio, A. y Monsalvo, P. (2007):** “Occupational instability of young workers. Some evidences for Argentina “Universidad Nacional de General Sarmiento. Argentina.
- Jacinto, C. (2002).** “Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas”, en De Ibarrola, M. (coord.) Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo, Montevideo: DIE-Cinvestav/Cinterfor-OIT/Universidad Iberoamericana León/ Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, pp.67-103. Montevideo
- Marshall, A. (1994):** “Consecuencias Económicas de los regímenes de protección de los trabajadores en América Latina” Revista Internacional del Trabajo, Vol. 113 N° 1, pp. 59-79.
- Martínez, S. (2007):** “Empleo Juvenil y los Ciclos Económicos, Argentina”. Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (OIT) Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

- Maurizio, R. (2009):** “Macroeconomic Regime, Trade Openness, Unemployment and Inequality: The Argentine Experience”. Network ideas. Beijing.
- Pérez, P. (2006):**” Empleo de jóvenes y coyuntura económica. Algunas claves para su análisis en Argentina”. Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables, J. Neffa y P. Pérez (coord.). Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTEFOR). Argentina.
- Pok, C. y Lorenzetti, A. (2007):** “El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad”, en Lavboratorio, año 8, N° 20. Buenos Aires.
- Salvia, A. y Tissera, S. (2000):** “Heterogeneidad y Precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del 90”, en Lindenboin, J. (comp.) “Crisis y Metamorfosis del Mercado de Trabajo” Parte 1, Reflexiones y diagnóstico”, Cuadernos del CEPED 4, CEPED, Buenos Aires: FCE - UBA.
- Salvia A. y Tuñon, I (2005):** “Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina Actual” en Revista Encrucijadas N° 36.Universidad de Buenos Aires.
- Salvia, A, Comas, G y Stefani, F. (2007):** “Ganadores y perdedores en los mercados de trabajo en la argentina de la post devaluación”, IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población (AEPA), Córdoba
- Tokman, V.E. (2003):** “Desempleo juvenil en el Cono Sur: causas, consecuencias y políticas”, Santiago de Chile, Fundación Friedrich Ebert.
- Weller, J. (2003):** “La problemática inserción de los y las jóvenes”. Serie macroeconomía del desarrollo, CEPAL, Núm. 28. Diciembre, Santiago de Chile.
- Weller, J. (2006):** “Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias”. Boletín Redetis N° 2. Buenos Aires.
- Weller, J. (2008):** “Oportunidades y obstáculos. Las características de la inserción laboral juvenil en economías en expansión” Revista de Trabajo, Año 4, Número 6. Argentina.