

**Trayectorias socio-ocupacionales de jóvenes argentinos.
Un estudio cuali y cuantitativo de procesos de precariedad laboral.**

Mariana Busso

CEIL-PIETTE/CONICET (Saavedra 15, CABA, Argentina)

mbusso@ceil-piette.gov.ar

María Eugenia Longo

LEST/CNRS (35 Jules Ferry, Aix en Provence, Francia)

maria-eugenia.longo@univmed.fr

Pablo Ernesto Pérez

CEIL-PIETTE/CONICET (Saavedra 15, CABA, Argentina)

pperez@ceil-piette.gov.ar; paperez@isis.unlp.edu.ar

Introducción

Tras varios años de crecimiento continuo del PBI, los niveles de empleo muestran una clara recuperación respecto a la situación observada durante la salida de la Convertibilidad a fines de 2001. El desempleo ha disminuido a cifras de un dígito, su nivel más bajo desde comienzos de la década de los noventa. No obstante el contexto favorable, se develan grupos sociales que presentan realidades laborales particularmente adversas, entre los que se destaca el grupo de los jóvenes. Su tasa de desempleo es considerablemente superior a la correspondiente a los trabajadores adultos y los empleos a los que acceden suelen ser precarios, inestables, sin protección laboral y de menores salarios respecto de sus colegas de mayor edad.

En la presente ponencia nos proponemos problematizar la estabilidad-inestabilidad de los empleos de los jóvenes, a partir de un estudio que articulará una mirada cuantitativa de datos de la EPH con un análisis cualitativo del Panel longitudinal “Trayectorias, disposiciones

laborales y temporalidades de jóvenes” del Gran Buenos Aires¹. Para ambos casos tomaremos el año 2008 como momento de referencia. La segunda onda de entrevistas del panel longitudinal fue realizada en dicho año, por lo que se procesarán datos cuantitativos correspondientes a ese período, permitiéndonos contextualizar la situación de los jóvenes entrevistados.

La problemática de la inestabilidad laboral se encuentra asociada a la precariedad laboral. Es decir, el trabajo precario se contrapone a lo que usualmente se conoce como “empleos típicos”, caracterizados por una relación asalariada (en relación de dependencia), trabajo a tiempo completo (de acuerdo a la jornada máxima legal vigente), que se lleva a cabo dentro del ámbito físico de un establecimiento urbano, con un contrato de duración por tiempo indeterminado (CDI) que goza de la garantía de estabilidad y está registrado ante la Seguridad Social, lo cual le otorga protección social al trabajador y su familia.

Contrariamente, la relación laboral irregular e inestable, caracterizada por lo general por contratos por tiempo determinado (CDD) y legalmente desprotegidos, es lo que se denomina trabajo precario, el cual se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo de asalariado socialmente vigente (Pok, 1992). En otras palabras, el empleo precario debe ser definido esencialmente por su “debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus implicancias jurídicas y económicas en materia de estabilidad así como de protección legal y de seguridad social” (Neffa, Panigo y Pérez, 2000).

El interés por tanto del presente artículo se centra en deconstruir la estabilidad laboral en tanto “norma social”, analizando distintos factores que intervienen y se articulan en las formas de inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo.

Esta ponencia es parte de un proyecto de investigación más amplio, de carácter internacional “*La bifurcation biographique au cœur de la dynamique des parcours d'entrée dans la vie professionnelle: une approche qualitative et quantitative dans trois contextes sociétaux, France, Québec et Argentine*”. Integran el equipo de trabajo investigadores del Laboratoire

¹ Datos resultantes del Panel “Trayectorias, disposiciones laborales y temporalidades de jóvenes” dirigido por María Eugenia Longo.

d'économie et de sociologie du travail (LEST UMR 6123), y del CEREQ (Francia), de la Université de Montreal y de la Université de Sherbrooke (Canada), y del CEIL-PIETTE del CONICET (Argentina). El mismo se encuentra financiado por la Agence Nationale de la Recherche (Francia), hasta diciembre de 2012 y se encuentra dirigido por la Dra. Claire Bidart (LEST/ CNRS). El equipo de investigadores argentinos se encuentra integrado por los tres autores de la presente ponencia.

Dicho proyecto busca ahondar en el análisis de las trayectorias de entrada en la vida laboral, desde el punto de vista de las bifurcaciones y contingencias. Las ciencias sociales trabajan desde hace décadas la articulación entre continuidades y rupturas buscando establecer, prioritariamente, “patrones de comportamiento”. Es así como se favorecen las lógicas de continuidad subestimando los sucesos imprevisibles, contingentes, generadores en muchos casos de bifurcaciones en las trayectorias de los sujetos.

La parte de contingencia que contienen las trayectorias constituye un factor recientemente revalorizado en las explicaciones de lo social. “Aun cuando se logran desentrañar regularidades estadísticas importantes a un nivel agregado, quedan imprevisibilidades al nivel de las trayectorias de vida. Podemos elegir quedarnos con el estudio de las trayectorias más probables considerando las otras como desdeñables, pero esto es privarse de comprender ciertos fenómenos que podemos comenzar a aprehender aceptando la presencia de la imprevisibilidad” (Grossetti, 2004). La contingencia afecta las relaciones sociales no solo superficialmente sino también en profundidad. Acontecimientos contingentes, inesperados, impredecibles pueden deshacer o alterar las tendencias históricas aparentemente más durables. Ello no significa afirmar que todo está constantemente cambiando sino que nada en la vida social es en última instancia inmune a transformarse (Sewell, 1996). La asunción de una heterogeneidad de temporalidades permite captar durante el análisis los fenómenos inesperados y contingentes y la articulación de distintas esferas de la vida. En este sentido pensamos la discontinuidad, la “ruptura” como momento heurísticamente rico; y también como forma de observar la continuidad, repensando lo previsible en un contexto de mayor complejización de las trayectorias.

Además, la relación con el trabajo, es decir las prácticas pero también las representaciones, son susceptibles de conocer evoluciones y mutaciones profundas a lo largo de la vida (Bidart

y Longo, 2007, 2008). Esas transformaciones pueden producirse progresivamente a partir de la experiencia en el mundo laboral pero también pueden modificarse durante los cambios de orientación bruscos que siguen a una situación de crisis y que abren un nuevo abanico de posibilidades. En ambos casos la relación con el trabajo puede ser interpelada, cuestionada, reformulada o modificada.

Es en este sentido que en la presente ponencia nos proponemos indagar la situación laboral de los jóvenes durante el periodo caracterizado por el final de sus estudios secundarios o su formación profesional, en tanto momento significativo en sus vidas; pero también desde el ángulo de la estabilidad y la inestabilidad que marca su inserción a lo largo de los dos años posteriores a dicho egreso.

Analizar la estabilidad-inestabilidad de los empleos de los jóvenes en una etapa particularmente signada por los cambios es una manera precisa de observar la discontinuidad general a la que están sometidas las trayectorias. Como veremos en el transcurso de este artículo indagaremos la cuestión de la estabilidad objetivamente, a partir de la descripción de los empleos estables o inestables de los jóvenes y desde una perspectiva subjetiva, a partir de las disposiciones al empleo de los casos del panel.

1. El estudio longitudinal como estrategia metodológica (y la complementariedad de métodos de investigación).

Cuando nos interesamos en comprender procesos sociales, en particular en la relación de los sujetos con el mundo del trabajo, tenemos la posibilidad de partir del análisis de historias personales y de observar la sucesión de acontecimientos que les conciernen, buscando establecer vínculos de articulación –y determinación- con procesos macrosociales. Para complejizar el análisis, podemos servirnos de estudios longitudinales, los cuales producen datos extensivos que tienen en cuenta el tiempo y la evolución de los fenómenos siendo el objetivo de los mismos el conocimiento de los fenómenos sociales bajo el ángulo de su duración (Degenne, 2001).

Los estudios longitudinales suponen la aplicación del mismo dispositivo de recolección de datos a los mismos individuos en momentos diferentes del tiempo. Dichos individuos pueden ser personas físicas o categorías sociales (Longo, 2011). Es decir, los estudios de este tipo siguen a veces a la misma persona a lo largo de su crecimiento y evolución (por ejemplo, “Juan Perez al final de la formación y dos años más tarde) lo que algunos autores denominan como “estudios de panel”. En otros casos siguen a la misma categoría social en el tiempo (por ejemplo, jóvenes varones egresados en el 2000 del Polimodal). En esta investigación movilizaremos ambos tipos de estudios longitudinales.

Los datos longitudinales permiten poner en relación lo que cambia con lo que permanece. Los factores aparentemente “invariables” o estables y los elementos aparentemente inestables, lo son según la escala de análisis privilegiada. Como lo señala Michel Grossetti (2004) a largo plazo las estructuras son efectivamente dinámicas, así como a corto plazo las mismas aparecen fuertemente previsible y estables. Inversamente, a largo plazo las mismas aparecen como estables aun cuando a corto plazo existe una multiplicidad de “micro” cambios.

Asimismo, este tipo de datos tiene la potencialidad de comparar no sólo las prácticas en dos momentos del tiempo, o aun las representaciones simbólicas en dichos momentos, sino también la relación entre prácticas y representaciones a medida que el tiempo pasa. A partir de ello es posible realizar un esfuerzo de retrospectión más fino que el de una retrospectión sobre toda una trayectoria: tenemos mejor memoria de lo acontecido en los últimos meses o años que durante toda la vida. Y esto último, se vincula a otra ventaja, que es la de controlar las historias: es posible detectar distorsiones de la memoria o arreglos realizados a las representaciones simbólicas, de las cuales guardamos las huellas en las entrevistas previas (Longo, 2011).

Con la ayuda de un dispositivo longitudinal cualitativo es posible además observar la modificación, la evolución de las disposiciones y los modos de acción y también solicitar al sujeto analizado de racionalizar dichos cambios. Son útiles entonces para analizar mejor el cambio, la ruptura, la evolución. Esto contradice una visión lineal de las trayectorias, porque podemos comprobar a partir de los datos extraídos en momentos distintos, como el futuro probable se modifica o contradice las predicciones elaboradas en el punto de entrevista precedente, pero también podemos observar revisiones del pasado y hasta interpretaciones

diversas de los mismos hechos subordinadas a la posición actual del individuo que las relata. En ese sentido, los datos longitudinales evitan “aplantar” el tiempo, condensarlo en un relato del presente (Bidart y Longo, 2010; Longo, 2011).

Al mismo tiempo, porque permiten identificar las modificaciones o variaciones acaecidas a lo largo del tiempo en la vida de una misma persona, los dispositivos longitudinales evitan la identificación o la reducción automática de un individuo a sus representaciones o a sus prácticas. Como señalan Demazière y Dubar (1997) no son los individuos los que son analizados y clasificados sino las maneras de categorizar lo social, en este caso las trayectorias laborales, sus prácticas y disposiciones.

Por todo ello los datos longitudinales son útiles para reflexionar sobre las trayectorias como procesos sociales y temporales, en los cuales el tiempo y su efecto sobre la evolución del recorrido son claves.

Los criterios muestrales de los jóvenes del panel cualitativo longitudinal analizado en la presente ponencia han sido: a) estar finalizando la formación (secundario Polimodal o Técnico en su mayoría y la Formación Profesional para aquellos que abandonan tempranamente el secundario); b) el contenido o la modalidad de formación (secundario Polimodal, secundario Técnico y Formación Profesional); c) el sector de gestión del establecimiento educativo (pública o privada) al que asistió el joven y d) la ubicación geográfica de las instituciones a las que asiste, todas situadas en tres partidos de la zona norte del Gran Buenos Aires. Una vez satisfechos estos criterios existió además, una repartición similar por sexo, de varones y mujeres.

En la primera onda de relevamiento se realizaron 84 entrevistas en profundidad, mientras que dos años más tarde, en 2008, 78 jóvenes pudieron ser reentrevistados². Esta reducción en el número de la muestra es baja respecto a lo que suele suceder en los estudios diacrónicos, en los cuales la pérdida de casos de la primera a la segunda serie suele ser en general elevada (Degenne, 2001)

² Algunos de entre ellos fueron perdidos (2 jóvenes FP y Polimodal público), otros rechazaron continuar la investigación (3 jóvenes, uno del Polimodal público y dos de FP) y otro sobrepasó los tiempos fijados para el trabajo de campo (1 joven técnico privado).

En lo que respecta a los jóvenes del panel, las distintas formaciones agrupan jóvenes de orígenes sociales diversos, sin embargo existen algunas tendencias significativas al interior de las mismas. En los secundarios privados, sea Polimodal o Técnico, dos tercios de los jóvenes provienen de hogares de origen social medio y son los más frecuentes a pertenecer a un origen alto. Eso no excluye la presencia de jóvenes de origen bajo en el caso del Polimodal privado (que representan una quinta parte). Entre los jóvenes de secundarios públicos Polimodal y Técnico, más de la mitad en cambio provienen de origen social bajo, existiendo igualmente una presencia relevante (un tercio) de jóvenes de origen medio en ambos casos. Por último, los jóvenes de FP provienen en su totalidad de hogares de origen bajo.

A diferencia de algunos países europeos como Francia los estudios longitudinales en nuestro país no forman parte de dispositivos públicos. Sin embargo, existen algunos ejemplos de estudios longitudinales cualitativos (entre ellos los estudios de seguimiento de egresados Filmus et al., 2001; Panaia, 1998, 2006; Aisenson, 2009; Longo, 2011 ocupan un lugar central). La riqueza y la originalidad de este método en el seno de un contexto social cambiante como el argentino y de un medio académico tradicionalmente acostumbrado a los estudios retrospectivos permiten abrir nuevos debates y nuevas perspectivas de análisis.

Igualmente, en nuestro país los datos estadísticos disponibles no permiten siempre una articulación de secuencias para restaurar trayectorias objetivas a mediano o largo plazo. Sin embargo, existen medios alternativos para reconstruir recorridos laborales en el tiempo. En esta ponencia el análisis cualitativo y longitudinal de jóvenes del gran Buenos Aires, ha sido contextualizado por el procesamiento de datos cuantitativos provenientes de la totalidad de aglomerados que conforman la muestra de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, correspondientes al año 2008 (período en el que se realizó la segunda onda de entrevistas a los jóvenes del panel).

En particular para analizar las transiciones de los jóvenes entre dos momentos del tiempo hemos utilizado matrices de transición entre dos años consecutivos para el período 2007-2008. En Argentina existen varios trabajos que utilizan transiciones ocupacionales, entre ellos, Beccaria (2001), Beccaria y Maurizio (2003), Paz (2003), MTEySS (2005), Fernandez, Maurizio y Monsalvo (2007), Jacinto y Chitarroni (2009); estos dos últimos presentan la

particularidad –aunque con diferentes metodologías a la utilizada en el presente trabajo- de analizar algunos aspectos de la movilidad ocupacional de trabajadores jóvenes.

En nuestro trabajo hemos decidido “pegar” los casos de los cuatro trimestres de cada año generando una “muestra ampliada” (anual) evitando contabilizar más de una vez a la misma persona cuando esta era relevada en más de un trimestre. Luego comparamos su situación ocupacional con la “muestra ampliada” del año siguiente. Esta opción evita que trabajemos con una muestra pequeña que al desagregarse puede conducirnos a estimaciones con elevados coeficientes de error. La rotación de la EPH permite el seguimiento de las personas entre el mismo trimestre de dos años consecutivos (entre otras posibilidades³), dado que mantiene un 50% de la muestra en común (INDEC, 2003). No obstante, en el procedimiento de “pareo” entre ambas ondas se “pierden” individuos debido a causas tales como la variación en la composición de los hogares (salida de personas de los hogares en que se encontraban en la onda anterior), por cambios geográficos de los hogares o por dificultades en el pareo a través de las variables de identificación utilizadas. De esta manera, la población pareada puede presentar algún sesgo⁴, por lo cual el análisis solo tiene validez para la población recuperada. Como es habitual en este tipo de análisis (Clark y Summers 1979; Barkume y Horvath 1995) las filas de la matriz muestran la condición de actividad de los trabajadores en el período inicial y las columnas su situación el periodo posterior.

2. Los jóvenes y los empleos inestables.

Como dijimos anteriormente, la inestabilidad laboral suele caracterizar generalmente el empleo de los jóvenes. Nuestro propósito es explorar esta cuestión identificando en primer lugar qué características presentan los jóvenes que se encuentran mayoritariamente en dicha

³ Alternativamente, Jacinto y Chitarroni (2009) observan a los individuos con un semestre de diferencia (o sea el mismo semestre en dos años consecutivos) donde la muestra tiene en común un 37% de los casos.

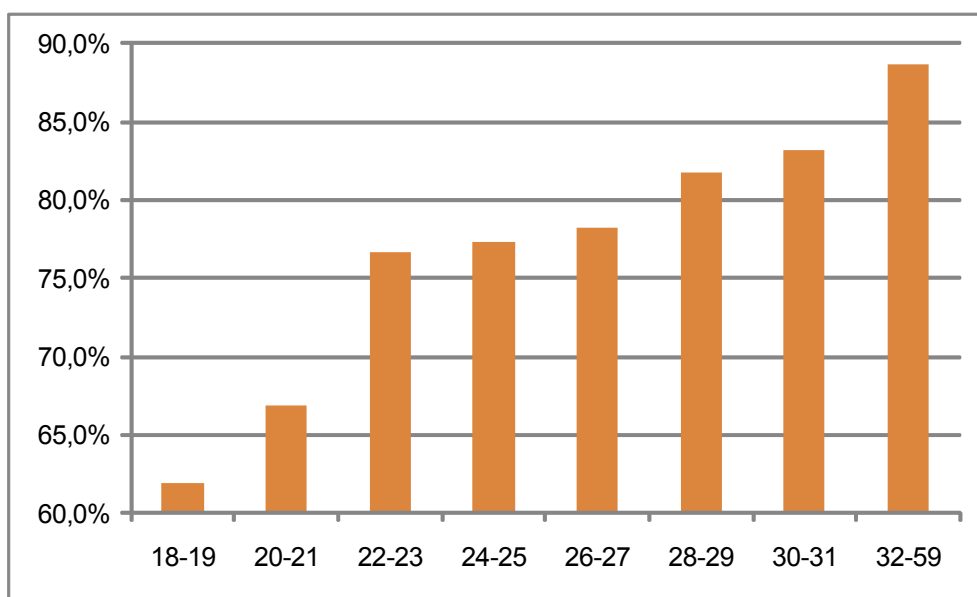
⁴ De hecho, las tasas de desocupación, calculadas a modo de control, mediante las transiciones no son estrictamente iguales a las publicadas por la EPH.

situación laboral, para dar lugar luego a un análisis que comprenda las disposiciones de los jóvenes hacia el empleo. Esto último será discutido a la luz de sus trayectorias laborales.

2.1. La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos

Si observamos entre los trabajadores “inestables” los jóvenes se encuentran efectivamente sobrerrepresentados. Prematuramente insertos en el mundo laboral, con escasas credenciales que acrediten que capacidades poseen, ellos deambulan entre el trabajo y el no trabajo, sin asegurarse la protección social que les da un empleo asalariado con duración indeterminada (CDI). Efectivamente, los datos empíricos analizados muestran que el porcentaje de los asalariados con contratos sin fecha de finalización (CDI) es relativamente bajo para los jóvenes y que dicho porcentaje aumenta significativamente con la edad. Es importante destacar que distinguimos entre trabajadores con CDD y CDI únicamente entre aquellos que efectivamente tienen un contrato bajo relación de dependencia.

Asalariados con Contrato de duración indeterminada (CDI)⁵ según edad. Año 2008.



⁵ Incluye permanente, fijo, estable, de planta (INDEC)

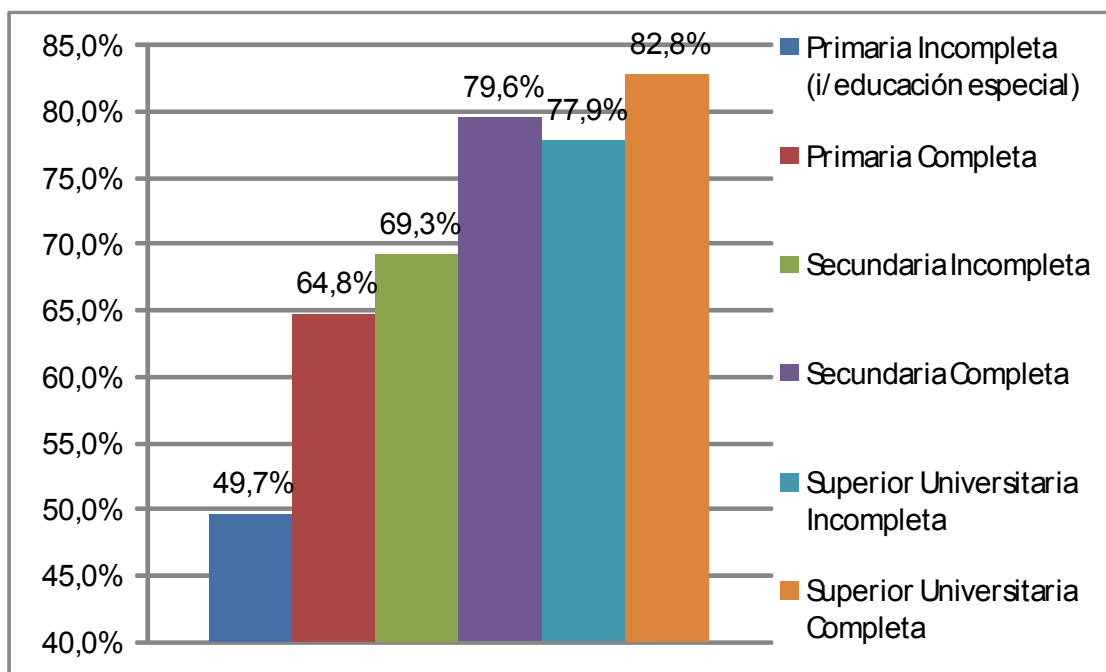
Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de la EPH/INDEC

La posesión o falta de credenciales educativas diferencia el tipo de empleo al que pueden acceder los jóvenes. Los datos empíricos nos enseñan que los jóvenes que poseen mayor nivel de educación generalmente presentan mayores tasas de actividad y empleo, menores tasas de desempleo (Pérez, 2008) y tienden a acceder a puestos de trabajo más estables.

La certificación garantiza al empleador un mínimo de conocimientos, esfuerzo y aptitudes, pues el potencial empleado ha tenido éxito en alcanzar el nivel educativo acreditado por el diploma. Dado que los jóvenes –justamente por su edad- no pueden usualmente acreditar mucha “experiencia laboral”, el diploma se convierte en una señal esencial para los empleadores para predecir la productividad que tendrán en su lugar de trabajo.

Si pensamos que la economía genera una determinada cantidad de puestos de trabajo estables (CDI), los empresarios suelen cubrirlos principalmente con trabajadores de mayores credenciales educativas. Esto genera un “efecto fila”, en el cual se desplaza hacia el final a los jóvenes con menores credenciales educativas. Consecuentemente, la probabilidad de encontrar un empleo estable para los que cuentan con acreditaciones superiores se realiza en desmedro de los que cuentan con acreditaciones inferiores, aún cuando éstos estuvieran en condiciones cognitivas y técnicas para cubrir los puestos ofrecidos. El diploma ya no ofrece una garantía de acceder a un empleo estable sino que otorga mayores posibilidades (no absolutas sino relativas, en detrimento de jóvenes menos educados).

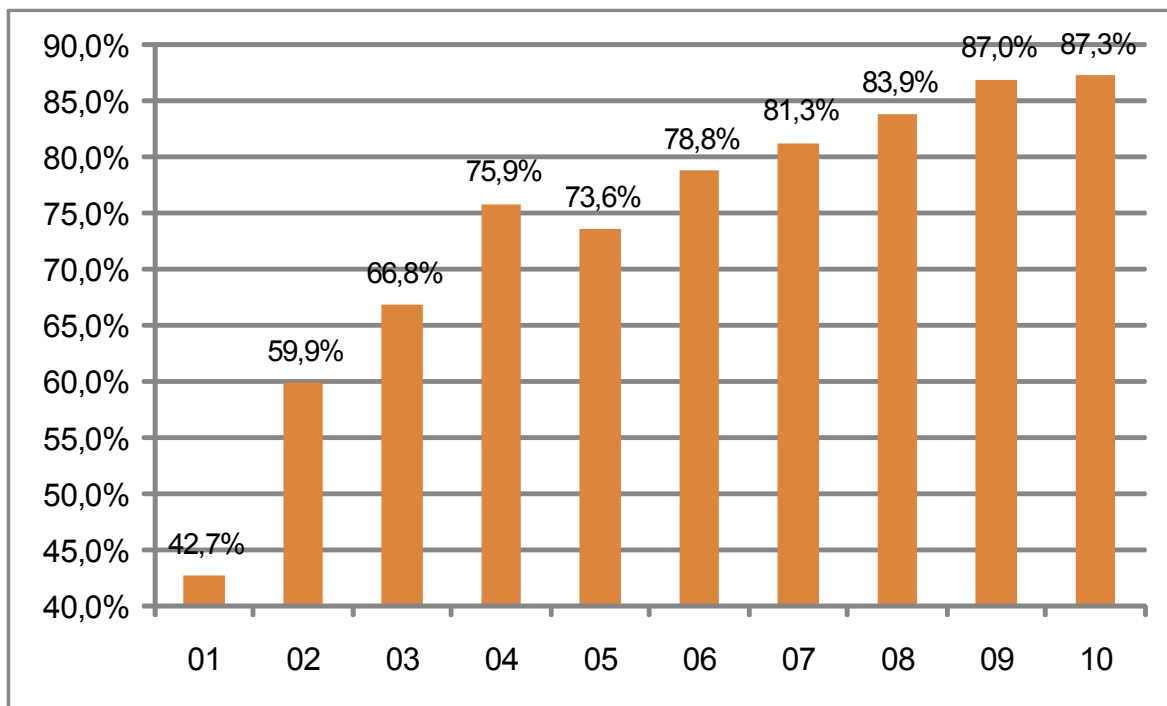
Jóvenes asalariados (15 a 29 años) con Contrato de duración indeterminada (CDI) según nivel de instrucción formal alcanzado. Año 2008.



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de la EPH/INDEC

También el origen social de los jóvenes afecta sus posibilidades de conseguir un empleo estable. Del gráfico siguiente observamos que la proporción de jóvenes trabajadores con CDI aumenta conjuntamente con el ingreso del hogar. Es decir, del total de jóvenes asalariados cuyo ingreso per cápita familiar corresponde al decil 1 (menores ingresos) sólo un 42,7% obtienen un contrato con duración indeterminada, mientras que dicho porcentaje se eleva al 87,3% para aquellos en el otro extremo de la escala de ingresos familiares. El origen social de los jóvenes y los lazos familiares y sociales asociados al mismo serían factores primordiales en el tipo de inserción en el mundo del trabajo, posibilitando a algunos acceder a empleos estables mientras que otros son excluidos de los mismos.

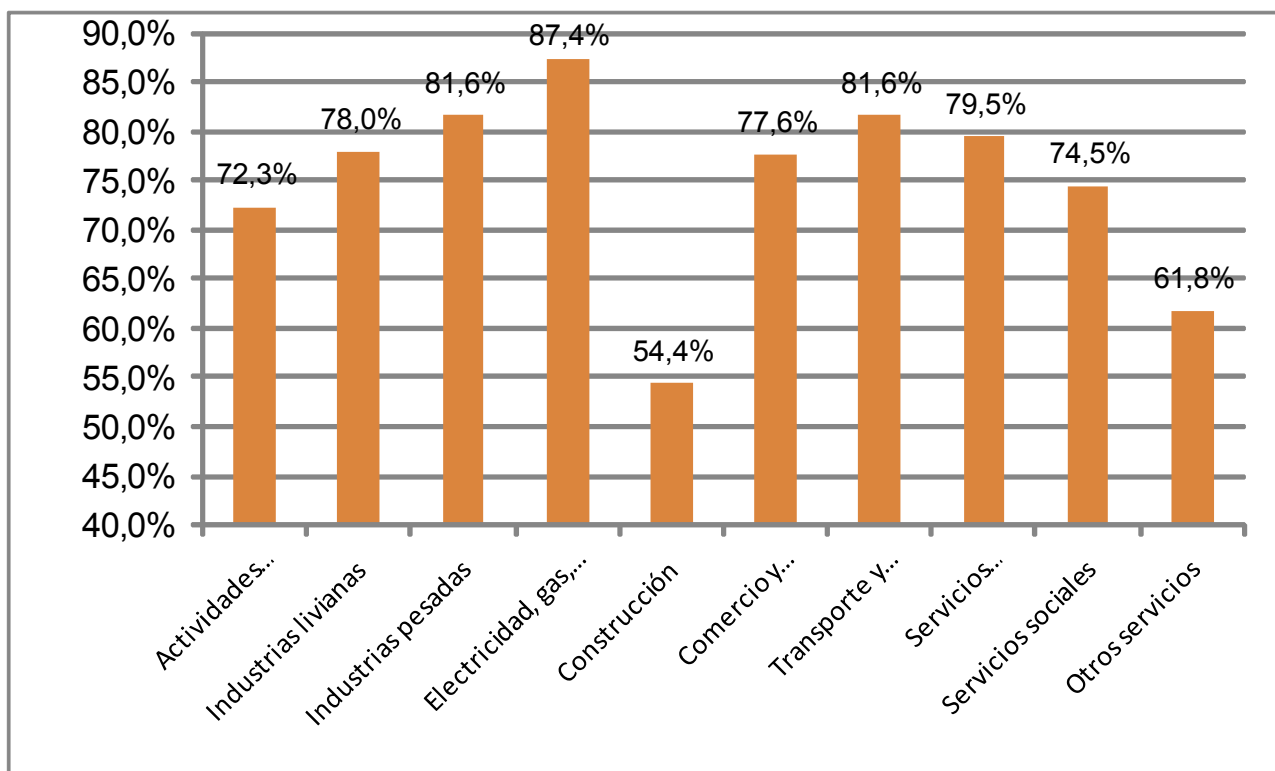
Jóvenes asalariados (15 a 29 años) con Contrato de duración indeterminada (CDI) según decil de ingresos per cápita familiar. Año 2008.



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de la EPH/INDEC

Entre las ramas que contratan preferentemente jóvenes se encuentran sectores que funcionan con una elevada rotación de sus trabajadores, entre ellas, comercio, construcción, servicios personales y servicio doméstico (aquí agrupados como otros servicios). Justamente, los jóvenes que trabajan en estas ramas son los que presentan menores porcentajes de contratos CDI. De esta manera, se avala la hipótesis de que una parte de la mayor inestabilidad laboral de los jóvenes (respecto de los trabajadores adultos) se debería en parte a la dinámica de funcionamiento de los sectores de actividad que los contratan.

Jóvenes asalariados (15 a 29 años) con Contrato de duración indeterminada (CDI) según rama de actividad. Año 2008.



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de la EPH/INDEC

Un dato interesante resulta de analizar la condición de actividad previa, de quienes tenían contratos por tiempo determinado e indeterminado en 2008. Se observa que una gran mayoría ya se encontraba ocupado durante el año anterior, mientras que llama la atención que es mayor el porcentaje de jóvenes que consiguen un CDI viniendo desde la inactividad que desde el desempleo. Esta situación insinúa que tal vez las formas de búsqueda utilizadas en las estadísticas oficiales “escondan” muchos desocupados entre los inactivos, es decir que muchos jóvenes con deseos de trabajar (aunque clasificados como inactivos) recién “ingresarían al mercado laboral” al momento de conseguir un empleo (no pasarían por un período de búsqueda activa que los clasifique como desocupados). Este resultado nos muestra además que, contradiciendo la tendencia general, algunos jóvenes comienzan su inserción con condiciones favorables a la estabilidad. Es decir, si bien son los jóvenes que ya cuentan con

experiencia laboral quienes se encuentran mayoritariamente estables al año siguiente, este no es el caso de todos. Lo que no sabemos debido a la falta de datos longitudinales si son esos mismos jóvenes los que permanecen en empleos estables siguiendo la “norma del empleo asalariado” o si en cambio el pasaje de CDD a CDI o a la inversa no está condicionado por esa primera (y “directa”) inserción estable.

Movilidad laboral: condición de actividad previa (2007) de jóvenes asalariados (18-29 años) según tipo de contrato (2008)

Año 2007	Año 2008	
	CDD	CDI
Ocupado	61,5%	82,6%
Desocupado	13,1%	6,8%
Inactivo	25,5%	10,6%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de la EPH/INDEC

Además, se destaca una importante transición desde asalariados con CDD a CDI: más de la mitad de los asalariados que en 2008 tenían contratos precarios pasan a tener un contrato estable un año después, y lo mismo sucede si analizamos la transición entre 2008 y 2009.

Probabilidad de transición jóvenes 18-29 años. Periodo 2007-2008.

2007	2008			Total
	CDD	CDI	Ns./Nr.	
CDD	33%	56,6%	10,4%	100%
CDI	7,6%	88%	4,4%	100%
Ns./Nr.	20,1%	59,8%	20,1%	100%

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de la EPH/INDEC

Estos datos nos permiten afirmar que existe una fuerte movilidad en torno a la calidad de los empleos de los jóvenes. En el transcurso de solo un año se observa un fuerte pasaje hacia empleos de duración indeterminada. Es decir, no es que aquellos que ingresan con un empleo “inestable” van a permanecer siempre con empleos de este tipo.

Estos últimos datos avalan la tesis de Jacinto quien sostiene que las trayectorias laborales de los jóvenes se ven signadas por múltiples “transiciones” desde el acceso a sus primeros trabajos, siendo dificultoso establecer un momento de “inserción” en el mercado de trabajo como así también definir fronteras precisas entre las “transiciones” (Jacinto, 2010). Analizar la dimensión subjetiva presente en estos procesos será el interés del próximo apartado.

2.2. La estabilidad-inestabilidad laboral de los jóvenes y la disposición al empleo

En el apartado anterior observamos como, desde un análisis de datos cuantitativos, podemos corroborar la fuerte movilidad en torno a la calidad de los empleos como así también dar cuenta de quienes son los jóvenes que presentaban empleos estables o inestables en el año 2008. Analizando ahora el Panel cualitativo “*Trayectorias, disposiciones y temporalidades de jóvenes*” es posible identificar también situaciones distintas respecto a la inestabilidad:

a) jóvenes “estables”, es decir aquellos en cuyas trayectorias laborales predominan actividades marcadas por la estabilización, tanto en el empleo registrado como no registrado, en los sectores del comercio, la industria y los servicios.

b) jóvenes “inestables”, es decir aquellos en cuyas trayectorias laborales predominan actividades marcadas por la alta rotación y movilidad entre empleos, principalmente en el empleo no registrado, en los sectores de la hotelería y restaurantes, la industria, la administración y los servicios.

Estos dos perfiles fueron contruidos a partir del análisis del total de jóvenes del panel. Para ellos, el promedio de meses trabajados en empleos temporarios o permanentes es de alrededor de 16 meses. Si tenemos en cuenta que entre uno y otro relevamiento han ocurrido en general entre 20 y 24 meses es posible afirmar que los jóvenes se han mantenido ocupados una parte importante del período. Una cuarta parte de ellos ha estado ocupado al menos 21 meses y la mitad de los jóvenes al menos 17 meses, habiendo un 10% de jóvenes que estuvieron ocupados durante todo el periodo (24 meses). Para todo el grupo de los activos el promedio de empleos ocupados es de alrededor 2 empleos y apenas un cuarto de los activos ha tenido 3 o más empleos durante el período.

Los tipos de inserción y/o relación con el mundo del trabajo que tuvieron los jóvenes del panel entre 2006 y 2008, y en particular la permanencia y la movilidad entre empleos, fue lo que nos permitió definir perfiles laborales diferenciados. Estos modos de estar activos podemos evaluarlos considerando si los jóvenes han trabajado más o menos meses que el promedio general, que era de 16 meses y si han pasado por más o menos empleos que el promedio general, que era de 2 empleos. Si han trabajado más de 16 meses y pasado por menos de 2 empleos consideramos que existe una permanencia en el empleo caracterizada por la “estabilidad”. Si también han trabajado el promedio o más meses habiendo cambiado más de dos veces de empleo, consideramos que existe una “alta movilidad”. Si han trabajado menos de 16 meses, es decir han pasado por la inactividad o el desempleo y cambiado de empleo más de 2 veces, consideramos que se trata de una “alta movilidad y rotación”. Estos dos últimos grupos son los que a fines operativos denominaremos “inestables”. Finalmente están aquellos que no han estado activos o lo han estado por un período muy breve (cuatro meses o un mes) durante el período y que no hemos considerado para esta ponencia.

Indagaremos ahora desde una perspectiva metodológica cualitativa las representaciones subjetivas en torno a la estabilidad del empleo y cómo se asocian con esos perfiles. Para ello, analizaremos la disposición de los jóvenes al empleo, entendiendo por ello los criterios movilizados para evaluar los empleos concretos. Entre esos criterios encontramos: la seguridad, la estabilidad, el salario, las posibilidades de hacer carrera, la tarea, los tiempos y el ambiente trabajo. De este modo los jóvenes crean sus propias “normas” respecto al empleo, construyendo la imagen del empleo personal y socialmente adecuado.

Esta disposición permite responder a la pregunta de ¿qué es un buen empleo para cada joven? ¿qué aspectos del empleo influyen en las decisiones profesionales? (Longo, 2011). En particular indagaremos la relación entre la estabilidad laboral objetiva y la definición de un “buen empleo” desde un punto de vista subjetivo, teniendo en cuenta el punto de vista de los jóvenes con distintos tipos de inserciones laborales.

El interés de analizar las disposiciones al empleo es que en cierta medida las mismas nos permiten observar la importancia otorgada al modelo de empleo asalariado protegido, es decir, el empleo típico al que nos referimos en la parte cuantitativa de esta ponencia. Este modelo imperante masivamente en épocas pasadas es característico en la actualidad para un

solo segmento de trabajadores dentro del mercado laboral, dentro del cual los jóvenes son marginales.

Esta disposición permite también discutir con tendencias tanto de opinión como de políticas que excluyen otros criterios que los del empleo asalariado clásico, el “empleo decente” por ejemplo, subestimando el hecho de que a la hora de realizar una elección los jóvenes ponen en juego otros criterios que los normativamente asociados a la estabilidad y seguridad del empleo. A los jóvenes no siempre les interesa permanecer y estabilizarse en un empleo, a veces el principal interés es la experimentación de sectores y actividades diferentes y otras veces que dicho empleo se ajuste en horarios, distancias y salario a otras actividades y necesidades personales y familiares (como los estudios, la maternidad, las necesidades de ingresos del hogar).

En esta ponencia vamos a focalizarnos en uno de dicho criterios, el de la estabilidad-inestabilidad. Un primer análisis exploratorio de esta cuestión nos muestra ya varios puntos.

En primer lugar que este criterio no siempre está presente entre los criterios para buscar un empleo o elegir entre varias oportunidades. Una cuarta parte del panel solamente hace referencia a este criterio a la hora de explicitar aquello que es valorado de un empleo. En segundo lugar, y cuando este criterio aparece entre los criterios valorados para elegir un empleo, no significa directamente que los jóvenes lo prioricen por encima de otros aspectos del empleo como el salario, los horarios o la tarea. Al analizarlos empíricamente los criterios del empleo rara vez se reducen a uno solo.

En tercer lugar y para el caso de los jóvenes que lo incluyen entre los aspectos influyentes para elegir o abandonar un empleo, no existe una relación mecanicista ni determinista entre las trayectorias y las representaciones respecto a la estabilidad. Es decir, no siempre son los jóvenes que valoran la estabilidad y la seguridad aquellos que se encuentran en empleos estables y seguros. La estabilidad es un criterio privilegiado por jóvenes con distintas trayectorias objetivas.

En cuarto lugar, la disposición a la estabilidad del empleo emerge en las trayectorias en función de situaciones diferentes. No resulta siempre un a priori de las trayectorias (como podríamos pensar de sujetos condicionados por las normas sociales, en este caso la del empleo asalariado típico) ni tampoco un criterio completamente reducido al arbitraje individual (lo

cual llevaría a pensar a un sujeto no influenciado por las limitaciones con las que el mercado de trabajo recibe a los jóvenes).

En efecto, si algunos jóvenes mantienen su interés en la estabilidad desde el comienzo de su inserción (I), otros se interesan o desinteresan más tarde como consecuencia de distintas experiencias personales (II) y sociales (III). El carácter longitudinal de los datos permite observar esta cuestión, mostrando la variabilidad (a veces estrategia, a veces oportunidad) de este criterio en las trayectorias de los jóvenes.

I) En algunos casos la búsqueda de estabilidad es una constante en las trayectorias. Esto se manifiesta más frecuentemente a lo largo del periodo para los jóvenes con una experiencia laboral de permanencia en el empleo posteriormente al egreso, hayan o no trabajado durante sus formaciones secundarias o profesionales y trabajen luego en empleos formales e informales. A veces esta disposición a la estabilidad emerge como cierta herencia familiar, de reproducción u oposición, empujándolos a buscar empleos de este tipo. Otras veces, cuando la actividad no es central en la vida de los jóvenes, la estabilidad permite evitar cada vez el costo de entrada a un nuevo equipo de trabajo y el aprendizaje de nuevas tareas.

Este es el caso de jóvenes como **Sandra**, con una trayectoria que podemos situar en el grupo de los estables del panel. Sin experiencia laboral al momento del egreso del secundario Polimodal privado esta joven tiene el objetivo fijo de buscar un empleo estable. Sandra ha realizado algunas changas durante el secundario ayudando a su tía y a su padre. Está inactiva en 2006 y planifica solamente trabajar durante un año para luego financiar sus estudios posteriores en hotelería en una universidad privada. Su objetivo es ganar dinero y ahorrar. Sin embargo al momento del egreso no está dispuesta a aceptar cualquier empleo ni a cualquier costo. *“Porque yo soy medio hincha en eso, como que cualquier trabajito de repartir no me viene bien, soy más hincha, como que me gusta tener un trabajo estable, que me paguen bien, estar bien yo”* (2006). Dos años más tarde, empleada de preceptora en un colegio privado en condiciones ventajosas en todos los sentidos – estabilidad, seguridad, salario, horarios, vacaciones - sus objetivos se mantienen y la llevan a reorganizar sus proyectos de estudio y formación (en lugar de hotelería u organización de eventos, ahora piensa

estudiar traductorado de inglés para poder permanecer en el empleo actual). *“Porque me gusta mi trabajo, tengo algo fijo, sé que es seguro y lo que es organización de eventos es muy de fin de semana, como que tenés que armar tu propia empresa, tener un capital y como que yo voy a lo seguro. Sé que acá estoy bien y no me salgo de este carril”* (2008).

También es el caso de **Carla**, también con una trayectoria que podemos situar en el grupo de los estables del panel. Esta joven insiste desde el comienzo de su inserción en la búsqueda de la estabilidad. Carla egresa de FP en computación y poco después finaliza el secundario, con el fin de poder seguir estudios en sociología. Carla planifica desde la primera entrevista buscar trabajo, priorizando particularmente la estabilidad: *“Un buen empleo? Un empleo fijo que no tenga mucha carga horaria y que te paguen bien”* *“No, me gustaría, no así andar pululando por la vida no, ni a palos, tengo el ejemplo de mi viejo que hace changas de mecánico o de otras cosas y la verdad no me gusta eso de andar picoteando de acá y de allá, preferiría tener un trabajo, encontrar una estabilidad lo más pronto posible”* (2006). Dos años más tarde no solo ha finalizado el secundario sino que prosigue estudios universitarios en sociología y solventa sus gastos trabajando de niñera. Su empleo es informal, pero permanece más de un año, permitiéndole estudiar y ganar dinero. Aun en condiciones de informalidad el acento está puesto en la permanencia en el empleo. *“están dos trabajos y uno está en blanco y el otro en negro, yo elijo directamente en blanco. ¿POR QUÉ TE INTERESA ESTO DE QUE SEA EN BLANCO? Porque te da seguridad a futuro”* (2008).

II) Otros jóvenes aprenden a valorar o restar importancia a la estabilidad a partir de experiencias personales. Otras esferas de la vida pasan a ser un elemento central para la toma de decisiones laborales, como así también para la percepción y evaluación del mundo del trabajo. La maternidad, la vida en pareja, un nuevo rol económico en su familia de origen, la reorganización de las prioridades, un compromiso mayor con los estudios, son algunas de las

situaciones en las que las experiencias personales adquieren relevancia en la disposición de los jóvenes al empleo.

Lorena es una joven con una trayectoria que podemos situar en el grupo de los inestables del panel. Al momento de egresar de una escuela técnica pública no posee experiencia laboral ni está todavía inactiva, preparando según ella una inserción en su especialidad (construcción). En ese entonces se refiere a los empleos que piensa buscar enfatizando la tarea y el contenido del empleo: *“trabajando uno se puede independizar y tener sus cosas y teniendo más conocimientos también” “trabajar en obra me gustaría, de lo que estudié”* (2006). Dos años más tarde y con un bebé de 7 meses, piensa más en buenos horarios, en la protección social y en la estabilidad de un empleo. Entretanto ha realizado algunas suplencias en limpieza, en negro y con muy baja carga horaria (una hora por semana). En ese entonces dice: *“[UN BUEN EMPLEO?] Un empleo en blanco, que cobre en blanco, con la obra social y todo eso” “Quiero un trabajo estable, que sea tranquilo, si es posible a la mañana me gusta a mí, tranquilo y que sea bien pagado”* (2008).

El caso de **Serena**, es al contrario un ejemplo de un desinterés mayor por la estabilidad en función de otros criterios en este caso los horarios. Esta evolución se produce a otras actividades que ganan prioridad en la vida de la joven. En 2006 esta joven egresa del secundario Polimodal privado y se encuentra activa. Trabaja de niñera, empleo que piensa articular con sus estudios universitarios en Trabajo Social. En ese momento, al momento de discutir de los criterios valorizados de un empleo, Serena se refiere a su empleo de niñera como un verdadero empleo *“porque no tengo ni contrato ni gano muchísimo, pero sí. tengo algo fijo todas las semanas”* razón por la cual lo eligió. Dos años más tarde sus estudios le demandan más tiempo y además su compromiso con la profesión de trabajadora social es mayor, ansía poder ejercerla. Entre la primera y segunda serie de entrevista ha cambiado de empleo, primero como camarera en una pizzería y luego como camarera en un salón de fiestas infantiles. Allí se encuentra en 2008 cuando realizamos la entrevista. Los horarios y días son irregulares y sobretodo depende de que la dueña del salón la solicite para trabajar. Existe entonces una evolución subjetiva en sus criterios para elegir un empleo, de la estabilidad a los

horarios aun en desmedro de la inestabilidad. Serena nos explica entonces su decisión: *“la verdad es que estoy bastante cómoda con este trabajo. Porque tengo la libertad de elegir los días y tiempos que yo quiero trabajar, cuando estoy muy jugada con los parciales me dan los días...”* (2008).

III) Para otros jóvenes son las mismas experiencias laborales las que producen una evolución de su disposición a la estabilidad. Luego de experiencias de desempleo, empleos precarios y en sectores de fuerte informalidad en el mercado de trabajo, renuncian a la búsqueda de la estabilidad. Es decir, sus propias trayectorias tienen un efecto de *desaliento* en el anhelo de un empleo estable.

Este es el caso de **Ricardo**, con una trayectoria que podemos situar en el grupo de los inestables del panel. Proveniente de un barrio carenciado, egresado de una formación profesional en computación y luego de una vasta experiencia laboral en empleos informales de gran esfuerzo físico y mal pagos (ayudante de albañil, obrero de un astillero, ayudante de mecánico de autos, obrero en una bloquera, volantero y obrero de la plastificación de barcos) hacia el 2008 declara: *“¿SEGÚN TU OPINIÓN QUÉ ES LO MÁS IMPORTANTE EN EL TRABAJO? La única importancia, como estoy muy limitado para conseguir trabajo... ¿POR QUÉ? Porque no tengo algo fijo, nunca podría tener algo fijo. No tengo carrera, no tengo estudio, no tengo nada. Entonces a la prioridad que le doy es a cuánto gano. Si en un trabajo gano más que en otro, me voy al que gano más”*

Otro caso son las disposiciones del joven **Felix** con una trayectoria que podemos situar en el grupo de los inestables del panel. Al momento de finalizar el secundario técnico en electromecánica este joven ha tenido una experiencia laboral variada: lavando autos, en jardinería, en tornería. En todos los casos se trata de empleos temporarios e informales y que Felix ha intentado articular con la elevada carga horaria de sus estudios técnicos. Esta experiencia se acompaña de una concepción más tradicional de la carrera laboral heredada de su padre, en la que la estabilidad es importante: *“algo estable y que aprenda” “Un trabajo fijo, entrar a la fabrica automotriz, trabajar siempre en ese lugar, porque con mi tío, por ejemplo de jardinero, si no hay trabajo, no lo haces”*. Sin embargo, en 2008 luego de búsquedas infructuosas de empleo o desempleo, empleos no registrados, temporarios y

changas (empleado de una gomería, changas de reparación de computadoras), trabaja con su padre como maquinista de movimiento del suelo. La disposición al empleo evoluciona igualmente y los criterios ligados a la estabilidad y la tarea van dejando lugar a la mera posibilidad de trabajar: *“Perfecto si me gusta. Después, con lo que me costó conseguir trabajo, si no me gusta y está el trabajo, lo hago”*.

Podemos entonces enunciar una serie de constataciones a partir del análisis cualitativo preliminar que venimos de hacer. En primer lugar, no se observa una relación lineal entre tipo de inserción y disposición al empleo. Es decir, no es posible reducir los estables a jóvenes con una representación positiva a la estabilidad laboral, ni a la inversa a los inestables a una visión negativa de la estabilidad. En segundo lugar, la disposición al empleo puede modificarse, aumentando o reduciendo el interés por la estabilidad como criterio importante de un empleo. Además no existe un movimiento de orientación de las trayectorias únicamente hacia la estabilidad. Algunos jóvenes desisten de la estabilidad, así como otros comienzan a darle importancia a lo largo del tiempo. Pero por sobretodo, y aunque preliminar, este análisis permite observar cómo se construye y deconstruye la disposición a la estabilidad del empleo, reforzando decisiones laborales y orientando las trayectorias dentro del abanico de oportunidades que se les presentan. Así como aquellos que buscan y consiguen empleos estables refuerzan su disposición a la estabilidad, otros jóvenes atraviesan experiencias personales ligadas a otras esferas de la vida, o experiencias sociales predominantes de la inserción juvenil como lo es la precariedad, que refuerzan o debilitan la disposición a la estabilidad laboral.

3. Reflexiones finales.

La “estabilidad” en el empleo fue durante varias décadas una *norma social* por excelencia en distintos países del mundo, y Argentina no fue la excepción. El anhelo de un empleo “estable y para toda la vida” no siempre se condijo con la posibilidad real de acceder a una relación

laboral con esas características, pero sin embargo era parte del horizonte deseable/esperable (Sennet, 2000). A partir del análisis cualitativo de los datos del panel pudimos observar que la estabilidad laboral no es necesariamente la característica más anhelada de un empleo por parte de los jóvenes.

En los últimos años el ciclo económico expansivo contribuyó a mejorar los indicadores laborales y sociales básicos, lo cual favoreció varios aspectos vinculados a la vida laboral de los jóvenes. Sin embargo, la continuidad en el tiempo de este proceso reveló la existencia de problemas estructurales en el mercado de trabajo que trascienden las derivadas de variaciones en el nivel de actividad económica. La precariedad e inestabilidad de los empleos a los cuales pueden acceder los jóvenes sigue siendo una problemática central del mundo del trabajo.

Los datos estadísticos muestran el modo en que la norma social es mediatizada por los condicionamientos sociales, las oportunidades laborales y también por los efectos de la trayectoria en sí misma cuando no es reducida a un momento puntual sino interpretada bajo una óptica más dinámica, como la de las transiciones. Hemos visto así que son los jóvenes que poseen mayor nivel de educación los que generalmente tienden a acceder a puestos de trabajo más estables, o también que el origen social de este grupo etario afecta sus posibilidades de conseguir un empleo estable. Igualmente una parte de la mayor inestabilidad laboral de los jóvenes (respecto de los trabajadores adultos) se debería en parte a la dinámica de funcionamiento de los sectores de actividad que los contratan. Pero otra parte estaría ligada a la experiencia previa (estar ocupado o tener un CDD). Efectivamente de quienes tenían contratos por tiempo determinado e indeterminado en 2008, una gran mayoría ya se encontraba ocupado durante el año anterior. Sumado a ello observamos que la mayoría de los jóvenes que consiguen un empleo (tanto CDI como CDD) proviene de la inactividad y no del desempleo, complejizando el proceso de entrada al mercado laboral.

Pero la norma social del empleo estable es también puesta en cuestión por los propios jóvenes. De este modo echamos luz sobre las disposiciones de los jóvenes al empleo, a partir de datos cualitativos. Como vimos, no todos los jóvenes priorizan la estabilidad, y además la disposición a la misma se crea o se reduce a lo largo del tiempo a partir de la experiencia personal y social.

Bibliografía

- Aisenso Gabriela (2009), *Representaciones, preferencias y elecciones ocupacionales de los jóvenes que finalizan la escuela media*, Tesis en Psicología en cotutela en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires (Argentina) y Ecole Doctorale «École Travail Emploi» Conservatoire National des Arts & Métiers (Paris, France), Buenos Aires.
- Barkume, A. & Horvath, F. (1995). *Using gross flows to explore movements in the labor force*. Monthly Labor Review. April 1995.
- Beccaria L. y Maurizio R. (2003). *Movilidad ocupacional en Argentina*. Serie informes de investigación. UNGS.
- Beccaria, L. (2001). “Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina”. 5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET)
- Bidart Claire y Longo, M.E. (2008), "Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail" in GIRET J-F. et al. *Rupture et irréversibilités dans les trajectoires, Relief n° 22*, Marseille.
- Bidart Claire y Longo, M.E. (2010), « Processus, combinatoires, entourages : autres regards sur la jeunesse » in Hamel J., Pugeault-Cicchelli C., Galland O. et Cicchelli V.(dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Chapitre 17, Rennes, Presses Universitaires de Rennes , 15 décembre.
- Clark, K. & Summers, L. (1982): “The Dynamics of Youth Unemployment” en R. Freeman y D. Wise (eds.), *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*, Chicago, University of Chicago Press for NBER.
- Degenne A. (2001), *Introduction à l'analyse des données longitudinales*, Sciences Humaines. Documento en línea : <http://www.scienceshumaines.com/textesInedits/De.pdf>
- Demazière Didier, Dubar C. (1997), *Analyser les entretiens biographiques – L'exemple des récits d'insertion*, Nathan, Essais et Recherche, Paris.

- Fernandez A., Maurizio R. y Monsalvo P. (2007). "Occupational instability of young workers. Some evidences for Argentina". Presentación al 8 Congreso de Estudios del Trabajo.
- Filmus Daniel, Kaplan C., Miranda A., Moragues M. (2001), *Cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente: Escuela media y mercado de trabajo en épocas de globalización*, Academia Nacional de Educación: Santillana, Buenos Aires. Grossetti, 2004
- INDEC (2003). "La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina 2003". Documento de trabajo. Ministerio de Economía y Producción- INDEC. Argentina.
- Jacinto Claudia (2010), "Introducción. Elementos para un marco analítico de los dispositivos de inserción laboral de jóvenes y su incidencia en las trayectorias" in Jacinto C. (coord.) *La construcción social de trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Ed Teseo, Buenos Aires.
- Jacinto, C. y Chitarroni, H. (2009). "Precaridades, rotación y acumulación en las trayectorias laborales juveniles". Presentación al 9 Congreso de Estudios del Trabajo.
- Longo Maria Eugenia (2011), "*Trayectorias laborales de jóvenes en Argentina. Un estudio longitudinal de las prácticas de trabajo, las disposiciones laborales y las temporalidades juveniles de jóvenes de la Zona Norte del Gran Buenos Aires, en un contexto histórico de diferenciación de las trayectorias.*" Tesis en cotutela. Université de Provence - Universidad de Buenos Aires – LEST (France) y CEIL PIETTE (Argentina). Marzo 2011.
- MTEySS (2005). *Diagnóstico del desempleo juvenil*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.
- Neffa, Julio César, Demián Panigo y Pablo Pérez (2000); Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE-CONICET, Buenos Aires.
- Panaia Marta (1998), "Técnicas de análisis longitudinal en el mercado de trabajo profesional de países periféricos: el caso argentino", *ASA*, Palmer House Hilton Hotel, Chicago, Illinois, 24-26 septiembre.
- Panaia Marta (2006), *Trayectorias de ingenieros tecnológicos: graduados y alumnos en el mercado de trabajo*, Miño y Dávila, Buenos Aires.

- Paz, J. (2003). *Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en Argentina*. OIT, Buenos Aires
- Perez Pablo (2008), *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003*, Miño y Davila Editores/Ceil-Piette CONICET, Buenos Aires.
- Pok Cynthia (1992), “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”; *Documento de trabajo Nro.29; 1992*, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Buenos Aires.
- Sennet Richard (2000), *La corrosión del carácter*. Anagrama, Barcelona.
- Sewell W. J.-R. (1996), « Three temporalities : Toward an eventful sociology » in McDonald Terrence J. (ed.), *The Historic Turn in the Human Sciences*, Ann Arbor, The University of Michigan Press.