

# **La estabilidad y la inestabilidad en los procesos de inserción laboral de jóvenes en Argentina y en Francia**

Autores: María Eugenia Longo, Pablo Ernesto Pérez, Mariana Busso y Claire Bidart

## **Resumen:**

El presente artículo indaga la situación laboral de los jóvenes durante el período caracterizado por el final de sus estudios secundarios, desde el ángulo de la estabilidad y la inestabilidad que caracterizan su inserción laboral y las representaciones asociadas a dicha dimensión.

Para ello, adoptamos una doble mirada cuantitativa y cualitativa, que articula datos estadísticos sobre el empleo de jóvenes en Argentina y Francia y datos provenientes de dos paneles cualitativos longitudinales de seguimiento de las trayectorias laborales de los jóvenes en uno y otro país.

**Palabras claves:** inestabilidad laboral – inserción laboral – jóvenes – Argentina – Francia

## **Stability and instability in youth labor market insertion in Argentina and France**

### **Abstract:**

This article examines the employment situation of young people during the period characterized by the end of their secondary studies, from the angle of stability and instability that characterize its labor insertion and the representations associated to that dimension. To do this, we adopt a double perspective -quantitative and qualitative-, that combines statistics of young people's employment in Argentina and France and data from two qualitative longitudinal panels of career paths of young people in one and another country.

**Keywords:** job instability - employment - youth - Argentina – France

## **La estabilidad y la inestabilidad en los procesos de inserción laboral de jóvenes en Argentina y en Francia**

### **Autores:**

María Eugenia Longo\* ([maria-eugenia.longo@univ-amu.fr](mailto:maria-eugenia.longo@univ-amu.fr))

Pablo Ernesto Pérez\*\* ([pperez@ceil-conicet.gov.ar](mailto:pperez@ceil-conicet.gov.ar))

Mariana Busso\*\* ([mbusso@ceil-conicet.gov.ar](mailto:mbusso@ceil-conicet.gov.ar)),

Claire Bidart\* ([claire.bidart@univ-amu.fr](mailto:claire.bidart@univ-amu.fr))

### **Pertenencia institucional:**

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

\*\* CEIL /CONICET (Saavedra 15, CABA, Argentina)

### **Introducción**

La problemática de la inestabilidad en el empleo se encuentra fuertemente asociada a la de la precariedad laboral. El trabajo precario se contrapone a lo que usualmente se conoce como “*empleos típicos*”, caracterizados por una relación asalariada en relación de dependencia, trabajo a tiempo completo de acuerdo a la jornada máxima legal vigente, y por un contrato de duración por tiempo indeterminado (CDI) que goza de la garantía de estabilidad y está registrado ante la Seguridad Social; lo cual le otorga protección social al trabajador y su familia. Esos empleos típicos constituyeron y siguen constituyendo actualmente, en particular en el contexto francés, el modo de inserción esperable tanto por los individuos como por los programas públicos destinados a resolver los problemas del empleo.

Contrariamente, la relación laboral irregular e inestable está caracterizada por lo general por contratos por tiempo determinado (CDD) y/o legalmente desprotegidos, la cual se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo de

asalariado socialmente vigente (Pok, 1992). De esta forma, la precariedad del empleo puede ser definida esencialmente por su “debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus implicancias jurídicas y económicas en materia de estabilidad así como de protección legal y de seguridad social” (Neffa, Panigo y Pérez, 2000).

En la mayor parte de los países occidentales, los jóvenes constituyen uno de los grupos más vulnerables del mercado laboral, siendo considerablemente afectados por situaciones de desocupación (Tokman, 2003; Gautié, 2009), alta rotación (Jacinto y Chitarroni, 2010; Rose, 1998) y precariedad laboral (Perez, 2008; Busso y Perez, 2010; Paugam, 2003; Lefresne, 2003; Eckert, 2010). Ello nos lleva a problematizar en el presente artículo el lugar de la estabilidad-inestabilidad en los procesos de inserción laboral de los jóvenes.

En el marco de sociedades basadas en el modelo salarial, aunque teniendo en cuenta las severas modificaciones acontecidas en este modelo desde hace décadas; nos interesa poner en cuestión la estabilidad laboral en tanto “norma social”, a fin de analizar los elementos que moviliza, y con la intención de comprender la manera en que interviene en la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo. Dicho modelo societal, imperante masivamente en épocas pasadas, es característico en la actualidad en Argentina para un segmento de trabajadores del mercado laboral, en el cual los jóvenes son marginales. En Francia este modelo pareciera mantener su fuerza como norma social y en las previsiones de los jóvenes, aun cuando las condiciones de empleo también se han degradado durante las últimas décadas.

La cuestión de la estabilidad-inestabilidad también puede ser asociada más ampliamente a la cuestión de la contingencia y la imprevisibilidad<sup>1</sup>. Las ciencias sociales trabajan desde hace décadas la articulación entre continuidades y rupturas buscando establecer, prioritariamente,

---

<sup>1</sup> Los autores de esta ponencia formaron parte del Proyecto BIPAJE “La bifurcation biographique au cœur de la dynamique des parcours d'entrée dans la vie professionnelle: une approche qualitative et quantitative dans trois contextes sociétaux, France, Québec et Argentine”. Integran el equipo de trabajo investigadores del Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), y del CERECQ (Francia), de la Université de Montreal y de la Université de Sherbrooke (Canada), y del CEIL del CONICET (Argentina). El mismo fue financiado por la Agence Nationale de la Recherche (Francia), hasta diciembre de 2012 y dirigido por la Dra. Claire Bidart (LEST/ CNRS). Dicho proyecto buscó ahondar en el análisis de las trayectorias de inserción laboral desde el punto de vista de las bifurcaciones y las reorientaciones biográficas.

patrones de comportamiento. Es así como se favorecen las lógicas de continuidad subestimando la imprevisibilidad, la contingencia, generadoras en muchos casos de bifurcaciones en las trayectorias de los sujetos (Sewell, 1996). En contextos de vida cada vez más inestables y variables, la fuerza del azar y la imprevisibilidad se imponen en las trayectorias juveniles. La metáfora de las “trayectorias yo-yo” (Pais, 2007) caracteriza justamente estos movimiento oscilatorios y reversibles de los jóvenes en su transición a la vida adulta; destacando las heterogeneidades, las discontinuidades, la ruptura en la linealidad y la uniformidad de las trayectorias.

En este sentido proponemos abordar la inestabilidad, la discontinuidad, la “ruptura” como momento heurísticamente rico y como otra forma de observar la continuidad en un contexto de mayor complejización de las trayectorias.

El presente artículo propone entonces, indagar la situación laboral de los jóvenes en Francia y en Argentina durante la etapa caracterizada por el final de sus estudios secundarios o su formación profesional, desde el ángulo de la estabilidad y la inestabilidad que caracterizan su inserción y las representaciones asociadas a dicha dimensión, en un momento histórico marcado por la desestructuración del empleo asalariado clásico.

Para ello adoptamos una doble mirada cuantitativa y cualitativa, que articula datos estadísticos sobre el empleo de jóvenes en ambos países<sup>2</sup> y datos provenientes de dos paneles cualitativos longitudinales de seguimiento de las trayectorias laborales de los jóvenes en uno y otro país<sup>3</sup>. Sin aspirar aquí a una comparación internacional en torno a esta cuestión, el

---

<sup>2</sup> En el presente trabajo se utilizan datos secundarios provenientes de la encuesta “Generación 98” y de la DARES (Francia) y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC (Argentina).

<sup>3</sup> El panel cualitativo francés, dirigido por Claire Bidart, inicia en el año 1995 y repite una nueva onda de entrevistas cada tres años. Se trata de una cohorte de 87 jóvenes que en 1995 se encontraban finalizando sus estudios secundarios (“ES” y “bac professionnel”) o en período de prácticas de inserción laboral o pasantías. Este panel está compuesto por cinco ondas de entrevistas, por lo que permite analizar 14 años de la vida de dichos jóvenes, y particularmente sus trayectorias, proyectos y relación con el trabajo y el empleo. El panel cualitativo argentino “Trayectorias, disposiciones laborales y temporalidades de jóvenes” del Gran Buenos Aires se inspira en el panel francés y fue dirigido por Maria Eugenia Longo. La población en cuestión mantiene el mismo principio que el anterior, tomando jóvenes en final de estudios secundarios de tres sectores de formaciones diferentes, y provenientes de distintos estratos sociales. La primera onda se realizó en 2006 con 422

análisis conjunto de dos espacios sociales distintos - aunque emparentados por ciertas problemáticas como la de transformación del modelo salarial y el aumento de la precariedad -, nos permite desarrollar una lectura renovada, “externa”, de cada uno de esos contextos.

En principio, analizaremos la cuestión de la estabilidad a partir de una descripción estadística de los empleos estables e inestables de los jóvenes. A continuación, profundizaremos esta misma cuestión a partir de una dimensión subjetiva a través del análisis de las representaciones sobre la estabilidad y la inestabilidad de los jóvenes de ambas naciones, gracias a la oportunidad poco frecuente de contar con dos dispositivos cualitativos similares en dos países distintos.

### **1. La estabilidad-inestabilidad laboral en las trayectorias de los jóvenes**

El frecuente “entrar y salir” de empleos, en tanto intermitencia e inestabilidad de las ocupaciones laborales de los jóvenes, ha sido destacado en Argentina durante la última década por autores como Gallart (2002) y Jacinto y Chitarroni (2010), entre otros. De esta forma es usual que entre los trabajadores “inestables” se encuentren sobrerrepresentados los jóvenes. Muchos de ellos, prematuramente insertos en el mundo laboral, con escasas credenciales que acrediten las capacidades que poseen, suelen deambular entre el trabajo y el no trabajo, sin asegurarse la protección social que les da un empleo asalariado con duración indeterminada. Efectivamente, los datos empíricos analizados para la Argentina muestran que el porcentaje de los asalariados con empleo de duración indeterminada (EDI)<sup>4</sup> es más bajo para los más jóvenes, aumentando significativamente con la edad. Esto indicaría que con la edad que suele

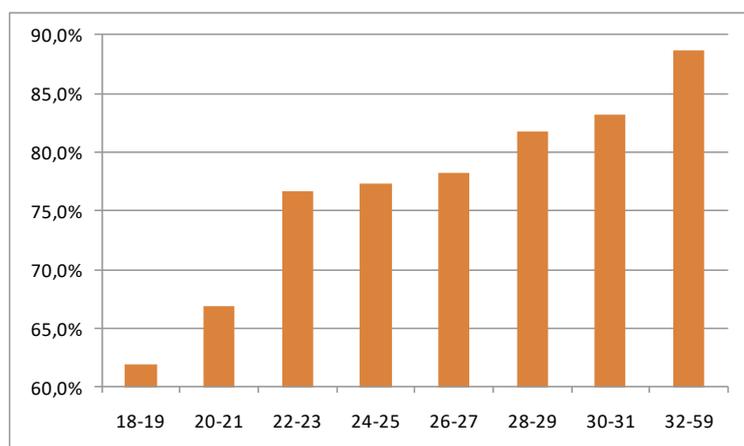
---

cuestionarios estandarizados que sirvieron para seleccionar a 85 jóvenes a quienes se le realizaron entrevistas en profundidad. La segunda onda se realizó en octubre de 2008 y fueron reentrevistados 78 jóvenes, y la tercera se desarrolló entre diciembre de 2011 y mayo de 2012, contando con 50 entrevistas.

<sup>4</sup> Lo denominamos EDI (a diferencia del caso francés que se trata de CDI) dado que la EPH no explicita la existencia de un contrato laboral, sino que se le pregunta al trabajador si su empleo tiene fecha de finalización; y la respuesta negativa incluiría al empleo permanente, fijo, estable, de planta (INDEC).

ser asociada a la antigüedad en el mercado de trabajo y a una mayor experiencia, van alcanzando posiciones estables en el mercado laboral.

### Asalariados argentinos con EDI según edad. Año 2008.



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

Podemos constatar una situación análoga en Francia durante el mismo período (2008), ya que casi un tercio (31%) de los asalariados de entre 15 y 29 años, tanto del sector privado como del sector público, tiene un contrato temporario (eventual, CDD o contratos subsidiados), mientras que dicho porcentaje disminuye significativamente (13%) para el conjunto de los activos ocupados (DARES, 2009).

Desde una perspectiva longitudinal, se confirmaría esta estabilización en el empleo para los jóvenes franceses relevados por la encuesta “Generación 98”<sup>5</sup>: un año después de haber terminado sus estudios un 26% de los jóvenes poseen un CDI, porcentaje que se eleva a 53% tres años más tarde y a 72% siete años más tarde.

Los datos nos permiten afirmar que mientras que en ambos países la inestabilidad está asociada al grupo de los más jóvenes y los índices de estabilidad se incrementan

---

<sup>5</sup>Generación 98 es una encuesta longitudinal de 11.000 casos realizada por el CEREQ, representativa de 742.000 jóvenes franceses de todos los niveles de formación egresados en 1998 del sistema educativo. Los mismos fueron interrogados cuatro veces en el transcurso de diez años con el fin de analizar los inicios de sus trayectorias laborales.

escalonadamente para los trabajadores de mayor edad, las tasas de empleo inestable en Argentina y Francia presentan claras diferencias. Esta divergencia sería susceptible de dar cuenta de distintas representaciones sobre la estabilidad - inestabilidad de los empleos. Como veremos en la segunda parte del artículo, los jóvenes argentinos no asocian necesariamente la estabilidad al empleo registrado. En ese sentido observamos en los datos estadísticos un alto porcentaje de jóvenes con trabajos no registrados, sin los beneficios de la seguridad social y que dicen desempeñarse en puestos de duración indeterminada. Entendemos que esta percepción se basa en el hecho que la legislación laboral argentina sostiene que todo empleo- si no hay nada que especifique explícitamente lo contrario- es un trabajo por tiempo indeterminado. En Francia, en cambio, los CDI se asocian exclusivamente a las garantías otorgadas por los empleos registrados, con todos los beneficios de la seguridad social. El análisis de las representaciones sobre el trabajo nos permitirá ahondar en esta divergencia propia de ambas culturas.

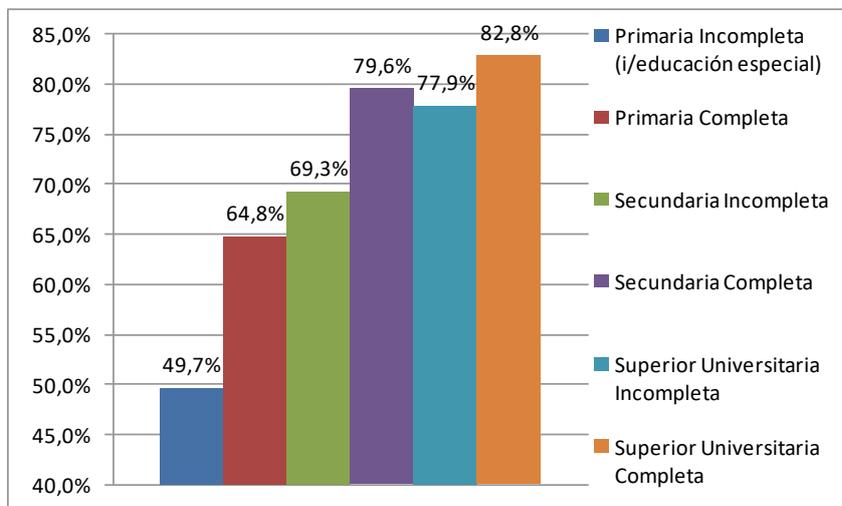
## **La relación entre la educación y la estabilidad laboral**

En ambos países, al interior del grupo de los jóvenes, la posesión o la falta de credenciales educativas diferencia el tipo de empleo al que pueden acceder. La evidencia empírica nos enseña que en Argentina los jóvenes que poseen mayor nivel de educación generalmente presentan mayores tasas de actividad y empleo, menores tasas de desempleo (Pérez, 2008) y tienden a acceder a puestos de trabajo más estables. Estos resultados concuerdan con los presentados por Jacinto y Chitarroni (2010) quienes destacan que 1) el título de nivel secundario aumenta las probabilidades de mantenerse ocupado, y 2) la salida del empleo involuntaria (despido) son más frecuentes entre quienes tienen menor educación, seguramente relacionado con la más alta probabilidad de que los empleos que ocupan sean más inestables. La certificación garantiza al empleador un mínimo de conocimientos, esfuerzo y aptitudes, pues el potencial empleado ha tenido éxito en alcanzar el nivel educativo acreditado por el diploma. Dado que los jóvenes –justamente por su edad- no pueden usualmente acreditar mucha experiencia laboral, el diploma se convierte en una señal esencial para los empleadores para predecir la productividad que tendrán en su lugar de trabajo.

Frente a una determinada cantidad de puestos de trabajo estables, los empleadores suelen cubrirlos principalmente con aquellos trabajadores de mayores credenciales educativas, desplazando a los jóvenes con menor educación formal. El diploma ya no ofrece una garantía de acceder a un empleo estable sino que otorga mayores posibilidades relativas, en detrimento de jóvenes menos educados.

## Jóvenes asalariados argentinos (15 a 29 años) con EDI según nivel de instrucción formal.

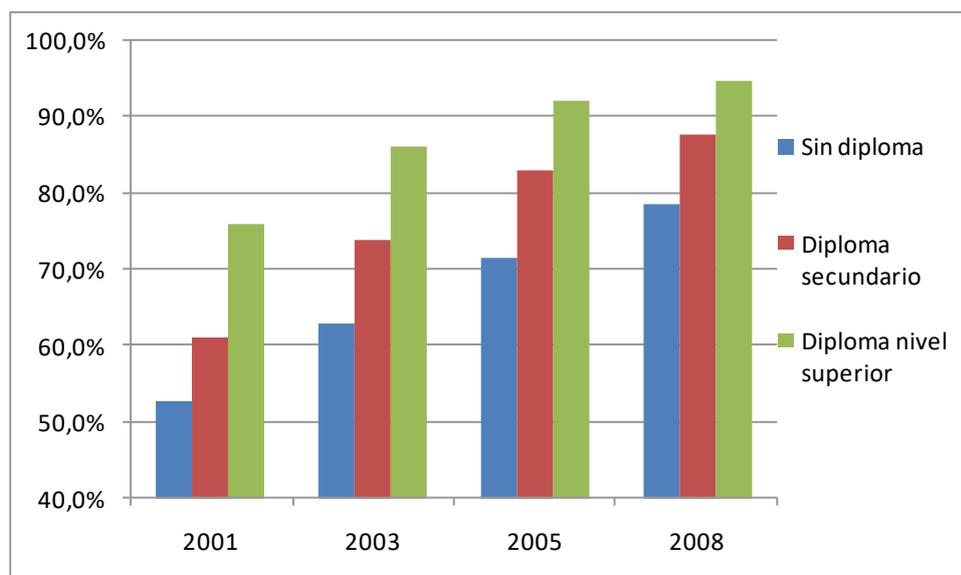
Año 2008.



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

En Francia encontramos la misma relación positiva entre nivel de formación y estabilidad de los puestos de trabajo. Entre los jóvenes que finalizaron la educación inicial en 1998 y accedieron a un CDI se observa una diferencia significativa entre los que poseen un diploma de nivel superior y aquellos sin diploma, diferencia que persiste en los sucesivos relevamientos de la encuesta.

### Jóvenes franceses de la “Generación 98” con CDI según nivel de instrucción formal.



Fuente: en base a Encuesta “Generación 98”, CEREQ (Recotillet et al, 2011)

En el contexto francés, se observa además que entre los jóvenes que acceden a un CDI; la brecha, entre los diplomados y aquellos que no lo están se achica a medida que se alejan de su salida del sistema escolar. Con una mayor antigüedad en el mercado laboral, la credencial educativa ya no es su única carta de presentación, sino que están en condiciones de acreditar mayor experiencia y saberes laborales.

### La inestabilidad y las nuevas contrataciones

Tanto los datos referentes a Francia como a la Argentina nos indican que las formas precarias de empleo afectan principalmente a las nuevas contrataciones, entre las cuales se encuentra una gran mayoría de jóvenes. Grelet y Mansuy (2004) muestran que en Francia el empleo inestable (diferente al CDI) es mayor para los jóvenes (28%) que para los adultos (7%). Pero al considerar las nuevas contrataciones y no el stock de empleo, la diferencia se reduce considerablemente (44% vs. 34%).

En Argentina podemos observar que los porcentajes de empleo inestable (diferente al EDI) son igualmente mayores para los trabajadores jóvenes (25,2%) que para los adultos (13,3%). Sin embargo, si consideramos las nuevas contrataciones las diferencias prácticamente desaparecen, dado que entre los ingresantes al mercado de trabajo el porcentaje de trabajadores inestables es similar (alrededor de un 40%) tanto para jóvenes como para adultos, con la sola excepción de los adolescentes de entre 15 y 19 años que presentan una tasa mayor. Esta constatación refuerza la hipótesis respecto a que en ambos países una parte de las dificultades de inserción laboral de los jóvenes y del tipo de contratos a los cuales acceden, se debe a su participación mayoritaria en las nuevas contrataciones dentro del mercado de trabajo. Es decir, no se trataría de una problemática asociada a la edad *stricto-sensu*, sino a las tipologías de los empleos a los que acceden los que se insertan por primera vez en el mercado de trabajo, entre los que los jóvenes se encuentran sobrerrepresentados.

### **Los “empleos de jóvenes”**

A menudo en los dos países, los análisis del empleo de jóvenes y sus trayectorias de inserción se basan mayoritariamente en características de los propios trabajadores. No obstante, y siguiendo la hipótesis anterior, observamos que existen tanto en Francia como Argentina sectores de actividad en los que predominan los empleos estables mientras que otros funcionan con una elevada rotación laboral. Puede entonces que la inestabilidad de los contratos no sea un problema particular de los jóvenes, sino de los sectores de actividad que suelen contratar jóvenes.

En Argentina, entre las ramas que contratan preferentemente jóvenes se encuentran sectores que funcionan con una elevada rotación de sus trabajadores, entre ellos: comercio, construcción, servicios personales y servicio doméstico (Pérez, 2008). Justamente, los jóvenes que trabajan en estas ramas son los que presentan menores porcentajes de EDI.

En Francia, sectores como la construcción, mecánica y mantenimiento, caracterizados por ofrecer puestos de trabajo para obreros no calificados, son quienes mayoritariamente reclutan hombres jóvenes para su plantilla. A su vez, las mujeres jóvenes suelen conseguir empleo en el sector terciario, en actividades como la hotelería, cajeras, empleadas de comercio, peluquerías, etc. (DARES, 2009, 2010). Estas actividades suelen reclutar trabajadores/as por la vía de los contratos de aprendizaje, contratos eventuales o a tiempo parcial, que se constituyen así en una puerta de entrada al mercado de trabajo para los jóvenes. Muchas veces estacionales y con condiciones de trabajo y horarios difíciles, estos “empleos de jóvenes” presentan una rotación importante, dado que muchos de ellos suelen abandonarlos ni bien consiguen empleos que ofrezcan mejores perspectivas de carrera y condiciones de empleo más estables (DARES, 2010).

De esta manera, se avala la hipótesis de que una parte de la mayor inestabilidad laboral de los jóvenes respecto de los trabajadores adultos, se debería en parte a la dinámica de funcionamiento de alta rotación de los sectores de actividad que los contratan, y en el caso de Francia también al tipo de contratos que suelen utilizar. Ahora bien, el tipo de contrato en sí mismo, ¿nos ofrece un dato valioso para dar cuenta de la estabilidad-inestabilidad en el mercado de trabajo? Esto es lo que analizaremos rápidamente en el próximo apartado.

### **El CDI ¿Garante de la estabilidad del empleo?**

Hacia mediados de los '80, con la expansión generalizada de diferentes “formas particulares de empleo” (contratos con duración determinada, contratos subsidiados, contratos a tiempo parcial), el tipo de contrato se convierte en un elemento descriptivo esencial de los empleos ocupados. En Francia, el acceso a un CDI es el indicador de estabilidad más utilizado y, a su vez es interpretado como garantía de una trayectoria futura estable (Grelet y Mansuy, 2004).

No obstante, esta visión de la estabilidad del empleo comienza a ser cuestionada desde principios de los '90 y hoy suele apreciarse la estabilidad desde una perspectiva más dinámica, dada por la permanencia en un mismo empleo a lo largo de los años.

En este sentido, se puede constatar que la posesión de un CDI no es forzosamente sinónimo de un empleo estable. En Francia, entre los jóvenes debutantes de “Generación 98”, un 38% de los CDI firmados fueron interrumpidos en el curso de los 3 primeros años (25% duró menos de 6 meses) mientras que 21% de los CDD han durado más de 1 año.

En Argentina no existe una encuesta longitudinal del tipo “Generación 98” que permita el seguimiento de los jóvenes durante los primeros años de su trayectoria laboral; pero a partir de la EPH podemos analizar la movilidad entre dos años consecutivos, lo que nos permite observar que algo más del 12% de aquellos jóvenes que tenían un EDI en 2007 ya no poseen empleo un año después (6,1% se encuentran desocupados, mientras que 6,6% se retiran del mercado de trabajo) y un 6,6% pasa a tener un CDD. A su vez, observamos que una parte importante (56,6%) de los contratos con duración determinada durante 2007 declaran poseer un EDI un año después. Estos resultados sobre la movilidad laboral de los jóvenes en Argentina coinciden con los encontrados en diversos trabajos franceses (Bloch y Estrade 1998; Maurin 2002; Grelet y Mansuy 2004).

De esta forma, la contratación mediante un CDD no sería entonces sinónimo de empleo inestable y puede ser un paso hacia el empleo estable (Bloch y Estrade 1998). Los jóvenes pueden elegir voluntariamente encadenar empleos de duración limitada sin pasar por el desempleo. En Francia, algunos estudios muestran que para aquellos jóvenes mejor formados puede significar un medio para adquirir experiencia profesional, mientras que para los menos diplomados los CDD permanecen como un sinónimo de precariedad (Cance 2002; Grelet y Mansuy 2004). De esta manera, coincidimos en que no alcanza con analizar el tipo de contrato para determinar la estabilidad o no de los empleos a los cuales acceden los jóvenes.

Es necesario un seguimiento longitudinal más extenso de sus trayectorias ocupacionales, lo cual será abordado en la segunda parte del presente texto.

## **2. De las representaciones de los jóvenes sobre la estabilidad y la inestabilidad laboral a las disposiciones al empleo**

Tanto en Francia como en Argentina, se observa una diversificación de las trayectorias profesionales (Filmus et al., 2001; Perez Islas y Urteaga, 2001; Tedesco, 2005; Gautié, 2003), debido a la heterogeneidad y desigualdad del mercado de trabajo bajo la forma de segmentación o fragmentación social y laboral (Piore et Berger, 1980; Miranda, 2006; Tiramonti, 2004), y también a causa de las formas de individualización sustentadas por disposiciones y decisiones personales (Antunes, 2005; Jacinto et al. 2007; Longo, 2014; Soto, 2009; Nicole-Drancourt, 1994). La disposición subjetiva al empleo, portadora de las representaciones del mismo, participa en la orientación de las trayectorias de acceso a puestos de trabajo que no siempre corresponden a la formación o a las expectativas sociales, las cuales tienden a la convergencia entre formación-empleo y estabilidad.

Las representaciones son construcciones simbólicas que preceden y transforman al mismo tiempo las prácticas en el marco de una trayectoria. La relación subjetiva con la estabilidad e inestabilidad nos interroga respecto a las características que asumen las trayectorias y pone en cuestión los datos estadísticos analizados en la primera parte del artículo. Las disposiciones al empleo permiten discutir además, con tendencias tanto de opinión como de políticas que excluyen otros criterios que los del empleo asalariado clásico, el “empleo decente” (OIT) por ejemplo, subestimando el hecho de que a la hora de realizar una elección los jóvenes ponen en juego otros criterios que los normativamente asociados a la estabilidad y seguridad del empleo. Entre esos criterios encontramos: la seguridad, la estabilidad, el salario, las posibilidades de hacer carrera, la tarea, los tiempos y el ambiente trabajo. Esta disposición

permite responder a las preguntas de ¿qué es un buen empleo para cada joven? ¿Qué aspectos del empleo influyen en las decisiones profesionales? ¿Qué es lo más importante en un empleo? (Longo, 2014). De este modo los jóvenes crean sus propias “normas” respecto al empleo, construyendo la imagen del empleo personal y socialmente adecuado.

En esta sección analizaremos las disposiciones al empleo partiendo de las representaciones de los jóvenes sobre la estabilidad-inestabilidad laboral, para lo cual recurriremos a datos de ambos países e insinuaremos algunas diferencias entre Argentina y Francia. A partir del análisis de los paneles longitudinales cualitativos, en los cuales fueron entrevistados en sucesivas oportunidades jóvenes franceses y argentinos, identificamos varias figuras asociadas a sus representaciones de la estabilidad-inestabilidad laboral: a) la continuidad de la estabilidad como criterio importante del empleo; b) la evolución de otros criterios hacia la estabilidad, por ejemplo de valorar la tarea o el salario a priorizar la estabilidad; c) el abandono de la estabilidad para darle importancia a otros criterios; d) la valoración de la inestabilidad o la movilidad externa como criterio importante de los empleos. Analizaremos estas cuatro figuras en torno a la estabilidad-inestabilidad, precisando cada vez las especificidades según el contexto nacional, en particular para la última figura. Dichas figuras serán descritas globalmente e ilustradas brevemente a partir de algún caso empírico. Las mismas aparecieron de manera recurrente en los paneles, a excepción de la cuarta figura, que conserva un fuerte interés sociológico aun teniendo una menor frecuencia empírica.

#### **a) La estabilidad como criterio excluyente de las decisiones laborales**

Para algunos jóvenes la estabilidad es prioritaria desde el comienzo de la inserción laboral, siendo un criterio que se mantiene como constante de las decisiones laborales a lo largo de la trayectoria. La mayoría de las veces la perseverancia en la búsqueda de estabilidad se reafirma *a posteriori* por la obtención y permanencia en un empleo estable. Las condiciones de

emergencia y persistencia en la estabilidad son variadas. La familia parece tener cierto peso: la búsqueda de estabilidad aparece en algunos casos como herencia o presión familiar, sea por reproducción u oposición a la situación de los padres que han seguido trayectorias clásicas de empleo en un solo empleador o que justamente a la inversa han padecido la inestabilidad y precariedad del empleo.

Otras veces, son los intereses y los proyectos en otras esferas de la vida, como la voluntad de obtener un préstamo bancario para la compra de una vivienda propia, la llegada de un hijo, o la generación de recursos para sostener una formación en el tiempo, los que sostienen la principal razón para insistir en la búsqueda de estabilidad. Además, la búsqueda de estabilidad puede estar ligada al empleo en sí mismo. En el panel francés encontramos jóvenes para los cuales la estabilidad representa un seguro contra las dificultades de la inserción.

**Vérène** posee diploma secundario general (Bac ES) y es de origen social medio. Presenta una trayectoria de estabilización relativamente rápida. Esta joven comienza su trayectoria laboral con empleos temporarios, baby-sitting en múltiples oportunidades, hasta que realiza una formación en Comercio. Esta joven decía ya en la segunda serie: *“Necesito tener una situación estable, soy completamente maniática de las situaciones estables, es increíble, realmente necesito tener...estar segura de tener un laburo y, finalmente, un CDI (...) para tener una situación estable y segura. Si se pueden evitar las changas sería bueno”*. Luego de la formación realiza varias experiencias y ocupa puestos comerciales en diversas empresas permitiéndole al final acceder al puesto de consejera financiera de una empresa mixta privada y pública de gran prestigio en Francia. Su disposición a la estabilidad no cambia a pesar de haber pasado por varios empleos temporarios: *“[¿Cómo ves tu vida laboral?] Voy a quedarme todavía en esta empresa, pero no todo el tiempo en este trabajo (...) Es que*

*la empresa ofrece un montón de posibilidades*". Tres años más tarde sigue trabajando en el mismo lugar y mantiene su visión de la estabilidad: “[¿Alguna vez dudaste de quedarte en este empleo?] Por el momento no. Finalmente, siempre hay inconvenientes en el laburo que hacen que uno se diga: "Podría ser mejor en otra empresa". De todos modos, una vez que se reflexiona dos minutos, no, no necesariamente tengo ganas de cambiar de empresa. Cambiar de trabajo, sí, tengo que cambiar un poco, pero cambiar de empresa no”. La estabilidad de su puesto en relación al de su pareja y el proyecto de formar una familia la retienen en su empleo actual y reafirman su disposición a la estabilidad.

En el panel argentino encontramos jóvenes para los cuales la estabilidad permite evitar el costo de entrada a un nuevo equipo de trabajo y el aprendizaje de nuevas tareas. La menor correspondencia entre formación inicial y empleo en el contexto argentino puede dificultar el acceso a un empleo en general e incitar a permanecer en un empleo ya ejercido.

Este es el caso de jóvenes como **Sandra**, egresada del secundario privado e hija de padres de clase media. Sin importante experiencia laboral al momento del egreso del secundario Polimodal privado, esta joven tiene el objetivo fijo de buscar un empleo estable. Sandra ha realizado algunas changas durante el secundario ayudando a su tía y a su padre. Está inactiva en 2006 y planifica solamente trabajar durante un año para luego financiar sus estudios posteriores en hotelería en una universidad privada. Su objetivo es ganar dinero y ahorrar. Sin embargo, al momento del egreso no está dispuesta a aceptar cualquier empleo ni a cualquier costo. “*Porque yo soy medio hinchada en eso, como que cualquier trabajito de repartir no me viene bien, soy más hinchada, como que me gusta tener un trabajo estable, que me paguen bien, estar bien yo*”. Las condiciones de vida de su familia de clase media, la permanencia en la casa de sus padres le permiten ese margen de decisión. Dos años más tarde, empleada de

preceptora en un colegio privado gracias a los contactos de su entorno, goza de condiciones ventajosas en todos los sentidos: estabilidad, seguridad, salario, horarios, vacaciones. Sus objetivos se mantienen y la llevan a reorganizar sus proyectos de estudio y formación (en lugar de hotelería u organización de eventos, ahora piensa estudiar traductorado de inglés para poder permanecer en dicho empleo). *“Porque me gusta mi trabajo, tengo algo fijo, sé que es seguro y lo que es organización de eventos es muy de fin de semana, como que tenés que armar tu propia empresa, tener un capital y como que yo voy a lo seguro. Sé que acá estoy bien y no me salgo de este carril”*.

Asimismo, una especificidad argentina reside en que la continuidad de representaciones sobre la estabilidad coexiste con la ausencia objetiva de protección social del empleo sin aparecer como una contradicción para el joven. Es decir, como mencionamos anteriormente, la estabilidad puede dissociarse y priorizarse aun por encima del registro del empleo (la protección y seguridad del empleo). El caso de Carla lo ilustra.

**Carla** egresa de Formación profesional en computación y poco después finaliza el secundario, con el fin de poder seguir estudios en sociología. Su origen es de clase social baja, su madre ha fallecido muy joven y su padre, mecánico y trabajador autónomo la mayor parte de su trayectoria, posee una magra jubilación. Esta joven insiste desde el comienzo de su inserción en la búsqueda de la estabilidad, resistiendo el modelo paterno de movilidad permanente entre empleos. Carla planifica desde la primera entrevista buscar trabajo, priorizando particularmente la estabilidad: *“no me gusta eso de andar picoteando de acá y de allá, preferiría tener un trabajo, encontrar una estabilidad lo más pronto posible”* (2006). Dos años más tarde no solo ha finalizado el secundario sino que prosigue estudios universitarios en sociología y solventa sus gastos trabajando de niñera. Su empleo es en negro, pero permanece más

de un año, permitiéndole estudiar y ganar dinero. Aun en condiciones de precariedad el acento está puesto en la permanencia en el empleo.

El análisis preliminar de esta primera figura de la estabilidad pone de relieve la existencia jóvenes tanto franceses como argentinos, que desde su primer inserción en el mercado de trabajo priorizan la búsqueda de la estabilidad frente a otros criterios y, en algunos casos, en desmedro de condiciones formales de contratación. A su vez, nos ofrece una pista de análisis interesante para posteriores estudios: esta figura está compuesta principalmente por representaciones de mujeres. Existen elementos de la socialización asociados a los estereotipos de género que podrían ofrecernos elementos de comprensión sobre el modo en que se construyen las disposiciones al empleo, al trabajo y a la actividad, como otras investigaciones lo han mostrado para los jóvenes franceses (Nicole-Drancourt, 1994; Daune-Richard, 1992).

#### **b) De la prioridad en la tarea y el salario hacia la estabilidad del empleo**

Otros jóvenes se interesan y otorgan importancia de manera progresiva a la estabilidad de los empleos. Se trata de jóvenes que en los inicios de la inserción enfatizan la importancia de criterios como el salario o la tarea y que a medida que sus trayectorias se desarrollan, otorgan progresivamente importancia a obtener o a mantener un empleo estable.

Nuevamente, las disposiciones al empleo se modifican en función de experiencias tanto profesionales como no profesionales. En lo concerniente a las experiencias profesionales, algunos jóvenes inician sus trayectorias priorizando el salario, sin embargo el paso no planificado por empleos estables y seguros los conducen a identificar las ventajas de los mismos y a preferirlas (la previsibilidad en el puesto, la posibilidad de organizar un plan de

carrera, un mayor seguimiento de la tarea asociada al puesto y por eso algunas veces un mayor compromiso).

Inversamente, para otros jóvenes la estabilidad aumenta su valor en las decisiones respecto al empleo debido a experiencias de empleos inestables y temporarios, vividas negativamente por ellos mismos. En estos casos la estabilidad es buscada por oposición a la inestabilidad objetiva.

En ese sentido, encontramos en el panel francés algunos jóvenes que en principio valorizaban la búsqueda de experiencias ricas en movilidad y variedad de tareas en el mundo laboral y que tiempo después modifican su elección en función de las ventajas del empleo asalariado estable.

**Jérémie** es egresado del secundario profesional (*Bac professionnel bureautique en comptabilité*) y de origen popular. Se integra al mercado laboral de manera inestable, alternando períodos de desempleo y empleos temporarios durante cinco años. Sin embargo la inestabilidad no le disgusta y declara en la segunda serie “*Ya hace tres años que trabajo como “temporario”<sup>6</sup>. Trabajé en empleos temporarios con gente de 50 años. He trabajado con personas que son temporarios desde hace diez años. Lo que quiero es trabajar como temporario toda mi vida*”. Hacia la tercera serie de entrevista lo encontramos en otra situación. Su mujer acepta un empleo que los obliga a mudarse a otra ciudad y a buscar un nuevo empleo para Jérémie. En este contexto acepta por primera vez y bajo la presión de su mujer un empleo en CDI en la empresa nacional de ferrocarriles (SNCF). Este empleo le permite descubrir no solamente la estabilidad sino también el reconocimiento social a través del empleo. Es por eso que decide permanecer en él y lo encontramos todavía en la misma empresa pero en diferentes puestos en la siguiente serie de entrevistas. En ese momento afirma

---

<sup>6</sup> “*Intérimaire*” en francés. Se trata de un contrato particular de empleo de duración determinada.

*“Trabajé seis años como temporario y todos los meses pensás que se va a acabar... Cuando sos temporario podés quedarte sin trabajo el mes que viene. Pero igual tenés que pagar la electricidad, el alquiler, todo. Ahora tengo menos dinero que cuando trabajaba como temporario, pero puedo comprarme un auto”*. Su origen social popular y la permanencia dentro de un entorno relacional y laboral cercano a esos orígenes no son cuestionados hasta que su mujer lo impulsa a aceptar un nuevo empleo. Dicho empleo lo pone en contacto con otras categorías sociales y otras perspectivas laborales que se abren con la experiencia nueva.

Por otra parte, algunos jóvenes justifican la búsqueda progresiva de estabilidad en función de experiencias y situaciones personales que no conciernen al trabajo pero que influyen en él. La maternidad, la vida en pareja, la adquisición de un nuevo rol económico dentro de su familia de origen, la reorganización de las prioridades entre las diferentes esferas, un compromiso mayor con los estudios; son algunas de las situaciones en las que las experiencias personales adquieren relevancia en la disposición de los jóvenes al empleo, modificándola.

**Lorena**, de origen social bajo, ha egresado del secundario técnico público sin obtener aún su título. Al momento de egresar no posee experiencia laboral y está todavía inactiva, preparando según ella una inserción en su especialidad: la construcción. En ese entonces, año 2006, se refiere a los empleos que piensa buscar enfatizando la tarea y el contenido del empleo: *“trabajando uno se puede independizar y tener sus cosas y teniendo más conocimientos también”* *“trabajar en obra me gustaría, (es) lo que estudié”*. Dos años más tarde y con un bebé de 7 meses, piensa más en buenos horarios, en la protección social y en la estabilidad de un empleo. Su marido trabaja en una fábrica, en un puesto no estable y las familias de ambos, de origen social bajo no poseen los recursos suficientes para ayudarlos, a excepción del hecho de alojarlos. Entretiempo ha realizado algunas suplencias en limpieza, sin contrato laboral y con

muy baja carga horaria (una hora por semana). En ese entonces dice: “[Un buen empleo?] Un empleo en blanco, que cobre en blanco, con la obra social y todo eso” “Quiero un trabajo estable, que sea tranquilo, si es posible a la mañana me gusta a mí, tranquilo y que sea bien pagado”. La maternidad configura una situación nueva para esta joven que se convence de la importancia de la estabilidad a partir del empleo. Tanto para los que persisten desde el comienzo de la inserción como para los que la persiguen progresivamente, la búsqueda de estabilidad puede convertirse en un cuchillo de doble filo. En Francia, la norma del empleo asalariado estable se impone como referente del empleo. Sin embargo algunos jóvenes se decepcionan luego de su obtención. La estabilidad una vez alcanzada no conlleva siempre satisfacción laboral. Esto es posible observarlo en el caso del panel francés por su mayor duración. La prioridad dada al carácter estable de un empleo en relación a otros criterios puede constituir un freno a la movilidad en situaciones de insatisfacción.

### **c) De la estabilidad hacia la prioridad de otros criterios**

Contrariamente a lo que puede esperarse en países con fuerte tradición del modelo salarial, ciertos jóvenes recorren el camino inverso a lo descrito hasta aquí en lo que concierne a las representaciones sobre la estabilidad-inestabilidad. Algunos jóvenes progresivamente dejan de darle tanta importancia a la estabilidad y valoran cada vez más la movilidad entre empleos. Esta mutación de interés o aceptación creciente de la inestabilidad como criterio importante se produce en función de varias situaciones.

En primer lugar, la estabilidad no es buscada siempre a cualquier precio, sino solamente si el contenido del empleo, los horarios, la carrera u otros criterios son satisfechos. Algunos no están dispuestos a renunciar al contenido de la tarea o a la organización de sus tiempos de trabajo a favor de una estabilidad laboral. Al contrario, algunos casos prefieren la

inestabilidad si la misma asegura una convergencia entre preferencias y tarea o si las horas y horarios convienen.

**Samuel** es egresado del secundario general (Bac ES) y de origen social alto. Desde el comienzo de su inserción proyecta trabajar en la educación y la animación de jóvenes o personas de barrios carenciados. El desarrollo personal y la tarea son centrales desde el comienzo de su trayectoria y las decisiones se realizan siguiendo este criterio. Ha realizado múltiples empleos de duración determinada como animador en varias estructuras, formador, educador y educador especializado en instituciones de jóvenes y hasta en un internado de jóvenes. A lo largo de las series declara: [*¿lo más importante en el trabajo?*] *la satisfacción y hacer lo que uno tiene ganas de hacer*". A la cuarta serie de entrevistas lo encontramos como educador especializado en un puesto en CDI, y declarando «*No me hubiera molestado tener un CDD por ejemplo (...) Es más, incluso el CDI me molesta un poco. No me hubiera molestado de repente decir: "Bueno, por un año, voy a trabajar a otro lado." Hago otra cosa, mientras cobro la indemnización (...) Y en el peor de los casos, tal vez por un mes o dos podría decirme: "Descanso un poco...pero no demasiado tiempo"*. El margen de maniobra generado por la experiencia acumulada en el mercado de trabajo y la posibilidad financiera de transitar diferentes vías constituyen en otros factores, las condiciones de posibilidad de las disposiciones de Samuel.

Por el contrario, el caso de **Serena**, una joven argentina egresada del secundario polimodal privado, es ilustrativo del desinterés creciente por la estabilidad en función de otros criterios: en este caso los horarios. En 2006 esta joven egresa del secundario Polimodal privado y se encuentra activa. Trabaja de niñera, tarea que piensa articular con sus estudios universitarios en Trabajo Social. En ese momento, al discutir sobre los criterios valorizados de un empleo, Serena se refiere al suyo como un verdadero

empleo en función de la estabilidad: *“porque no tengo ni contrato ni gano muchísimo, pero sí tengo algo fijo todas las semanas”*. Dos años más tarde sus estudios le demandan más tiempo y su compromiso con la futura profesión de trabajadora social es mayor. Entre la primera y la segunda serie de entrevistas ha cambiado de empleo, primero como camarera en una pizzería y luego como camarera en un salón de fiestas infantiles, donde se encuentra en 2008. Los horarios y días son irregulares y su actividad laboral depende sobre todo de que la dueña del salón la solicite para trabajar. Se ha producido desde entonces una evolución subjetiva en los criterios priorizados para elegir un empleo: de la estabilidad a la prioridad en los horarios. Serena nos explica entonces su decisión: *“la verdad es que estoy bastante cómoda con este trabajo, porque tengo la libertad de elegir los días y tiempos que yo quiero trabajar. Cuando estoy muy jugada con los parciales me dan los días...”*. Las perspectivas de carrera asociadas a su formación universitaria y el sostén de su familia mientras duren sus estudios constituyen elementos importantes para que esta joven se permita no asegurar semanalmente un empleo y una estabilidad de ingresos.

Estos casos nos ofrecen ejemplos donde jóvenes franceses y argentinos prefieren progresivamente la movilidad entre empleos, en desmedro de la estabilidad del puesto.

#### **d) La inestabilidad como norma**

Por último, así como existen jóvenes que prefieren y persisten en su búsqueda de estabilidad, el caso opuesto es empíricamente posible. Sin embargo, al analizar estos casos encontramos una variedad de situaciones. En primer lugar, esta figura pone de manifiesto una disposición a la inestabilidad que resulta de la experimentación, de la búsqueda de desarrollo personal, de inscripción en una cultura laboral construida a partir de la movilidad y el cambio entre espacios laborales. Bidart, Correia y Lavenu (2006) mostraron que la inestabilidad laboral

puede constituir un modelo cultural integrado en los hábitos individuales. La inestabilidad a la que nos referimos aquí se caracteriza por la intencionalidad y está lejos del caso de jóvenes que sin poder elegir deben padecerla.

**Kevin** tiene un origen social popular y presenta una trayectoria laboral inestable. Si su trayectoria comienza con el desempleo, luego pasa por varios empleos de tiempo indeterminado como agente hospitalario, empleado de recepción de una empresa y agente de seguridad. Sin embargo desde el comienzo de la investigación, la estabilidad no forma parte de las preferencias de este joven que se proyecta en una pluralidad de proyecciones a corto plazo (bombero, realización de tatuajes, dirigente de un salón de box...). En la segunda serie decía: *“Cada vez que hago un laburo que me gusta, es genial (...) Después de un cierto tiempo, por lo general alrededor de los seis meses, quiero hacer otra cosa (...) Creo que no voy a estabilizarme nunca (...) ¿Cómo veo mi vida laboral? Sobre todo no como la de mis colegas que tienen 45 o 50 años y que responden el teléfono como yo... “hospital buenas tardes...”, y hace quince o veinte años que dicen lo mismo... francamente, yo no podría...”*. Tres años más tarde su disposición a la inestabilidad persiste: *“[¿Cómo ves tu vida laboral en el futuro?] Justamente eso me da miedo. Porque siempre estoy tratando de encontrar una excusa para no detenerme (...) Tengo espíritu aventurero”*. La tarea de un empleo en sí misma no constituye para Kevin un espacio de compromiso personal, son sobretodo las relaciones que puede desarrollar en él, el principal motivo para conservar un empleo. La visión del empleo estable como una trampa existe aún en la cuarta serie de entrevistas en la que este joven afirma: *“En ese momento, cuando me contrataron, era feliz, pero de pronto me dije a mí mismo: “Pucha, caí en la trampa...” Por tener un CDI, no podré partir... Finalmente pude, me sentía atrapado”*. A pesar de no contar con un respaldo financiero importante ni de parte de su familia de origen con la que

guarda poco contacto ni tampoco de su familia política a partir de su pareja, este joven posee la seguridad y la sensación de controlar su trayectoria biográfica, lo que contribuye a reducir el riesgo de su disposición a la movilidad.

Sin embargo, como los autores precedentes lo han mostrado, no cualquier joven desarrolla este tipo de disposición al empleo. La cuestión de los recursos y las garantías personales y sociales se vuelve aquí clave. Esos recursos refieren a la posesión de diplomas o a anteriores experiencias exitosas de búsqueda de empleo, pero también a aptitudes como la seguridad o la creencia en el poder personal para tomar decisiones y enfrentar las adversidades de la vida. Paradójicamente, la declaración de la inestabilidad como un criterio positivo del empleo ha emergido más fácilmente en el panel francés de jóvenes, es decir, en un contexto objetivamente menos inestable y más favorable a la estabilidad para la inserción que la Argentina. La fuerza del diploma en Francia y la convicción de que el mismo constituye una protección contra las dificultades de la inserción, genera una sensación de mayor control y garantía frente a los riesgos del mundo del trabajo. La disposición a la inestabilidad puede explicarse también, entre otras cosas, por la construcción social en torno a la movilidad en dicho país. En Francia, modelo de fuerte regulación social y estatal, existe una suerte de institucionalización tanto privada como pública de la inestabilidad. Las agencias de empleo privadas, o de “*Interim*”, proveedoras de ofertas laborales temporarias, ampliamente difundidas en Francia, constituyen una fuente importante de empleo juvenil. Además, desde los años noventa el Estado francés puso en marcha toda una serie de dispositivos públicos de inserción que conciernen principalmente a los jóvenes: *apprentissage*, *contrats de professionalisation*, *emplois-jeunes*, *contrats d’accompagnement*. Se trata en todos los casos de empleos subvencionados por el Estado, de corta duración y de amplia extensión entre los jóvenes, de hecho un joven sobre cinco de la “Generación 1998” declara haber trabajado en un contrato subvencionado por el Estado durante los primeros siete años de vida activa

(Couppié, Gasquet, Lopez, 2005). En Argentina no existe ninguna política hacia los jóvenes con una magnitud comparable.

No obstante, la inscripción en la inestabilidad puede no resultar de una elección premeditada sino de una aceptación de las reglas estructurales del mercado de trabajo. Nos referimos aquí a una disposición construida de manera diferente a la precedente. En el panel francés esto aparece para el caso de jóvenes que consideran que sus profesiones ocurren dentro de marcos inestables. La inestabilidad es interpretada aquí como una regla que rige la actividad de ciertas profesiones y que podría permitir en cierta medida una carrera ascendente en adecuación al espacio profesional en cuestión.

El discurso de **Agnes**, con una trayectoria inestable, egresada del secundario general y de origen social alto ilustra este caso. En algunos medios profesionales la inestabilidad constituye una norma “local” asociada a reglas particulares de evolución y preservación de un empleo que terminan imponiéndose al individuo más allá de su voluntad. En la segunda serie Agnes declara: *"Desde que estas en el ámbito de la publicidad, estás obligado a tener un empleo atrás de otro"*. Y efectivamente se integra al mundo del trabajo a partir de múltiples empleos sucesivos y temporarios. Ahora bien, la inestabilidad no es un modelo de carrera sino un pasaje obligado en ciertos contextos profesionales. Una vez pasada esta fase es posible cambiar hacia una profesión asociada o aspirar a un empleo estable. Agnes señala en la tercera serie de entrevistas: *"Alcanzando una cierta edad, ya no trabajás más en la publicidad, en todo caso, no más trabajo por agencia. Pasás a trabajar para las empresas anunciantes"*.

El discurso de Agnes puede asociarse a lo que Jose Rose (1998) denominó el “efecto debutante”, que consiste en la aceptación a priori del límite de la inestabilidad al comienzo de la inserción laboral, como efecto propio del período juvenil. Ahora bien, la aceptación de la inestabilidad puede imponerse e interiorizarse como consecuencia de las condiciones

inestables y precarias con las cuales el mercado laboral recibe a las nuevas generaciones. En este tercer caso la inestabilidad no es ni intencional ni estratégica. Aparece en el discurso de los jóvenes como condición de acceso al empleo sin demasiada escapatoria. Estos casos se reflejan mejor en el panel argentino.

**Ricardo**, con una trayectoria objetiva inestable, proviene de un barrio carenciado. Es egresado de una formación profesional en computación y luego de una vasta experiencia laboral en empleos informales de gran esfuerzo físico y mal pagos, hacia el 2008 declara: “[¿Según tu opinión qué es lo más importante en el trabajo?] La única importancia, como estoy muy limitado para conseguir trabajo... [¿Por qué?] Porque no tengo algo fijo, nunca podría tener algo fijo. No tengo carrera, no tengo estudio, no tengo nada. Entonces a la prioridad que le doy es a cuánto gano. Si en un trabajo gano más que en otro, me voy al que gano más”. La resignación es integrada y asociada a la posibilidad de inserción.

Otro caso es el del joven **Félix**, con una trayectoria objetiva inestable. Al momento de finalizar el secundario técnico en electromecánica este joven ha tenido una experiencia laboral variada. En todos los casos se trata de empleos temporarios e informales y que Félix ha intentado articular con la elevada carga horaria de sus estudios técnicos. Esta experiencia se acompaña de una concepción más tradicional de la carrera laboral heredada de su padre, en la que la estabilidad es importante: “algo estable y que aprenda” “Un trabajo fijo, entrar a la fábrica automotriz, trabajar siempre en ese lugar, porque con mi tío, por ejemplo de jardinero, si no hay trabajo, no lo haces”. Sin embargo, en 2008 luego de búsquedas infructuosas de empleo, empleos no registrados, temporarios y changas, trabaja con su padre como maquinista de movimiento del suelo. La disposición al empleo evoluciona igualmente y los criterios ligados a la estabilidad y la tarea van dejando lugar a la mera posibilidad de trabajar:

*“Perfecto si me gusta. Después, con lo que me costó conseguir trabajo, si no me gusta y está el trabajo, lo hago”.*

Luego de experiencias de desempleo, empleos precarios y en sectores de fuerte informalidad en el mercado de trabajo, estos jóvenes interiorizan la inestabilidad como condición de acción y se adaptan al contexto.

### **3. Reflexiones finales.**

La estabilidad en el empleo fue durante varias décadas una norma social por excelencia en distintos países del mundo. En Argentina no fue la excepción, y el anhelo de un empleo “estable y para toda la vida” no siempre se condijo con la posibilidad real de acceder a una relación laboral con esas características, pero sin embargo era parte del horizonte deseable y esperable (Sennet, 2000). En Francia, la relación entre expectativas e inserción objetiva es más estrecha, y la estabilidad constituye un criterio valorizado progresivamente y con el paso del tiempo, al cual el sistema responde mayoritariamente de manera objetiva: tres sobre cuatro jóvenes se encuentran en CDI al séptimo año de su vida activa (Couppié, Gasquet, Lopez, 2005).

Los datos estadísticos muestran el modo en que la norma social es mediatizada por los condicionamientos sociales, las oportunidades laborales y también por los efectos de la trayectoria en sí misma cuando no es reducida a un momento puntual sino interpretada bajo una óptica más dinámica, como la de las transiciones. Hemos visto así que son los jóvenes que poseen mayor nivel de educación los que generalmente tienden a acceder a puestos de trabajo más estables, siendo el origen social de los jóvenes, un factor determinante de las posibilidades de acceder a un empleo estable.

De todos modos, una parte de la mayor inestabilidad laboral de los jóvenes (respecto de los trabajadores adultos) se debería en parte a la dinámica de funcionamiento de los sectores de

actividad que los contratan. Pero otra parte estaría ligada a la experiencia previa: estar ocupado o tener un CDD. Efectivamente una gran mayoría de quienes tenían contratos por tiempo determinado e indeterminado en 2008; ya se encontraba ocupada durante el año anterior. Sumado a ello observamos que la mayoría de los jóvenes que consiguen un empleo (tanto CDI como CDD) proviene de la inactividad y no del desempleo, complejizando el proceso de entrada al mercado laboral.

Pero la norma social del empleo estable es también puesta en cuestión por los propios jóvenes. Como vimos, no todos los jóvenes priorizan la estabilidad y además la disposición a la misma se crea o se reduce a lo largo del tiempo a partir de la experiencia personal y laboral. En ese sentido el análisis cualitativo de los datos del panel nos permite destacar varios puntos. En primer lugar, no se observa una relación lineal entre tipo de inserción y disposición al empleo. Es decir, no es posible reducir “los estables” a jóvenes con una representación positiva a la estabilidad laboral, ni a la inversa a “los inestables” a una visión negativa de la estabilidad. En segundo lugar, la disposición al empleo puede modificarse, aumentando o reduciendo el interés por la estabilidad como criterio importante de un empleo. Además no existe un movimiento de orientación de las trayectorias únicamente hacia la estabilidad. Algunos jóvenes desisten de la estabilidad, así como otros comienzan a darle importancia a lo largo del tiempo. En tercer lugar, este análisis empieza a mostrar cómo se construye y deconstruye la disposición a la estabilidad del empleo, reforzando decisiones laborales y orientando las trayectorias dentro del abanico de oportunidades que se les presentan. Así como aquellos que buscan y consiguen empleos estables refuerzan su disposición a la estabilidad, otros jóvenes atraviesan experiencias personales ligadas a otras esferas de la vida, o experiencias profesionales precarias, que refuerzan o debilitan la disposición a la estabilidad laboral.

Además, aunque de modo preliminar, es posible observar diferencias en las disposiciones que pueden asociarse a factores sociales como el origen social, que colabora en la construcción de posibilidades para los jóvenes. Asimismo, el hecho de remontar a una escala societal resulta revelador de la manera en que se construyen esas disposiciones (Sprew, 2008; Longo, 2012; Longo et al. 2013) poniendo en relación y en evidencia las instituciones, los dispositivos y las subjetividades (Jacinto, 2010). La comparación de contextos nos muestra que aun cuando la estabilidad puede constituir la norma principal en un contexto; los dispositivos tendientes a abordar o regular la inestabilidad pueden producir el efecto contrario, aunque dentro de un marco de mayor seguridad social de las trayectorias. En Francia, contexto en el cual la estabilidad no solo es deseable sino también probable a partir de una cierta edad; los dispositivos de empleo privados y públicos abren a la posibilidad de optar por la inestabilidad y la movilidad, como experiencia y estrategia. Esto se debe quizás a los vínculos establecidos por las políticas públicas entre la inestabilidad y la protección social en el contexto francés, por la cual la primera no implica necesariamente falta de protecciones en el empleo. En Argentina, en un contexto en el que la inserción de los jóvenes se produce inicialmente y principalmente en el empleo no registrado, la inestabilidad viene a agregarse como una dificultad más y por eso es vivida principalmente de manera negativa. De hecho, en el panel argentino no aparecen casos que valoren la inestabilidad como experiencia positiva de la inserción, sino como resignación-aceptación de las condiciones del mercado de trabajo.

De esta forma, podemos concluir que la estabilidad e inestabilidad de los empleos de los jóvenes adquiere una realidad “objetiva” diferente según el contexto societal. Las representaciones diferentes del trabajo y el empleo que configuran los jóvenes de uno y otro lado del Atlántico, portadoras de normas sociales e individuales, son un elemento central en la configuración de estas diferencias.

## **Bibliografía**

- ANTUNES, Ricardo (2005), *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Buenos Aires, Herramienta-Taller de Estudios Laborales.
- BIDART Claire, CORREIA Mario, LAVENU Daniel (2006), "Evolution des rapports à l'instabilité professionnelle: une enquête qualitative longitudinale auprès des jeunes", in BERET Pierre, DI PAOLA Vanessa, GIRET Jean-François, GRELET Yvette, WERQUIN Patrick (eds), *Transitions professionnelles et risques*, Relief échanges du Céreq n°15, Marseille, CEREQ.
- BLOCH Laurence, ESTRADÉ Marc-Antoine (1998), « Les formes particulières d'emploi en France : un marchepied pour l'emploi stable ? », en *France Portrait Social*, Paris.
- BUSSO, Mariana Y PÉREZ, Pablo (2010). *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Miño y Dávila, CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- CANCE, Raphael (2002), « Travailler en contrat à durée déterminée : entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », en *Travail et Emploi*, n°89, CEREQ, Marseille.
- COUPPIE Thomas, GASQUET Céline et LOPEZ Alberto (2005), *Quand la carrière commence. Les sept premières années de vie active de la génération 1998*, Marseille, CEREQ.
- DARES (2009), *Emploi et chômage des 15-29 ans en 2008*, DARES, Septembre, n°39.
- DARES (2010), *Emploi et chômage des 15-29 ans en 2009*, DARES, Octobre, n°72.
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie (1992), « Trajectoires de socialisation et rapport à l'emploi » en *Revue Française des Affaires Sociales*, n°2, Avril-Juin, p. 85-95.
- ECKERT, Henri (2010), « Précarité » dites-vous ? », en *SociologieS* [En ligne], Débats, La

précarité, mis en ligne le 27 septembre 2010, consulté le 11 octobre 2013. URL :  
<http://sociologies.revues.org/3285>

FILMUS Daniel, KAPLAN Carina, MIRANDA Ana, MORAGUES Mariana (2001), *Cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente: Escuela media y mercado de trabajo en épocas de globalización*, Buenos Aires, Academia Nacional de Educación: Santillana.

GALLART, María Antonia (2002) *Veinte años de Educación y trabajo*. Montevideo, CINTERFOR.

GAUTIE Jerome (2003), « Transition et trajectoires sur le marché du travail », *Quatre Pages*, N°59, CEE, Paris.

GAUTIE Jerome (2009), *Le Chômage*, Paris, La Découverte.

GRELET Yvette, MANSUY Michèle (2004), « De la précarité de l'emploi á celle des trajectoires : une analyse de l'insertion en évolution », en *Formation Emploi*, n° 85.

JACINTO Claudia, LONGO Maria Eugenia, BESSEGA, Carla Y WOLF, Mariela (2007), "Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. Un estudio en Argentina". *Revista Medio Ambiente y Urbanización*, N° 66, Abril, IIED-AL, Buenos Aires,

JACINTO, Claudia Y CHITARRONI, Horacio. (2010), "Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles", en *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, n° 39/40, pp. 5-36.

JACINTO, Claudia (COORD.) (2010), *La construcción social de trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Buenos Aires, Ed Teseo.

LEFRESNE, Florence (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La découverte.

LONGO Maria Eugenia (2014), "¿Singularidad o desigualdad? Las disposiciones laborales en las trayectorias de jóvenes", en PEREZ, Pablo y BUSSO, Mariana (comp.) *Tiempos*

*contingentes. Inserción laboral de jóvenes en la Argentina pos-crisis*, Buenos Aires, Miño y Davila Editores.

LONGO Maria Eugenia (2012), "Les enjeux de la comparaison internationale des données biographiques » en *Terrains et Travaux*, n° 21, pp. 125-143.

LONGO Maria Eugenia, BOURDON Sylvain, CHARBONNEAU Johanne, KORNIG Cathel, MORA, Virginie (2013), « Normes sociales et imprévisibilités biographiques. Une comparaison entre la France, le Québec et l'Argentine », en *Agora*, n°65, vol. 3.

MAURIN Eric (2002), *L'égalité des possibles*, Paris, Editions du Seuil.

MIRANDA, Ana (2006), *Desigualdad educativa e inserción laboral segmentada de los jóvenes en la Argentina contemporánea*, Tesis Doctoral, Buenos Aires, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Buenos Aires).

NEFFA, Julio César, PANIGO Demián y PÉREZ Pablo (2000), *Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*, Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, CEIL-CONICET.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal (1994), « Mesurer l'insertion professionnelle », en *Revue Française de Sociologie*, n°35, Paris, p.37-68.

PAIS, Machado (2007). *Chollos, chapuzas, changas. Jóvenes, trabajo precario y futuro*. Universidad autónoma Metropolitana, México.

PAUGAM, Serge (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.

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

PEREZ Pablo (2008), *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003*, Buenos Aires Miño y Davila

Editores/Ceil-Piette CONICET.

PIORE Michael, BERGER Suzanne. (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*, Cambridge, Cambridge University Press.

POK, Cinthia (1992), "Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo"; *Documento de trabajo n°29*, Buenos Aires, CEIL.

RECOTILLET, Isabelle ROUAUD Pascale, RYK Florence (2011), « Regards sur les dix premières années de vie active d'une génération. Premiers résultats de l'enquête 2008 auprès de la génération 98 », NEF 45, CEREQ, Marseille

ROSE, Jose (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.

SENNET, Richard (2000), *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.

SEWELL, William. (1996), « Three temporalities: Toward an eventful sociology », en MCDONALD, Terrence (ed.), *The Historic Turn in the Human Sciences*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, p. 245-280.

SOTO, Alvaro (2009), "Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo", en *Psicoperspectivas*, n°VIII (2), p.102-119.

SPREW (2008), *Generational approach to the social patterns of relation to work*. Final Synthesis Report.

TEDESCO Juan Carlos, (2005), *¿Cómo superar la fragmentación y la desigualdad del sistema educativo argentino?*, Buenos Aires, IPE-Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología Argentina.

TIRAMONTI Guillermina (2004), *La trama de la desigualdad educativa: mutaciones recientes en la escuela media*, Buenos Aires, Manantial.

TOKMAN Victor (2003), *Desempleo juvenil en el Cono Sur. Causas, consecuencias y políticas*, Fundación F. Ebert.