

JÓVENES, PRECARIIDADES Y SENTIDOS DEL TRABAJO

Claudia Jacinto¹
Mariela Wolf²
Carla Bessega³
María Eugenia Longo⁴

La inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo hace ya más de 20 años que significa un “problema”. Los primeros abordajes sobre la problemática se ocuparon de seguir su evolución a partir de los datos estadísticos disponibles, relacionándolas con los “factores individuales” asociados. ¿Cuánto condicionan los orígenes sociales de los jóvenes sus inserciones laborales? ¿Cuál es la relación entre años de escolaridad y niveles de empleo o sectores del mercado de trabajo al que tienen acceso?

La mirada fotográfica de los datos estadísticos permite vincular la precariedad con tramos etarios, con niveles educativos y socio-económicos. Los numerosos estudios sobre el tema coinciden en que el deterioro de la inserción laboral juvenil es más el resultado del empeoramiento general de los mercados de trabajo que de una cuestión específicamente juvenil (Jacinto, 1996; Lasida, 2004; Weller, 2003).

Como es sabido, los jóvenes están sobre-representados tanto respecto a la desocupación y sub-ocupación, como respecto a las deterioradas condiciones de trabajo, los bajos ingresos y sin acceso a beneficios sociales. Sin embargo, los estudios basados en datos cuantitativos también muestran muchas heterogeneidades en la calidad de la inserción: mayores niveles educativos, pertenencia o no a hogares pobres, el sexo y el sub-tramo etario (adolescentes, jóvenes plenos y jóvenes adultos) evidencian diferencias de oportunidades de inserción a empleos de calidad. Los condicionantes estructurales de esta situación en el marco de las transformaciones y la crisis argentina en las últimas décadas han sido profusamente tratadas (Salvia, 2003; Filmus, 2001; Gallart, 2001).

La valiosa acumulación de evidencias basadas en los enfoques macro-económicos centrados en el empleo y la relación con el mismo, el tipo de unidades económicas y la calidad de las relaciones laborales, ha venido ampliándose y complejizándose de la mano de una mirada que pone mayor énfasis en los comportamientos de los individuos y su relación con el trabajo. Así, categorías

¹ Investigadora del CONICET, IDES-Universidad de Gral Sarmiento (cjacinto@fibertel.com.ar)

² Tesista de la Universidad de San Andrés (mwolf@me.gov.ar)

³ Tesista de FLACSO (carbeseaga@uolsinetis.com.ar)

⁴ Becaria de CONICET, CEIL-PIETTE (meugenialongo@yahoo.com.ar)

que dan cuenta de “desaliento”, “subempleo voluntario”, flujos, entradas y salidas de la actividad y del mercado, han comenzado a mostrar no sólo el peso de los cambios macro-sociales y en los sistemas productivos sino también aspectos socio-culturales que permiten incorporar al análisis las estrategias individuales. En este sentido, probablemente los jóvenes representan el caso más claro de la necesidad de complejización de los enfoques.

Los jóvenes son claramente el grupo que padece mayores déficits de “trabajo decente” (OIT,2002). Existen claras evidencias, producto de las transformaciones y crisis de los mercados de trabajo desde principios de los noventa. Una de sus principales características es la precariedad. Existen fértiles intercambios acerca de las causas del deterioro del empleo juvenil (Tokman, 2003) y muchos consensos. Sin embargo, la complejidad del fenómeno reclama la incorporación de modelos de análisis más amplios, donde sean consideradas categorías de análisis referidas a dimensiones subjetivas y a las trayectorias laborales. ¿Qué significan para los jóvenes estos trabajos precarios? ¿Qué lugar ocupan dentro de sus trayectorias de inserción?

Sostendremos aquí que las formas en las que los jóvenes se insertan en el trabajo exigen complejizar los enfoques para explicar su inserción más allá de sus condicionantes estructurales y los “factores” asociados. La propuesta es la incorporación de categorías de análisis que incluyan las dimensiones subjetivas acerca de “¿qué es un buen trabajo?” y del lugar de cada trabajo dentro de la trayectoria de inserción.

La introducción de dimensiones subjetivas y miradas longitudinales sobre la relación con el trabajo se vinculan fuertemente a la comprensión de la “inserción” como un proceso. Antes, la inserción laboral de los jóvenes simplemente podía definirse como el momento en que un joven accedía a un empleo sobre la base de los saberes y/o credenciales adquiridas durante su escolaridad. Podría decirse que la inserción no era un proceso sino un momento. Pero de ese momento bien delimitado en las épocas de bajo desempleo, se ha pasado a un proceso mucho más extendido en el tiempo en el que se alternan períodos de desocupación, empleos precarios, pasantías y/o becas, etc. antes de una cierta estabilización en el empleo, si es que ésta llega (Jacinto, 2000).

Se evidencia hoy una multiplicación de transiciones, de pasajes del empleo al desempleo, y viceversa, del empleo a la inactividad, y aún pasajes del empleo a otro empleo de diferentes condiciones y niveles de precariedad (Gautié, 2003). Ahora bien, ¿la configuración de estas transiciones cuánto se debe a condicionamientos estructurales y cuánto a estrategias de los sujetos? ¿Cómo se relacionan ambas dimensiones?

Esta ponencia propone una discusión preliminar sobre estas cuestiones a partir de la formulación inicial de un modelo de análisis en construcción, que intenta integrar el interjuego entre conceptualizaciones previas y análisis de datos empíricos de trayectorias de inserción. El propósito es

poder vincular esta complejización de las miradas sobre la inserción laboral a la luz del concepto de trabajo decente y abrir la reflexión preliminarmente sobre la redefinición de perspectivas de políticas que puede implicar este enfoque multidimensional.

1. Transiciones y diversificación de trayectorias

¿En qué contexto se da la emergencia de una teoría sobre la inserción que profundiza la mirada de las relaciones de los jóvenes con el trabajo? A principios de los años noventa, destacados investigadores franceses se planteaban así la cuestión: ¿Puede haber una teoría general de la inserción? Sin duda, no, si se piensa que la inserción no es más que un elemento de un proceso más amplio implicando en el plano estructural, las relaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo, y en el plano biográfico, el conjunto del ciclo de vida de los individuos. Sin embargo, (...) ella constituye un objetivo y un “enjeux” particularmente importante de las investigaciones en curso. La emergencia de la inserción como problema social no parece haber modificado en profundidad la validez de los grandes modelos explicativos de la sociología de la educación o la sociología de la movilidad social producidos antes de la crisis del empleo, se trate de la función de reproducción del sistema de enseñanza o de los mecanismos sistémicos de inequidad de oportunidades. En efecto, existe una fuerte relación entre las características de la inserción y las trayectorias sociales y escolares de los jóvenes. En esta hipótesis, el aporte de las investigaciones sobre este tema sería teóricamente limitado por el hecho de que la inserción no constituiría un fenómeno nuevo o autónomo sino que representaría simplemente una subárea dentro del tema de la movilidad social. Hay, sin embargo, una diferencia importante entre los períodos de crecimiento y los años de la crisis, lo que está en juego no es más la posición al interior de la jerarquía de empleo o de la división social del trabajo, sino más bien el riesgo de encontrarse durablemente fuera del mundo del trabajo porque la cuestión de la inserción de los jóvenes más desfavorecidos es hoy inseparable de la génesis de la exclusión social, ya que una parte de estos jóvenes corre el riesgo de jamás insertarse en la esfera del empleo. Y esta instalación tal vez definitiva en una posición de excluido o de “asistido” revela otros procesos más allá de la reproducción de posiciones de los que están más bajos en la jerarquía socio-profesional. Es al mismo tiempo una cuestión de naturaleza del contrato social, del vínculo social y del contenido de las políticas sociales lo que se pone en cuestionamiento, y no solamente el de los mecanismos de entrada a la vida activa o de la movilidad intergeneracional (Demaziere y Dubar, 1994).

Cuando existían bajos niveles de desempleo, el pasaje de la educación al trabajo no era más que eso: un paso relativamente simple y corto (Roberts et al., 1994). Actualmente, y no sólo en el contexto argentino, cada vez resulta más evidente que se trata de un proceso por lo cual la inserción ocupacional se ha empezado a considerar una transición larga y compleja (Jacinto, 1996).

El fenómeno de la transición laboral de los jóvenes ha sido examinado desde diversos enfoques teóricos y metodológicos. Muchas investigaciones en nuestro medio han privilegiado el análisis estadístico de la inserción, mostrando la evolución de los perfiles y el conjunto de factores individuales, sociodemográficos y económicos (edad, sexo, situación familiar, formación, calificación, historia profesional, etc.) asociados a ella. En cambio, resulta más escasa la investigación sobre la transición en relación con la situación de los mercados de trabajo locales y las formas de gestión de la mano de obra por parte de las empresas.

Los estudios disponibles sobre las características de la transición muestran que ésta depende tanto del mercado de trabajo, como de las cualidades individuales de los candidatos al empleo. Por ejemplo, la selección de jóvenes con un determinado nivel educativo, o título, o determinadas características personales, se hace en función de la gestión de la mano de obra que lleva adelante la empresa, y de la “sobreoferta” o escasez de demandantes de empleo en un determinado contexto geográfico (Gomez, 1998; Filmus y otros, 2001).

Para la comprensión más amplia del fenómeno, ha venido ganando consenso la incorporación de perspectivas que tienen en cuenta tanto dimensiones subjetivas referidas a aspiraciones, y expectativas de los propios jóvenes, como la necesidad de examinar periodos más largos, tramos de las trayectorias individuales para ver la secuenciación de eventos y etapas a lo largo de la inserción.

Los desarrollos de los últimos años de la sociología de la juventud proveen valiosas conceptualizaciones para entender el sentido de trabajo para los jóvenes. El lugar que se le asignaba a “la ética del trabajo”, hoy parece ser ocupado por una “estética del consumo”, que premia la intensidad y la diversidad de las experiencias, incluido el ámbito laboral, buscando gratificaciones inmediatas (monetarias y vivenciales), novedosas y flexibles (Perez Islas y Urteaga, 2001). Suele decirse que para los jóvenes, el trabajo se desdibuja como eje de la organización personal, aunque es preciso diferenciar situaciones socio-económicas y capitales culturales y sociales, tramos etarios, etc. para comprender con mayor profundidad estos procesos.

La valoración que el joven tenga de su propio trabajo dependerá de múltiples factores. Por un lado, no es independiente de la calidad y el contenido del mismo (Jacinto y Solla, 2005). Por otro, depende de los “márgenes de libertad” con que cuenta según las condiciones familiares y socio-económica en las que vive, y de sus expectativas iniciales. Existen evidencias que permiten hipotetizar que las condiciones y la calidad del empleo son sólo algunos de los elementos tenidos

en cuenta por los jóvenes para valorar su trabajo. Esto lleva a pensar que la criticidad con que éstas se evalúan (en general, y en particular en lo que concierne a su precariedad) debería tomar en cuenta esta dimensión subjetiva acerca de qué es lo que los jóvenes consideran un buen trabajo. Algunos antecedentes de investigación muestran que algunos jóvenes de sectores medios optan por cierto tipo de trabajos flexibles e inestables, pero motivantes. Los llamados “trabajos independientes de segunda generación”, por ejemplo en el campo de la informática, son frecuentemente desempeñados por jóvenes de alta calificación que eligen esa inserción y obtienen gratificaciones monetarias y simbólicas con ello (Girardo, 2003). Muchos trabajos informales, por ejemplo, en el terreno de la gestión y/o expresión cultural, son valorados por los jóvenes (Perez Islas y Urteaga, 2001).

Es posible pensar que estas situaciones y perspectivas están en general asociadas a aquellos para los cuales la generación de ingresos para la manutención cotidiana puede postergarse. Al contrario, los jóvenes provenientes de hogares con menores oportunidades, aunque hayan accedido a más años de escolaridad que sus progenitores, suelen padecer gran insatisfacción y penurias ante oportunidades laborales escasas, precarias y de bajos salarios. En otro nivel de gravedad, este desaliento lo manifiestan los jóvenes universitarios que se desaniman ante oportunidades laborales que no responden a sus perfiles de formación. Sin embargo, aún en estos casos, ¿son las valoraciones tan lineales? Aparece aquí un buen terreno de exploración empírica ya que buena parte de la bibliografía deja de lado el análisis de las concepciones subjetivas de los jóvenes respecto al trabajo y la valoración de diferentes aspectos del mismo en el ingreso y permanencia en un empleo.

Otros trabajos desde la sociología de la juventud enfatizan el aporte del enfoque de las trayectorias para estudiar la relación de los jóvenes con el trabajo. Resaltando las limitaciones de una mirada en la que la inserción es considerada como una simple puesta en correspondencia de individuos dotados de diferentes “capitales” (escolares, pero también materiales y sociales), y del otro lado, los puestos existentes ex ante, se propone examinarla como un proceso. Esto supone aproximaciones longitudinales o biográficas y el análisis de la trayectoria ocupacional, que permite observar y pensar la dinámica entre diferentes estados que atraviesa el joven. Esta es una de las líneas de indagación en la que se ha producido una acumulación de conocimientos en países centrales⁵.

Estos trabajos ayudan a comprender la articulación entre la estabilización en una ocupación y el acceso a atributos extraprofesionales de la autonomía personal (por ejemplo, vivienda autónoma, pareja estable) (Duru-Bellat y Henriot, 1992).

⁵ Ver artículos citados a lo largo del texto.

En esta compleja trama de diferentes condiciones biográficas, contextos de mercados de empleo locales que brindan oportunidades diferenciadas, acceso a programas públicos de formación-trabajo y a segmentos de empresas diferentes, los estudios de trayectorias han comenzado a evidenciar la creciente diversificación y a señalar una recomposición de las diferentes etapas de la vida activa (Gautié, 2003).

Las trayectorias muestran una importante individualización, detectándose variadas formas de articulación entre distintos tipos y grados de educación, capacitación y empleo (Roberts et al, 1994). Al mismo tiempo las trayectorias no sólo se individualizan sino que también se polarizan. En una síntesis de los hallazgos, Nicole-Drancourt, (1994) señala que algunos autores enfatizan más una lógica endógena en la trayectoria individual, que estructuraría la inserción, en la que el encadenamiento de las primeras situaciones de empleo condiciona el desarrollo de los itinerarios futuros, y para otros, es más bien una lógica exógena a la trayectoria individual la que actúa: la falta de empleos o las políticas de gestión de mano de obra por parte de las empresas. En efecto, mientras que la precariedad juvenil es un fenómeno virtualmente generalizable a toda la juventud, para algunos jóvenes esa precariedad resulta un tránsito hacia la estabilización, mientras que para otros puede transformarse en una condición permanente de relación con el mercado de trabajo (Nicole-Drancourt, 2000).

Un interrogante alrededor de estas transiciones es si son como se supone involuntarias o si tienen una explicación en la propia voluntad de los jóvenes. Varios autores apoyan esta hipótesis, sosteniendo que no debe concebirse el problema de la inserción laboral como un fenómeno que afecta a todos los jóvenes en su conjunto, sino un tema que se explica principalmente por los buscadores de empleo por primera vez, y por la mayor rotación laboral. Incluso estudios latinoamericanos (Weller 2003, Lasida 2004, Madeira, 2004.) muestran que la situación de los jóvenes tiende a estabilizarse al traspasar los 25 años, sin mostrar mayores problemas que el resto de la población adulta.

En relación a estos temas, diversificación, individuación, polarización y estabilización, han tenido importante peso los estudios cualitativos dirigidos a comprender estrategias individuales y tomas de decisiones desde perspectivas más globales. En efecto, la diversificación de las trayectorias se evidencia particularmente en el sentido que toman ciertos “momentos o estados” en la trayectoria de los individuos, tanto desde el punto de vista objetivo (rol del pasaje de un estado al otro en la trayectoria del individuo, por ejemplo, dejar de trabajar para volver al estudio) como desde el punto de vista subjetivo (en relación con sus aspiraciones, proyectos, expectativas) (Gautié, 2003).

El espacio de transición se caracteriza por la diversidad, la inestabilidad y la precariedad de las experiencias laborales y está influido no sólo por la inestabilidad estructural del mercado de empleo sino también por la naturaleza exploratoria de las formas de “ser joven” (Gaude, J. 1996).

La lógica que subyace a la trayectoria precisa ser mirada de un modo complejo. Esta lógica, que le da un sentido a la misma está muchas veces relacionada con el lugar del trabajo en el conjunto de estrategias subjetivas. En este sentido la precariedad de la inserción debería verse en el marco de una trayectoria en la que el empleo estable no es la meta inmediata, en una primera etapa está lejos de representar un valor principal. Los jóvenes en sus búsquedas iniciales viven esa inserción precaria como una moratoria, un aprendizaje, la necesidad de tomarse un tiempo (Nicole-Drancourt, 1994).

Esta sería la respuesta de los jóvenes ante la ruptura de los procesos habituales de socialización profesional, en los que la formación general y específica era complementada por el aprendizaje en un empleo relativamente estable. Algunos autores sostienen la hipótesis de que un itinerario por sucesivos empleos precarios parece haberse instalado en la socialización ocupacional de los jóvenes (Curie, 1993; Demaziere y Dubar, 1994). En efecto, antes, ¿cómo se aprendía a trabajar?, trabajando con otros; “aprender en el trabajo” era una de las formas para hacer el salto entre la educación y el trabajo. Ante la crisis, muchos jóvenes tienen escaso o nulo acceso en sus experiencias cotidianas a conocer trabajadores con empleos de calidad. Escasean los ejemplos de “buenos empleos” en la concepción del empleo decente y protegido, ni siquiera a veces de trabajos relativamente estables, entonces ¿qué modelo tiene, cómo sabe y concibe qué es el trabajo un joven pobre que nunca vio a nadie que tuviera un trabajo digno en su familia? Ellos mismos acceden a trabajos inestables y precarios, o a planes sociales de emergencia que exigen contraprestaciones, que las más de las veces funcionan “como sí” fueran trabajo. ¿Cuánto de “formativos” son estos modos de incorporarse al mundo del trabajo? ¿Se produce allí una socialización laboral que permite una cierta acumulación de experiencia que vaya llevando a la estabilización y a la configuración de una ocupación, y finalmente de una cierta identidad ocupacional?

Para poder profundizar estos fenómenos aparece la necesidad de comprender las prácticas juveniles en la especificidad de las relaciones sociales que caracterizan este período de la vida. Desde este punto de vista, se cuestiona la idea de que las trayectorias de los jóvenes se expliquen por un determinismo del contexto o por una acción estratégica individual. Una destacada investigadora francesa que mucho ha aportado a la comprensión de estos fenómenos lo expresa del siguiente modo: “Es evidente que la crisis del empleo dificulta la inserción profesional, pero los jóvenes sufren menos los golpes si ellos se adaptan innovando. La extensión de las formas precarias de empleo es innegable, pero la precariedad sostiene también nuevas fórmulas de inserción que combinan la necesidad de integrarse y las moratorias de aprendizaje. En otros términos, la

diversificación de los perfiles de inserción se relaciona con la escasez y precarización de las formas de empleo, pero también cuenta y sobre todo, con la gestión de los propios jóvenes, y de las dificultades modernas de inscripción e integración social. Las prácticas de inserción de los jóvenes son arbitrajes individuales constantes de situaciones basadas en un proceso de constitución compleja. Los jóvenes confieren a sus trayectorias una cierta lógica de construcción, que mediatiza el impacto de los factores y modula su sentido. Los recursos y los condicionantes similares tendrán un impacto diferente según el individuo, su vida y el momento que está en su trayectoria; es más, la traducción misma del contexto en términos de recurso o de condicionante depende de la lógica de las trayectorias individuales. Esto es especialmente claro en el estudio de trayectorias de mujeres, para las cuales su lugar en el sostenimiento del hogar, por ejemplo, mediatiza su relación con la actividad, y con el empleo” (Nicole-Drancourt, 1994).

A partir de aquí, presentaremos las hipótesis surgidas a partir de las primeras indagaciones sobre los interrogantes planteados.

2. Las precariedades en la inserción laboral de los jóvenes

Como es sabido, desde hace ya más de una década, los estudios basados en datos estadísticos reflejan como características centrales de la relación de los jóvenes con el empleo: altos niveles de desempleo; la devaluación de credenciales y efecto “fila”; la segmentación del mercado de trabajo de los jóvenes y por supuesto, y altos niveles de precariedad laboral (Salvia 2003; Moreno, Cerruti, Suarez y Gallart, 1992). Nos centraremos en esta ponencia en esta última cuestión.

Los jóvenes en su conjunto presentan altos niveles de trabajo precario. Lo que interesa marcar aquí es que el fenómeno no es nuevo y que presenta diferencias entre los diferentes sub-grupos etarios dentro de la juventud.

Así por ejemplo, si se comparan los niveles de precariedad de los jóvenes a lo largo de la década pasada y hasta la actualidad con el resto de los ocupados del Gran Buenos Aires (GBA), se observa que los jóvenes en su conjunto no han deteriorado su situación notablemente más que la del resto de la población activa. Asimismo, después de los 24 años, los jóvenes parecen ir acercándose cada vez más a las características de la inserción laboral de los adultos.

Cuadro 1: *Asalariados sin aportes jubilatorios según tramo de edad. Total, Varones y Mujeres. 1991, 1999 y 2004.*

Tramos de edad	Año		
	1991*	1999*	2004**
Total			
15-19	76.8	82,6	85,4
20-24	39.5	48,5	64,2
25-29	30.3	40,9	49,3
30 a 64 años	24.2	36,3	47,6
Varones			
15-19	80.1	82,0	82,6
20-24	39.1	46,2	62,4
25-29	29.2	43,4	47,9
30 a 64 años	21.2	30,6	38,8
Mujeres			
15-19	70.8	83,9	92,7
20-24	40	51,6	67,1
25-29	31.8	37,7	51,2
30 a 64 años	29.9	45,7	59,4

Fuente: * Onda octubre EPH- puntual, INDEC. ** Segundo semestre, EPH-continua, INDEC.

En efecto, una cuestión central respecto a los niveles de precariedad juvenil es que a medida que aumenta la edad se va produciendo una disminución de las probabilidades de los ocupados de estar inserto en un empleo precario. Los jóvenes de 25 a 29 años han sido uno de los menos perjudicados entre los diferentes subgrupos de la juventud, por la crisis del empleo y la reingeniería del proceso de producción (Miranda, 2002; Gomez, 1998). Los datos recientes sobre precariedad confirman esa tendencia mostrando que cuando se comparan los tramos de edad juvenil, se observa una neta disminución de la precariedad entre los de 25 a 29 años, cuya situación se va acercando a la de los adultos.

Estos datos llevan a reforzar la presunción de que aunque el conjunto de los jóvenes se ven afectados por los dilemas que aquejan al conjunto de la PEA, las diferencias entre tramos etarios suponen una cierta estabilización en el empleo una vez pasada la etapa más crítica. De hecho, todos los indicadores laborales muestran una mejoría en la calidad de los empleos a partir de los 25 años (Miranda, 2002).

Si la precariedad disminuye y todos los indicadores laborales se van acercando a los de los adultos, esto implicaría la configuración de una “zona de empleos juveniles” que devienen de las

características deterioradas del mercado de trabajo, pero ¿sólo de eso? A continuación, a partir de indagaciones iniciales de un proyecto de investigación, se tratará de desarrollar ciertas hipótesis que surgen de la mirada cualitativa de las trayectorias de los jóvenes.

3. De los condicionantes estructurales a los sentidos del trabajo

Las perspectivas más habituales en el análisis de la inserción laboral de los jóvenes, han enfatizado el peso de las variables contextuales y familiares sobre su situación laboral. En particular, ha habido en nuestro país, gran concentración de los estudios tanto cuantitativos como cualitativos centrados sobre los jóvenes pobres. Los estudios que se sucedieron a lo largo de la quincena de años mostraron que los jóvenes pobres no sólo tienen mayores tasas de actividad y de desocupación que los no pobres, sino también acceso a circuitos laborales diferenciados. La pertenencia a hogares en situación de pobreza aumenta la probabilidad de los jóvenes ocupados de estar insertos en la construcción y en el servicio doméstico, de trabajar en establecimientos pequeños, de carecer de protección social, de realizar tareas no calificadas y de tener menor permanencia en el trabajo (Rubinstein y Suarez, 1996). Se ha concluido entonces que los segmentos más dinámicos del mercado laboral se vuelven "cerrados" para los jóvenes más desfavorecidos, y sólo consiguen integrarse, en los casos en que lo consiguen, en los segmentos ocupacionales más marginales y precarios de la fuerza de trabajo, donde acceden a empleos "no calificantes" ya que en ellos las posibilidades de aprendizaje en el trabajo son escasas (Gallart, Jacinto, Suarez, 1996).

Estudios cualitativos han permitido detectar otros aspectos que se suman a la segmentación ocupacional y a la escasez de credenciales y competencias, para dificultar el ingreso y permanencia de los jóvenes pobres en el mercado de trabajo. Entre ellos merece resaltarse: a) La marginación ecológica, ya que estos jóvenes suelen habitar en zonas alejadas, de difícil acceso, con baja infraestructura de servicios, y mal comunicadas a través de medios de transporte que además resultan caros. En el caso de las mujeres, esto se ve agudizado por la restricción domiciliaria y horaria que se autoimponen debido a la necesidad de compatibilizar el rol productivo y reproductivo (Gallart y otros, 1992). b) La carencia de un capital cultural (manejo de determinados códigos lingüísticos, e interactivos, por ejemplo) y de un capital social (redes sociales de las que puede provenir un empleo o una clientela) que pueda favorecer el ingreso a otros segmentos del mercado laboral (Jacinto, 1996).

Sin restar importancia al peso de los factores mencionados, ¿qué aspectos aparecen respecto a las relaciones de los jóvenes con el trabajo cuando se introducen en el análisis de las trayectorias las distintas valoraciones y expectativas que los jóvenes tienen a lo largo del proceso de inserción?

A continuación, se analizarán los resultados preliminares de una serie de casos que sirven de base a la construcción de categorías conceptuales que ponen en juego la complejización del examen de la inserción laboral de los jóvenes desde el enfoque planteando.

Los casos corresponden a 13 jóvenes entre 22 y 32 años, que podrían clasificarse dentro de sectores medios bajos. Todos ellos han comenzado estudios secundarios, la mitad los han terminado, varios de ellos los han abandonado, habiéndolos retomado actualmente, y un par de casos abandonaron sin volver a ingresar. Se trata de una muestra seleccionada según criterios “teóricos”, de acuerdo a la perspectiva de Glasser y Strauss (1967). La selección de este grupo inicial de casos para comenzar el desarrollo y afinamiento de hipótesis sobre los temas que se discuten en esta ponencia, se efectuó con el criterio de que fueran jóvenes que representan en sus familias la primera generación que ha accedido a estudios secundarios. Asimismo, viven en hogares que sin ser indigentes, tienen restricciones de ingresos, lo todo cual “a priori” permitía suponer que sus márgenes de libertad respecto a la decisión de trabajar o no trabajar, y en qué trabajar, fueran acotados. La estrategia de análisis de datos, siguiendo la perspectiva metodológica propuesta, no se dirige a la descripción de los mismos sino a la construcción de categorías de análisis y sus relaciones (Strauss y Corbin, 1991).

3.1. Un buen trabajo desde la perspectiva de los jóvenes

Lo primero que evidencian los testimonios de estos jóvenes respecto a su valoración de un “buen trabajo” es que éste resulta una representación compleja y multidimensional cuya reducción a una sola dimensión resultaría arbitraria y limitada a los fines del análisis de la relación entre los jóvenes y el trabajo.

No es que las condiciones de trabajo, y en particular su precariedad o informalidad, aparezcan alejadas necesariamente de la definición de un buen trabajo. Pero existen también otros criterios de valoración del trabajo, que no se reducen a la protección o seguridad laboral. Dichos criterios no son excluyentes y en determinados momentos o etapas algunos son priorizados en relación a los demás. Esta prioridad no es definitiva, sino que varía entre los jóvenes y a lo largo de los recorridos laborales de cada persona.

Dichos criterios responden y expresan en parte la dimensión subjetiva por medio de la cual los jóvenes dan sentido a su actividad laboral. Entre ellos podemos mencionar: el tipo de contratación, el contenido del trabajo, el salario, la organización del tiempo, los niveles de autonomía, el aprendizaje y las relaciones sociales que se establecen en el lugar de trabajo.

Estos diversos modos de valorar el trabajo, tienen su correlato en múltiples significados atribuidos al trabajo (un significado instrumental, de realización personal, de reconocimiento social, de alienación, entre otros) y responden a diferentes dimensiones de las representaciones del trabajo de los jóvenes que son actualizadas al priorizar cada criterio.

Si se lo vincula a la discusión en torno al concepto de “trabajo decente”, se puede hacer una suposición polémica: no necesariamente las características de un buen trabajo tal cual son definidas por los jóvenes coinciden con la definición de trabajo decente. Ahora bien, también debe enfatizarse que el trabajo en blanco, protegido, estable aparece como un valor para los jóvenes. Lo cual remite una vez más a la complejidad de la problemática.

La definición de los jóvenes acerca de un buen trabajo, se ha construido tanto a partir del recuerdo de los trabajos que más les gustaron, como de las imágenes de su trabajo ideal, así como de la noción más abstracta de los atributos que debe reunir un "buen trabajo". Una sistematización de los testimonios de los jóvenes permite entonces enumerar los aspectos más valorados.

a) Tipo de contratación: trabajo en blanco

El *empleo en blanco* es un elemento que valoran positivamente los jóvenes porque reconocen los beneficios ligados a este tipo de contratación, asociándolos a un estado de tranquilidad y protección social ya sea porque la actividad laboral representa algún tipo de riesgo, o simplemente por la necesidad de estar incluido dentro de un sistema, pese a que este "beneficio" implique para ellos menores ingresos.

La opción por esta dimensión instrumental y de protección del trabajo puede inclusive pesar más que el contenido de su actividad.

"...porque no me daba el cuero [dejó uno de sus dos trabajos], terminaba muy cansado. Si estaba trabajando 13 o 14 horas por días. Trabajaba 4 o 5 horas. Y hubo un tiempo que todos los días. Y aparte me llamaban cuando me necesitaban. Hubo tres meses que era de lunes a sábados. Llegó un momento en que no daba más. Me dije tengo que abandonar uno de los dos, y bueno, como en el otro estaba en negro, aunque me gustaba más, me convenía dejar ese. Hace poco me llamaron, fui a trabajar una vez. Estoy bien así, prefiero estar así. Más tranquilo. Mas tranquilo con un solo trabajo".
(Marcos, 22 años, pastelero en un hipermercado)

b) El contenido: el aprendizaje como fuente de gratificación

Muchos jóvenes consideran que la experiencia acumulada en un tipo de trabajo, el conocimiento y el dominio de la tarea que realizan, la posibilidad de transferir esta experiencia, son factores que constituyen un capital personal valioso que les posibilita encauzar la trayectoria en un determinado sentido.

Se identifican y sienten que pertenecen a ese ámbito de trabajo concreto, a esa actividad o tarea que resulta gratificante. Se sienten confiados y seguros, y valoran el margen de autonomía que logran a partir de su saber.

"Pero mi sueño, te vuelvo a decir es tener un buffet. me encanta. Me encanta. Siempre lo quise tener. Es que lo aprendí de chico: yo, mi hermano y mi primo trabajando laburamos de chicos en eso. Así que el oficio lo sabemos. Por eso iba atrás (se refiere a la cocina del local), yo ayudaba a la gente de cocina. Yo le armaba los pedidos..."
(Martín, 30 años, cocinero en comercio de delivery de empanadas)

El contenido es interpretado en algunos casos como una vía de expresión de sí, de despliegue de capacidades y posibilidades, y por eso aquellos que se identifican con su tarea suelen encontrar en el trabajo un modo de realización personal. El placer en estos casos es parte también de la opción por un trabajo.

c) El salario y la posibilidad de obtener mayores ingresos

El ingreso constituye uno de los elementos que la mayoría de los jóvenes perciben como esencial cuando valoran un trabajo. En algunos casos resulta un factor decisivo para un momento particular de la trayectoria en el que se pondera el salario como recurso que les permite adquirir o lograr ciertos objetivos inmediatos. Esta visión instrumental suele ser el factor inicial que prima, el principal motivo para empezar a trabajar, y en algunos casos, se liga a la propia subsistencia o sostenimiento del hogar, por lo cual constituye un elemento fundamental que determina la dirección de la trayectoria. Aún más que condiciones de trabajo protegidas.

"No me gustó para nada, pero cuando me dijeron el sueldo, era el doble, así que ..., lo que pasa que ahí no aprendo nada, aprendo a usar una máquina y ya está, o puedo aprender a usar todas las máquinas. Pero el día de mañana cierra la fábrica o se prende fuego, ¿y?(...) Por eso cuando yo empecé a conseguir mis aumentos, cuando vi que se podía llegar a algo, ahora voy a trabajar con ganas. Lo importante es lograr estabilidad, una vez que te estabilizás me puedo dar el gusto de ir y buscar otro

laburo, pero si no estás estabilizado económicamente, se complica todo, todo eh?, porque ahí empieza a afectar lo psicológico, la tranquilidad o la intranquilidad..."
(Mauro, 26 años, operario en empresa multinacional de neumáticos)

"Algo que a mi me permita... que me de el ingreso que yo necesito y que yo puedo disfrutar del trabajo. Ese es un buen trabajo". (Silvia, 27 años, vende ropa en el barrio donde vive)

"Y lo más importante es el tema económico. Para poder vivir, siempre hay que tener trabajo. Creo que como diversión es bueno. Para estar con algo, hacer algo. Si no haces nada... El trabajo es algo económico. Hay muchos a los que les gustaría estudiar y si no trabajan no pueden. Es algo económico". (Marcos, 22 años, pastelero en un hipermercado)

d) Las relaciones sociales: espacio de intercambio y reconocimiento.

Muchos jóvenes valoran el clima de trabajo, el trato personal, las relaciones con los demás empleados como elementos que definen un buen trabajo. La identificación con su grupo de pares a partir de expectativas, códigos y valores comunes, les permiten proyectarse en una dirección. Estas condiciones generan un sentimiento de pertenencia que promueve una actitud positiva con relación al trabajo. Por el contrario, cuando estas condiciones no están presentes, se resiente la tarea y surge una sensación de malestar que interfiere en el trabajo.

El trabajo y sus relaciones representan un espacio más de reconocimiento y vinculación con los demás. Esta dimensión de reconocimiento-estigmatización está en juego en el espacio de trabajo y se actualiza con las buenas o malas relaciones que se establecen en dicho lugar.

"La farmacia (el trabajo que más le gustó) porque es un trabajo que te permite estar ágil mentalmente. Donde tenés posibilidades de crecer y de estar con gente de otro nivel. No es por desmerecer con la gente que yo trabajaba en la carnicería. Pero son dos niveles de personas distintas. Y estaba conectada con una farmacéutica, con chicas que estaban en la facultad. Entre charla y charla siempre hay algo que rescatar de las otras personas compañeras de tu trabajo. A diferencia de los chicos de 18 años que estaban en la carnicería donde todo era chiste todo era cuchillada". (Silvia, 27 años, vende ropa en el barrio donde vive)

e) Organización del tiempo: compatibilización con otras actividades

Otro aspecto que aparece como relevante es la posibilidad de compatibilizar los horarios de trabajo con los de otras actividades no laborales.

Tal como han mostrado otros estudios, en el caso de las mujeres, la responsabilidad de la crianza y de las tareas domésticas, muchas veces definen el rumbo de la trayectoria laboral, para las que este factor cobra peso a la hora de elegir un tipo de empleo. Al revés, para otros, los horarios laborales poco flexibles interfieren otros proyectos como terminar los estudios, dedicarle tiempo a la familia, hacer otras actividades que les gustan, etc.

"Y puede ser un poco aburrido [el trabajo en un Banco], pero ya primero el horario, trabajar de lunes a viernes es espectacular, no se... yo me imagino el día de mañana con mi familia..., y si mi mujer trabaja en un Banco y yo trabajo en un Banco, o sea un trabajo de oficina, un trabajo de lunes a viernes y los fines de semana son para la familia. En cambio así no se puede, así es una porquería. (Mauro, 26 años, operario en empresa multinacional de neumáticos)

"El trabajo...sacrificio!, remuneración..., en mi caso por sobre todas las cosas es "sacrificio" porque no tengo tiempo para nada... porque mi casa es un relajo... porque no me da tiempo a estudiar, porque estoy cansada. (...)

Y acerca del trabajo ideal...cerca de mi casa, que no tome colectivos, trabajar 8 hs de lunes a viernes. Eso. O de repente que esto de mis artesanías me diera más dinero. Que ahí me arreglo yo con mis horarios..."(Florencia, 28 años, operaria en pequeña fábrica de repostería artesanal)

Este criterio es interesante porque el peso relativo del mismo a la hora de tomar decisiones en torno a un trabajo está referido a actividades extra-laborales, tal como sugieren algunas otras investigaciones desde la sociología de la juventud.

f) El trabajo independiente como valor principal

Finalmente, es interesante marcar que la aspiración de muchos de los jóvenes que trabajan en relación de dependencia, aún en condiciones protegidas, es llegar a tener un trabajo por cuenta propia o un pequeño emprendimiento, actividad para la que reconocen haber aprendido a través de sucesivos empleos. En estos casos, se trasluce que lo que se valora del trabajo es la autonomía.

“No es lo mismo que hagas algo para vos” (Ana, 32 años, dueña con su marido de una mueblería).

“Tener taxi propio, dueño, decidir por vos mismo, tomar decisiones laburando con gente macanuda, tener un restaurante” (Martín, 30 años, cocinero en comercio de delivery de empanadas)

“El sueño de todo aprendiz de cocina, de todo chef, es tener un restaurante, a mi novia también le gusta” (Pablo, 22 años, es repartidor en comercio de delivery de empanadas)

3. 2. Trayectorias laborales

3.2.1. La secuencia de situaciones y significados del trabajo en las trayectorias: condicionantes y estrategias

Se acaban de desarrollar las perspectivas subjetivas sobre lo que consideran un buen trabajo y los criterios que están en juego a la hora de valorar (positiva o negativamente) su propio trabajo. Ahora bien, el análisis de las trayectorias de los jóvenes permite profundizar acerca de las tomas de decisión o condicionalidades a lo largo de diferentes momentos o etapas de sus trayectorias y muestra que la definición acerca de lo que es “un buen trabajo” lejos de ser estática va modificándose según una configuración de experiencias, significados y condiciones objetivas.

Un primer aspecto que sobresale en el análisis de las trayectorias de estos jóvenes es que, a pesar de pertenecer a hogares de ingresos restringidos y señalar generalmente que necesitaron trabajar, todos han pasado por períodos de desocupación o inactividad por voluntad propia. Es decir, ante determinantes externos de todo tipo (familiares, condiciones de trabajo, etc.) tomaron decisiones de pasaje de una situación a otra con algunos grados de libertad (es decir, podrían haber tomado la decisión de permanecer en el trabajo que tenían pero no lo hicieron).

Un segundo aspecto a destacar es que las trayectorias aparecen individualizadas, conjugando de un modo único las situaciones familiar, educativa, laboral y el contexto social. Estas situaciones inciden en la ponderación de los criterios de valoración del trabajo, modificándola a lo largo del tiempo. Veamos estos aspectos con un ejemplo.

Héctor comienza a trabajar “en negro” como cartero de una empresa privada a los 15 años. Esta decisión, apoyada por su familia, estuvo guiada por el interés de contar con dinero para sus gastos personales [*valoración del trabajo para la generación de ingresos*]. Con el tiempo, Hugo logra no solamente interesarse en la actividad sino además ganar experiencia, ser efectivizado y progresar hasta llegar a ser responsable regional del reparto de correspondencia de esa empresa [*valoración del trabajo por las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de carrera*]. Renuncia a este trabajo por cuestiones de inseguridad, robos sucesivos y atraviesa un período de desocupación alternado con changas breves en tareas de construcción [*valoración del trabajo por poder cumplir con el deber de trabajar*]. Mantiene esta situación hasta que encuentra un nuevo trabajo de repartidor de una pequeña fábrica de repostería artesanal. A pesar de estar nuevamente “en negro”, está contento en su ocupación actual porque la experiencia obtenida en su trabajo anterior le sirve para desempeñarse [*valoración del trabajo por el aprendizaje*]; porque “le gusta estar en la calle y relacionarse con las personas; porque se lleva bien con los jefes y demás compañeros” [*gratificación con las relaciones sociales*]. (Héctor, 29 años, repartidor de pequeña fábrica de repostería artesanal).

La modificación de criterios pone en evidencia tomas de decisiones y restricciones con relación al trabajo. Ante situaciones contextuales coercitivas dos personas pueden tomar decisiones (dentro de ciertos márgenes de libertad) que definen en una u otra dirección su trayectoria. **Voluntad y determinación** se conjugan dinámicamente y diversifican los recorridos laborales.

Los **factores contextuales** como la escasez de oportunidades (analizada al comienzo de esta ponencia) o la situación familiar enmarcan las trayectorias. Cambios de las situaciones familiares como tener un hijo, irse a vivir con su pareja, la muerte de algún miembro del núcleo familiar, la desocupación del principal sostén, producen un cambio de roles en la vida de estos jóvenes que los obliga a asumir la responsabilidad de manutención del hogar. Muchas veces esto repercute en la búsqueda activa de trabajo, y con ello en un cambio de la actitud positivo hacia la actividad.

Sin embargo, las trayectorias también se construyen a partir de **decisiones y estrategias** personales e individuales, que están más allá del contexto. Ejemplo de ello son los casos de Cecilia y Silvia. Ante contextos familiares similares, la interpretación de esta situación objetiva (estar separadas y con hijos y ser jefas de hogar en ambas jóvenes) lleva a la configuración de trayectorias disímiles. En un caso juega como una limitación para salir a trabajar y en el otro como un condicionante más que es necesario articular con las oportunidades de trabajo.

Cecilia vive con sus dos hijos en una pieza apartada de la casa de sus padres. Ha trabajado en pocas oportunidades, y abandonó sus estudios al comenzar el secundario, porque como dice ella “era medio vaga”. Comenzó a trabajar cosiendo en su casa para un taller, de modo esporádico y sin continuidad, dejando de hacerlo al no buscar nuevos

clientes. Al poco tiempo de separarse, consigue un plan social para jefes y jefas de hogar desocupados. Por la exigencia del plan de realizar una contraprestación, al decir de ella, “debía hacer un trabajo si no le sacaban el plan”, de este modo comienza a trabajar en un comedor comunitario, 5 horas diarias. Simultáneamente consigue un trabajo en una panadería todos los días por la mañana y pasa a trabajar tres días semanales en el comedor. Un tiempo después le ofrecen trabajar más tiempo dejando el plan, pero no le atrae la idea y decide abandonar la panadería. Ante la situación entre recibir un plan social y haber conseguido este último trabajo, que le reditúa en dinero y aprendizaje, Cecilia, afirma que no renunciaría al plan por el trabajo de la panadería, porque “*era todo el día y dejaba a los nenes solos*”. (Cecilia, 25 años, es beneficiaria de un Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados)

En cambio, frente a una situación parecida, la historia de Silvia resulta diferente, en tanto que logra reducir las dificultades, buscando desarrollar un trabajo que se ajuste a su realidad. Ella también vive con su hija en la parte de atrás de la casa de su madre. Ha pasado por múltiples trabajos: como vendedora en comercios, por temporadas en una fábrica y hasta franquera en una farmacia. Ha buscado mejorar su situación dentro de cada trabajo, y ha estudiado magisterio para poder trabajar de algo que le gusta, teniendo que abandonarlo debido a su falta de tiempo. Ha aprovechado su experiencia en comercios decidiendo vender ropa por su cuenta y libremente, debido a que no quiere dejar sola a su hija. Silvana identifica esto último como un obstáculo para trabajar más horas fuera del hogar, y por eso, como ella dice “*más allá de que podría ganar más plata en otro lugar, por dos razones fundamentales elegí vender pilchas: me reditúa, y estoy más tiempo con mi hija que es lo que yo quiero*” (Silvia, 27 años, vende ropa en el barrio donde vive)

Estas diferencias pueden atribuirse a la actitud frente a la actividad, es decir, como refiere Nicole-Drancourt (1994), a una disposición a trabajar, que no representa solamente una “intención” (en la medida de que no es la expresión de una opinión) ni un “*fatum*” (en la medida que no determina ninguna inserción en sí), sino que puede entenderse como un potencial estratégico producto de un conjunto de situaciones y productor de situaciones futuras dentro de la dinámica de un proceso de construcción continuo (Nicole-Drancourt, 1994).

Asimismo, las trayectorias revelan en algunos casos un recorrido acumulativo que juega como una suerte de socialización laboral, independientemente de cuáles sean las condiciones de trabajo y más bien ligada al contenido mismo del trabajo y a la valoración subjetiva del mismo.

De este modo, según cómo sea capitalizada la experiencia laboral, se define un marco de posibilidades. La experiencia puede brindar al joven diversos recursos: desde un saber hacer en una actividad específica, aprendizajes de actitudes y aptitudes del “trabajar” en sí mismo, hasta relaciones sociales. La posibilidad y capacidad para aprovechar algún aspecto de dicha experiencia mediatiza los condicionantes del contexto.

Tal es el caso de Mauro de 26 años que comienza a trabajar desde muy temprana edad (a los 16 años), por voluntad e iniciativa personal, para tener su dinero, durante la escolaridad secundaria, nivel que terminó. Teniendo alta propensión a trabajar, solo dejó de hacerlo por cortos periodos y fue alternando entre trabajos en diferentes rubros a partir de los cuales adquirió competencias laborales que lo posicionan ventajosamente con relación a jóvenes de su misma edad.

M: Pero..., nunca busqué trabajo, no se, la heladería la conseguí por mi amigo..., la otra empresa también, después otros trabajos por medio de mi mamá, no se, por medios de compañeros de los bomberos...

E: Y siempre salías de uno y empezabas en otro?

M: No, lo máximo que habré estado sin trabajar habrá sido dos o tres meses. Pero venían solos, me buscaban a mí.

E: Tuviste suerte...

M: la verdad que sí, y en plena crisis. Ahora está repuntando un poquito más.

E: Debés tener lo tuyo, porque no es tan sencillo conseguir empleo.

M: Sí, yo por eso me sorprendía mucho cuando había tanta desocupación, o por ahí cuando veo un piquetero que está cortando la calle, no estoy muy de acuerdo...

E: Y vos creés que vos no tenés nada que ver en esto, que es suerte solamente?

M: No se..., yo creo que sí..., 100% suerte, no creo, pero fue mucha suerte!

E: Tuviste suerte, pero una cosa es tener un contacto y otra hacer el trabajo, que te vayas por que decidís irte.

M: Ah, sí. Eso sí. Conseguir el trabajo es suerte, después sostenerlo depende de mí. Empezar a trabajar también depende de mí, como por ejemplo acá: quien iba a imaginar que yo iba a hacer un curso de administrativo, vine acá..., y quién iba a imaginarse que iba a conseguir un trabajo donde estoy ahora.

(Mauro, 26 años, operario en empresa multinacional de neumáticos)

3.2.2. Tipos de trayectorias: entre el sentido y la desarticulación

Como pudimos observar en el conjunto de las entrevistas, las trayectorias laborales de los jóvenes expresan en todos los casos un mosaico de situaciones de trabajo.

En algunos casos este mosaico se encuentra ligado por argumentos de sentido dados por los jóvenes, y que en su conjunto y articulándose van conformando una opción afín a sus intereses y

gustos, y una orientación que es reafirmada por los jóvenes como “aspiración” o “deseo”. Sin embargo, en algunos otros casos, las diversas situaciones no están ligadas ni por la búsqueda de socializarse en el trabajo ni por el tipo o calidad del trabajo. En estos casos o se paralizan y adoptan una actitud de espera o sienten que pueden “hacer cualquier cosa” que “da igual”.

Señalamos aquí tres ejes posibles para el análisis del sentido de las trayectorias.

a) El sentido se construye luego de diversas experiencias de trabajo.

A diferencia de otros perfiles de jóvenes⁶, podemos afirmar que para los casos analizados, sólo a partir de atravesar diversas situaciones de trabajo es posible la construcción del “sentido” de una trayectoria. Las diversas experiencias les permiten a los jóvenes superar el corto plazo, los ayudan a vincular sus intereses a un trabajo o tarea, y con ello relativizar el significado instrumental del trabajo.

Tal como se ha visto en otros estudios (Perez Islas y Urteaga, 2001; Aisenson, 2002), en nuestros casos también la motivación para comenzar a trabajar está asociada inicialmente a una dimensión más instrumental, y luego en algunos jóvenes se va construyendo un sentido asociado a otros criterios de valoración del trabajo. Depende de cual criterio se trate, la trayectoria va cobrando valor en torno a otros significados (el contenido, las relaciones, las seguridades, la formación, etc.), configurando una trayectoria laboral acumulativa. En otros casos el trabajo se va descentrando en relación a otras aspiraciones (convirtiéndose en complementario de las mismas). Ejemplo de ello son dos casos muy distintos de Víctor y Andrea.

En el primero de los casos, Víctor, a partir de comenzar a trabajar en una pizzería, desarrolla cierto interés por la gastronomía. Continúa trabajando en el rubro, y los motivos principales para cambiar de trabajo están asociados a que pueda o no seguir desplegando este interés y creciendo a partir de él. Cambia cuando su tarea se aleja de esa “vocación” y no le permite identificarse. Por eso abandona el trabajo con mejores condiciones que ha tenido: un fastfood en el cual progresa hasta convertirse en gerente de personal pero en el cual “ya ni pisa la cocina”. El interés inicial de su inserción de solventar gastos, se convierte una vocación por crecer en el oficio, que como él dice *“a mí lo que me gusta es la gastronomía, cambiaría si es algo de eso... estudiaría algo si tiene que ver con gastronomía, lo mío es eso”*. (Raúl, 32 años, empleado de producción en una pequeña fábrica de repostería artesanal)

Otro es el caso de Andrea para quien el sentido del trabajo, empieza a vislumbrarse después de varias experiencias laborales y a medida que va cobrando forma su proyecto

⁶ Este señalamiento lo realizamos porque otros casos (no abordados en esta investigación) pueden mostrar que el origen de dicho sentido puede estar en la formación, tal es el caso de algunos ejemplos de jóvenes universitarios.

familiar y de pareja. Este caso señala un claro sentido otorgado al trabajo con relación a una dimensión no laboral de su vida. Andrea comienza a trabajar en un comercio de prode y lotería, obligada por su madre cuando abandona sus estudios secundarios. Allí trabaja durante cinco años y renuncia para armar un proyecto familiar. Finalmente, su marido decide montar un comercio de fabricación y venta de muebles, y ella decide trabajar en el negocio. A partir de ese momento, el trabajo pasa a ocupar un lugar importante en su proyecto vida. Para ella *“el hecho de trabajar con mi marido es como que trabajo para mi casa, para mis propias hijas y para mi futuro y el de mis hijas, entonces para mi hoy el trabajo es reimportante”* y espera *“establecer el negocio para que el día de mañana no tengan que salir a trabajar y puedan vivir de lo que nosotros con tanto sacrificio hicimos”* (Ana, 32 años, dueña con su marido de una mueblería).

b) El sentido de las trayectorias implica un juego de asociación-disociación.

La asociación o disociación entre experiencia laboral, trabajo actual y aspiraciones futuras, contribuyen a la construcción o no de un sentido y a la acumulación de experiencia en las trayectorias.

Un ejemplo claro de ello es la insatisfacción que siente Florencia con su trabajo de operaria de producción en una pequeña fábrica de repostería artesanal. En dicho caso su trabajo actual se encuentra disociado a) tanto de una experiencia laboral que no le sirve (todos sus trabajos anteriores fueron en comercios en atención al público); b) como de la posibilidad de proyectarse dentro de ese trabajo, porque su aspiración está en otra actividad (estudiar).

- *¿Te gusta lo que haces acá?*
- *No... no mucho.*
- *Por qué? Contame.*
- *No me gusta, porque no es lo que yo pretendo hacer... pero bueno es una experiencias más que me toca vivir.*
- *Y qué “pretendes” ser y hacer?*
- *Pretendo seguir estudiando cuando termine el secundario algo en cuanto a las letras. No se si ser profesora de lengua o correctora de textos o algo por el estilo.*

(Florencia, 28 años, operaria en pequeña fábrica de repostería artesanal)

Y contrariamente, está el caso de Marcos, que logra una articulación entre experiencia, aprendizaje, formación, y aspiración futura ligadas todas ellas a la pastelería:

"La pastelería... Si, me gustaba de antes. Pero más me gustó cuando empecé a ver cómo se elaboraba ahí. Ahí me empezó a gustar más y por eso decidí estudiar. Hice un curso de pastelería ... Y entonces me pasaron de la venta a la pastelería. Me siento cómodo porque ya sé de todo. Todo lo que tengo que hacer ya lo sé. Lo que es recetas y eso, ya lo sé, voy y lo hago, no me tengo que ir fijando nada. Ya estoy acostumbrado a trabajar de esto.

(...) Me gustaría hacer lo mismo pero en otro lugar. Pastelería... por ahí trabajar en algún hotel, una confitería, algo diferente. Esto que es supermercado, no me gusta el trabajo éste... no me gusta que hay mucha cantidad, baja la calidad y no me gusta eso. No se interesan por la calidad, sino por la cantidad. A mi me gusta ser mas prolijo, hacer las cosas bien." (Marcos, 22 años, pastelero en un hipermercado)

c) Una trayectoria errática también puede propiciar sentido.

No solamente la experiencia de trabajo con continuidad o cuyo contenido contribuyen a la acumulación de experiencia que va delineando un perfil ocupacional dan lugar a la construcción del sentido de una trayectoria. Experiencias erráticas de trabajo también pueden dar lugar a situaciones diferentes.

Por un lado, múltiples trabajos, en condiciones explotación y actividades laborales no gratificantes junto a alguna actividad gratificante, lleva a algunos jóvenes a que su expectativa laboral se limite a la búsqueda de una actividad que remite a esa experiencia de trabajo que resultó placentera. El contenido de la tarea a realizar es preponderante respecto a otros criterios y no permite la apertura a reconocer otras oportunidades. Esto cierra horizontes en pos de construcción de ese sentido.

"Tuve un par de trabajos antes pero ninguno me rendía lo que yo proyecto para un trabajo. Sacrificarte todos los días, levantarte temprano y cumplir un horario y yo veía que al final la plata no me rendía lo que veía que era mi esfuerzo. Ganaba la misma plata laburando de artesano en la costa dos semanas que lo que acá tenía que laburar en una fábrica, bueno yo trabajé de operario y de cadete, no era un trabajo. No era un ingreso importante solo alcanzaba para subsistir; yo puedo sacrificarme entrando en este horario y un montón de cosas si veo que tiene una retribución." (Manuel, 27 años, artesano)

Por el otro, si estas situaciones erráticas en cambio son acompañadas por una actitud propensa a permanecer activo o a formarse, los recorridos se abren a posibilidades no contempladas. Un ejemplo de ello es Clara. Ella comienza a trabajar al abandonar el secundario y pasa por varios trabajos que implican todos ellos bajos salarios, situaciones precarias de contratación, muchas horas y disconformidad con la tarea. Simultáneamente a ello, termina el secundario y realiza diferentes cursos de formación con el fin de estar mejor preparada para conseguir mejores empleos. Actualmente trabaja en atención al cliente en un banco, con buenas condiciones laborales.

Tal como lo señala Nicole-Drancourt, para algunos jóvenes esa precariedad resulta un tránsito hacia la estabilización, mientras que para otros puede transformarse en una condición permanente de relación con el mercado de trabajo (Nicole-Drancourt, 1994).

Conclusiones

Los datos iniciales provenientes de las entrevistas permiten mostrar que la incorporación de dimensiones subjetivas y el análisis de las trayectorias complejiza las posibles interpretaciones acerca de la precariedad de la inserción laboral juvenil. En el marco de transformaciones estructurales mayúsculas, un interrogante clave acerca de la inserción laboral juvenil parece ser si los sucesivos empleos precarios contribuyen a la construcción de trayectorias acumulativas, con un sentido subjetivo y objetivo, que permitan el desarrollo de competencias y actividades con mayores niveles de calidad.

Entre las grandes virtudes de los mercados de trabajo estables de antaño, se cuentan tanto la presencia de mecanismos de socialización laboral como que ayudaron a elaborar la sensación de continuidad que resultaba en bases sólidas para la construcción de “carreras profesionales” y más aún de las identidades (Dubar, 2002). Ante la ausencia de espacios de socialización, ¿encuentran los jóvenes en estos sucesivos empleos precarios espacios de formación, de desarrollo de una identidad profesional? Algunos datos de nuestras entrevistas parecen indicar una respuesta afirmativa al menos en algunos casos.

Claude Dubar diría que las sociedades actuales impulsan a los jóvenes (a todos en realidad...) a dotarse de un discurso sobre ellos mismos, sus competencias y su proyecto, sobre su experiencia pasada y perspectivas futuras, y a expresar mediante el discurso la articulación de todos estos

elementos. Esta puesta en escena de sí, que pretende ser coherente, legítima y satisfactoria... es decisiva para el acceso al reconocimiento social, implicando la estima de sí, la cooperación con los otros, y la inscripción en la vida social (empleo y ciudadanía especialmente) (Dubar, 2002).

¿Sobre qué bases y lógicas se construyen esos “sentidos” en un contexto de trabajos cambiantes, para los casos donde las trayectorias parecen tener una acumulación? Con estos datos exploratorios, puede avanzarse preliminarmente que estos trabajos confluyen con otros aspectos cambiantes en la vida de los jóvenes, de prueba, de entrada y salida, de búsqueda. En el comienzo de la trayectoria laboral, no hay proyectos claros, sólo “el momento”, la finalidad instrumental, el tener dinero para ellos o para contribuir en sus hogares, el adquirir cierta independencia, el tener algo para hacer. En el camino, aquellos que van configurando una trayectoria acumulativa van encontrando un “sentido”, aquello que quieren hacer en el futuro. Incluso la reinserción educativa se produce en esos momentos con “un sentido”: el de formarse en aquello en los que se ha acumulado experiencia o de realizar una formación que les permita “salir de aquello que no les interesa”. Entre las metas a futuro, están probablemente los empleos protegidos que son obviamente apreciados por los jóvenes. Pero también aparecen otros factores de valoración como el nivel salarial y/o el trabajo independiente.

Estas conclusiones preliminares permiten entrever que entre las dimensiones a evaluar en relación a la calidad de los trabajos a los que acceden los jóvenes, sin duda, su carácter calificante y socializante dentro de la trayectoria de inserción, constituyen aspectos centrales.

Bibliografía

AISENSEN, Diana. 2002. *Después de la escuela. Transición, construcción de proyectos, trayectorias e identidad de los jóvenes*, Buenos Aires: Eudeba.

CURIE, J. 1993. *Faire face au chômage: problématique et résultats*, en *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol.22, n°4, París, pp.295-303.

DEMAZIERE, D., DUBAR, C. y otros . 1994. *La insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire*, París, Cereq: Documents synthese, nro. 91.

DUBAR, Claude. 2002. *L'articulation des temporalités dans la construction des identités personnelles: questions de recherche et problèmes d'interprétation* en *Revista electrónica Temporalistes* n°44, (septembre) n° 44, <http://www.sociologics.org/temporalistes>

DURU BELLAT, M. y HENRIOT van ZANTEN, A. 1992. *Sociologie de l'école*, París, A Colin.

- FILMUS, D. 2001. *Cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente. Escuela media y mercado de trabajo en épocas de globalización*. Buenos Aires, Ed. Santillana.
- GALLART, M.A. 2001. *Educación y empleo en el Gran Buenos Aires. 1991-1999*. Serie Fondo de Investigaciones. Programa MECOVI.
- GALLART, M. A., MORENO, M., CERRUTTI, M. y SUAREZ, A. , 1992. *Las trabajadoras de villas: familia, educación y trabajo*, CENEP, Buenos Aires ,Cuadernos del CENEP N°46,.
- GAUDE, J. 1996. *Relations entre nouvelles formes de travail, la formation et l'insertion professionnelle*. Geneve, OIT, Etudes de Politique n°23,.
- GAUTIÉ. J. 2003. *Transition et trajectoires sur le marché du travail*. Quatre Pages, N° 59. Paris, Centro d'études de l'emploi.
- GIRARDO, M. 2003. *La formación para el trabajo de los jóvenes (desafíos y estrategias) desde las organizaciones de la sociedad civil*. México, UNAM. Tesis.
- GLASSER, B. y A. Strauss. 1967. *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*. Chicago, Aldine Publishing Company.
- GOMEZ, M. Y D. Contartese.1998. *El nuevo papel de los trabajadores jóvenes durante el Plan de Convertibilidad en la Argentina*. En revista de Ciencias Sociales N°9, Universidad de Quilmes.
- JACINTO, C. y A. Solla, 2005. *Tendencias en la inserción laboral de jóvenes: los desafíos para las organizaciones de la sociedad civil*. En: La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva. Montevideo: Cinterfor/OIT, (Trazos de la formación, 21).
- JACINTO, C. 2000. *Jóvenes vulnerables y políticas públicas de educación y empleo*, **Mayo**, Revista de estudios de juventud, n°1, nov. 2000, Buenos Aires, Dirección Nacional de Juventud, pp.103-121.
- JACINTO, C. , 1996. *Desempleo y transición educación-trabajo en jóvenes de bajos niveles educativos. De la problemática estructural a la construcción de trayectorias*, *Dialógica*, n°1, Buenos Aires.
- JACINTO, C. 1995. *Formación profesional y empleabilidad de jóvenes de bajos niveles educativos: ¿una articulación posible?*, en Gallart, M. A.(coord.), *Formación para el trabajo en el final de siglo: entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Buenos Aires, CIID-CENEP, OREALC-UNESCO, Lecturas de Educación y Trabajo, nro 4, pp. 137-165.
- LASIDA, J. 2004. *Estrategias para acercar a los jóvenes al trabajo*. Buenos Aires, redEtis (IIPe-IDES). Serie Tendencias y Debates N°3,
- MADEIRA, F. 2004. *Joven ciudadano : mi primer trabajo. Desafíos teóricos y prácticos*. San Pablo, IIPe (mimeo).

MIRANDA, A.2002. *La juventud, la educación y el empleo: un estudio acerca de los cambios en las transiciones de los jóvenes en el Gran Buenos Aires*. Tesis para la Maestría en Políticas Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

NICOLE-DRANCOURT, C.2000. *Insertion des jeunes et la question sociale*. La Revue de la CFDT, N° 33.

NICOLE- DRANCCOURT, Ch.. 1994. *Mesurer l'insertion professionnelle*, Revue française de sociologie, París XXXV, pp37-68.

OIT. 2002. *Conferencia Internacional del Trabajo 90ª reunión. Informe VI: El trabajo decente y la economía informal*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo

PÉREZ ISLAS, José Antonio; URTEAGA, Maritza. 2001. "Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo", en PIECK, Enrique, *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, México, coedición UIA, IMJ, UNICEF, CINTERFOR-OIT, RET Y CONALEP, pp. 333-354.

ROBERTS, K., CLARK, c. y WALLACE, C.1994. *Flexibility and individualisation: a comparison of transitions into employment in England and Germany*, **Sociology**, Journal of the British Sociological Association, vol. 28, n°1, pp. 31-54.

RUBISTEIN, F. y SUAREZ, A., 1996. *Caracterización de los jóvenes en situación de pobreza del Gran Buenos Aires*, Documento de trabajo n° 11/96, Buenos Aires. Secretaría de Programación Económica.

SALVIA, A., TUÑÓN, I., 2003. *Los jóvenes trabajadores frente a la educación, el desempleo y el deterioro social en la Argentina*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert en la Argentina.

STRAUSS, A. y J. Corbin, 1990. *Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques*. California, Sage Publicatins.

TOKMAN, V.,2003. *Desempleo Juvenil en el Cono Sur. Causas, consecuencias y políticas*. Serie Prosur, Ed. Friederich Ebert Stiftung.

WELLER, J. 2003. *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Santiago de Chile, CEPAL, Serie Macroeconómica del Desarrollo N°28.