
INSERCIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: CUESTIONES TEÓRICAS*

José María García Blanco y Rodolfo Gutiérrez
Universidad de Oviedo

RESUMEN

La inserción laboral de los jóvenes constituye un buen observatorio de la desigualdad en el mercado de trabajo. La abundante literatura de los últimos años sobre este problema se ha centrado más en mostrar ese tipo de desigualdad que en explicarla. En este artículo se presentan las principales imágenes teóricas que explican los desiguales logros de los jóvenes en el mercado de trabajo, se hacen explícitas las predicciones observables que resultan desde cada una de ellas y se discuten las posibilidades y las condiciones de su integración en una única propuesta teórica.

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. Su estudio abarca tanto el conocimiento de cuáles son esas posiciones y sus secuencias

* Este trabajo es parte de una investigación sobre la que ha recibido una ayuda financiera de la CICYT dentro del Plan Nacional de I+D (Proyecto PBS91-1067) y que han llevado a cabo los autores con la colaboración de Isabel García Espejo y de Marta Ibáñez.

más recurrentes (o trayectorias) como la explicación de las diferencias observadas en unas (posiciones) y en otras (trayectorias). Así entendida, la inserción laboral de los jóvenes es algo más que un problema social de conocida envergadura; es también una parte singularmente ilustrativa del problema sociológico de cómo se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica.

La inserción laboral de los jóvenes constituye un magnífico observatorio de los procesos de generación de la desigualdad socioeconómica. Los logros de estatus de las primeras etapas de la vida laboral están muy cercanos temporalmente de los factores a los que se les supone una influencia mayor, como el origen familiar o el nivel educativo, por lo que la observación de esa influencia puede ser más precisa. Además, en las primeras fases de la vida laboral suelen producirse frecuentes cambios de posición que revelan ya la lógica que adopta la movilidad socioeconómica. El análisis de unas y de otras (primeras posiciones y movilidad inicial) permite también ver más cercanos los efectos de la desigualdad de acceso al mercado de trabajo y los de la desigualdad dentro del mercado de trabajo. Su «densidad sociológica» es tal que la más conocida propuesta sobre las variantes de modelos de estratificación en las sociedades postindustriales se basa en una característica que tiene mucho que ver con la inserción laboral; más en concreto, con la capacidad de los diferentes modelos de estratificación postindustrial para crear oportunidades de entrada al mercado de trabajo y por el carácter de esas posiciones de entrada en estatus y en apertura hacia otras posiciones (Esping-Andersen, 1990 y 1993).

En los últimos años se ha producido una ingente literatura sociológica sobre los mercados de trabajo de los jóvenes y sobre los procesos de inserción laboral. Esta literatura ha sido capaz de mostrar la magnitud del problema social que hay en estos procesos (los superiores niveles de paro de los jóvenes, la prolongación de la dependencia social en la familia y en el nivel educativo, la existencia de grupos de jóvenes con situaciones «crónicas» de desempleo), pero ha sido menos capaz de enfrentar el problema sociológico central; el que tiene que ver con los procesos de desigualdad de acceso y de desigualdad dentro del mercado de trabajo. En buena medida, esto es debido a que la elaboración teórica ha sido más bien escasa. La mayoría de los conceptos con los que se representan esos procesos suelen constituir metáforas, de indudable valor intuitivo (inserción/exclusión, transiciones, itinerarios, trayectorias, ajustes, colas, etc.), aunque raramente explícitas en cuanto a sus supuestos teóricos. Si se quieren explicar los desiguales logros de los individuos en las etapas iniciales de la vida laboral conviene intentar una exposición sistemática de esas imágenes, así como de sus implicaciones empíricas y de las posibilidades de una propuesta teórica más integradora.

Hablar de representaciones teóricas de estos procesos casi obliga a recurrir al convencionalismo que da por supuesta la existencia de dos imágenes alternativas, más explícitas en la tradición económica que en la sociológica, aunque discurriendo muy paralelamente en ambas (Baron y Hanna, 1994). Por un lado, el enfoque económico convencional, que explica el logro en el mercado

de trabajo de manera bastante coincidente con la teoría del logro de estatus. Por otro lado, el enfoque estructural del mercado de trabajo, en el que coinciden una serie de propuestas encuadrables en la llamada economía institucional, que ha encontrado también la simpatía de la sociología más crítica con la teoría funcionalista de la estratificación.

Hacer una exposición siguiendo esas dos tradiciones tiene ventajas e inconvenientes. Las diferencias básicas entre uno y otro tipo de explicación, y su creciente complejidad, se transmiten con más facilidad. Sin embargo, el supuesto de que se trata de dos visiones totalmente alternativas no es del todo cierto. Tal vez en la tradición sociológica el esfuerzo integrador de estas dos corrientes haya dado todavía frutos muy limitados (Swedberg, 1994). En la tradición económica ese esfuerzo y sus posibles resultados son más que evidentes; hay ejemplos ilustres tanto de que el enfoque económico convencional no ignora la consideración de los componentes institucionales y normativos de los mercados de trabajo (Solow, 1992) como de que el enfoque institucional no renuncia a integrarse en el tronco central de la tradición económica (Kerr y Staudohar, 1994). Seguir la explicación a través de las teorías de los mercados de trabajo sirve para facilitar ese esfuerzo integrador más que para insistir en el carácter alternativo de las explicaciones.

1. LAS CARRERAS LABORALES EN EL ENFOQUE ECONOMICO CONVENCIONAL

La explicación económica de la movilidad laboral y del logro ocupacional se ha realizado, fundamentalmente, a partir de las hipótesis de la teoría del capital humano elaborada por Becker (1983). De acuerdo con ella —y bajo el supuesto más general de la existencia de un mercado de trabajo que opera bajo condiciones de competencia abierta aunque imperfecta— se pueden predecir los dos tipos de fenómenos que aquí interesan: las regularidades que conforman las carreras laborales y las diferencias de logros o resultados de las mismas. Como extensión de estas predicciones, es posible construir una imagen acorde con tales supuestos acerca de las etapas iniciales de la vida laboral.

1.1. *Carreras laborales como procesos de «ajuste»*

El punto de partida de esta concepción es la racionalidad económica que subyace a la existencia de las carreras laborales. Los trabajadores invierten en la adquisición de una serie de recursos de capital humano (o de capacidades productivas), por cuanto esperan que los rendimientos de su inversión superen los costes (directos y de oportunidad) que la misma supone. Como esa inversión en capital humano (principalmente en educación y formación en el empleo) se realiza fundamentalmente durante la juventud, los beneficios sólo se recogerán

tras un período de progresivo ajuste (*matching*) entre las capacidades adquiridas y las recompensas obtenidas. Debido a la ausencia de información perfecta en el mercado de trabajo, ese ajuste requiere un período de tiempo, que suele abarcar toda una fase inicial de la carrera laboral, que se caracteriza por una considerable inestabilidad laboral. Empleadores y empleados tienen que recurrir a indicadores observables de las características de la otra parte (condiciones de trabajo y oportunidades de formación ofrecidas por unos; conjunto de recursos personales poseídos por los otros) para comprometerse en decisiones de contratación. Los indicadores disponibles de estas características (salarios y reputación de la empresa, por una parte; *curricula* personales, por otra) no son completamente fiables, y la búsqueda de información es costosa, por lo que se producirán desajustes que, cuando se descubren, originan movilidad laboral.

La dirección ascendente o descendente de esa movilidad estará asociada a la iniciativa sobre la misma. Si se produce por decisión del empleado —se supone que por descubrir que las recompensas y oportunidades conseguidas son inferiores a las que puede obtener en virtud de sus recursos— cabe pronosticar que dará origen a una movilidad ascendente. Mientras que si la disolución del vínculo laboral es por iniciativa del empleador —probablemente porque los rendimientos comprobados no satisfacen las exigencias del puesto de trabajo— cabe esperar que la movilidad resultante sea directa o indirectamente (o sea, mediando un período de desempleo) descendente.

La «rigidez» introducida por las normas que limitan los despidos puede dificultar la fluidez de estos procesos de ajuste y hacer que las salidas por iniciativa del empleado predominen. Aun bajo esas condiciones, se supone que la movilidad debe ser entendida como fruto de una maximización combinada de los intereses de empleadores y empleados. La distinción entre salidas voluntarias y despidos es una cuestión de poca importancia para este modelo. El descubrimiento de un desajuste beneficiará a medio plazo a las dos partes, en la medida en que resolvería un desequilibrio ineficiente y abrirá las puertas a la posibilidad de un equilibrio posterior. Así, a medida que avanza la historia laboral de una persona, es predecible un aumento de la probabilidad de que este ajuste se haya producido, por lo que habrá que suponer que la estabilidad laboral aumentará para todos con la edad.

La imagen de la movilidad como un proceso de ajuste supone un mercado de trabajo completamente abierto, cambios de trabajo de doble signo (ascendente y descendente) y predominantemente externos (con cambio de empresa). Sin embargo, la observación empírica muestra que la mayoría de los sucesos de movilidad se realiza dentro de límites constituidos por los mercados llamados *profesionales* u *ocupacionales*; es decir, que la movilidad se realiza tanto dentro como entre empresas, que esa movilidad es predominantemente ascendente y que está basada en la acumulación de cualificaciones y experiencia transferibles entre puestos y empresas. A partir de ese tipo de constataciones, las imágenes basadas en la teoría del capital humano han reconocido la existen-

cia de trayectorias típicas de *movilidad profesional* o, en su propia expresión, de *career mobility* (Sicherman y Galor, 1990; Sicherman, 1991).

El aspecto más interesante de estas teorías de la *movilidad profesional* es que permiten interpretar de manera diferente la existencia de desajustes en las etapas iniciales y, en particular, del fenómeno de la sobrecualificación. La permanencia en empleos que requieren recursos educativos inferiores a los que el individuo posee sería una estrategia racional en ocupaciones en las que se pueden acumular cualificaciones específicas y experiencia laboral transferibles a otros empleos. En esas situaciones, habría que suponer que el desajuste no es sólo un fallo en el funcionamiento del mercado, sino un mecanismo por el cual se compensan, a través del aprendizaje, las deficiencias de la educación formal. De este modo, habría que concebir la etapa inicial no sólo como de exploración, sino también de aprendizaje.

1.2. *La variedad de las carreras laborales*

Esta concepción de las carreras laborales hace depender toda la variedad observable de un par de factores: la *heterogeneidad* de los recursos de los individuos y la *dependencia entre posiciones* (*state-dependence*), por la que la ocupación de una situación hace más probable su recurrencia en el futuro (Granovetter, 1988).

La principal diferencia en las carreras laborales de los individuos proviene de sus desiguales niveles de inversión en capital humano. Aquellos que han efectuado inversiones más elevadas en formar su capacidad productiva durante su juventud no sólo obtendrán después recompensas laborales más elevadas, sino que sus curvas de ingresos en relación con la edad crecerán más rápidamente que las de aquellos que han invertido menos en su formación laboral. Como la inversión en capital humano requiere tiempo, las entradas al mercado de trabajo de quienes tienen niveles de cualificación más altos son más tardías, lo que hace también esperable que la intensidad del aprendizaje y de la exploración sea mayor y la duración de esa etapa inicial sea más corta.

Esta fuente de heterogeneidad básica de las carreras laborales (la inversión en capital humano) remite, en las versiones más extremas de la teoría del capital humano (competencia perfecta), a diferencias individuales en las propensiones al ahorro (las llamadas tasas de preferencia temporal) o a imperfecciones del mercado educativo, que introducen elementos de discriminación en el mismo. En la versión más actual de esta teoría, que ha dado en llamarse «nueva economía familiar» (Becker, 1987), se ha proveído de una explicación mucho más compleja de las diferencias de inversión en capital humano. La clave de este desarrollo está en el reconocimiento de que la adquisición de capital humano se relaciona con el ciclo vital.

Los contextos en los que se realizan las decisiones de inversión en capital humano varían con las etapas de la vida y, con ellas, varían también los agentes

decisores y sus lógicas de conducta (Rodríguez, 1993). En la etapa de la infancia y de la adolescencia, esa inversión se realiza en el ámbito de la familia de origen, y las principales decisiones son tomadas por los padres. En la primera juventud, cuando se aborda la decisión de proseguir estudios postsecundarios o entrar en el mercado de trabajo, la familia sigue jugando un papel importante, aunque no del todo determinante, y la elección del tipo de estudios constituye el momento decisivo, por cuanto comporta ya la elección de ocupación. En una tercera etapa, la del acceso al mercado de trabajo y los primeros empleos, las decisiones de inversión se concretan en la formación en el puesto (general y específica) y pueden corresponder tanto a jóvenes como a empresas. En esta etapa, al coincidir con la fase de formación de la familia de procreación, las decisiones de inversión en formación en el trabajo son también familiares y pueden dar lugar a «especializaciones» de inversión en los dos tipos básicos de formación: específica para los varones, general para las mujeres.

Este desarrollo explicativo de las diferencias de inversión en capital humano ha resultado decisivo para el modo en que se aborda un campo de observaciones especialmente problemático: el relativo a las diferencias de género en las carreras laborales. Estas diferencias serían atribuibles a dos tipos básicos de preferencias habituales en las mujeres: por un lado, la preferencia por carreras educativas y ocupaciones (en parte decididas por los padres en la educación primaria y secundaria, en parte por ellas mismas con la elección de carrera/ocupación) compatibles con una mayor inversión en «capital doméstico» sobre «capital de mercado»; por otro lado, una preferencia por formación de tipo genérico frente a la de tipo específico en las primeras etapas de empleo, compatible con una menor lealtad a la empresa y, por tanto, no penalizadora de los abandonos temporales del trabajo.

La otra fuente de heterogeneidad que puede resultar relevante en los inicios de la carrera laboral proviene del conjunto de acciones que la literatura económica al uso suele denominar como *job search*. Aunque este campo teórico ha llegado a una gran sofisticación en la modelización de los procesos de búsqueda de empleo (Mortensen, 1991), en lo que aquí interesa pueden constatarse las dos fuentes básicas de diferencias en este ámbito: por un lado, la mayor o menor dedicación (habitualmente medida en tiempo) de los individuos a acciones de búsqueda, lo que suele asociarse a la cantidad de ofertas de empleo que pueden recibir y, por tanto, a una menor permanencia en el desempleo; por otro lado, la calidad de la exploración de los primeros empleos (*initial screen*) o, lo que es lo mismo, el grado y el tipo de información sobre sus características salariales y no salariales, que condiciona una menor prolongación de la fase propiamente exploratoria. Este segundo componente ha ido ganando importancia explicativa, otorgando mayor relevancia de los aspectos más activos e intencionales de los procesos de búsqueda (Halaby, 1988).

La *dependencia entre posiciones* como fuente de diferencias en las carreras laborales se ha centrado en el análisis (teórico y empírico) del efecto causado por las situaciones de desempleo (Heckman y Borjas, 1980). Se suele argu-

mentar que un mayor número de situaciones anteriores de desempleo y una mayor duración de las mismas aumenta la probabilidad de que un individuo esté desempleado en un momento determinado. Si esto ocurre en la misma medida para todos los individuos, cualquiera que sea su heterogeneidad, podría afirmarse que existe un efecto «puro» de dependencia entre posiciones. La evidencia empírica suele inclinar la balanza a favor de un efecto mixto de los factores de heterogeneidad y de la dependencia entre situaciones. La presencia de situaciones de desempleo a la entrada del mercado de trabajo parece aumentar las probabilidades de experimentar futuras pérdidas de empleo, pero lo hace en grados variables para diferentes tipos de individuos, y dependiendo también de otros factores propios de la configuración institucional del mercado de trabajo, singularmente de las formas del contrato laboral y de la existencia de seguros de desempleo.

1.3. *Aprendizaje y exploración*

Según este tipo de imágenes, las etapas iniciales de la carrera representan para los individuos el período decisivo para realizar dos tipos de actividades que condicionarán todo su desarrollo posterior: la *exploración* y el *aprendizaje*. Dentro de la lógica general de la movilidad laboral, todas las experiencias iniciales girarán en torno a esas dos actividades. Por un lado, en estas etapas los individuos realizan una serie de actividades que responden a necesidades emocionales de autoexploración de sus propias habilidades, preferencias y actitudes, así como a las necesidades propias de información y valoración de sus oportunidades laborales, que se han denominado *initial screen*. Hay que suponer que la intensidad de la conducta exploratoria en esta fase —una importante fuente de variedad en los logros posteriores— viene facilitada si ocurre en edades en las que todavía hay ausencia de responsabilidades familiares. Por otro lado, las primeras experiencias laborales siguen siendo todavía parte del proceso de inversión en capital humano. De hecho, representan la etapa decisiva para la adquisición de cualificaciones laborales cognitivas (generales y específicas) mediante la formación en el puesto de trabajo, que complementarían las cualificaciones y características de base (educación, actitudes, etc.). Las cantidades gastadas (directas e indirectas) y la duración del período de aprendizaje repercutirán también en los posteriores logros de la carrera laboral.

Tanto para las actividades de exploración como para las de aprendizaje, la interacción entre los sucesos de la vida laboral y los de la vida familiar es evidente. Desde el punto de vista de la exploración, la formación de una nueva familia es interpretada como una barrera a la prolongación de esta etapa por parte de los jóvenes y como una señal de mayor lealtad para el empleador. Desde el punto de vista del aprendizaje, la propensión a invertir en capital humano específico depende también de la secuencia de sucesos familiares y, sobre todo, de la negociación conyugal sobre el reparto de esfuerzos, así como

del tiempo invertido en la adquisición de capital de mercado (formación general y formación específica) o de capital doméstico (aprendizaje y dedicación a los asuntos domésticos).

Para resumir, desde esta perspectiva se supone que la mayoría de los individuos iniciará su vida laboral con una etapa en la que se combinan las lógicas del aprendizaje y de la exploración, en la que abundan los sucesos de movilidad de tipo horizontal o lateral y cuyo final puede localizarse en torno a los 28-30 años. Esta etapa sólo abrirá paso a otra de carácter ascendente en cuanto se hayan ido acumulando cualificaciones laborales cognitivas a través de la experiencia laboral y se materialice o se vislumbre próxima la asunción de responsabilidades familiares. La mayor o menor duración de esta fase exploratoria será, en definitiva, la expresión de la calidad del proceso de ajuste y, por lo tanto, también de las diferencias de capital humano de los individuos y de la rigidez o flexibilidad con la que opera el mercado de trabajo para facilitar las actividades exploratorias y de aprendizaje.

2. LAS TRAYECTORIAS LABORALES EN EL ENFOQUE ESTRUCTURAL

Como hemos visto, el enfoque económico convencional concibe la movilidad laboral como el resultado de los recursos y esfuerzos individuales en un marco de competencia (aunque imperfecta por los problemas informativos señalados), e ignora totalmente la existencia de algo que pueda llamarse estructuras de los mercados de trabajo. Frente a él se ha ido perfilando un enfoque alternativo que intenta explicar las carreras laborales como procesos condicionados y dirigidos por fuerzas estructurales de diversa clase.

Del nutrido panorama de propuestas que arrancan de este tipo de premisas, hay tres que proporcionan especificaciones útiles de la configuración de las carreras laborales: la que afirma la existencia de segmentos del mercado de trabajo, a los que les corresponden *trayectorias* laborales típicas; la teoría de la competencia por los puestos de trabajo y su imagen de las carreras laborales en forma de *colas*; y los esfuerzos, presentes sobre todo en algunos estudios comparativos de países, por identificar la influencia de *variantes societales e institucionales* en la configuración de la movilidad sociolaboral.

2.1. Segmentos y trayectorias

Este planteamiento exige realizar una distinción conceptual previa entre los empleos como posiciones en el mercado de trabajo y las recompensas y características que los distinguen entre sí, por un lado, y el movimiento de los individuos entre ellos, por otro. El primer aspecto tiene que ver con el reconocimiento de conjuntos de puestos, o segmentos, que comparten características

muy similares entre sí. El segundo aspecto tiene que ver con la presencia de secuencias típicas, o trayectorias de movilidad.

Por lo que al primer aspecto se refiere, uno de los supuestos más extendidos es el de la existencia de barreras ocupacionales dentro del mercado de trabajo. Estas barreras generarían *segmentos* de grupos ocupacionales (principalmente cuatro: profesionales, administrativos, trabajadores manuales cualificados y trabajadores semicualificados o no cualificados), entre los cuales cabe pronosticar una escasa movilidad laboral. La causa de estas divisiones suele identificarse tanto en las variables exigencias de cualificación como en la capacidad de acción colectiva de estos grupos, que les permite aislarse de la competencia salarial con aquellos que aspiran a engrosar sus filas, bien a través del uso de «credenciales» (titulaciones, licencias, colegiaciones, etc.), o bien por medio de la organización sindical o gremial.

La imagen de segmentos ocupacionales puede que resulte verosímil aplicada al modo en que se desarrollan algunas carreras laborales de tipo profesional. Sin embargo, la evidencia empírica no ha apoyado mucho la idea de que sean las ocupaciones las unidades de análisis más adecuadas para explicar la variedad de las carreras laborales. Una crítica similar parece también aplicable a las teorías de una segmentación dual, anclada en el carácter de los mercados de productos, y que afirma la existencia de un mercado de trabajo «central» —presente en las industrias o sectores que tienen una presencia monopolística en el mercado— y un mercado «periférico» —para industrias que operan en marcos competitivos.

La corriente más fructífera dentro de la tradición estructuralista ha hecho hincapié en el tipo segmentación que representa la existencia de *mercados internos de trabajo*. Una idea introducida originalmente por economistas de la corriente institucional (Kerr, 1985) y desarrollada e incorporada a la corriente central de la economía tras los trabajos de Doeringer y Piore (1985). Estos mercados se caracterizarían por relaciones de empleo a largo plazo, limitado acceso a la movilidad externa y presencia de carreras de promoción interna como procedimiento fundamental de asignación de posiciones y salarios. La presencia de este tipo de mercados se vincula no tanto a los mercados de productos o a las ocupaciones cuanto a factores organizativos (tamaño, complejidad, formas de control y remuneración del trabajo) e institucionales (presencia de sindicatos y negociación colectiva).

La caracterización de esos mercados ha sido profusamente documentada a través del desarrollo de tales principios. Así, su presencia se vincula a las medianas y grandes empresas que poseen una compleja división del trabajo: las múltiples interdependencias que resultan de la necesaria coordinación de numerosas actividades laborales especializadas no sólo hacen costosa y difícil una supervisión y evaluación individualizadas de los trabajadores, sino que hacen necesaria una formación laboral específica para el concreto sistema de organización del trabajo aplicado. Dada la necesidad de asegurarse la disposición de los empleados veteranos a compartir sus conocimientos específicos con

los más jóvenes, así como el normalmente elevado nivel de organización colectiva o sindical, el empleador verá también disminuida su capacidad de determinar y resolver individualizadamente las relaciones laborales. En virtud de todo ello, el empleador ha de recurrir al desarrollo de escalas de promoción laboral (puestos con recompensas crecientes y vinculados por un plan de promoción) para motivar a los empleados. De este modo, los salarios dejan de estar vinculados directamente y a corto plazo a la productividad y pasan a estarlo con los puestos integrados en dichas escalas.

En su definición inicial, el concepto de mercado interno de trabajo parecía limitado al escenario típico de relaciones de empleo de los obreros cualificados de las grandes empresas sindicalizadas y al conjunto de reglas operativas relacionadas con la fijación de los «puertos de entrada» y las «escaleras laborales cerradas». Con el tiempo, el concepto ha ido enriqueciéndose de manera notable. Edwards (1979) proporcionó una distinción en dos subsectores: «independiente» y «subordinado», el primero referido a las relaciones de empleo habituales de obreros y administrativos y el segundo a los puestos de supervisión y dirección. Otras comprobaciones similares han servido para insistir en que la empresa no es un sistema de empleo unitario, sino que dentro de ella pueden funcionar varios mercados de trabajo internos que operan con diferentes reglas (Osterman, 1988). Las múltiples comparaciones internacionales de los años ochenta han evidenciado hasta qué punto el «modelo japonés» (definiciones amplias de puestos, remuneraciones vinculadas al trabajador y alta estabilidad en el empleo) difiere del «modelo americano» (puestos más especializados, salarios vinculados al puesto y antigüedad estricta en las promociones). Más recientemente, se discute si el «modelo convencional» está en trance de desaparición y si las transformaciones asociadas a las nuevas técnicas de producción y de *management* están produciendo una nueva modalidad de mercados internos llamados de «alto rendimiento» o de «alta confianza» (Osterman, 1994).

Frente a este sector «primario» del mercado de trabajo se configuraría otro de tipo «secundario», articulado en torno a las pequeñas empresas que operan con tecnologías sencillas y son intensivas en trabajo. A diferencia del «primario», en el «secundario» los empleos reciben salarios más bajos y, sobre todo, tienen mayor inestabilidad y proporcionan menores posibilidades de adquirir cualificaciones laborales. El pequeño tamaño de las empresas no permite disponer de un número suficiente de puestos de trabajo para crear escalas de promoción laboral, por lo que ofrecerá menos oportunidades de promoción, aunque tendrá que recurrir en mayor medida a las recompensas inmediatas como forma de motivar al rendimiento.

Tomando en consideración todas estas líneas de estructuración del mercado de trabajo, Althausser y Kalleberg (1981) han propuesto una diferenciación del mismo en tres grandes tipos: los mercados internos de trabajo, los mercados ocupacionales y los mercados secundarios. Esta diferenciación es la base de la tipología básica de trayectorias laborales.

Como se señaló al comienzo de este apartado, la configuración de estructuras en el mercado de trabajo es sólo uno de los aspectos a considerar para entender su funcionamiento. El otro es el de las pautas de movimiento que, a partir de tales estructuras, materializan el acoplamiento o asignación de los recursos laborales. Una estructura no tiene otro sentido que el de posibilitar ciertos procesos (de asignación), por lo que su valor operativo se cifra en asegurar la disposición secuencial de ciertos eventos selectivos, de acuerdo con la cual la verificación de uno hace probable posteriormente la de otro, y así sucesivamente. En este sentido, puede decirse que la disposición de estructuras en los mercados de trabajo responde a la lógica de la dependencia entre situaciones.

El concepto de *trayectoria laboral* de Spilerman (1977) da cuenta de esta disposición secuencial de los grados de libertad con los que se realizan los movimientos de una carrera laboral. Según Spilerman, para entender los procesos laborales es preciso distinguir conceptualmente *carrera* de *trayectoria*. Cuando habla de carrera se refiere a la historia laboral de un individuo, mientras que con el término trayectoria hace referencia a una historia laboral que es común a una porción de la fuerza de trabajo. Esta última, por tanto, comporta la existencia de conjuntos de puestos entre los que existe una alta probabilidad de movimiento y, consiguientemente, una secuencia de posiciones laborales común a una porción de la fuerza de trabajo. El concepto de trayectoria laboral denota un proceso en el mercado de trabajo, una regularidad empírica en el tiempo, más que una situación laboral común a una serie de individuos en un momento o en una edad.

Las propiedades básicas de estos procesos son: la existencia de unos puertos de entrada típicos, un conjunto de posiciones constitutivas, la disponibilidad de opciones características de transferencia a otras líneas de carrera alternativas y ciertas formas de recompensa material, simbólica y afectiva, que son una función de la fase o etapa de desarrollo de la trayectoria. Como el mismo Spilerman expresamente señala, su concepto de trayectoria laboral, en cuanto denota un proceso, presupone una estructura del mercado de trabajo, dentro de la cual se desarrollan las vidas laborales de los trabajadores. Las trayectorias laborales, o, más propiamente, las *líneas de carrera* que permiten su configuración, están moldeadas por la naturaleza de las estructuras empresariales (la distribución de ocupaciones, la forma de reclutamiento para los puestos de mayor estatus, tal como la promoción interna o la contratación en el mercado externo, etc.) y por la «demografía» del mercado de trabajo (principalmente la combinación de ramas de actividad).

Spilerman especifica una serie de trayectorias laborales, que se diferencian en virtud de las pautas de movilidad típicas de los tres grandes sectores del mercado de trabajo ya mencionados:

a) Trayectorias laborales *ordenadas*, caracterizadas porque la antigüedad se asocia a una ocupación de sucesivas posiciones laborales que implica una mejora de ingresos y estatus laboral dentro de un mercado interno de trabajo.

b) Trayectorias laborales *caóticas*, caracterizadas, ante todo, por la ausencia de una progresión lineal, pues los individuos «circulan» por puestos «secundarios» (con escasas exigencias de cualificación y escasas diferencias de ingresos y estatus), sin que existan jerarquías de edad e intercalando numerosos períodos de desempleo entre sus distintos eventos laborales.

c) Trayectorias laborales *ocupacionales*, bien «de oficio» o bien «profesionales», caracterizadas por una probabilidad pequeña de cambio en la ocupación, pero alta en relación al trabajo y la empresa; cambios que suelen comportar, normalmente, mayores logros laborales.

Las líneas de carrera que se perfilan en un mercado de trabajo constituirían, pues, un mecanismo intermediario entre las conductas y disposiciones personales de los individuos, por un lado, y el sistema económico del que ese mercado de trabajo forma parte, por otro. Dicho de otro modo, el rendimiento de las variables individuales (recursos educativos y otros atributos) en forma de logros ocupacionales a lo largo del ciclo vital puede variar en cada línea de carrera. Dada la distribución de líneas de carrera en un área local, puede suponerse que la trayectoria concreta que seguirá un joven (cuál será su carrera o historia laboral) dependerá sobre todo de sus recursos y cualificaciones personales, de sus actitudes laborales y de su «capital relacional» en la competencia por conseguir una posición de entrada en la que sus propias características sean mejor recompensadas.

El concepto de trayectoria laboral ha abierto la puerta a la integración de los estudios laborales en una ambiciosa línea de investigación, que, agrupada bajo la etiqueta de estudios de *life course*, ha introducido, en los últimos quince años, nuevas perspectivas teóricas y metodológicas en el estudio de todas las cuestiones relacionadas con la movilidad (Sørensen, Weinert y Sherrod, 1986; Mayer y Tuma, 1990; Heinz, 1993). Este programa intenta explicar bajo un mismo marco de referencia teórico las transiciones (*events*) y las trayectorias vitales en cualquiera de las esferas sociales en las que se desenvuelve la vida de los individuos (educación, familia y empleo como las más importantes). Ese marco de referencia intenta mostrar la interconexión entre los procesos micro y macro en la configuración del *life course*. Las diferentes secuencias de transiciones y/o las variantes observables de trayectorias vitales son vistas como el resultado de la interconexión entre características de los individuos y los contextos que estructuran la secuencia de posiciones y roles entre y dentro de esas esferas.

La manera de entender esa interconexión entre estructuras de posiciones y características de los individuos es un aspecto central del enfoque *life course*. Esa interconexión no tiene una forma universal (Sørensen, 1986). No es que determinadas características de los individuos (atributos o recursos) tiendan a proporcionar siempre mayores oportunidades a determinadas posiciones o que, a la inversa, determinadas posiciones causen siempre una gama de acciones individuales (esfuerzos, intereses, actitudes) que favorezca el acceder a una

secuencia posterior de posiciones. La cuestión es que en diferentes estructuras de posiciones se determinan diferentes modos de acceso a las mismas y se conectan de diferente manera las características de los individuos con las características de las posiciones. Acceder a una posición puede significar no sólo un mejor o peor resultado, sino haberlo hecho a través de un mecanismo diferente de acceso y, por lo mismo, un modo diferente de vincular los atributos y recursos de los individuos a las recompensas (presentes y futuras) de esa posición.

La extensión de algunos de estos principios a la interpretación de la fase inicial de la vida laboral pone sobre la mesa dos tipos de cuestiones centrales: por un lado, cómo se puede configurar la competencia por las posiciones de entrada a la ocupación cuando se supone que existen estructuras diferenciadas de los mercados de trabajo; por otro lado, si además de las variantes de mercados de trabajo hay otros condicionantes de tipo institucional en los modos de secuenciar y acceder a las posiciones de entrada. Los siguientes apartados se ocupan de cada una de estas cuestiones.

2.2. *Colas y moratorias*

El concepto de trayectoria laboral implica que las carreras laborales se distribuyen en diversas secuencias de movilidad típicas, las cuales determinan distintas oportunidades laborales para quienes por ellas transitan. Ahora bien, para entender la configuración de las etapas más iniciales de la vida laboral es preciso abordar el problema del cómo y en virtud de qué se entra y avanza por cada una de dichas secuencias. El punto de referencia más adecuado para ello puede encontrarse en la teoría (alternativa a la del capital humano) de la competencia por los puestos de trabajo elaborada por Thurow (1983). En un aspecto crucial de la misma, cual es la concepción del papel de la educación en los logros laborales, esta teoría mantiene posiciones muy similares a las teorías del *screening* o del «credencialismo» (Collins, 1989).

Según esta teoría, la consecuencia más importante de la existencia de importantes elementos estructurales de inflexibilidad en el mercado de trabajo es que los oferentes de trabajo no suelen competir entre sí principalmente por los salarios, sino por los puestos de trabajo. Si los salarios se pagan de acuerdo con las características de los puestos de trabajo, las oportunidades laborales de los oferentes dependerán de sus oportunidades de empleo, que a su vez dependerán, ante todo, de las características y recursos ocupacionales de cada persona. Por otro lado, a diferencia de lo que sostiene el enfoque de la competencia imperfecta, en el mercado de trabajo lo que se oferta no son cualificaciones laborales, sino potencial de formación. Así, cuando alguien se incorpora al mercado de trabajo, lo hace con una serie de recursos de cualificación y atributos (educación, actitudes laborales, género, situación familiar, etc.) que son los determinantes no de su productividad —pues no les permitirían incorporarse directamente al proceso productivo—, sino, sobre todo, de sus costes de forma-

ción para ocupar un concreto puesto de trabajo. Ello significa que la mayor parte de las cualificaciones laborales cognitivas se adquirirían (formal o informalmente) en el propio puesto de trabajo, o sea, tras haber accedido al empleo.

El mercado de trabajo no opera ajustando las demandas y ofertas de diferentes cualificaciones, sino que actúa mediante procesos de acoplamiento de los individuos que se pueden formar a las escalas de formación. El problema para los empleadores, entonces, consiste en seleccionar y formar a los empleados de modo que puedan desempeñar eficazmente las tareas asignadas al puesto de trabajo en cuestión, incurriendo para ello en los menores costes de formación posibles. En la situación de los oferentes que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las mencionadas características de base constituirían el criterio de selección, de forma que se seleccionaría a aquellos que pudiera esperarse generarán los costes de formación más reducidos. Para los oferentes de trabajo con experiencia laboral, además de las características de base, serían tanto o más importantes las cualificaciones laborales (básicamente generales), tanto cognitivas como motivacionales, que hubieran podido adquirir a través de dicha experiencia, en la medida en que se supone que originarán costes de formación inferiores.

Los oferentes de trabajo, de acuerdo con tales supuestos, se ordenarían en *colas laborales* en función de sus costes de formación; es decir, en función de las características de base y, eventualmente, de las cualificaciones adquiridas en empleos anteriores, de modo que los empleados potenciales son ordenados por los empresarios en una especie de continuo desde el mejor trabajador al peor. Los trabajadores preferidos (los situados en lugares altos de su cola) conseguirán los mejores trabajos, o sea, los mejor remunerados, más estables y que ofrecen mejores oportunidades de formación, con lo cual sus oportunidades laborales posteriores serán mejores.

El modelo de competencia por los empleos también predice, como el de competencia imperfecta, una correlación positiva (aunque no perfecta, por la propia inflexibilidad del sector «primario») entre recompensas laborales y recursos personales. Ahora bien, como estos últimos aumentarían con la experiencia laboral y dependerían del tipo de empleos anteriormente ocupados, quienes pueden acceder antes a empleos «primarios» verán crecer más rápido sus recompensas y recursos, y tendrán, además, historias laborales más ordenadas. Por contra, quienes realicen sus primeras experiencias en el mercado de trabajo «secundario» verán crecer más lentamente sus recompensas y recursos, y sus carreras laborales seguirán una pauta menos ordenada, que se convertirá en caótica en el caso de quienes, por ocupar los últimos lugares de la cola laboral, se ven relegados por más tiempo o definitivamente al mercado «secundario» de trabajo.

Bajo esta configuración de los mercados de trabajo, la imagen que mejor representa los períodos de inserción laboral es la de una etapa de *espera* o de *moratoria* (Osterman, 1983). Dado el carácter estable de la relación laboral en los mercados internos, para la mayor parte de las empresas que operan bajo

esas condiciones sería ineficiente contratar y proceder a formar a un empleado que se considere poco estable y no digno de mucha confianza. Debido a la importancia de la estabilidad en el empleo, las empresas «primarias» utilizarían como criterios de selección no sólo la capacidad del aspirante para adquirir futuras cualificaciones laborales cognitivas, sino también (y con igual o, incluso, mayor importancia) su grado de confianza y madurez. En la medida en que es de esperar que estas características personales estén relacionadas con la edad, aquellas personas que abandonan el sistema educativo en sus niveles primarios o secundarios es probable que vean cómo su desventaja competitiva en virtud del nivel de estudios aumenta por esta renuencia de las empresas «primarias» a contratar aspirantes potencialmente inestables.

De este modo, la inserción laboral de buena parte de los jóvenes se perfilaría no ya como un simple período de espera por una vacante, sino como una especie de etapa de moratoria, durante la cual la mayor parte de aquéllos se verían obligados a acudir al mercado «secundario» de trabajo, donde se encontrarían con los empleadores que buscan cubrir plazas poco cualificadas y con escasas necesidades de formalización y continuidad. Así, el trabajo intermitente y los cambios frecuentes de empleo, rasgos típicos de los trabajos secundarios, lo serían también de la etapa inicial de la mayoría de las carreras laborales y, muy particularmente, de las que se inician a edades más tempranas.

El cierre exitoso de esta etapa de espera o de moratoria con la incorporación a un empleo más exigente, pero también más estable y mejor recompensado, se produciría en función de dos factores. En primer lugar, en virtud de que, con la permanencia en el mercado de trabajo, aumentarían tanto la probabilidad de haber acumulado más formación en el empleo como la de haber encontrado un empleo acorde con los propios recursos. Y, en segundo lugar, porque, al avanzar el proceso de maduración personal, el matrimonio y la formación de una familia proporcionan una presión adicional al oferente de trabajo para obtener un empleo de mayor calidad y al empleador una cierta garantía de estabilidad personal; siempre que uno y/u otro evento no hayan acontecido a edades excesivamente tempranas, dado que ello podría considerarse como un indicador de poca responsabilidad personal. Por otro lado, es también previsible que matrimonio y formación de una familia tengan efectos contrarios para hombres y mujeres. En el caso de los hombres cabe esperar que tenga un valor positivo (reforzador de la estabilidad personal), mientras que para las mujeres, sobre todo si tienen sólo niveles de estudios medios o básicos, matrimonio y maternidad pueden ser interpretados como acontecimientos debilitadores de los vínculos con la actividad laboral.

No obstante, una culminación exitosa del proceso de inserción laboral suele requerir también el concurso de un tercer factor: la intermediación de terceras personas. El papel de terceras personas adultas, que, conociendo bien al joven, estén en condiciones de desempeñar el papel de garantes de sus cualificaciones y de su lealtad ante una empresa, es un rasgo más propio de la inser-

ción en el sector primario; mientras que para el acceso a empleos del mercado secundario los contactos personales típicamente utilizados suelen proceder del círculo de amistades del propio joven y de personas a través de las cuales consigue información sobre el mercado más que garantías de comportamiento.

Como se ha visto, la representación de las carreras laborales como colas y moratorias no proporciona una explicación de los desiguales logros individuales contrapuesta en lo fundamental a la que ofrecía la teoría del capital humano. De ambas se espera observaciones similares en la forma básica de estas carreras y, sobre todo, del papel de la educación en su configuración. En ambas se supone que los recursos educativos se asocian directamente con progresos más rápidos de salario y estatus laboral y que el acceso a oportunidades de formación en el empleo «acelera» el carácter ordenado de estas carreras. Lo importante es que la visión credencialista proporciona una interpretación diferente de por qué y cómo educación y aprendizaje juegan ese papel en las carreras laborales (Sørensen, 1994). Efectivamente, toda mejora de salario o estatus suele asociarse a mayores inversiones en capital humano o a la existencia de mejores oportunidades de aprendizaje. Pero capital humano no es lo mismo que cualificación, así como no toda mejora de la carrera laboral responde efectivamente a una mejora de cualificaciones y la consiguiente productividad potencial del empleado. Puede haber cualificaciones económicamente valiosas que no producen una mejora laboral, simplemente porque sus costes no pueden ser repercutidos al individuo; así como puede haber cualificaciones que sí producen una mejora laboral, pero no atribuible a los costes del aprendizaje, sino a una «renta de monopolio» conseguida en el proceso «racionador» de las oportunidades de aprendizaje. Lo que ocurre es que esta interpretación, para probar que es más adecuada en la explicación de las diferencias individuales, requiere observaciones (difíciles y hasta ahora muy escasas) de las cualificaciones que han sido efectivamente adquiridas y, por lo tanto, obtener observaciones de esas mejoras no por la vía de los tiempos de aprendizaje o de sus consecuencias como rendimientos de carrera.

Otro aspecto interesante de esta visión alternativa es que sus supuestos parecen más concordantes con algunas observaciones de carácter macrosocial, que, además, son particularmente relevantes en el caso español. Esta visión hace compatible una distribución de oportunidades laborales muy estable con demandas crecientes de educación (formal y en el puesto). La demanda de ésta puede aumentar incesantemente porque los individuos necesitan más y más educación para mantener las mismas oportunidades relativas. Algunos de los principales desarrollos recientes del mercado juvenil español se adecuan a esta interpretación. Los cambios en la distribución de títulos educativos, por un lado, y el aumento de oportunidades de experiencia laboral vinculado a la flexibilización de las condiciones de contratación (y de oportunidades de formación en el puesto según la teoría del capital humano) no parecen haberse visto acompañados de mejoras sustanciales en la distribución de los diferentes tipos de trayectorias laborales de inserción. Es más que probable, aunque faltan

muchas observaciones para confirmarlo debidamente, que las tendencias contrarias sean las que predominen en el modelo español: que los títulos educativos hayan sufrido un deterioro como recursos de logro ocupacional en las primeras etapas, que las trayectorias caóticas alcancen a más individuos y que las etapas de moratoria se alarguen.

2.3. *Condicionantes institucionales*

Resolver cuestiones como la planteada al final del apartado anterior es complicado por la escasez de estudios comparados de movilidad laboral en los que se incluya el caso español. Un modo indirecto de aproximarse a este problema es el de analizar el efecto de variantes macrosociales o institucionales en la configuración de los mercados de trabajo y de la inserción laboral.

La forma más global de aproximación a esta cuestión puede encontrarse en la identificación de tres grandes modelos de estratificación postindustrial (Esping-Andersen, 1990 y 1993). Su variedad estaría en directa relación con la evolución de la «nueva economía de los servicios», la presencia de instituciones del bienestar y los tipos de mercados de trabajo que se desarrollan a partir de una y de otra. En la modalidad americana, una estrategia de bajos salarios para los «puestos de entrada» ha permitido la aparición de una ingente cantidad de nuevos empleos de baja calidad en el sector privado, que constituyen el grueso de las posiciones ocupadas por los jóvenes pero que muestran una fuerte movilidad de salida hacia posiciones de más calidad y, por lo tanto, un predominio de la carrera laboral como forma típica de inserción laboral. En la variante escandinava, los salarios elevados e igualitarios han dificultado la creación de nuevo empleo en el sector privado, pero el Estado de Bienestar ha compensado esa carencia con dos tipos de acciones públicas: por un lado, una generosa provisión de programas de formación profesional que aseguran a la mayoría de los jóvenes el acceso a especializaciones profesionales; por otro lado, una gama de servicios sociales públicos que suplen a la mayoría de los servicios domésticos, creando muchas oportunidades de participación económica y un sector de empleos, mayoritariamente femeninos, de escasa calidad pero con salarios más igualitarios y con oportunidades de movilidad ascendente a través de jerarquías de tipo burocrático. Frente a estas dos variantes, el modelo europeo se caracterizaría por su menor capacidad para crear empleos de entrada tanto en el sector privado, por los altos salarios, como en el sector público, por la precariedad o la disciplina de las haciendas públicas. Como respuesta a esa carencia de oportunidades de participación, la población juvenil de estos países, especialmente la de los países mediterráneos, sin un instrumento de inserción profesional del tipo del sistema de aprendizaje alemán, constituye un grupo de «excluidos» que compite fuertemente entre sí por la adquisición de cualificaciones educativas que les den acceso a las escasas oportunidades de empleo existentes y mues-

tran procesos de inserción laboral más tardíos y, debido a la sobreeducación, formas de movilidad laboral con menor influencia de los recursos educativos.

Incluso dentro del «modelo europeo» de estratificación pueden encontrarse variantes «sociales» atribuidas principalmente a la relación entre sistema educativo y mercado de trabajo (Freyssinet, 1991). Estas comparaciones suelen poner el énfasis en la pieza institucional que juega el papel central en la provisión de educación profesional. Habría así, y siempre refiriéndose al segmento intermedio (puestos de obreros o empleados cualificados y semicualificados), dos variantes principales en el ámbito europeo: países con una tradición de inserción profesional basada en el aprendizaje y países con una tradición basada en el sistema escolar. En el primer tipo, el acceso a una posición de aprendiz es la garantía y la condición para acceder a trayectorias ocupacionales u ordenadas. Alemania y Reino Unido constituyen dos casos basados en esa tradición, aunque con evoluciones recientes divergentes: el modelo alemán, manteniendo el conjunto de esa pieza institucional pero enfrentado al problema de su capacidad para proveer las nuevas cualificaciones requeridas por el cambio tecnológico; el modelo británico, evolucionando hacia una nueva formulación del aprendizaje (el *Youth Training Scheme*) bastante alejada de la tradicional. Suecia y Francia representarían al segundo tipo, en el que se confía que el sistema educativo «lleve el peso» de la inserción profesional, y bajo el cual la transición de un sistema a otro (de la educación al trabajo) es más «caótica». Aunque también es relevante el diseño de políticas para favorecer la inserción: Suecia a través de un dispositivo público de «empleos de inserción»; Francia por medio de una gama heterogénea de «acercamiento escuela-empresa» y de «políticas de empleo juvenil».

Los estudios comparados entre países han confirmado la existencia de importantes diferencias en las modalidades nacionales de transición entre educación y empleo. De todos modos, la variedad de sistemas nacionales de transición es limitada: por un lado, el grueso de las diferencias suele remitir a dos tipos básicos: uno más basado en las dinámicas del mercado y otro más vinculado a un entramado de instituciones o políticas de bienestar; por otro lado, las diferencias propias del sistema de transición se reducen a medida que se observa la movilidad laboral en secuencias posteriores a la de inserción (Osterman, 1995). Sin embargo, los estudios comparados de carácter regional han mostrado diferencias en las formas de transición que pueden resultar superiores incluso a las que hay entre países (Bertram, 1994; Roberts, Clark y Wallace, 1994). Ello puede deberse a que en ámbitos territoriales menores es posible observar la interacción entre una específica estructura de oportunidades, de su composición (la «demografía industrial») y su dinámica (cambios estructurales, declive/expansión) con la acción de los condicionantes institucionales y culturales.

La influencia de los factores institucionales se confirma en otras comparaciones de contenido más empírico. Marsden (1990) ha mostrado que, en similares sectores, en Alemania y en el Reino Unido tienden a predominar los mercados ocupacionales, mientras que en Francia y en Italia tienden a configurarse

como mercados internos. En otra dirección similar, se ha observado que el hecho de que la estructura institucional del aprendizaje permita salarios relativos inferiores para los jóvenes es algo que se encuentra asociado a la existencia de más y mejores oportunidades en la entrada al mercado de trabajo, y así lo prueba la comparación de niveles de empleo y salario de los jóvenes de países como el Reino Unido, Alemania y Países Bajos con otros como Bélgica, Francia e Italia (Marsden, 1994).

La configuración de los mercados profesionales, y consiguientemente de las trayectorias de ese tipo, constituye el terreno en el que más se han desarrollado estas imágenes que ponen el énfasis en el papel de factores institucionales. Es lógico que sea así por ser los mercados profesionales los que más precisan de recursos institucionales para desarrollar sus características más cruciales: el reparto de los costes de la formación específica y los derechos de transferibilidad de las cualificaciones. Para las imágenes procedentes de la teoría del capital humano, los mercados profesionales son una configuración competitiva, y por la tanto estable, que no precisa de intervención de factores normativos o institucionales (provenientes de la acción del Estado o de las organizaciones colectivas de empresarios y empleados). La estabilidad de estos mercados se basa en la asunción por parte de los empleados de los costes de la formación transferible, algo que se traduce habitualmente en que el empleado realiza una etapa inicial de largo aprendizaje con bajo salario para compensar al empleador por los costes de esa formación.

Sin embargo, es también posible demostrar que la estabilidad de los mercados de trabajo de este tipo es muy improbable si depende sólo de fuerzas competitivas (Marsden, 1994). Sin la acción de fuerzas institucionales, estos mercados no sólo resultarán muy limitados e inestables, sino que también, y paradójicamente, se limitará mucho la acción de los mecanismos competitivos en los segmentos de empleos cualificados. La estabilidad de estos mercados no está asegurada por razones técnicas o de mercado, sino que depende de una infraestructura institucional y social que provee de incentivos al reparto de los costes del aprendizaje entre los empresarios y de una serie de reglas (estandarización de los oficios y coadministración del aprendizaje, sobre todo) que aseguran una adecuada transferibilidad de las cualificaciones entre empresas y entre trabajadores adultos y nuevos empleados.

3. ¿DOS IMÁGENES CONTRAPUESTAS?

Este capítulo se inició como un esfuerzo por proporcionar una visión sistemática de las imágenes teóricas de los procesos de inserción laboral y, más específicamente, de los modos de explicar la variedad de los logros individuales en esos procesos. Se ha supuesto que las imágenes de mayor capacidad explicativa se localizan básicamente en las dos grandes tradiciones teóricas que explican el funcionamiento de los mercados de trabajo. Seguir la estela de las teorías

de los mercados de trabajo ha parecido más fructífero que seguir las aproximaciones más convencionales a estos problemas desde el campo sociológico, como podrían ser la sociología del logro de estatus o la sociología de la juventud. En los estudios del mercado de trabajo hay ya un grado aceptable de integración teórica que hace más fácil la comunicación entre interpretaciones alternativas y más uniforme la remisión a las correspondientes contrastaciones empíricas. Se puede aprovechar esa ventaja para matizar el grado en que las imágenes ofrecidas proporcionan explicaciones contrapuestas de estos procesos.

Recursos individuales y estructuras

El dilema entre explicaciones individualistas y estructuralistas es, en este terreno, un falso dilema. Con frecuencia, ese debate teórico tiene poco de teórico, por cuanto se atasca en las implicaciones epistemológicas o ideológicas de conceptos y teorías sin llegar a especificar su capacidad explicativa y sus implicaciones empíricas. Suponer que los procesos de inserción laboral responden a condicionantes estructurales no es incompatible con la aceptación de la lógica del intercambio competitivo. El reconocimiento de que los logros laborales iniciales dependen básicamente de los desiguales atributos y recursos de capital humano de los individuos es teóricamente compatible con la aceptación de la existencia de estructuras relativamente fijas de posiciones o de puestos y de que éstas son soluciones económicamente racionales y estables y no sólo imperfecciones transitorias del mercado.

El punto en el que se sitúan las diferencias explicativas de las imágenes expuestas tiene más bien que ver con el supuesto de una conexión universal entre características individuales y estructuras. La presencia de estructuras en los mercados de trabajo significa que hay diversos modos de conexión entre unas y otras, y no una lógica universal de ajuste entre las características de la oferta y la demanda. La estructura de posiciones (los puestos y las formas de acceso a los mismos) está asociada al tipo de características individuales que son recompensables. Al configurar de diferente manera los puestos y los modos de acceder a los mismos se vinculan también de diferente manera las capacidades y los esfuerzos de los individuos con sus logros presentes y futuros.

El concepto de trayectoria resulta estratégico en esta manera de entender los procesos de inserción laboral. Ese concepto permite hacer operativos, teórica y empíricamente, esos supuestos de conexión entre individuos y estructuras, entre biografías y sistemas de posiciones. En un sentido empírico, esos supuestos incorporan requisitos metodológicos muy específicos, que tienen que ver, sobre todo, con la preferencia por los análisis longitudinales sobre los transversales para explicar la desigualdad socioeconómica. En un sentido más teórico, los estudios de *life course* han incorporado esos supuestos en un programa de investigación que parece más prometedor en términos sociológicos que el de

las teorías de los mercados de trabajo. Los estudios de *life course* están haciendo más factible la integración de supuestos de las teorías del capital humano y de la perspectiva estructural dentro de un mismo marco de referencia. En ese marco, la interpretación de los logros laborales de los individuos se hace con una aceptable explicación de la interacción entre los procesos microsociales (conductas de los individuos) y los macrosociales (estructuras de oportunidades sociales). Además, esos estudios se han concentrado en la explicación de los cambios de posición que se operan en la primera juventud, donde los logros son más difíciles de predecir si se refieren exclusivamente a la lógica de los mercados de trabajo, por ser el resultado de transiciones entre posiciones de varias esferas de la vida social (educación, ocupación, familia).

Carreras o colas

Las imágenes aparentemente más contrapuestas proporcionan predicciones que son bastante similares en lo que se refiere a las diferencias en los logros individuales de inserción laboral, pero difieren en la interpretación de esas diferencias. Tanto si se imagina una fase de aprendizaje exploratorio como si se supone que se forman colas de competencia por los puestos, se espera que los primeros logros, tanto en calidad de los primeros empleos como en la progresión de la carrera inicial, se asocien positivamente con los recursos educativos y con los atributos que proporcionan señales de mayores rendimientos para la empresa. Incluso el papel del capital relacional encaja en las expectativas de ambas imágenes, bien sea como un procedimiento para reducir los costes de búsqueda y selección, bien como forma de evitar la competencia por los puestos de entrada. El que esos primeros logros respondan a una lógica de competencia imperfecta o de escalas de potencial formativo no varía sustancialmente las formas de predecir la su conexión con las características de los individuos.

Lo que resulta diferente para ambas imágenes es la interpretación sobre si esa conexión entre características individuales y logros de estatus socioeconómico responde a un rendimiento de la inversión en capital humano o a una competencia credencialista más o menos cerrada por los puestos. Pero esta interpretación es algo que sólo puede resolverse con observaciones difíciles de obtener y, por lo tanto, infrecuentes en los estudios de movilidad laboral. Más en concreto, una interpretación en términos de colas de inserción laboral se hace dependiente de la disponibilidad de tres tipos de observaciones siguientes: las diferencias efectivas (no sólo formales) de cualificaciones entre los individuos, el grado en que las oportunidades de aprendizaje específico se restringen a un tipo determinado de puestos de trabajo y, también, si efectivamente las diferencias de cualificación responden a características de los individuos o a requisitos de los puestos. La realización de estudios en los que se observan esas variables es la vía para interpretar adecuadamente los desiguales logros individuales en el mercado de trabajo y para responder con rigor a la cuestión de si

las posiciones en el inicio de la vida laboral conectan de manera diferente las recompensas con las características presentes y pasadas de los individuos. Ese parece un camino fructífero para avanzar en el conocimiento de la movilidad sociolaboral; desde luego, más prometedor que el eterno debate entre dos imágenes «tradicionalmente» contrapuestas.

En todo caso, el que la fase de inserción laboral se configure de una u otra manera tiene importantes consecuencias de tipo práctico o de orientación de políticas de inserción laboral. Un predominio de la lógica de colas significa una competencia por una gama de puestos cuya disposición (estructura y recompensas diferenciales) es parcialmente independiente de los recursos poseídos por los individuos que compiten por ellos. En ese supuesto, la acción pública orientada preferentemente a la provisión de recursos formativos y la flexibilización de las relaciones de empleo pueden simplemente contribuir a reforzar el orden de las colas, favoreciendo a los que ya están en las primeras posiciones de las escalas de potencial formativo específico y alargando la etapa de moratoria de los que están en las posiciones finales. La posibilidad de que en estas etapas de inserción laboral se configuren lógicas de ajuste y de aprendizaje depende más bien del desarrollo de mercados ocupacionales, y esto depende, a su vez, en gran medida, de los condicionantes institucionales que se han mencionado en el apartado anterior.

La variedad de trayectorias de laborales

La variedad de mercados de trabajo y de trayectorias laborales es un supuesto bastante razonable. Otra cuestión algo más incierta es si las definiciones más típicas de esa variedad son suficientes para explicar adecuadamente la variedad observable en las etapas iniciales de la vida laboral. Hasta ahora, la definición de tres tipos básicos de trayectorias (caóticas, ocupacionales y ordenadas) no encuentra competencia en otra propuesta de similar amplitud explicativa. De todos modos, hay algunas razones para dudar de que esas modalidades se produzcan con esa pureza en todos los contextos y, sobre todo, que sean capaces de representar las configuraciones más recientes del empleo y de la movilidad laboral.

Por un lado, hay que recordar que la presencia de esas modalidades típicas se ha mostrado claramente dependiente de condicionantes institucionales. La presencia de trayectorias ocupacionales y ordenadas en las primeras etapas de la vida laboral es fuertemente dependiente de ciertos recursos institucionales que, como están mostrando los estudios comparados, pueden variar entre países, regiones y sectores de actividad. A falta de esos recursos, los procesos de inserción laboral pueden hacerse más caóticos y contribuir a retrasar las edades en que se consiguen posiciones propias de esas trayectorias. Esto, además, puede ocurrir en mayor medida en mercados de trabajo como el español, en los que se combinan tasas muy altas de paro juvenil con flexibilización de las formas

de contratación. Lo que ocurre es que el efecto de estos condicionantes requiere estudios comparados de territorios con diferentes infraestructuras institucionales o estudios de varias cohortes de un mismo territorio sometidas a cambiantes contextos institucionales.

Finalmente, es probable que las formas de segmentación que fundamentan las diferencias entre esas modalidades típicas de configuración de los logros laborales sean menos adecuadas para dar cuenta de la variedad que se ha introducido más recientemente en los mercados de trabajo juveniles. Hasta ahora se ha supuesto que la variedad de trayectorias respondía a una segmentación basada en clasificaciones estándar de los niveles de cualificación y de las ramas de actividad. Es más razonable suponer que la variedad de sistemas de empleo se ha hecho más dependiente de variables de tipo organizativo que no son captadas por esas clasificaciones. Hay suficientes indicaciones de que las prácticas de empleo de las empresas son crecientemente diferentes dentro de una misma industria o para un mismo grupo ocupacional. Factores como los sistemas tecnológicos, las estrategias competitivas y las culturas de empresa adquieren mayor importancia como condicionantes de las formas de empleo. Ello hace más probable que diferentes empresas definan de muy desigual modo los puestos de entrada y las formas de carrera de un mismo grupo ocupacional, y también que, dentro de una misma empresa, empleados de igual nivel de cualificación tengan relaciones de empleo diferentes por encuadrarse en unos u otros segmentos de plantilla (temporales/no temporales, contrato individual/contrato colectivo) o en subconjuntos de puestos con características singulares (*cliques* profesionales).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALTHAUSER, Robert, y KALLEBERG, Arne (1981): «Firms, occupations and the structure of labor markets», en Ivar Berg (ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press, pp. 119-149.
- BARON, James N., y HANNA, Michael T. (1994): «The impact of economics in contemporary sociology», *Journal of Economic Literature*, vol. XXXII, septiembre, pp. 1111-1146.
- BECKER, Gary (1983): *El capital humano*, Madrid: Alianza Editorial (edición original: 1964).
- (1987): *Tratado sobre la familia*, Madrid: Alianza (edición original: 1981).
- BERTRAM, Hans (1994): «Youth: Work and employment-A european perspective of research», en, Anne Petersen y Jeylan T. Mortimer (eds.), *Youth Unemployment and Society*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 273-294.
- COLLINS, Randall (1989): *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y de la estratificación*, Madrid: Akal (edición original: 1979).
- DOERINGER, Peter, y PIORE, Michael (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid: Ministerio de Trabajo (edición original: 1971).
- EDWARDS, Richard (1979): *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Nueva York: Basic Books.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta (1990): *The Three Worlds of Capitalism*, Princeton: Princeton University Press.

- (ed.) (1993): *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-industrial Societies*, Londres: Sage.
- FREYSSINET, Jacques (1991): «Les modes d'insertion professionnelle des jeunes: trajectoires nationales face à la crise», *Problèmes Economiques*, 2221, pp. 1-8.
- GRANOVETTER, Mark (1988): «The sociological and economic approaches to labor market analysis», en George FARKAS y Paula ENGLAND, *Industries, Firms and Jobs: Sociological and Economic Approaches*, Nueva York: Plenum Press, pp. 187-215.
- HALABY, Charles N. (1988): «Action and information in the job mobility process: the search decision», *American Sociological Review*, vol. 53, pp. 9-25.
- HECKMAN, James J., y BORJAS, George J. (1980): «Does unemployment causes future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model on heterogeneity and state dependency», *Econometrica*, 47, pp. 247-283.
- HEINZ, Walter R. (ed.) (1991): *The Life Course and Social Change: Comparative Perspectives*, Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- KERR, Clark (1985): «La balcanización de los mercados de trabajo», en Clark KERR, *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 39-59 (edición original: 1955).
- KERR, Clark, y STAUDOHAR, Paul D. (1994): *Labor Economics and Industrial Relations*, Cambridge: Harvard University Press.
- MARSDEN, David (1990): «Institutions and labor mobility: Occupational and internal labor markets in Britain, France, Italy and West Germany», en Renato BRUNETTA y DELL'ARINGA, *Labour Relations and Economic Performance*, Londres: Macmillan, pp. 414-438.
- (1994): *Mercados de trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (edición original: 1989).
- MAYER, Karl U., y TUMA, Nancy B. (eds.) (1990): *Event History Analysis in Life Course Research*, Madison: The University Wisconsin Press.
- MORTENSEN, Dale T. (1991): «Búsqueda de empleo y análisis del mercado laboral», en Orley T. Ashenfelter y Richard Layard (comps.), *Manual de economía del trabajo*, vol. II, Madrid: Ministerio de Trabajo (edición original: 1986), pp. 1111-1197.
- OSTERMAN, Paul (1983): «La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes», en Michael PIORE, *Paro e inflación*, Madrid: Alianza (edición original: 1973), pp. 246-261.
- (ed.) (1988): *Los mercados internos de trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo (edición original: 1984).
- (1994): «Internal Labor Markets: Theory and Change», en Clark KERR y Paul D. STAUDOHAR, obra citada, pp. 303-339.
- (1995): «El mercado de trabajo juvenil en Estados Unidos. ¿Existe un problema y cómo podríamos solucionarlo?», *Revista Asturiana de Economía*, núm. 2, pp. 7-25.
- ROBERTS, K.; CLARK, S. C., y WALACE, Claire (1994): «Flexibility and individualisation: a comparison of transitions into employment in England and Germany», *Sociology*, vol. 28, núm. 1, pp. 31-54.
- RODRÍGUEZ, José Manuel (1993): «Inversión en capital humano e ingresos de hombres y mujeres», en Luis Garrido y Enrique Gil Calvo (eds.), *Estrategias familiares*, Madrid: Alianza, pp. 60-93.
- SICHERMAN, N. (1991): «Overeducation in the labor market», *Journal of Labor Economics*, 9 (2), pp. 101-122.
- SICHERMAN, N., y GALOR, O. (1990): «A theory of career mobility», *Journal of Political Economy*, 98 (1), pp. 160-192.
- SOLOW, Robert M. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*, Madrid: Alianza (edición original: 1990).
- SØRENSEN, Aage B. (1986): «Social structure and mechanism of life course processes», en Aage B. SØRENSEN, E. Franz WEINERT y Lonnie R. SHERROD, obra citada, pp. 177-197.
- (1994): «Opportunity and training effects on careers», en *Network on Transitions in Youth*, Working Papers, European Science Foundation (Estrasburgo).
- SØRENSEN, Aage, y KALLEBERG, Arne (1981): «An outline of a theory of the matching of persons and jobs», en Ivar Berg (ed.), *Sociological Perspective on Labor Markets*, New York: Academic Press.

- SØRENSEN, Aage B.; WEINERT, E. Franz, y SHERROD, Lonnie R. (eds.) (1986): *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives*, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- SPILERMAN, Seymour (1977): «Careers, labor market structure and socioeconomic achievement», *American Journal of Sociology*, 83 (3), pp. 551-593.
- SWEDBERG, R. (1994): «Markets as social structures», en N. J. Smelser y R. Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton: Princeton University Press, pp. 255-282.
- THUROW, Lester C. (1983): «Un modelo de competencia por los puestos de trabajo», en Michael PIORE, *Pero e inflación*, Madrid: Alianza, pp.
- TUMA, Nancy B. (1976): «Rewards, resources and the rate of mobility: a nonstationary multivariate stochastic model», *American Sociological Review*, 41, pp. 338-360.
- (1985): «Effects of labor market structure on job shift patterns», en James J. HEXKMAN y Burton SINGER, *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*, Cambridge: Cambridge University Press.

ABSTRACT

The incorporation of young people on the job market broadly reflects the inequality that exists therein. The wealth of literature that has been published on this subject in the last two years focuses more on showing this type of inequality than on explaining what causes it. This paper presents the principal theoretic images that mirror the unequal achievements of young people on the labour market; it specifies the observable predictions that result from each image and discusses the possibilities and conditions of their integration in a single theoretic proposal.