

Graciela C. Riquelme

Trabajo de jóvenes universitarios: ¿búsqueda de experiencia o empleo precario? (Un análisis para la ciudad de Buenos Aires)

Plantear como eje la problemática de la inserción ocupacional de jóvenes universitarios —estudiantes y graduados— resulta un tema complejo y de vigencia permanente, pero que en la actualidad adquiere matices de mayor conflictividad. Así, a las cuestiones conocidas como dificultades en la inserción laboral de universitarios, hay que agregar las del agravamiento de las limitaciones estructurales, el deterioro de las relaciones laborales, la caída de la demanda laboral, que a la vez intervienen en una tendencia creciente hacia la precarización de la vida laboral de los trabajadores en su conjunto y, por consiguiente, en formas incipientes de precarización laboral de los universitarios, con o sin títulos obtenidos.

111

Es intención de este artículo delinear qué puede entenderse por *precarización de las ocupaciones profesionales*, advirtiéndose desde ya que la situación de los estudiantes universitarios avanzados y los profesionales jóvenes es menos preocupante en términos de niveles de desempleo e ingresos y aun en cuanto a evaluaciones objetivas de precariedad respecto de otros grupos sociales. Sin embargo, la situación en sí misma asume graves características, ya sea por la subocupación, las distorsiones en los ingresos como por la falta de aprovechamiento de las capacidades desarrolladas en su formación universitaria, es decir la conocida devaluación de credenciales educativas.

Por lo tanto, los ejes de este artículo son en *primer* lugar, discutir el alcance de la precarización o endeblez de las primeras inserciones ocupacionales de universitarios, desde la economía laboral, frente a hipótesis vigentes de la sociología educacional; en *segundo* lugar, caracterizar globalmente

Este artículo se basa en un trabajo de investigación exploratorio realizado en colaboración con Cristina Dirie, a la que agradezco sus comentarios para esta presentación. El equipo de asistentes estuvo integrado por Inés Cappellacci, Marisa Coler y Teresita Sotelino, como miembros del Área Educación y Economía del Instituto de Ciencias de la Educación ICE/Facultad de Filosofía y Letras (UBA).

Graciela Riquelme es investigadora del CONICET/sede ICE-UBA.

el perfil de las inserciones ocupacionales en cuanto a la alternancia estudio-trabajo, el papel y actitudes de la demanda, de la oferta y las mediaciones existentes entre el aparato productivo y las instituciones universitarias; en *tercer* lugar, proponer el estudio de formas de intervención para regular y/u orientar las prácticas laborales destinadas a la adquisición de experiencia, sensibilizar a los actores sobre el problema y sobre las condiciones de trabajo y la potenciación de formas de expansión de éstas a todo el alumnado.

Los contenidos de esta presentación tienen como origen un programa de investigación sobre la inserción de jóvenes universitarios en el mundo del trabajo, en el que ya se han obtenido resultados y evidencias empíricas sobre la relación de estudio y trabajo de universitarios avanzados así como de sus expectativas y estrategias pre-profesionales (Riquelme, G. C. y Fernández Berdaguer, 1987), pero más precisamente, un reciente trabajo exploratorio sobre precarización laboral de universitarios en el que se intentó formular el problema desde diferentes perspectivas así como indagar el posicionamiento de la demanda y la oferta de profesionales respecto de las inserciones laborales precarias de jóvenes universitarios tanto por el tipo de acceso, las condiciones de contratación, la existencia o no de dependencia laboral, la estabilidad, etc. (Riquelme, G. C., colaboración C. Dirie, 1990).

112 1. Alrededor del problema de precarización de universitarios

Ya fue anticipada la dificultad de poder definir qué puede entenderse por precarización laboral en el caso de trabajadores con educación universitaria. Resulta interesante, en tal sentido, revisar sintéticamente el tratamiento que se hace del tema desde diferentes disciplinas vinculadas con el campo laboral: el derecho y la economía laboral, la sociología del trabajo y complementariamente se presenta una perspectiva alternativa para el problema, cual es la de la sociología y economía de la educación.

Desde *la sociología y el derecho laboral*, tal como lo señalan varios estudios, dicha noción, la de *precariedad*, reviste una considerable ambigüedad y falta de precisión y más aún para el caso de los universitarios, por lo cual se presentan y discuten a continuación definiciones o conceptos que promuevan una reflexión sobre su alcance.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, caracteriza el trabajo protegido o estable asociándolo con la existencia de amparo legal, convenios colectivos y la percepción de seguros sociales por vía de cotizaciones directas por los empleadores y por contrapartida, al trabajador no protegido como el que comprende a

los de actividades económicas no estructuradas, mal reglamentadas y en las cuales los trabajadores carecen prácticamente de legislación que los ampare.

Una noción auxiliar es la de trabajo clandestino, cuya existencia se agudiza en los períodos de recesión, pues ambas partes —trabajadores y empleadores— aceptan el no pago de las cotizaciones sociales, en especial los primeros para obtener un salario de bolsillo más alto. Además las formas de contratación no permanente se están extendiendo como formas de flexibilización ante los inciertos panoramas económicos, situación que se repite tanto en el sector público como en el privado.

Es decir que la recesión impone al sector capitalista la búsqueda de alternativas de incremento de ganancias por competencia en el mercado bajo formas que afectan finalmente a los trabajadores: la reducción de los costos laborales, el no registro de personal, y el ofrecimiento de los empleos más rutinarios con la supuesta ventaja de la estabilidad, por lo cual muchos optan por ofrecerse en forma libre o autónoma, atraídos por ventajas pecuniarias y estilo de trabajo.

Desde *el derecho laboral* (Fernández Madrid, J. C., 1986) se han planteado como formas de evasión de la normativa legal que alcanza al trabajo precario, las dos siguientes:

- a) El no registro del contrato de trabajo en los libros y documentación laboral de las empresas.
- b) El encubrimiento de una verdadera relación de trabajo mediante la adopción de figuras contractuales no laborales, es decir comerciales o civiles, que llevan a presentar como autónoma una relación de trabajo que en la práctica es dependiente. Es pues esta última forma de evasión la que compete al trabajo precario de profesionales que, siendo dependientes de las empresas, se desempeñan como trabajadores autónomos.

Un abordaje complementario desde *la economía laboral* (lo ha formulado Julio César Neffa, 1986, sobre la base de un autor francés, Jacques Freyssinet) afirma que las grandes empresas son las más responsables del empleo precario, al ocupar a personal a distancia de los locales fabriles; así éstas conservan los procesos de trabajo centrales con asalariados estables calificados, pero “exteriorizan” las actividades complementarias y accesorias que otorgan mayor ganancia, y por ello se realiza por vía de las formas de trabajo a domicilio, subcontratación y creación de casas de representación.

Sostiene que la tipología de formas de trabajo precario se va ampliando progresivamente, para cubrir desde el trabajo “en negro” (sin ningún tipo de contrato, o clandestino) hasta el contrato de duración determinada, pasando por la locación de obra y de servicios, y el trabajo temporario (Neffa, J. C., 1986).

Como puede deducirse, la situación que comprendería a los trabajadores

profesionales se ubica entre aquellas en las que se oculta la misma, es decir cuando no hay exteriorización jurídica ni física y en los casos donde, bajo formas de contratación, se disimulan y alejan a los trabajadores de las plantas de la empresa: contratación de servicios, creación de filiales o agencias y otras formas de subcontratación parcial de tareas de producción de bienes.

En una perspectiva más vinculada con *la sociología del trabajo* (a través del INDEC, Cinthia Pok y equipo, 1990) se ha comenzado a acuñar el concepto de endeblez como más amplio y abarcativo que el de la precariedad, en especial por asociarse este último a las situaciones más críticas y marginales de los trabajadores coincidentes con la pobreza. Se sostiene que el carácter endeble de la inserción se expresa diferencialmente en relación con las dimensiones involucradas, tales como la participación en el proceso de trabajo, las relaciones sociales de producción y la división social del trabajo.

En el campo de *la sociología y la economía de la educación*, y ya desde hace mucho tiempo, se manejan una serie de ideas acerca de la segmentación socio-educativa, la expansión de la enseñanza universitaria y las diferenciaciones de calidad, la sobreoferta de graduados, la devaluación de las credenciales, la heterogeneidad económico-productiva y la dinámica del mercado laboral para universitarios. Estas hipótesis complementan el análisis del problema de precarización de universitarios, al aportar indicios cualitativos del deterioro en las relaciones laborales de la población con más alta educación.

Así los enunciados interpretativos sobre la devaluación educativa, la sobreoferta y/o subutilización anticipan problemas de precarización, en tanto suponen perfiles cualitativos de desaprovechamiento o, por lo contrario, sobre-explotación de los más educados. Es cierto que frente a ello, las hipótesis de la pérdida de calidad de las credenciales, en coincidencia con el deterioro formativo del sistema educativo, parecieran contrapesar y complejizar aún más el panorama, al justificar la fuga hacia adelante de los requerimientos formativos para puestos de trabajo.

Aunque no existan estudios que con precisión midan e identifiquen los circuitos de carreras y de modalidades de trabajo académico según el origen social de los estudiantes, como los realizados en EE.UU. o Francia, es posible aseverar la vigencia de una creciente *segmentación socio-educativa* en el *ámbito universitario* en Argentina. Ello se expresa, en parte, por la dualidad privado-público, en las diferenciaciones por disciplinas académicas, entre unidades o facultades privadas y aun públicas, que configuran y/o atienden demandas de diversos sectores sociales, políticos y productivos.

Existen indicios de funcionamientos estratificados diferenciados según "cuasi-mercados" laborales que suponen ventajas para ciertas carreras profesionales, niveles de preferencia por carrera, facultad y/o universidad distintas, canales

de acceso a puestos de trabajo, áreas, becas, pasantías y prácticas desde cátedras, que ofician como orientadoras o preselectoras de candidatos, lo cual supone la existencia de estilos meritocráticos de evaluación de los estudiantes y que refuerzan las hipótesis sobre la segmentación socio-educativa.

Es abundante la literatura que desde la década de los '70 planteó la expansión autónoma del sistema educativo respecto del desarrollo económico en América Latina, así como la que demuestra la mayor absorción de los altamente educados por parte de la industria, en gran medida por sobre oferta de técnicos y profesionales (Rama, G. y Tedesco, J. C., 1977).

Cabe reflexionar que, en el marco de agudización de la crisis, esta situación de estratificación de posiciones universitarias se polariza aun más y la competencia por los puestos refuerza los mecanismos de exclusión y meritocráticos de acceso a segmentos sociolaborales.

2. Estudio y trabajo de universitarios

En este apartado, el objeto es caracterizar la vida laboral de estudiantes universitarios y jóvenes profesionales a partir de cinco perspectivas de análisis: el perfil de inserción ocupacional de jóvenes, la búsqueda de experiencia como un determinante, el papel y actitudes del sector empresario hacia la demanda de universitarios, la incidencia de las profesiones liberales y el papel de las mediaciones entre las universidades y el aparato productivo.

a. Perfil de inserción ocupacional

A partir del análisis de información secundaria se comprueba la existencia de puntos críticos y a la vez de hechos que alertan sobre mejoras de la inserción de jóvenes profesionales en el mercado laboral, que pueden resumirse en las siguientes afirmaciones:

- Las evidencias empíricas señalan la sostenida dificultad de los jóvenes de acceder al mercado laboral; más aun se da una tendencia creciente en la desocupación de los jóvenes de 20 a 24 años; los jóvenes representan casi la mitad de los desocupados plenos.
- La tasa de desocupación específica por nivel educativo demuestra un incremento notorio del desempleo abierto para los universitarios, en los últimos años (las cifras se triplican entre estudiantes y duplican para graduados). Cabe aclarar que, aunque las tasas son más bajas que las restantes por educación, y el volumen de casos es menor, sin embargo anticipa el problema de la subutilización, que debería medirse junto a los ingresos y tipo de actividades desarrolladas por este grupo.

- Entre los universitarios ocupados, tiende a aumentar significativamente la proporción con bajos ingresos.
- El indicador de demanda de profesionales y técnicos cayó en menor proporción (-3,5%) que la demanda global (-51,4%).
- El análisis pormenorizado de la demanda de profesionales por vía de diarios (1987 a 1989) demostró un incremento del 1,5% a un 2,1%; las demandas crecen en todas las carreras, pero es menor para los ingenieros y graduados en ciencias económicas; parecería verificarse una cierta tendencia a demandar más jóvenes que en 1987.
- Esta última evidencia coincide con las afirmaciones de los empresarios y consultoras entrevistadas.
- El requisito de experiencia previa no aparece formalizado en las solicitudes de los diarios, lo cual ha llevado a que se afirmara que la discriminación se efectúa en la selección.
- El movimiento de altas y bajas en la industria corrobora la tendencia de incremento en la incorporación de profesionales de 21 a 30 años.

A modo de precisión, corresponde observar el perfil del *nivel educativo* de PEA urbana y de los desocupados como marco de la consideración de las tasas específicas de desocupación por nivel educativo. Se advierte un incremento de la proporción de universitarios entre los desocupados. Ello podría estar dado por el componente de "nuevos trabajadores", es decir por una acentuación de la oferta de universitarios —con estudios incompletos o con título— en el mercado laboral.

CUADRO 1

Gran Buenos Aires. Composición de la PEA y de los desocupados según nivel educativo alcanzado

Nivel de educación	Oct/1987		Oct/1988		Oct/1989	
	PEA	Desoc.	PEA	Desoc.	PEA	Desoc.
Sin instruc.	1,0	0,3	1,2	1,6	1,2	1,1
Primario inc.	13,6	19,5	12,4	14,9	13,0	11,1
Primario comp.	31,5	37,2	31,9	37,2	30,6	35,4
Superior inc.	20,0	23,2	19,4	22,7	20,6	26,0
Superior comp.	14,4	10,5	15,3	11,0	14,9	11,1
Univers. inc.	8,8	5,3	9,1	10,1	9,3	9,7
Univers. comp.	10,5	4,0	9,9	2,5	10,0	5,6
Desconocido	0,2	—	0,8	—	0,3	—
Total	100,0*	100,0*	100,0*	100,0*	100,0*	100,0*

* Se descontó, en cada onda considerada, el total de personas mencionadas como en actividades no
Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares. INDEC.

Los análisis de las *tasas específicas de desempleo por nivel de instrucción* muestran que las mayores tasas se registran en los sin instrucción y con secundaria. Para los últimos años, no se cuenta con la información educativa por grupos de edades o según condición de jefe o no jefe, pero igualmente, se presenta la *tasa de desocupación específica*, por nivel para el total de desempleados.

CUADRO 2

Gran Buenos Aires. Tasa de desocupación específica por nivel educativo.

	Octubre/87	Octubre/88	Octubre/89
Total	5,2	5,7	7,6
Sin instrucción	1,7	7,9	7,0
Primario Incompleto	7,9	7,0	6,6
Primario Completo	6,5	6,8	8,9
Secundario Incompleto	6,4	6,9	9,8
Secundario Completo	4,0	4,2	5,7
Universitario Incompleto	3,3	6,5	8,0
Universitario Completo	2,1	1,4	4,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Hogares. INDEC.

Las tasas correspondientes a los universitarios son menores que para el grupo con enseñanza media en 1987, pero mayores en los dos últimos años, lo cual evidenciaría un incremento del problema del acceso al mercado laboral para los más educados. Incluso, como se analizará al tratar la perspectiva de la demanda, se está registrando para el acceso al empleo el requisito de tener título o diploma.

b. La búsqueda de experiencia

En la Argentina, por investigaciones previas, y como la que ha servido de base a este artículo, queda refutada la hipótesis sobre la retracción laboral de estudiantes universitarios. La tendencia mundial a la dedicación exclusiva de los jóvenes a la vida universitaria parece una utopía deseable y recomendable de los países centrales, en los que la selectividad de los circuitos de acceso a la educación universitaria están más que garantizados previamente.

Resulta inevitable plantear el discurso sobre los efectos de la "masificación" universitaria sobre la calidad de los graduados, el propio rendimiento de los estudiantes y el perfil de los egresados. Sin embargo, si bien las implicancias sobre la

organización pedagógica universitaria son indudables, las modificaciones del perfil ocupacional del estudiantado no han sido grandes, pues sigue siendo mayoritario el estrato de sectores medios urbanos. Entonces la propensión laboral se acrecienta aun en estos sectores, dado el contexto de crisis y emergencia económica.

La *alternancia de estudios y trabajo* en el ámbito de la Universidad de Buenos Aires era una pauta en 1985, y parece intensificarse para los estudiantes; ello se comprueba en el incremento de la tasa de actividad laboral entre 1985 y 1988 y una cierta reducción del porcentaje de estudiantes que trabajan menos horas. Es decir, no se busca solamente trabajar para ganar experiencia, sino como medio de subsistencia o complemento sustantivo de los aportes familiares. Una prueba de la segmentación interna del estudiantado es que, casi un 70% de los alumnos que pertenecen a familias de menores ingresos dependen de sus trabajo para vivir y estudiar, a diferencia de la población estudiantil de estratos altos que son mantenidos por sus padres.

La información disponible para el año 1988 (censo de la UBA) permite evaluar la condición de trabajo de los estudiantes con menos precisión, y aunque no son comparables los datos, pues en la investigación efectuada en 1985 la encuesta —casi relevamiento censal— se dirigió a los estudiantes avanzados y el censo de la UBA levanta información para el total, se intenta formular algunas observaciones.

La *tasa de actividad* de los estudiantes universitarios avanzados (EUA) en 1985, de Ciencias Económicas alcanzaba a un 79,0%, mientras que para el total del alumnado en 1988 trabajaba un 82,6%. En Derecho la tasa de los EUA de 1985 era de un 64,9%, mientras que en el censo trabajaba un 75,2%. En Medicina los niveles no registran más que una mínima diferencia: 49,7% y 49,2%. El Censo UBA no discrimina a las restantes carreras para las que el porcentaje de actividad en 1988 es de un 65,0%, mientras que las tasas de actividad de los EUA en 1985 eran las siguientes: Agronomía 48%; Arquitectura 68,5%; Farmacia y Bioquímica 53,9% e Ingeniería 54,1%. De estas cifras podría desprenderse un cierto incremento en el nivel de actividad entre las dos fechas.

El análisis de la *jornada de trabajo* califica la estrategia estudio-ocupación de los estudiantes, pues el número de horas dedicadas afecta necesariamente el ritmo y calidad de los estudios universitarios. Ya en la investigación sobre cuasi-profesionales, pudo observarse que entre las distintas carreras la pauta de extensión de la jornada tampoco era similar, al igual que las diferenciales en los niveles de actividad. “En efecto, aquellas carreras con mayor tasa de trabajo tienen asimismo importantes proporciones de estudiantes que desarrollan jornadas extensas y menor proporción en jornadas de hasta 20 horas” (Riquelme, G. C. y Fernández Berdaguer, L., 1987).

CUADRO 3

UBA. Estudiantes según condición de trabajo-1988

UBA Carreras	Condición de trabajo %							
	Trabaja		Número de horas semanales					
	No	SI	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	+ de 50
Total	33,0	67,0	5,9	8,5	12,1	21,5	15,7	3,3
Cs. Económicas	17,4	82,6	5,0	5,6	8,7	30,2	28,7	4,4
Derecho	24,8	75,2	5,7	6,7	15,8	26,9	16,1	4,0
Medicina	50,8	49,2	5,1	9,3	11,2	14,3	6,8	2,5
Restantes carreras	35,0	65,0	6,2	9,4	12,2	19,8	14,4	3,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Censo de la UBA 1988.

Por lo tanto, la *búsqueda de experiencia*, si bien constituye un determinante importante para el acceso al mundo laboral, seguramente está en los últimos períodos desplazada por la motivación de autosostenimiento.

Seguramente que, a pesar de ello, esta situación varía de acuerdo con las mayores facilidades que obtienen los cursantes de ciertas carreras por sobre otras, por vía de la existencia de “cuasi-mercados profesionales”. Revisando información empírica, se comprueba que existe una gran mayoría de jóvenes trabajadores en tareas no afines, es decir que la necesidad de subsistencia es un mayor determinante.

CUADRO 4

Universidad de Buenos Aires. EUA que tienen trabajos altamente afines por sexo (en%) (reproducción)

	Varones	Mujeres
Agronomía	30,7	11,1
Arquitectura	47,7	41,4
Cs. Económicas	42,7	30,9
Cs. Veterinarias	50,1	42,8
Derecho	41,8	26,7
Farmacia y Bioquímica	30,8	45,5
Ingeniería	30,7	81,5
Medicina	38,9	37,9

Fuente: Encuesta “Los jóvenes de Educación Superior” Área de Recursos Humanos, Calificaciones y Formación Profesional, Dirección Nacional de Recursos Humanos y Empleo CRESALC-UNESCO 1985-1986.

En opinión de los estudiantes universitarios avanzados así como de los propios empresarios, el disponer de antecedentes laborales específicos facilita el acceso al mundo profesional; más precisamente según informes empresariales ése es el principal criterio de selección de profesionales.

En este contexto es donde se vuelven relevantes las diferentes formas de intermediación entre Universidad y empresas, pues en alguna medida favorecen a un grupo de estudiantes en la obtención de experiencia previa. Pero corresponde aclarar que tales sistemas de becas, pasantías, prácticas laborales pre-profesionales o aun profesionales, se desarrollan en los estratos modernos de la economía, es decir grandes empresas nacionales o multinacionales de industrias o servicios, empresas del Estado y en sectores técnico-administrativos de los gobiernos nacional o federal.

c. El papel y las actitudes del sector empresario

En la investigación que sirve de base a este artículo se indagó la perspectiva del sector empresario ante la demanda de jóvenes, y en particular de universitarios, a partir de dos fuentes: una, la demanda explícita en los diarios por tipo de carrera y puestos a cubrir, y la otra, las evaluaciones o actitudes de los empresarios y/o consultoras que intermedian en el mercado para la selección de personal.

El análisis pormenorizado de la *demanda en los diarios* para los años 1987 a 1989, a partir de los avisos clasificados, permitió caracterizar diversos aspectos de las búsquedas y criterios de selección de personal (según metodología ya usada por Cristina Dirie, 1989). En el trabajo original pueden consultarse los cuadros base, que en sí mismos brindan un marco descriptivo lo suficientemente claro y sugerente, por lo que no se abunda en interpretaciones, que, además, resultarían exageradas para un análisis coyuntural. Aquí sólo se resumen las cuestiones de mayor interés (Riquelme, G. C. en colaboración con C. Dirie, op. cit.).

La composición de la demanda de profesionales de acuerdo con la *carrera universitaria* muestra un incremento en todas las carreras y sólo una menor demanda de ingenieros coincidente con análisis realizados por una consultora entrevistada, a excepción de una cierta diferencia por los graduados de Ciencias Económicas. En la coyuntura, las variaciones favorecen a las ocupaciones ligadas a las Ciencias Médicas, Kinesiología y Odontología (Ciencias de la Salud) pero como se verá luego, son en su mayoría demandas para cubrir guardias médicas.

En cuanto a la demanda de profesionales según *edad*, el análisis resulta sesgado por no aclararse en un porcentaje alto los años preferidos para el puesto, lo cual no impide destacar que un grueso de los requerimientos se orienta a profesionales jóvenes.

La especificación del requisito de *experiencia previa* para los profesionales resulta un tema clave para revisar, pero nuevamente la fuente consultada no incluye dato alguno al respecto, en un tramo considerable de la demanda (alrededor de un 50%). Ello podría atribuirse a diferentes situaciones: solicitudes de profesionales de mayor edad, en las que no cuenta el requisito de experiencia, o bien solicitudes en las que se descarta a los postulantes al presentarse, o bien efectivamente, demanda para puestos en que no interesa la experiencia previa ni resulta un inconveniente o fuente de conflicto. En resumen, alrededor de un 50% de las demandas de profesionales, especifican el requisito de experiencia previa con diferente número de años.

CUADRO 5

Solicitudes de profesionales de acuerdo con el tipo de experiencia previa requerida según diarios. (octubre)

Requisito de experiencia	1987	1988	1989
Se especifica que no se requiere experiencia previa	2	2	-
Se especifica que el puesto requiere experiencia previa, pero no el número de años de experiencia	48	46	72
Se solicita profesionales con 1 año de experiencia en tareas similares	2	-	-
Con 2 años de experiencia	11	7	3
Con 3 años de experiencia	3	3	15
Con 5 años de experiencia	11	1	8
Con 10 años de experiencia	1	1	1
El aviso no incluye nada acerca de la experiencia previa (*)	70	106	82
Total	148	166	181

* Respecto de este ítem cabe la misma acotación que en relación con la edad: los médicos para guardias están incluidos en esa sección. Presumiblemente a ellos no se les solicite experiencia previa.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los diarios según metodología de C. Dirie op. cit.

La demanda de profesionales por tipo de *carrera universitaria* en relación con los *puestos ofrecidos* brinda algunas precisiones, pero resulta inadecuado formular interpretaciones, dado el bajo número de casos que registran datos. También esta información podría alertar en términos generales sobre indicios de deva-

luación educativa, cuando se exigen requerimientos de primer nivel para puestos no especificados. Ejemplo de ello es la solicitud de ingenieros para ventas.

A modo de síntesis puede reiterarse que el grueso de la demanda de universitarios parecería ser para *puestos de entrada* o de *adquisición de experiencia*: ingenieros en puestos de ventas para grandes firmas, médicos para guardia, graduados en Ciencias Económicas para cargos de analistas contables y/o de auditoría.

A modo de precisión se listó la información disponible sobre la solicitudes de estudiantes universitarios de acuerdo con especificaciones o requerimientos sobre número de materias, nivel de la carrera y tipo de materias aprobadas. Resulta interesante verificar que las asignaturas cursadas son indicadores del nivel básico de entrada, requerido para el caso de Ciencias Económicas. Situación coincidente con el comportamiento desde las facultades, en las que se promueve el acceso a las empresas para los estudiantes más aventajados.

Las ideas recogidas de las entrevistas con un grupo de empresas y consultoras, sobre la percepción del problema de inserción ocupacional de universitarios y acerca de las prácticas desarrolladas para incorporar a jóvenes estudiantes en las organizaciones pueden sistematizarse en las siguientes opiniones, temas de interés e hipótesis interpretativas o explicativas:

- Se está registrando a nivel de los grandes grupos empresarios y organizaciones medianas una tendencia a mayor reclutamiento de personal joven en puestos destinados antes a adultos.
- Los jóvenes graduados “más destacados” así como los universitarios con “post-graduación” en el exterior son absorbidos aun para puestos de gerencia y/o preparados para la alta gerencia; esta preferencia (en la perspectiva de los autores de este documento, consecuencia y causa de la cada vez más aguda segmentación educativa universitaria y la mecánica estratificada de acceso a los empleos) coincide con la pérdida de calidad de los estudios locales.
- Las empresas de punta o grupo de las mismas disponen de programas estructurados de training o trainee, orientados a jóvenes estudiantes y otros especiales como puestos de entrada o pre-selectivos para graduados recientes.
- Las hipótesis circulantes sobre la existencia de circuitos y/o ciclos de educación universitaria, por carrera, especialidad para el acceso a diferentes estratos del aparato productivo, se verifican como válidas y la dificultad para su tratamiento reside en la gran complejidad de segmentos a determinar, derivados por un lado de la heterogeneidad estructural y por otro, de los diferentes comportamientos según tipo de puestos o áreas internas de la firma.

- El rejuvenecimiento de las estructuras de personal parecería coincidir con el cambio en la percepción sobre el estilo de los jóvenes y su rendimiento en empresas, coincidente con la evaluación de la “mayor disciplina” y menor criticidad o cuestionamiento por parte de este grupo etáreo en las últimas generaciones. (En la perspectiva de los autores, cabe señalar que estos jóvenes transcurrieron su infancia y parte de la adolescencia con gobiernos autoritarios).

- La importancia de pre-seleccionar jóvenes de primer nivel reside en la ventaja de su adaptación paulatina al modelo empresario y el estímulo para los futuros roles de liderazgos, siendo esto válido para estudiantes avanzados y/o graduados recientes.

- La aceptación de “ciertas condiciones” como vía para el acceso a puestos de desarrollo futuro o alternativa de adquisición de experiencia pareciera ser reconocida, por ambas partes, sin que ello suponga grandes fuentes de conflicto.

- La hipótesis acerca de una cierta tendencia a incrementar las contrataciones por vía de sistemas de becas, pasantías y/o prácticas rentadas, como un medio de reducción de costos de personal, pareciera que debe ser tomada en cuenta; la normativa del proyecto de Ley de Empleo facilitaría estos comportamientos con lógicas consecuencias sobre la población mayor de 35 y ya no sólo la más adulta. La inclusión en el proyecto de ley de figuras contractuales de trabajo-formación, para jóvenes sin formación previa o en búsqueda de su primer empleo, disimula que este grupo pasa a obtener mayores ventajas por sobre los adultos avanzados en edad o cuasi-cesantes, más aun con la incorporación de las nuevas tecnologías informatizadas. Las razones son simples y saltan a la primera interpretación que se efectúa: los jóvenes son más flexibles, propensos a cambios, están dispuestos a aprender. Luego, dar tantas ventajas al sector empresario para emplear a jóvenes no sería más que ratificar una tendencia que se viene registrando desde hace tiempo.

d. La incidencia de las profesiones liberales

Son numerosos los estudios realizados para cuestionar la validez y vigencia del modelo profesional del ejercicio laboral de los graduados universitarios. “Las profesiones ya no constituyen una cuestión individual, es decir, no se expresan en la clásica forma de las profesiones liberales. Si alguna vez el modelo del ejercicio ‘liberal’ de una práctica profesional fue socialmente dominante para configurar el modelo ideal profesional, hoy este modelo está en franco retroceso” (*Gómez Campo, V. M y Tenti Fanfani, E., 1989*).

Y si ello es una tendencia de la sociedad contemporánea, en los países en vías de desarrollo, con la agudización de la crisis económico-social, las contra-

dicciones en los desempeños profesionales aumentan. Así la figura de las prácticas liberales del tipo de los abogados, los médicos, aun los arquitectos, comienzan a desdibujarse por vía del achicamiento del consumo directo.

En la perspectiva del derecho, los laboristas aportan mayor precisión para este abordaje, al centrar su mira en las contradicciones efectivas de tales desempeños. Se destaca que "la peculiaridad laboral proviene de no existir, por lo común, relación de dependencia entre el profesional liberal y la clientela, de modo que aquel fija, por lo general, libremente sus honorarios, de no haber aranceles oficiales" (Ossorio, M., citado por Padlog, S. y Porta, E., 1988).

En el ámbito de los tribunales laborales han quedado registrados como rasgos distintivos de los casos en juicio de profesionales liberales: "a) la ajenidad de los riesgos, b) la posibilidad de fiscalizar la actividad del agente, c) la provisión de materiales de trabajo y/o aparatos, d) el carácter permanente y continuado de la prestación, e) si los servicios prestados hacen al cumplimiento de los fines empresarios, f) la inserción de la actividad en una organización empresaria ajena, g) la disponibilidad del trabajo profesional por parte de un tercero (empresario), h) la percepción de una retribución mensual con prescindencia del nombre otorgado a la misma" (Padlog, S. y Porta, E., 1988).

124 Por lo tanto, cabe destacar que la única diferencia entre las relaciones de dependencia y ciertos contratos de profesionales es que, a diferencia de los trabajadores en su conjunto, ponen a disposición del empresario la capacitación especializada y como consecuencia de ello se desdibuja la subordinación técnica y, por ende, tienen una "cierta mayor autonomía funcional".

Esta aparente diferencia entre la subordinación jurídica y la dependencia del trabajador se origina en la situación de "ajenidad", por lo que se cobran honorarios como profesionales liberales pero son dependientes de su empleador. Y así "los trabajadores, cada vez más, prestan adhesión a cláusulas predispuestas por el empresario: la opción es consentir la propuesta o el desempleo" (Fernández Madrid, J. C. 1988). Ello remite a una difícil negociación pues no por ser profesionales gozan de ventajas relativas en los vínculos laborales.

Los perfiles de situaciones de dependencia laboral en los casos de profesionales de supuesto "ejercicio liberal" pueden organizarse, entonces según se registren en las propias empresas (I), fuera del ámbito (II) o en actividades propias de las empresas que necesariamente tienen que estar a cargo de profesionales (III).

Enumeración de ejemplos de tales situaciones que presentan a continuación:

(I) Contadores que prestan servicios diarios de cinco horas o dos veces por semana, trabajos por vía de factura, trabajo en días y horas determinadas, atención

del personal de una empresa por honorarios; abogados que brindan asesoramientos, reciben sueldo fijo aunque sea para consultas fijas.

(II) Profesionales que prestan servicios fuera de la propia empresa, y lo hacen en estudios, consultoras, consultorios.

(III) Actividades como exámenes pre-ocupacionales, control de ausentismo que corresponden a las empresas pero se transfieren a los profesionales; farmacéuticos a cargo de farmacia; trabajos de laboratorio para empresas; servicios de profesionales para empresas; médicos que trabajan para prestadores de servicios; abogados que trabajan para estudios de abogacía.

Finalmente, es interesante destacar que los abogados laboristas sostienen que "las prácticas rentadas (contadores, arquitectos, ingenieros) en principio no pueden pretender la tutela de la Ley de Contrato de Trabajo. Pero la situación contractual de estos trabajadores es discutible, pues suelen protagonizar figuras de fraude, ya que, so pretexto de la realización de prácticas, suelen incorporarse a las empresas en tareas comunes a otros empleados" (Fernández Madrid, J. C., 1988).

e. Mediaciones entre las universidades y el aparato productivo

El acceso a las actividades laborales por parte de los estudiantes universitarios se realiza por diferentes vías que en algunos casos resultan concurrentes, y que podrían resumirse en las siguientes:

• Demanda empresaria: los diarios, avisos clasificados generales; contactos personales; contactos profesionales a través de cátedras; programas específicos en diarios para jóvenes universitarios, y servicios de empleo comunales o del sector laboral.

• Intermediación de la Universidad y/o facultades o carreras: áreas o departamentos de extensión, becas, servicios estudiantiles y centros de estudiantes.

• Intermediación de las asociaciones profesionales.

Es evidente que muchas solicitudes de empleo son ofrecidas en más de una instancia de las nombradas, pero lo que interesa aquí es destacar los esfuerzos de los diferentes grupos para actuar en la mediación de la oferta y la demanda de estudiantes o jóvenes graduados universitarios.

En la perspectiva de la investigación exploratoria realizada, importó destacar la potencialidad de ciertas áreas para activar u orientar proyectos o líneas de acción sobre inserciones laborales precarias de universitarios, en vistas a delinear el marco legal correspondiente y las posibilidades de reducción de tales situaciones de precarización o clandestinidad de otras muchas.

El rastreo se dirigió a las carreras de corte profesional, y si bien no fue exhaustivo, pudo detectarse la existencia de áreas o programas orientados a la intervención en la demanda laboral a través de la provisión de información sobre solicitudes de estudiantes, para vacantes puntuales o bien programas sistemáticos de entrenamiento en empresas. Resulta claro que el mayor desarrollo de estas oficinas se localiza en aquellas carreras con mayor perfil y dinámica en el mercado ocupacional: Ciencias Económicas e Ingeniería y, un poco más distantes, Arquitectura y Derecho. En estos mismos ámbitos los centros de estudiantes realizan paralela o articuladamente acciones de mediación, desprendiéndose de las entrevistas que muchas veces se expanden estas ofertas con fines electoralistas.

En *Ingeniería* las actividades desarrolladas desde el claustro académico captan demandas de las empresas, no pudiéndose verificar si las gestiones de la facultad para detectarlas son grandes, pues más bien resultan de pedidos del sector productivo. Las solicitudes son mayoritariamente de estudiantes avanzados, aunque también reciben ofertas de ocupaciones diversas. Resultó llamativo que se garantice a las empresas un vínculo de los estudiantes de no dependencia, a menos que lo solicitaran, lo que rara vez ocurre.

En *Ciencias Económicas* las actividades desarrolladas tanto desde el ámbito académico como del estudiantil son variadas y muy dinámicas. Se verificó la existencia de tres programas: el Servicio de Empleo que divulga la demanda de diarios y aun de solicitudes directas de empresas; el Sistema de Prácticas Rentadas, que posee convenios con empresas públicas y privadas a cargo de coordinadores que ofician de pre-selectores de los oferentes, y finalmente, el contacto con el sector empresario de mayor tamaño, que se reduce a la difusión de los programas de pasantía y de asistencia técnica para empresas, lo cual significa una forma de servicios más regulada y controlada desde la Universidad. El Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas dispone de una bolsa de trabajo propia y también articula acciones con los órganos de la facultad.

Un rasgo interesante de estas mediaciones es la variedad de actividades montadas a partir de cátedras que funcionan paralelamente a las anteriores, y que significan canales de preselección para ámbitos de gran desarrollo futuro. Fue reconocida, en las entrevistas, la existencia de situaciones ocupacionales menos estructuradas, y en las que los estudiantes son sobre exigidos pero no bien pagados.

Respecto de los programas diseñados desde las empresas, varían de acuerdo con el nivel de organización empresaria, encontrándose una situación heterogénea que puede sistematizarse como sigue:

- Los requisitos y/o criterios de selección para puestos de trabajo son la disponibilidad de experiencia previa, las recomendaciones de docentes universita-

rios, las características personales, el rendimiento en los estudios y la aprobación de determinadas cátedras de los departamentos o facultades. En el caso de los Programas de Prácticas Rentadas son: la presentación de la Universidad o facultad, las características personales, la trayectoria académica, la evaluación técnica y un examen psicológico, médico y/o ambiental.

- La duración y el horario son variables: dos meses a un año, part-time y/o full-time en prácticas de verano o programas de graduados.

- El sistema de remuneraciones se da por vía de becas, por lo cual no se realizan aportes, aunque tienen cobertura para accidentes; el monto asciende a un 70 u 80% del salario de un joven profesional y no tienen acceso a la obra social.

- La evaluación está a cargo de los responsables del programa, indicándose perspectivas; por lo general en el caso de prácticas rentadas no se renueva, salvo excepcionalmente y en tal caso se hará en otra área; las prácticas ofician de cualquier manera como registro de futuros candidatos profesionales, si se abre la demanda de puestos.

- Existe articulación de las Prácticas Rentadas con programas orientados a jóvenes profesionales, por lo cual los candidatos son evaluados y pueden, al graduarse, integrarse al programa de graduados jóvenes, valiéndose por lo tanto nuevamente el criterio de selección empresario.

- En el sector público existen regímenes de "pasantías" y prácticas rentadas en diversos organismos y empresas públicas que normalmente son encarados a partir de iniciativas de cátedras o departamentos de carrera universitaria que tienen relaciones con "áreas ad-hoc" del Estado. En algunos casos se articulan con programas o emprendimientos específicos del sector público: lanzamiento de encuestas, comisiones de negociación colectiva, evaluaciones de equipamiento, apoyo a supervisiones impositivas, etc.

3. Búsqueda de experiencia, trabajo precario o endeble.

Como evidencias de los *perfiles de precariedad reales y/o potenciales* de los universitarios se presentan a continuación algunas formas contractuales atípicas que se pudieron detectar en este estudio exploratorio. La lista no pretende ser exhaustiva pero sí sugere y comprobatoria de la precarización, pues estas prácticas laborales de los jóvenes universitarios al inicio de sus vidas profesionales comportarían situaciones asalariadas desventajosas o relaciones no formales, inestables o clandestinas de vínculo laboral.

Arquitectura: trabajos como dibujantes; staff en estudio; preparación de proyectos; trabajo de vendedores en estudios de primer nivel o bien en negocios de decoración; decoración; asociación a constructores; prácticas de remodelación.

Derecho: "meritorio" (en Tribunales) cargos ad-honorem; tareas de Tribunales; secretaria/o de estudios jurídicos, que sean estudiantes de abogacía; patrocinio jurídico gratuito -abogados que se inscriben en la Asociación de Abogados que atienden a gente que no puede pagar (en general los recién matriculados); contratos para estudiantes avanzados o jóvenes graduados como asistentes para la preparación de los casos; carrera en el juzgado (hasta secretario sin haberse recibido).

Medicina: contrato en plan de provincia: puesto sanitario y centro de salud; consultorios propios (privados); guardias en hospitales, sanatorios y clínicas por contrato (diferentes modalidades y tiempo) y clandestinos; servicios de urgencia: como médico o como acompañante de ambulancia; auditoría médica (requisito formal de cinco años de recibido pero no hay legislación); en hospitales: concurrencia, residencia, carrera médica hospitalaria (con examen de ingreso); estudiantes avanzados en actividades paramédicas; guardias, emergencias, ambulancias; viajantes médicos (para laboratorios); ser empleado en una obra social, por ejemplo y después de recibirse pasar a ser auditor o médico asistencial, control de ausentismo en la misma institución.

128

Estas situaciones comportan en muchos casos *la búsqueda de experiencia* de los jóvenes, y a la vez con un notorio desarrollo y aplicación de su formación pero no el reconocimiento salarial consecuente. La aceptación de tales condiciones corre a cargo de la adquisición de training profesional o de futuros puestos, por los que la competencia interpersonal y las pocas oportunidades disponibles llevan a los actores sociales comprometidos a la no denuncia de las mismas. Es decir, los juicios laborales se registran en el caso de los profesionales liberales, con más años de experiencia, ya que, por lo general, las reglas del juego en los segmentos más exigentes del mercado son aceptadas por las partes.

Tal como se adelantara en el primer punto, se ha comenzado a construir un cuerpo conceptual ordenador de una serie de definiciones vigentes en torno de la precarización, el de *trabajo endeble*, que reconoce dos soportes: la estructura social y las estrategias de vida. En esta perspectiva la precariedad no es una nueva dimensión, sino que está referida a las formas que asume el trabajo en determinados estadios por las peculiares formas de participación en el proceso de trabajo, en las relaciones de producción y en la división del trabajo. Así hablar de inserciones laborales endebles permite identificar o expresar las características que adquiere el trabajo de los universitarios, ya sea por su intermitencia o discontinuidad en el proceso de trabajo, la existencia de un vínculo distorsionado de compra-venta del trabajo y la aplicación en ámbitos heterogéneos más o menos precarios.

Más aun, la aproximación conceptual de la noción de trabajo endeble parece pertinente al sostener que "la inserción endeble está referida a características ocupacionales que impulsan o, al menos, facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación. Se expresa en condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia (contratos de tiempo parcial, eventual y demás modalidades restringidas, no sujeción a la percepción de indemnizaciones por despido, etc.), así como en el desempeño en ocupaciones en vías de desaparición, o de carácter redundante en términos de las necesidades del aparato productivo" (Pok, C., 1990).

Más aun, al destacar que "los condicionamientos y restricciones a la participación en la distribución social se expresan en la percepción de ingresos inferiores a los establecidos para las ocupaciones de igual nivel de calificación así como en la segregación en relación con mecanismos de cobertura social, tales como depósitos de importe jubilatorio, cobertura de mano de obra social, garantía de cobro durante enfermedades, vacaciones pagas, etc." (Pok, C., 1990).

En este artículo, la pregunta queda planteada en el título y, a pesar de todo lo desarrollado, no parecería conveniente optar por una de las dos opciones. Las situaciones laborales de universitarios revisten muchas veces carácter ambiguo, pues en busca de experiencia se aceptan condiciones de trabajo inestables, sub-retribuidas o clandestinas. El desafío es generar una discusión más abierta acerca de la peculiar concepción de "trabajado" perfilada en el imaginario de los profesionales desde el inicio de sus estudios, por la que se aceptan como válidas tales reglas de juego para el ingreso en la vida laboral.

129

4. A modo de conclusión: espacios o alternativas de intervención concertada

El propósito final es el reconocimiento de estas situaciones laborales como de riesgo para los jóvenes estudiantes o graduados universitarios, ya sea por estar asentadas en estrategias laborales endebles, por vía de expectativa de consolidación de experiencia, o por reproducir desde el inicio mecanismos rígidos de las prácticas profesionales independientes en un contexto general de cuasi-mercados profesionales.

Corresponde también plantear que, una expresión de la segmentación socio-educativa universitaria es la existencia de circuitos selectivos de orientación hacia el mundo empresario, en los que principalmente los estudiantes aventajados encuentran mayores posibilidades de acceder a estas alternativas de integración de

estudio-trabajo. A su vez, el rendimiento en tales prácticas constituye formas de selección para futuros o eventuales puestos en las organizaciones empresarias. La investigación exploratoria de base ha reforzado la necesidad de encarar un estudio sistemático sobre la segmentación socio-universitaria y laboral, en vistas a verificar el poder explicativo de las hipótesis sobre devaluación.

Interesaría comprobar en qué medida la diferenciación universitaria se corresponde con estratos del mercado y organizaciones empresariales; evaluar si se cumple esta función de provisión de una oferta estratificada o si, por el contrario, es el sector demandante el que genera mecanismos propios de selección y diferenciación para reclutar personas, y, finalmente, identificar criterios de reclutamiento y desarrollo del personal en los diferentes estratos del aparato productivo, según los tipos de organización tecno-productiva y del empleo.

Además, se sugiere la necesidad de encarar una reflexión profunda sobre una serie de cuestiones vinculadas con estas estrategias laborales, como las siguientes:

- Cuál es el sentido de las prácticas, becas, pasantías, etc., para el sector empresario por un lado, y para los estudiantes por otro.
- Si se puede establecer una compatibilidad entre las orientaciones universitarias con las empresariales.
- Cuál es el rol de las instituciones educativas, Universidad, facultad, departamentos y/o cátedras, en la intermediación.
- Podrían realizarse evaluaciones pedagógicas de las experiencias a través de su seguimiento y/o acreditación.
- Cuál es la potencial extensión de los sistemas a otro tramo del sector empresario —pequeñas y medianas empresas— cuidando no reproducir los mecanismos de segmentación socio-laboral existentes.
- Qué tipo y formas de implementación de tales prácticas, evaluaciones y seguimientos podrían establecerse.
- Con qué grado de participación de los actores involucrados.
- Qué tipo de estrategias de sensibilización y/o reflexión colectiva de los claustros universitarios —estudiantes, docentes y graduados— sobre el tema, deben instrumentarse en articulación con cámaras y/o el sector empresario.

130

Las vías para abordar el problema pueden ser la de la profundización de estudios que articulen investigación y acción, en vistas a identificar y caracterizar las prácticas de integración Universidad-empresa de acuerdo con la heterogeneidad económico-productiva y con los segmentos socio-universitarios; el realizar una evaluación de dichas prácticas según criterios como el sentido de las mismas, la compatibilidad de las orientaciones universitarias y empresariales y el tipo de inserción ocupacional y sensibilizar a los actores involucrados —claustros universitarios, empresas y sindicatos— acerca de estas cuestiones y las formas posibles de regulación de las mediaciones entre las carreras y el mundo laboral.

La realización coordinada de estas actividades se puede constituir en sí misma en *espacio o alternativa de intervención concertada* para buscar mecanismos de mediación entre las carreras, los claustros y el medio laboral. Ello supone revisar aspectos legales, mecanismos, criterios de selección y compromisos sostenidos.

Más aun, urge un debate sobre la crisis de las profesiones, el estancamiento económico-productivo y el papel de las Universidades en el desarrollo científico-tecnológico. Es decir, propender a la búsqueda de modelos alternativos de formación que no refuercen la fractura académico-profesional, en vistas a estimular la toma de conciencia por parte de docentes y estudiantes de los cambios requeridos en la educación universitaria. Pareciera que la función crítica de la Universidad no puede limitarse a cuestionamientos ideológicos de la sociedad, sino que debería generar una revisión sobre el tipo de “reproducción profesional” que genera.

No debería limitarse la integración de los estudiantes con un cierto tipo de demanda, pues correspondería cuestionarse cuál es el perfil de la industria y servicios de Argentina, rescatando una comprensión crítica sobre la heterogeneidad económico-productiva y las posibilidades diferenciales de prácticas educativo-laborales a desarrollar.

La exploración y el estudio en profundidad de estas cuestiones requiere que se las integre con los grupos responsables de la revisión curricular o de los cambios en los planes de carrera universitarios vigentes.

Así la respuesta al interrogante que plantea el artículo, no demandará optar por uno de los términos, sino orientar acciones para posibilitar estrategias pre-profesionales y desarrollos laborales autónomos en marcos de relaciones de trabajo concertadas.

131

Bibliografía

DIRIE, C.: Reclutamiento y empleo temporario. En Seminario "La Precarización del Empleo en los 90". Octubre 1989. CIAT/OIT y CLACSO (*mimeo*).

FERNANDEZ MADRID, J. C. : Análisis de la jurisprudencia sobre la precarización del empleo. En OIT/CIAT y MTSS: El empleo precario en Argentina. Buenos Aires, 1986.

FERNANDEZ MADRID, J. C.: Tratado práctico del Derecho del Trabajo. *La Ley*, Tomo 1. Buenos Aires, 1988.

GOMEZ CAMPOS, V. M. y TENTI FANFANI, E: *Universidad y profesiones. Crisis y alternativas*. Miño Dávila Editores. Buenos Aires, 1989.

NEFFA, J. C. : Condiciones y medio ambiente de trabajo y remuneraciones de los trabajadores precarios. En OIT/CIAT y MTSS: *El empleo precario...*op. cit.

OTI: Trabajo precario, antecedentes para su definición desde la OIT. Documento del Proyecto "Fortalecimiento de la Gestión para la Promoción del Empleo y la Regulación del Desempleo y Trabajo Precario". Julio de 1989.

PADLOG, S. y PORTA, E.: Las profesiones liberales y el contrato de trabajo. Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo. Tomo XXXVI. *Legislación del Trabajo*.

POK, C. y equipo: "Precariedad laboral: marco conceptual y definiciones básicas". Documento de discusión. 1990, (*mimeo*).

RAMA, G.: Introducción. En Tedesco, J. C.: *Educación e Industrialización en Argentina* - Proyecto DEALC/UNESCO-CEPAL-PNUD. 1977.

RIQUELME, G. C. y FERNANDEZ BERGAGUER, L. : "La inserción de jóvenes universitarios en el mundo del trabajo: la relación estudio-trabajo y las expectativas sobre la vida profesional". Instituto de Ciencias de la Educación - *Cuaderno de Investigación N° 2*, Facultad de Filosofía y Letras- UBA, 1987.

RIQUELME, G. C., colaboración Dirie, C. : "Inserción laboral de graduados y estudiantes universitarios: entre la adquisición de experiencia, las profesiones libera-

les y la precarización. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social" - Instituto de Ciencias de la Educación/Facultad de Filosofía y Letras - UBA, (*mimeo*), 1990.

TEDESCO, J. C.: "Educación e industrialización en Argentina". Proyecto DEALC/UNESCO-CEPAL-PNUD. 1977.

Resumen

El artículo discute el alcance de la precarización o endeblez de las primeras inserciones ocupacionales de universitarios desde la economía y el derecho laboral, frente a hipótesis vigentes de la sociología educacional. Si bien se advierte que la situación relativa de estos jóvenes es menos preocupante que la de otros grupos sociales, la situación en sí misma asume peculiares características ya sea por la subocupación, las distorsiones en ingresos, la falta de aprovechamiento de capacidades, o bien la conocida devaluación de credenciales.

Se ha visto refutada la hipótesis sobre la retracción laboral de los estudiantes

universitarios, ya que la alternancia estudio-trabajo se da en forma generalizada: no se busca trabajo sólo para ganar experiencia sino como medio de subsistencia o complemento de aportes familiares.

Finalmente, el artículo propone el estudio de formas de intervención para regular y/u orientar las prácticas laborales destinadas a la adquisición de experiencia, sensibilizar a los actores —empresas, Universidad y alumnado— sobre el problema, las condiciones de trabajo y la potenciación de formas de expansión de éstas a toda la población estudiantil, y no sólo a la más aventajada.