

De las políticas de transición en Europa a las clases de transiciones y transiciones de clase en España

Resumen:

En las últimas décadas se ha producido en Europa una notable transformación de las formas de regulación de la transición profesional de los jóvenes. Las estrategias de los actores han jugado un papel relevante, pero los distintos mercados de trabajo y las formas históricas en que se ha ido institucionalizando la experiencia de cada país hay que verlas actuar en el contexto de algunos factores comunes en distintos países que han tenido un impacto relevante en el empleo juvenil. En España, esas transformaciones han sido muy profundas y rápidas. De una parte, se pueden señalar algunos rasgos generales que son básicamente comunes con el resto de países desarrollados, tanto en los mercados de trabajo como en las políticas públicas. De otra, se han señalado algunos tipos de trayectorias de los jóvenes en su proceso de inserción en la vida activa. Pero aceptando esos rasgos y esas clases de trayectorias, se puede insistir en que hay, sobre todo, trayectorias de clase porque las pautas de esos procesos de inserción son muy desiguales según cual sea el origen social de los jóvenes. Y si los jóvenes son jóvenes inmigrantes, la pauta obrera se acentúa de modo considerable.

Palabras clave:

transiciones a la vida activa, trayectorias sociales, origen social, mercado de trabajo juvenil, políticas de empleo

Abstract:

During the last decades, Europe has suffered a considerable transformation of the ways in which the youth professional transition is regulated. The actors' strategies have played a relevant role, but the different labor markets and the historical forms in which the different experiences of each country have been institutionalized need to be considered within the context of some common factors that have had a relevant impact on youth employment. In Spain, these transformations have

been very deep and fast. On the one hand, we can point out some general features that are basically shared with the rest of the developed countries, both regarding the labor markets and the public policies. On the other hand, some types of youth trajectories in their process of insertion in working life have been pointed out. But even if we accept those features and this kind of trajectories, we need to insist on the fact that there are, above all, class trajectories because the guidelines of these insertion processes are highly unequal, depending on the youths' social origin. And if the youth are immigrants, the working class standard is considerably stressed.

Key words:

transitions to working life, social trajectories,
social background, youth labor market, employment policies

De las políticas de transición en Europa a las clases de transiciones y transiciones de clase en España

I. Políticas de transición de los jóvenes en Europa: una perspectiva comparada

Cuatro factores parecen haber ejercido un impacto determinante sobre el acceso al empleo de los jóvenes en el conjunto de los países europeos en las últimas décadas:

- El conjunto de los cambios técnicos y organizativos ha supuesto un cambio radical de la estructura de los empleos y de las cualificaciones requeridas por los jóvenes que entran en el mercado de trabajo. El movimiento no afecta sólo a las cualificaciones *stricto sensu* (saberes y saber hacer), sino a un conjunto de aptitudes más amplias y más imprecisas: capacidad de iniciativa, aptitudes para adaptarse a los cambios, a la movilidad y al cambio profesional. Sin embargo,

esa tendencia coexiste con el mantenimiento de planteamientos neotayloristas adaptados a las nuevas técnicas. En todos los casos, los criterios de contratación y los procedimientos por medio de los cuales las empresas someten a prueba la empleabilidad de los jóvenes tienden a transformarse. El tradicional periodo de prueba tiende a prolongarse y diversificarse.

- Bajo el efecto conjugado de una fuerte demanda social y de requerimientos crecientes del sistema productivo, la formación inicial se ha extendido sensiblemente, y desempeña así un papel de refugio frente al desempleo inmediato y de incremento de las probabilidades posteriores de empleo. Sin embargo, ese movimiento no ha supuesto una mejora global ni una igualación de las condiciones de inserción.

- El incremento tendencial del desempleo global desde hace treinta años se ha visto acompañado de un endurecimiento de la competencia entre activos y de unas colas de espera cada vez mayores. El endurecimiento del mercado de trabajo ha llevado a las empresas a revisar sus estrategias de reclutamiento, en especial respecto de los jóvenes. Se han instaurado nuevas reglas de selección y criba de la mano de obra en el ámbito de la empresa que recurren cada vez más al marco estatutario de la política de empleo. Los jóvenes que salen de la formación inicial han sido, junto con las mujeres, los inmigrantes y los parados de larga duración, las fuentes principales de reclutamiento en esas categorías de empleo.
- Por último, frente a las dificultades crecientes de entrada en el mercado de trabajo, los poderes públicos han ido interviniendo de un modo cada vez más activo a través del despliegue de medidas de transición profesional. Ese término genérico designa un conjunto de dispositivos, con frecuencia heterogéneo en cada país (respecto de los objetivos, de los colectivos interesados, de los modos de intervención, de los mecanismos de financiación, de los estatus otorgados a los jóvenes) que intervienen entre la salida del sistema de formación inicial a tiempo completo y el acceso a un empleo sometido a las reglas del derecho laboral común. De esta forma, se ha ido amplifi-

cando e institucionalizando un espacio nuevo entre formación y empleo que confiere a los jóvenes estatus muy diversos y esboza un nuevo orden en los sistemas de transición profesional.

El análisis de la transformación de las formas de regulación conduce a interrogarse sobre la transición profesional de los jóvenes como modo de entrada en la relación salarial. La comparación internacional se presenta como una herramienta privilegiada que permite confrontar las distintas formas que adopta ese modo de acceso a la relación salarial en cada ámbito nacional. Por ello, la investigación titulada "Comparación europea de los dispositivos de inserción profesional de los jóvenes: estrategias de los actores, producción de normas, génesis de dispositivos"¹ se articuló en torno a dos ejes: por un lado, la localización de las tendencias transversales que conducen a remodelar el proceso de transición profesional de los jóvenes en el conjunto de los países analizados; y, por otro, la identificación de especificidades nacionales provenientes de la herencia histórica y de las dinámicas institucionales propias de cada uno de esos países.

Una primera hipótesis de la comparación internacional se basó en el hecho de que las cuatro tendencias eran comunes a los seis países (Alemania, España, Francia, Italia, Reino Unido y Suecia), aunque su modo de articulación y los grados y modalidades de su actua-

ción variaban sensiblemente de un espacio nacional a otro. Para ello se seleccionaron diferentes factores para especificar la herencia histórica de cada sistema nacional de transición profesional.

Por un lado, el modo como se articulan formación inicial y primer empleo en cada país permitió “oponer”, en un primer momento, a los países en los que el aprendizaje había conservado en los años setenta un papel central como fase de transición institucionalizada, de los demás países marcados por una ruptura entre sistema educativo y empresa. En ese caso, la cuestión consistía en saber por qué en algunos países (Alemania), el aprendizaje había tenido la suficiente plasticidad como para adaptarse a los choques de las últimas décadas, mientras que en otros (Reino Unido) se había desmoronado. De modo simétrico, se planteó la cuestión de saber por qué en Suecia, se confirmó y se amplió la responsabilidad del sistema educativo, mientras que en otros países, se consideró insuficiente o demasiado lenta su capacidad de transformación (casos francés, italiano y español), lo que provocó el establecimiento de medidas específicas de formación-inserción fuera del estatuto escolar.

Por otro lado, la referencia a la tipología que distingue los mercados de trabajo profesionales, internos o externos, permitió caracterizar el acceso al empleo juvenil y la gestión de las medidas por parte de las empresas:

- En los *mercados de trabajo profesionales*, las medidas permiten tener acceso a una cualificación reconocida en el ámbito nacional y transferible en un espacio de movilidad profesional interempresas, a veces intersectorial. La transmisión del saber hacer que obedece a reglas concretas y el acceso al mercado de trabajo por un nivel de salario definido se ven sometidos a un control sindical según una lógica profesional. Esos mercados tropiezan con dificultades mayores cuando unas instituciones profesionales fuertes no aseguran su gestión a largo plazo (capacidades de adaptación de las formaciones a los cambios técnicos, de regulación de los flujos sin que vayan fluctuando en función de las necesidades inmediatas de las empresas, de compromiso por parte de las empresas para evitar una lógica de piratería).
- En los *mercados internos de las empresas*, el acceso al empleo se efectúa según criterios de reclutamiento definidos por el empleador. El nivel de formación inicial suele servir de criterio o de “señal” de una competencia potencial para la selección a la entrada, completado por otros criterios más subjetivos “de adaptabilidad al puesto de trabajo”. La experiencia en la empresa es la que permite más adelante el reconocimiento de la competencia en las clasificaciones. En consecuencia, el espacio de movilidad es interno a la empresa a tra-

vés de la adquisición de cualificaciones específicas, lo que explica los procesos de “descualificación” que suelen vivir los diplomados jóvenes de la enseñanza profesional obligados a aceptar puestos poco o nada cualificados, al menos durante un tiempo determinado. La empresa puede transferir a las medidas públicas de inserción la función de selección o adaptación a esas necesidades.

- Los *mercados externos* responden a los requisitos de flexibilidad en la gestión de la mano de obra siempre y cuando la empresa no exija cualificaciones específicas. En los últimos veinte años, las empresas han ampliado el recurso al mercado externo en el caso de categorías de mano de obra que no desempeñaban un papel estratégico en los colectivos de trabajo. En este contexto, los jóvenes pueden inscribirse de modo duradero en itinerarios de precariedad en los que alternan desempleo, empleos precarios y cursillos de formación bajo distintos estatutos que conducen a trayectorias erráticas (véase Walter, Stauber *et al*, 2002).

En la investigación se abordó hasta qué punto los dispositivos constituían para las empresas, en unos casos un medio de acceso a una mano de obra particularmente precaria y barata, y en otros casos un filtro y un tamiz para tener acceso al mercado interno. Ambas funciones no son además exclusivas una de otra.

La segunda hipótesis se basó en la ausencia de un determinismo engendrado por las especificidades nacionales. La dimensión diacrónica, que forma parte del enfoque comparativo, permitió no reducir los efectos societales a un principio de inercia, según una visión culturalista con frecuencia simplificadora. El hecho de tener en cuenta los cambios bajo el efecto, sobre todo, de las cuatro tendencias comunes explicitadas anteriormente, ha conducido a medir la plasticidad de los sistemas nacionales. La pregunta fundamental se ha centrado en los factores explicativos de la plasticidad (o de la ausencia de ésta) de los diferentes sistemas frente a las mutaciones en curso.

Esta investigación comparativa mostró, por decirlo muy sintéticamente, que existen cuatro modelos diferentes de políticas de transición profesional de los jóvenes en la vida activa en los países examinados:

- El “sistema dual” *alemán*: regido por una “lógica de profesionalidad”, con participación activa de Estado y sociedad civil (sindicatos, patronal e instituciones), históricamente consolidado y socialmente estable.
- El *francés*, regido por una “lógica de la diversidad”, donde el Estado institucionaliza formas diversas de selección de la mano de obra para diferentes colectivos, y donde se introducen modificaciones en el modelo según cambian los gobiernos, las prioridades políticas o la necesidad de

hacer pasar “mensajes” a la sociedad. Los sistemas *italiano* y *español* podrían asimilarse a este modelo, pero los dispositivos de transición profesional son más estables en el tiempo.

- El *británico*, que aplica una “lógica de intercambiabilidad” profesional, en un contexto políticamente muy marcado (contra los sindicatos), y que regula la “deslaborización” de los jóvenes: modelo inspirado por el neoliberalismo *thatcherista*.
- El *sueco*, con una “lógica de la profesionalidad” forjada desde el sistema educativo y con una política activa de empleo que se concibe como un elemento del “modelo sueco” tendente a facilitar el ajuste permanente del mercado de trabajo en la búsqueda del pleno empleo.

Si hubiera que resumir las diferencias fundamentales entre los seis países analizados se podría decir que en Alemania y Suecia existe un compromiso social fuerte que se manifiesta en la *estabilidad* de los principios que rigen las políticas tendentes a facilitar la transición de la educación al empleo estable, y en la *flexibilidad* que muestran sus estructuras y sus contenidos para adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado de trabajo (tanto estructurales como coyunturales). Por el contrario, en Francia, Reino Unido, España e Italia no parece existir un compromiso social en este campo y esto se manifiesta por la *mutabilidad*

permanente de los principios (sometidos con frecuencia a discusión) y por la *rigidez* que las instituciones y los contenidos muestran a los cambios.

II. Transformaciones del mercado de trabajo de los jóvenes en España

En los últimos treinta años se han producido profundas transformaciones en el mercado de trabajo, en el sistema educativo y en las políticas que afectan a ambos en España. Y estos cambios generales han tenido una honda repercusión en los jóvenes y en su posición en el mercado laboral.

La reducción de la presencia de los jóvenes (de 16-24 años) en el mercado de trabajo ha sido consecuencia de la disminución del tamaño de las cohortes que acceden al mercado de trabajo (desde 1992) pero, sobre todo, del incremento de los niveles de escolarización que ha sido un fenómeno de gran relevancia en estos años, especialmente desde mediados de los años ochenta. Este incremento de la escolaridad, que ha contribuido de manera significativa a favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo una vez terminados los estudios, ha producido un cambio radical en el nivel educativo de la población activa: del predominio de los bajos niveles educativos a mediados de los años setenta, se ha pasado a la situación inversa en sólo dos décadas. Y en este terreno la

aportación de los jóvenes (y de los jóvenes adultos de 25-29 años) ha sido fundamental.

El aumento del nivel educativo de la población activa, conjuntamente con otra serie de factores, ha producido un incremento del “nivel de aceptabilidad” de los trabajadores españoles que está en la base de la constitución de la “España inmigrante” (Cachón, 2002). A esto hay que unir el efecto que ha tenido sobre el mercado de trabajo el comienzo de la llegada al mismo, a partir de los primeros años noventa, de las cohortes de población nacidas desde mediados de los años setenta, en que comienza un proceso de reducción notable de la tasa de fecundidad (que se ha mantenido hasta final del siglo), y que ha reducido las cohortes nacidas en España desde los cerca de setecientos mil nacimientos anuales a mediados de los años setenta, hasta los (poco más de) trescientos cincuenta mil a mediados de los años noventa, en que comenzó un ligero aumento del volumen anual de nacimientos. En esos veinte años (de mediados de los años setenta a mediados de los años noventa) las cohortes de población se han reducido a la mitad. Además, las tasas de actividad de los jóvenes menores de veinte años se han reducido en este mismo periodo de modo notable, con lo cual la población activa de este grupo de edad se ha reducido drásticamente.

Estos jóvenes se concentran, como hemos mostrado en otros trabajos (véase Cachón, 2000), en los mismos sectores que ocupan a las

tres cuartas partes de los inmigrantes con permiso de trabajo. Su “tasa de concentración relativa”² es superior a 1 (indicando, por tanto, una sobre-representación de los jóvenes de 16-19 años) entre los varones en Hostelería (2,2), Construcción (1,6), Agricultura y Pesca (1,6), Industrias manufactureras (1,2) y Comercio (1,1), y entre las mujeres en Industrias manufactureras (1,8), Construcción (1,7), Hostelería (1,7), Servicios a la comunidad (1,7), Personal doméstico (1,3), Comercio (1,3) y Agricultura (1,2). Estas ramas de actividad han sido clasificadas como un segmento “secundario” (Álvarez, 1996) y como “menos deseables” por sus condiciones de trabajo (Cachón, 2002). Similar concentración de jóvenes se puede describir para algunos grupos ocupacionales. A grandes rasgos se puede decir que los jóvenes tienen una mayor presencia relativa en los mismos sectores en los que se concentran los inmigrantes y que la disminución de los jóvenes activos autóctonos seguirá atrayendo más fuerza de trabajo en esas ramas de actividad. Esto apoya la existencia de un efecto “polarización” (sectorial y ocupacional); pero este efecto no excluye la existencia de otro efecto de “gestión diferencial”, llevada a cabo sobre todo a través del diferente uso empresarial de la contratación temporal, que forma un componente clave en las estrategias y en las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra, gestión diferenciada por diversos criterios (tanto de oferta como de demanda).

Diversas investigaciones han puesto de manifiesto la existencia de un importante fenómeno de “sobreeducación” en los primeros empleos que luego tendería a disminuir en empleos posteriores, alcanzando posiciones más “adecuadas” con el nivel educativo. Las conclusiones expuestas en este terreno por García Espejo, Gutiérrez e Ibáñez (1999), a partir de un estudio sobre los jóvenes asturianos, se pueden extender al conjunto de España. Se produce un cierto predominio de la “lógica de colas” que se concreta en varios tipos de fenómenos: en el importante papel que juegan las credenciales educativas en la obtención rápida de un empleo y en el acceso a primeros empleos de mayor potencial de aprendizaje; en el desplazamiento que los titulados de formación profesional de segundo grado y universitaria hacen de los jóvenes con niveles educativos inferiores en su competencia por los empleos menos cualificados; en las mayores dificultades de las mujeres jóvenes para estabilizarse y promocionar; y en el hecho de que la cantidad de experiencia laboral acumulada en los segmentos poco cualificados resulte casi el único factor que influye positivamente en su estabilización laboral.

La extensión del trabajo temporal es una manifestación —quizás la más relevante— de la transformación de la norma del empleo “fordista” tradicional en España. Aunque no es un fenómeno juvenil, su incidencia sobre los jóvenes es considerablemente superior a la que

tiene sobre los colectivos de mayor edad. A pesar de ello, no parece que la situación de temporalidad que viven los jóvenes sea una trampa en la que van a estar permanentemente atrapados sino que, como señalan Malo y Toharia (1999), “existe un patrón de integración en el empleo fijo similar, aunque quizás algo más lento, al de generaciones anteriores”. También aquí se produciría un paso de las situaciones de “precariedad” propias de los contratos temporales a una “estabilización” progresiva. Pero antes de que se produzca esa integración los jóvenes pasan por un periodo de transición profesional más tardío, largo, complejo y precario del que atravesaban sus predecesores.

III. La transición a la vida activa en España

Para entender el papel que el “sistema de transición profesional” tiene en la (re) construcción de lo que entendemos como “juventud”, hay que repasar brevemente sus características. Se suele hablar de “inserción profesional” como sinónimo de entrada en la vida activa, de acceso de los jóvenes al empleo, de paso de la escuela al trabajo o del sistema educativo al mercado laboral. Pero conviene recordar que los procesos de inserción profesional no se refieren ni se articulan sólo con los jóvenes. Afectan también, por ejemplo, a las mujeres que se incorporan tar-

díamente a la actividad económica mercantil, a las mujeres y a los varones que se (re)incorporan al empleo después de periodos largos de desempleo, o a los inmigrantes que comienzan a trabajar en un mercado laboral distinto a aquel en el que se formaron.

Se puede discutir el sentido más común que se da a la expresión “inserción” que, desde una óptica individualista, parece querer apuntar hacia la consecución por el trabajador de un estatus (relativamente) “estable” en el mercado laboral. Así se formula también en el enunciado intencional que explicitan algunas medidas de política de empleo. Aunque no hay un término que haya alcanzado una aceptación generalizada para describir este campo, parece más adecuado hablar de “transición profesional” porque, como señala Rose (1987), corresponde acertadamente a la idea de un tránsito, de un estado intermedio que tiene una cierta duración, que sufre la influencia de la situación precedente y prefigura la situación futura. Esta expresión evoca una gran diversidad de formas de paso, paso que puede ser más o menos estrecho, limitado o seguro y recoge la idea de un desplazamiento, de un movimiento y también de cierta acción exterior.

La transición profesional emerge con fuerza como un problema social con la crisis de los años setenta. No porque antes no existiera un paso (relativamente) incierto, sobre todo para algunos colectivos obreros o con baja cualificación, de la escuela a la vida activa, sino porque

desde el inicio de la crisis se producen cambios muy significativos que “problematizan” todo el proceso. “La inserción ha sido considerada durante mucho tiempo como una especie de fase, breve y neutra, entre dos momentos diferenciados de formación y de empleo, como un tiempo de incertidumbre antes del acceso a la estabilidad profesional. En la actualidad, como consecuencia de las transformaciones debidas a la crisis, aparece cada vez más como un proceso de alternancia de periodos de paro, de empleos precarios, de formación y de vueltas al paro” (Bouffartigue, Lagree y Rose, 1989).

Desde finales de los años setenta, comienzan a producirse cambios relevantes en el proceso de transición profesional de los jóvenes en España que van —en general— en una dirección similar en el conjunto de los países desarrollados:

- Se *retrasa el inicio* del proceso de transición profesional por el alargamiento de la escolarización: consecuencia tanto de la ampliación de los sistemas educativos como del retraimiento a la incorporación a la vida activa debido a las dificultades de encontrar empleo y al endurecimiento de las condiciones de competencia entre trabajadores por el empleo.
- Se *alarga la duración* del proceso de transición profesional: ha pasado de ser un proceso relativamente corto antes de la crisis a prolongarse considerablemente desde

entonces. Aunque sea difícil, antes y ahora, “decidir” cuando finaliza la transición profesional. Con esto se “alarga” la edad juvenil. Hay autores que hablan de “juventud prolongada”; podríamos decir que para algunos trabajadores, desde este punto de vista, se produce una “juventud interminable”.

- Se ha *complejizado* la transición profesional por la multiplicación y reiteración de diversos estatutos o posiciones: se entrecruzan etapas de formación, de prácticas profesionales no laborales, de pequeños trabajos, de empleos precarios, de contratos con empresas de trabajo temporal, de contratos laborales llamados formativos, de trabajos no declarados o sumergidos, de periodos (más o menos largos) de paro; y el ciclo recomienza: pero no necesariamente por el principio ni siguiendo las mismas etapas que en la fase anterior.
- Se ha *precarizado* el proceso: puesto que no está claro que sea un camino que conduzca a alguna de las partes todavía estables y centrales del mercado de trabajo (como los mercados profesionales o los mercados internos de las empresas). El proceso de precarización se radicaliza cuando se difumina el (supuesto) final del proceso: ¿cuándo se consigue un empleo estable?
- Se ha *consolidado como un periodo diferenciado del ciclo vital* de los individuos, pasando a ser un rasgo conformador de la “juventud”. Esto facilita el desarrollo ideo-

lógico que hace pasar como “natural” la precariedad del empleo que caracteriza a una juventud así conformada.

- Se *constituye un campo nuevo de gestión de la mano de obra* para las empresas: lo “atípico” en relación a la norma “fordista” de empleo se convierte en “típico” en esta etapa: una panoplia de fórmulas y prácticas de empleo más flexibles, más baratas, con menor sindicalización y menor poder de negociación. Y es típico de este campo no sólo porque su lógica sea la lógica dominante, sino porque es la realidad predominante en el mercado.
- Se producen *procesos de transición profesional diferenciados* según el distinto “capital social” de los individuos: origen social y étnico, género, capital cultural (tipo de estudios y nivel de los mismos, diploma), capital relacional. Arrancan así trayectorias laborales y vitales diferenciadas que luego tendrán continuidad en la vida adulta de los individuos. Para muchos de los jóvenes que inician el proceso con poco capital social podemos hablar de “transición truncada”.
- Pero además se ha producido en todos los países de la UE otro cambio fundamental, formalmente fuera del mercado de trabajo: es la *prolongación de la escolaridad*, generalizada en los grupos sociales altos y medios. Sólo los vástagos de la clase trabajadora se incorporan al mercado de trabajo antes de los veinte años.

Estos cambios se pueden entender mejor desde dos perspectivas complementarias, desde dos focos generadores de las lógicas dominantes en el mercado de trabajo: el papel que ha asumido el Estado al desplegar todo un abanico normativo que ha institucionalizado la transición profesional desde el orden político, y las políticas y prácticas desarrolladas por las empresas en la gestión de la mano de obra en este contexto de transformaciones económicas, de paro masivo y de nuevas políticas de empleo, que lo han institucionalizado desde el orden del mercado. La transición profesional se ha constituido en un campo diferenciado de la intervención “social” del Estado y de la gestión “económica” de las empresas. Y en uno de los campos preferentes de ambos, Estado y mercado. Como consecuencia de las *políticas* de empleo (juvenil) autocalificadas de “inserción”, de las *prácticas* desarrolladas por las empresas (y el mismo Estado) y de los *efectos* de ambas, el campo social de la transición profesional se ha institucionalizado como un espacio social *estructurado* (con las normas y dispositivos puestos en marcha), *estructurador* (por la presencia creciente de agentes de inserción, sean públicos, como los servicios públicos de empleo y formación de distintas administraciones, sean sin ánimo de lucro, como las intervenciones sindicales o de otras organizaciones es este campo, o sean con ánimo de lucro, como las empresas de trabajo temporal), y *estructurante* (por los efectos que tienen sobre los colectivos sobre los

que actúan, conformándolos con estos dispositivos y desde estas instituciones).

IV. Clases de transiciones en el mercado de trabajo en España

Esta transición profesional se produce de modo muy diverso. Han sido descritos diferentes tipologías de trayectorias profesionales que muestran que los caminos que siguen los jóvenes en su inserción en la vida activa son muy diferentes y que el origen social, el nivel educativo, el género, la étnia o el origen nacional, y otros factores contribuyen a la conformación de esas trayectorias o patrones de transición. Además, las distintas trayectorias están relacionadas con segmentos laborales distintos.

A partir de los estudios del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona, J. Casal (1999) plantea la conveniencia de diferenciar seis tipos de trayectorias distintas entre los jóvenes en los procesos de transición profesional en España:

- *Trayectorias en éxito precoz*: las describen jóvenes con expectativas altas de carrera profesional, y presuponen opciones de prolongación de la formación académica con resultados positivos o, en su defecto, la opción para una transición profesional susceptible de mejoras graduales a partir de la formación continua y/o la promoción interna rápida. Una parte significativa de jóve-

nes que han desarrollado una trayectoria universitaria impecable han conseguido realizaciones estables y de proyección de carrera profesional en los tres primeros años de vida laboral. La mayor parte de los universitarios españoles de las promociones de hace unos años han seguido trayectorias similares. El desarrollo de formación superior no es un requisito indispensable: algunas trayectorias con estudios de grado medio han conseguido también este tipo de trayectoria.

- *Trayectorias obreras:* las prefiguran generalmente jóvenes socialmente orientados hacia la “cultura del trabajo” manual y poco cualificado. Presuponen la definición de un horizonte social limitado en cuanto a la formación reglada y un aprendizaje “a pie de obra”, más en función de las ofertas de empleo existentes que de opciones profesionales personales. La escasa cualificación básica y profesional determina los límites en la “carrera” y hacen que tales trayectorias sean particularmente vulnerables a los cambios en el mercado de trabajo. La expansión del sector de la construcción, por ejemplo, es emblemática para caracterizar el proceso de estas trayectorias obreras en un pasado reciente. Muchos jóvenes describen actualmente trayectorias laborales en esta dirección.
- *Trayectorias de adscripción familiar:* esta trayectoria, poco importante en térmi-

nos cuantitativos, responde a la presencia de empresas o explotaciones familiares.

- *Trayectorias de aproximación sucesiva:* se trata de una modalidad definida por altas expectativas de mejora social y profesional (carreras profesionales principalmente) en un contexto donde las opciones a tomar resultan confusas. Es una modalidad de transición dominada por el *tanteo*, que implica necesariamente un retraso importante en la asunción de logros en la carrera profesional y la emancipación familiar. Esta forma de transcurrir presupone escolarización prolongada, experiencias laborales previas a la inserción, fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa, precariedad y subocupación, etc. Describe una trayectoria de inserción dominada por el ajuste continuo de expectativas (generalmente a la baja) y la asunción gradual de logros parciales. Esta forma de transición siempre ha existido, pero actualmente ha pasado a ser el modo dominante de transición profesional de los jóvenes españoles. Este tipo se aproxima al modelo *yo-yo* (véase Walter, Stauber *et al*, 2002; Bois-Reymond y López Blasco, 2003).
- *Trayectorias de precariedad:* Definidas por itinerarios de resultados escasamente constructivos en el mercado de trabajo: situaciones intermitentes de paro, rotación laboral fuerte y subocupación son tres características dominantes. La particulari-

dad de la trayectoria en precariedad con relación a la anterior reside en que no resulta constructiva desde el punto de vista de la transición profesional. Esta trayectoria puede terminar en una cierta estabilización profesional del joven, pero el estudio de la inserción de los jóvenes adultos ha puesto de relieve que una fracción de la generación mayor de treinta años sigue aún inmersa en esta trayectoria.

- *Trayectorias en desestructuración*: identifican itinerarios de inserción que anuncian situaciones de bloqueo en la construcción de la transición profesional y la emancipación familiar, y de exclusión social. Generalmente las expectativas de posición social de partida ya resultan ser bajas, y las trayectorias de formación escolar cortas, erráticas y con certificación negativa. La peculiaridad de esta modalidad es el bloqueo sistemático ante la inserción laboral: la trayectoria se impregna de situaciones de paro crónico y entradas circunstanciales en el mercado de trabajo secundario. La mayor parte de las actividades se desarrolla en la economía marginal o en formas de economía sumergida.

Si hasta la crisis de mediados de los años setenta los dos primeros tipos de trayectorias eran los más típicos (a la vez que decrecía la importancia del tercero), en los últimos treinta años las transiciones profesionales predomi-

nantes entre los jóvenes son las tres últimas: para Casal la “aproximación sucesiva” se va definiendo como la modalidad dominante, pero la trayectoria de la “precariedad” ha adquirido en España un peso considerable desde mediados de los años ochenta y la “desestructuración” es un fenómeno que, aunque sea minoritario, señala un problema social de primera magnitud. Los resultados del estudio sobre jóvenes asturianos (García Espejo, Gutiérrez e Ibáñez, 1999) apuntan la preponderancia general del modelo “precariedad” en esa región cantábrica y la importancia que tiene tanto el nivel educativo como el género para explicar diferencias significativas en el mercado de trabajo de los jóvenes.

Este planteamiento y los resultados de otras investigaciones (véase, por ejemplo, García Montalvo *et al.*, 1997 y Masjoan *et al.*, 1999) pueden ser leídos (de un modo —sin duda— simplificador) desde dos variantes de segmentación (nivel de cualificación de los jóvenes —graduados universitarios, formación profesional y des-cualificados—, y tipos de mercados laborales —profesionales, internos y secundarios—), y desde los dispositivos de política de empleo en vigor. Así los tipos propuestos por Casal podrían ser releídos desde esta triple óptica: los dos primeros tipos (“éxito precoz” y “obrero”) corresponderían a mercados profesionales de graduados universitarios y de titulados de formación profesional que podrían tener contratos indefinidos en plazos relativamente cortos.

Ninguno de los dos tipos parece ser la situación predominante entre los jóvenes españoles en la actualidad. El tipo de la “aproximación sucesiva” podría corresponder en parte también a graduados universitarios y titulados de formación profesional, pero que ven producirse su inserción a través de contratos en prácticas (y en algunos casos contratos para la formación) y otros contratos temporales hasta alcanzar, al cabo de algunos años, un contrato estable que les permite entrar en mercados profesionales o promocionarse en mercados internos de las empresas. Es un tipo de inserción importante en España actualmente. El tipo “precariedad” afecta sobre todo a jóvenes descalificados que transcurren por vías contractuales temporales no formativas y que se enmarcan en mercados de trabajo secundarios. Los otros dos tipos (“adscripción familiar” y “desestructuración”) tienen un carácter minoritario y lógicas distintas.

Basándose en la perspectiva comparativa de las similitudes y diferencias de las políticas de transición y los cambios en las transiciones al mercado laboral de los jóvenes, conseguimos una visión diversificada de las transformaciones de las transiciones profesionales.

Si aplicáramos a otros países la tipología de las trayectorias que hemos presentado para España, podríamos ver cómo los diferentes modelos de transición profesional que se van construyendo desde los dispositivos públicos y desde las prácticas de los agentes sociales en los diferentes mercados, hacen aparecer como

dominantes uno u otro tipo de trayectorias que describen el proceso de inserción en la vida activa por parte de los jóvenes. Aunque todos los países hayan de afrontar desafíos similares en el mercado laboral, los distintos enfoques institucionales en general y en el campo de los modelos de transición profesional en particular, y las “diferencias societales” (Maurice, Sellier y Silvestre, 1982) hacen aparecer modelos diversos de transición profesional.

V. Transiciones de clase: el origen social en el inicio de las trayectorias laborales en España

Esas distintas clases de trayectorias están muy relacionadas con trayectorias de clase. No disponemos de investigaciones que hayan abordado explícitamente esta relación. Pero a partir de los resultados de la encuesta para el *Informe sobre Juventud en España 2004*³ hemos podido mostrar cómo el origen social de los jóvenes marca diferencialmente el cuándo y el cómo de los primeros pasos de su vida activa (véase Cachón, 2005a).

Aunque el nivel ocupacional de la persona principal del hogar donde viven los jóvenes no sea un indicador preciso del origen social, a partir de él podemos ver algunas regularidades significativas que muestran diferencias sociales notables en los procesos de incorporación de los jóvenes a la vida activa.

Los jóvenes que viven en hogares de mayor nivel ocupacional tienen mucha mayor probabilidad de dedicarse sólo al estudio: la proporción de estudiantes va cayendo desde el 47% de los que viven en hogares cuya persona principal es un profesional superior, hasta el 23% de los que viven en hogares cuya persona principal es un trabajador poco cualificado. Por el contrario, en estos últimos hogares la probabilidad de ser inactivo en “otra situación” (básicamente tareas del hogar) es seis veces mayor que en los hogares de los profesionales superiores.

Si se examinan la proporción de activos en el sentido definido por la OIT se observa una mayor desventaja cuando los niveles ocupacionales son más bajos: es decir, que las tasas de actividad son mayores porque se produce una incorporación más temprana al mercado laboral en los estratos ocupacionales más bajos. Pero esto se acentúa si se examina por separado la proporción de activos en sentido estricto y en situaciones intermedias. Estas situaciones intermedias tienen un peso notablemente mayor en los estratos altos, con lo cual las diferencias en las tasas de actividad en sentido res-

Cuadro 1

Distribución de los jóvenes respecto a la actividad según el nivel ocupacional de la persona principal de los hogares de los jóvenes

	Profesional superior	Profesional medio	Trabajador cualificado	Trabajador poco cualificado	Total
(N)	(391)	(1.323)	(2.074)	(767)	(4.997)
Total	100	100	100	100	100
Activos en sentido amplio (Tasa actividad OIT)	52	60	69	71	65
Activos en sentido restringido (Tasa actividad restringida)	38	52	62	66	57
Activos en situaciones intermedias	15	9	7	5	8
Inactivos	48	40	31	29	35
Situación concreta respecto a la actividad					
Activos que sólo trabajan	25	37	46	47	41
Activos principal, trabajan y además estudian	9	7	6	4	6
Activos parados	4	7	11	15	10
Activos intermedios principal, estudian y hacen algún trabajo	12	6	6	3	6
Activos intermedios estudian y además buscan trabajo	3	2	2	2	2
Inactivos que sólo estudian	47	37	27	23	31
Inactivos en otra situación	1	3	4	6	4

Nota: Se presentan dos estimaciones de las tasas de actividad, según se incluya o no en los activos a los que hemos calificado como “activos en situaciones intermedias”, que son los que “principalmente estudian y hacen algún trabajo” y los que “estudian y además buscan trabajo”. En la definición OIT se incluyen las situaciones intermedias, mientras que la hipótesis restringida excluye los “activos en situaciones intermedias”.

Fuente: Informe Juventud de España 2004 (y elaboración propia: Cachón, 2005a).

tringido según los diferentes estratos ocupacionales son mayores: oscilan entre el 38%, en el caso de los jóvenes para los que la persona principal del hogar es un profesional superior, y el 66%, para los que es un trabajador poco cualificado (véase Cuadro 1).

Además, en los hogares en los que la persona principal es un trabajador cualificado o poco cualificado la proporción de los jóvenes que se dedican a tareas del hogar es superior.

VI. Origen inmigrante y transiciones laborales

Si se examina el proceso de inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes de origen inmigrante a partir de la misma encuesta (véase Cachón, 2005b), se puede observar un comportamiento medio que les hace ser “los más obreros de la clase trabajadora”, a la vez que se reproduce dentro de este grupo la misma lógica diferencial por origen social.

Las diferencias de las tasas de actividad de estos jóvenes con los españoles son muy importantes y significativas: la tasa de actividad (con la definición de la OIT) de los jóvenes inmigrantes es 12 puntos superior a la de los españoles. Los jóvenes extranjeros se incorporan mucho más al mercado laboral que los españoles. Pero esa diferencia en las tasas de actividad se eleva a 14 puntos si sólo consideramos la población activa en sentido restringido (es decir, excluyendo las situaciones intermedias). Las situaciones intermedias de “estudiar y trabajar” o “estudiar y buscar trabajo” afectan a los extranjeros prácticamente la mitad que a los españoles. Como puede apreciarse por esto y otros datos incluido en el Cuadro 2, el *Informe Juventud en España 2004* ofrece una fotografía de los jóvenes inmigrantes en relación a la actividad que se aproxima a las pautas tradicionales de la clase obrera y que son muy distintas de la media de los jóvenes españoles que se van alejando de ese tipo obrero.

Cuadro 2

Tasas de actividad de los jóvenes extranjeros por género y grupos de edad

	Tasas de actividad de los jóvenes Extranjeros						Diferencias con las tasas de actividad de los jóvenes españoles					
	Tasas de actividad (OIT)			Tasas de actividad restringida			Tasas de actividad (OIT)			Tasas de actividad restringida		
	AS	V	M	AS	V	M	AS	V	M	AS	V	M
Total jóvenes	75,3	80,8	71,2	71,0	77,2	66,3	10,0	11,9	9,7	14,1	15,9	13,8
15-19	46,1	44,4	50,0	38,4	37,0	42,3	19,2	16,8	23,9	18,4	15,4	24,0
20-24	79,6	88,5	75,0	75,0	83,8	70,3	10,0	16,2	8,2	17,2	21,8	17,1
25-29	82,5	89,9	75,3	79,7	88,5	71,2	-4,5	-3,5	-5,1	-1,5	1,1	-3,4

Fuente: Informe Juventud de España 2004 (y elaboración propia: Cachón, 2005b).

La mayor tasa de actividad de los jóvenes inmigrantes respecto a los españoles se repite en ambos sexos, con una diferencia algo mayor entre los varones que entre las mujeres, y siguiendo la pauta de una diferencia más considerable en el caso de las tasas de actividad en sentido restringido que en sentido OIT.

Es por grupos de edad donde aparece uno de los rasgos diferenciales clave para entender la situación de los jóvenes inmigrantes en el mercado laboral en España: las tasas de actividad (OIT) de los extranjeros de 15-19 años son 19 puntos superiores a las de los españoles, y las tasas en sentido restringido 18 puntos; y en el caso de los de 20-24 años las diferencias son respectivamente de 16 y 17 puntos. Estos resultados tan distintos respecto a la actividad entre los menores de veinticinco años según sean españoles o inmigrantes vienen determinados por el comportamiento típico de clase obrera de los inmigrantes en su proceso de incorporación temprana al mercado de trabajo.

La pauta general media de los jóvenes inmigrantes responde, por tanto, a un comportamiento característico de la clase trabajadora. Si se analiza el nivel ocupacional del sustentador principal de los hogares de los jóvenes inmigrantes, puede verse que más del 80% son trabajadores cualificados o poco cualificados, y que menos de una quinta parte son profesionales. De ahí que el "comportamiento medio" tenga tan marcado color de clase obrera. Pero los datos por niveles ocupacionales nos permiten señalar la gran

influencia que dicho nivel tiene en el comportamiento del joven inmigrante respecto a la actividad, y que los modos de incorporarse a la vida activa difieren considerablemente, más aún que en el caso de los españoles. La tasa de actividad (OIT) de los jóvenes, cuando el sustentador principal del hogar donde viven es un profesional superior, es del 44%, mientras que en los otros grupos da un salto y es superior al 75%, que es la media de los jóvenes extranjeros. Pero donde se puede observar mejor la influencia escalonada de los niveles ocupacionales es en la tasa de actividad en sentido restringido (es decir, sin tomar en cuenta las situaciones de activos intermedias): esta tasa va aumentando desde el 31% de los jóvenes en hogares de profesionales superiores, al 72% en hogares de profesionales medios, el 73% en los de trabajadores cualificados, y el 77% en los de trabajadores poco cualificados (véase Cachón, 2005b).

Referencias bibliográficas

- ÁLVAREZ, C. (1996). *El impacto de la contratación temporal en el sistema productivo español*. Madrid. CES.
- BOIS-REYMOND, M. y LÓPEZ BLASCO, A. (2003). "Yo-yo transitions and misleading trajectories: towards integrated transition policies for young adults in Europe". En A. López Blasco, W. McNeish y A. Walter (eds.). *Young people and contradictions of inclusion*. Bristol. Policy Press, pp. 19-42.
- BOUFFARTIGUE, P., LAGREE, J. CH. y ROSE, J. (1989). "Jeunes: de l'emploi aux modes de vie. Points de vue sur un champ de recherche". *Formation et emploi*, n° 26, abril-junio.
- CACHÓN, L. (2000). "Los jóvenes en el mercado de trabajo en España". En L. Cachón (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid. INJUVE, pp. 133-176.
- CACHÓN, L. (2002). "La formación de la 'España inmigrante': mercado y ciudadanía". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n° 97, enero-marzo, pp. 95-126.
- CACHÓN, L. (2003). "Transition policies: strategy of actors and employment policies for young people in Europe". En A. López Blasco, W. McNeish y A. Walter (eds.). *Young people and contradictions of inclusion*. Bristol. The Policy Press, pp. 67-83.
- CACHÓN, L. (2005a). "Economía y empleo: procesos de transición". En VV.AA. *Juventud en España. Informe 2004*. Madrid. INJUVE, pp. 149-273.
- CACHÓN, L. (2005b). "Inmigrantes jóvenes en España". En VV.AA. *Juventud en España. Informe 2004*. Madrid. INJUVE, pp. 695-799.
- CACHÓN, L. y LEFRESNE, F. (1999). "Estrategia de los actores, lógicas y políticas de empleo juvenil en Europa". En L. Cachón (ed.). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia, Ed. 7 i mig, pp. 65-96.
- CASAL, J. (1999). "Modalidades de transición profesional y precarización del empleo". En L. Cachón (ed.). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia. Ed. 7 i mig, pp. 151-180.
- GARCÍA ESPEJO, I., GUTIERREZ E. e IBÁÑEZ, M. (1999). "Inserción laboral y movilidad en el mercado de trabajo". En L. Cachón (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia. Ed. 7 i mig, pp. 181-202.
- GARCÍA MONTALVO, J. et al. (1997). *La inserción Laboral de los Jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia. Fundación Bancaja.
- MALO, J. L. y TOHARIA, L. (1999). "Costes de despido y creación de empleo en España". *Economistas*, n° 80 (marzo), pp. 308-316.
- MASJOAN, J. M., TOIANO, H. y VIVAS, J. (1999). "La inserción profesional de los universitarios en Cataluña". En L. Cachón (ed.). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia. Ed. 7 i mig, pp. 223-250.
- MAURICE, M., SELLIER, F. y SILVESTRE, J.-J. (1982). *Politique d'éducation et organisations industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*. París. PUF.
- ROSE, J. (1987). *En busca de empleo. Formación, paro, empleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- VV.AA. (1995). "Comparaison européenne des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes". Monográfico de *La Revue de l'IRES*, n° 17, Invierno.
- VV.AA. (1999). *Jeunes et marché du travail: comparaison européenne*. Monográfico de *La Revue de l'IRES*, n° 31, 1999/3.
- WALTER, A., STAUBER, B. et al. (2002). *Misleading Trajectories. Integration Policies for Young Adults in Europe?* EGRIS. Leske + Budrich. Opladen.

Notas

- ¹ Realizada bajo la coordinación del IRES (París), en ella participaron investigadores de Alemania, Francia (Jacques Freyssinet y Florence Lefresne del IRES, que la coordinaban), Italia, Reino Unido, Suecia y España. Algunos de los resultados de dicho proyecto pueden verse en dos números monográficos de la *Revue de l'IRES* (véase AA.VV., 1995 y 1999), en Cachón y Lefresne (1999) y en Cachón (2000 y 2003). En esta investigación pudimos observar como ni la noción de “jóvenes” ni la de “medidas” tienen idéntico significado en los seis países: la subyacente noción de “jóvenes” no fue objeto de una definición común; además, las categorías de edades implicadas por las medidas varían sensiblemente de un país a otro y reflejan así la dimensión social de la juventud y de su alargamiento. El mismo término de “inserción” (o “transición profesional”) como representación de un proceso fragmentado en el tiempo, compuesto de una sucesión de estatus diferentes, dista mucho de haber tenido la aprobación de todos los participantes en el seminario ya que la palabra ni siquiera encuentra una traducción satisfactoria en alemán y sueco.
- ² Las tasas de concentración relativa (TCR) son = $N_{ij}/N_j: N_i/N$, donde N es el nivel de empleo, i indica el grupo demográfico de edad y j indica la rama de actividad.
- ³ El *Informe sobre la Juventud en España* tiene carácter cuatrienal. Por tanto, el último publicado hasta la fecha es el de 2004. Este informe ha permitido presentar, por primera vez, datos de los inmigrantes jóvenes en España. Los datos que se recogen en los epígrafes siguientes se basan en este informe.