

# INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES: ENTRADA AL MERCADO DE TRABAJO Y MOVILIDAD INICIAL\*

**José M.<sup>a</sup> García Blanco**

*Profesor Titular de Sociología  
Universidad de Oviedo*

**Rodolfo Gutiérrez**

*Catedrático de Sociología  
Universidad de Oviedo*

En este artículo se realiza un análisis empírico del proceso de inserción laboral de los jóvenes. El trabajo se inicia con un panorama de las imágenes alternativas que sobre estos procesos proyectan las teorías de la consecución de estatus y las concepciones estructuralistas. El análisis empírico se basa en observaciones obtenidas por medio de una encuesta de carácter longitudinal que reconstruye la historia laboral de una muestra de jóvenes. Esta información permite describir las formas de entrada al mercado de trabajo y las pautas iniciales de movilidad laboral y, posteriormente y por medio de técnicas de regresión logística, conocer la influencia de un conjunto de variables de recursos individuales y de características del mercado de trabajo en la configuración de las modalidades de inserción laboral.

*Palabras clave:* mercado de trabajo, empleo juvenil, inserción laboral, trayectorias laborales.

## 1. INTRODUCCIÓN

El concepto de *inserción laboral* sirve habitualmente para referirse a la etapa de la transición a la vida activa que suele comenzar con la salida del sistema educativo. Más concretamente: a la duración y las modalidades que adopta esa etapa de la experiencia juvenil; entendiéndose por tales modalidades las primeras situaciones de relación con la actividad económica y las trayectorias que les hacen estabilizarse o moverse en/por diversas situaciones laborales. Así entendido, el concepto de inserción laboral obliga a observar historias laborales de jóvenes y a realizar análisis de carácter longitudinal.

En este trabajo se intenta una aproximación empírica a este problema en el contexto del mercado de trabajo de Asturias. Se inicia con un panorama sintético de

(\*) Este trabajo forma parte de una investigación financiada por la CICYT, dentro del Programa Nacional de Estudios Económicos, Sociales y Culturales, en la que han participado, además de los autores, Isabel García Espejo y Marta Ibáñez.

las variantes de interpretación de estos procesos. Posteriormente, se aborda la descripción y el análisis de las formas de entrada al mercado de trabajo y, en último lugar, se describen las pautas dominantes en la movilidad de esta primera etapa de la vida laboral.

Todas las observaciones empíricas sobre las que se basa este artículo se han obtenido por medio de una encuesta realizada a una muestra de 2.000 individuos representativa del universo de jóvenes entre 20 y 29 años residentes en los ocho municipios que componen el área metropolitana (industrial y urbana) de Asturias<sup>1</sup>. La parte central de la encuesta es una reconstrucción de la historia laboral de estos jóvenes desde el momento en que dejaron la educación. Una historia laboral se compone de una secuencia de aquellos episodios que, sucediéndose en tiempos discretos, pueden ser definidos como situaciones de relación con la actividad económica. A partir de esta definición inicial se tienen los siguientes tipos de eventos: ocupado, parado e inactivo en varias de sus modalidades. Posteriormente, para cada uno de estos períodos se ha registrado una gama de informaciones relativas al propio evento (formas de acceso y búsqueda de empleo, tipo de actividad y empresa, recompensas obtenidas) y algunas otras informaciones sobre hechos que acontecen en ese período en la vida familiar del individuo. Además de este «inventario» de los eventos de la historia laboral, la encuesta ha recogido información individual sobre el origen social, la familia de procedencia y de creación, la educación, la formación no reglada y las actitudes hacia el trabajo y la carrera laboral.

## 2. LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL Y SU INTERPRETACIÓN TEÓRICA

La inserción laboral de los jóvenes ha ido adquiriendo carta de naturaleza sociológica a medida que ha ido acrecentándose su condición de problema económico y social. La inserción laboral de los jóvenes se ha hecho globalmente más compleja, aunque en niveles de gravedad social muy desiguales para diferentes grupos de individuos y territorios. Las tasas de paro por edades proporcionan el indicador más evidente al respecto. En toda la CEE, con la única excepción de Alemania, las tasas de paro juvenil suelen doblar las del conjunto de la población. En España, la cifra de jóvenes parados supera el millón de personas y la tasa de paro ronda el 40%; además, la mitad de estos parados jóvenes son parados de larga duración cuando en Europa esa proporción no suele superar el 20%. En las regiones de tradición industrial de la cornisa cantábrica (Asturias, Cantabria y País Vasco) estos indicadores informan de problemas aún más agudos para el acceso y la estabilización laboral de los jóvenes: la tasa de paro juvenil ronda el 50% y, en algunos casos, puede triplicar la tasa del conjunto de la población; las proporciones de jóvenes parados sin experiencia laboral y de larga duración son también más altas en estos territorios.

Aunque en España el interés sociológico por la juventud tiene una dilatada historia y una abundante literatura (López Jiménez, 1990), los temas relativos a la inserción laboral, bajo la perspectiva mencionada, apenas han sido objeto de análisis teórico y empírico sistemático. Entre los estudios que han tomado esta dirección hay que mencionar los de Zárraga (1985) sobre el conjunto de los procesos de in-

(1) Este área cubre los municipios de Oviedo, Avilés, Langreo, Mieres, Castrillón, Corvera y Siero. La selección de la muestra se realizó con un procedimiento polietápico; una vez seleccionadas las localidades, se seleccionaron las secciones de forma aleatoria simple. La selección de individuos se llevó a cabo a partir de rutas aleatorias con cuotas de edad y género. El trabajo de campo fue realizado por la empresa Nortest, S. L. entre los meses de mayo y julio de 1992. Tenemos que agradecer la ayuda de Luis J. Garrido en varias tareas de diseño de la muestra y del cuestionario.

serción social de los jóvenes, los de Peiró y Moret (1987) sobre socialización laboral y desempleo, los de Casal, Masjuan y Planas (1991) sobre itinerarios formativos y primeras experiencias laborales y los de Garrido (1992) sobre las modalidades de integración laboral de las mujeres.

Las posibles interpretaciones del modo en que se configuran los procesos de inserción laboral proceden de teorías que discurren entre la sociología y la economía. Por un lado, está la vieja *teoría de la consecución de estatus*, que ha inspirado la mayoría de los estudios sociológicos sobre movilidad laboral y que tiene su paralelo económico en las teorías del capital humano y de la competencia imperfecta. Por otro lado, la corriente más general de *concepciones estructuralistas* de los mercados de trabajo y, sobre todo, las versiones más recientes proporcionadas por la teoría de la competencia por el empleo y la teoría de la competencia por las vacantes.

Bajo la primera de esas concepciones, y particularmente de las hipótesis propias en la teoría del capital humano de Becker (1973), la fase inicial de la carrera laboral es una fase de adquisición de recursos complementarios a los recursos formativos y de ajuste entre recursos o capacidades productivas y exigencias o recompensas. En ese proceso se espera que se produzca una alta movilidad tanto ascendente como descendente y que ésta sea tanto menor cuanto mayores son los recursos de los individuos, las recompensas que van consiguiendo y el avance de la historia laboral. En un mercado de trabajo que se concibe hipotéticamente como flexible, la movilidad laboral es un resultado de los recursos y los esfuerzos de los individuos actuando en un contexto de competencia abierta aunque imperfecta.

El enfoque estructural, que ha solido concitar mayor simpatía en la sociología, afirma la existencia de estructuras en los mercados de trabajo. Lo cual exige distinguir entre los empleos como posiciones en el mercado, a las que se asocian recompensas características diferenciales, y los movimientos de los individuos entre ellos. Las teorías de la segmentación dan cuenta del primero de estos aspectos, bien afirmando la variedad de segmentos o grupos ocupacionales basados en las diferencias de cualificación y con escasa movilidad entre sí, bien insistiendo en las diferencias entre un mercado «primario» y uno «secundario» (Piore y Doeringer 1971), o bien proponiendo una distinción entre mercados internos, ocupacionales y secundarios (Sørensen y Kalleberg 1991).

Del segundo de estos aspectos, la movilidad de los individuos, da cuenta el concepto de trayectorias laborales propuesto por Spilerman (1977). Estas trayectorias se entienden como historias laborales comunes a una porción de la fuerza de trabajo y constituidas por formas de entrada y secuencias típicas de movilidad. Las trayectorias laborales serían moldeadas por la naturaleza de las estructuras empresariales y la «demografía» del mercado de trabajo. En correspondencia con la distinción de segmentos estructurales aportada por Sørensen y Kalleberg, Spilerman ha propuesto la existencia de tres formas típicas de trayectorias: *ordenadas*, en las que la movilidad se ordena con un progreso de estatus e ingresos, generalmente dentro de un mercado interno; *ocupacionales*, en las que se combina la escasa movilidad entre ocupaciones y la alta movilidad de empresa y trabajo acompañada también de algún progreso; y *caóticas*, más propias de los segmentos secundarios de baja cualificación, en las que la movilidad intercala la entrada y la salida del empleo y se acompaña de poco o ningún progreso.

Llevadas estas opciones de interpretación a la parte más inicial de la historia laboral, bajo el enfoque de competencia imperfecta, esa etapa se caracterizaría por una *movilidad exploratoria* (Baron y Greenberg 1990), dominada por los cambios de tipo horizontal, más larga para quienes tienen menos recursos formativos y últi-

mada sólo cuando se ha hecho una acumulación de experiencia laboral y se ha iniciado la asunción de responsabilidades familiares. Las concepciones estructuralistas proyectan una imagen de esta etapa como una situación de *espera o moratoria* (Osterman 1979), según la cual la mayoría de los jóvenes se iniciaría con situaciones típicas de los mercados secundarios y las trayectorias caóticas. La acumulación de experiencia laboral y la independización familiar tendrían, igual que en la otra concepción, una influencia decisiva en la conclusión de esa situación y el inicio de una inserción más definitiva; pero aquí se insistiría en la influencia de la posesión de recursos de capital relacional como garantía para el empleador de la madurez actitudinal y de la potencial lealtad a la empresa del joven.

### 3. DESCRIPCIÓN DE LAS FORMAS DE ENTRADA AL MERCADO DE TRABAJO

La variedad de formas de entrada al mercado de trabajo se concreta en diferentes situaciones dentro de las tres dimensiones siguientes. En primer lugar, la situación en *relación con la actividad* una vez dejado el sistema educativo y, más específicamente, el logro de una situación de ocupación en ese primer suceso de entrada, lo que habrá que tomar como prueba de la rapidez con la que se produce el tránsito de la educación al empleo. En segundo lugar, el *estatus o nivel ocupacional* del primer empleo, que informa del grado en que la primera experiencia laboral resulta acorde con los recursos educativos del joven. En tercer lugar, el tipo de *vínculo laboral* del primer empleo, que define el grado de estabilidad y formalización de esa primera relación laboral.

Respecto a la *relación con la actividad* del primer suceso se han definido seis tipos posibles de situaciones: dos de ocupación (ocupado por cuenta ajena y ocupado por cuenta propia), una de paro (parado) y tres de inactividad (servicio militar o similar, labores domésticas e inactivo «puro»). En lo que se refiere al *estatus profesional* del primer empleo se han diferenciado cinco posiciones: cuatro de ellas de ocupaciones por cuenta y que recogen la jerarquía más habitual de niveles de cualificación (profesionales y técnicos, empleados administrativos y comerciales, obreros cualificados y obreros no cualificados) y una de ellas de ocupados por cuenta propia con la denominación genérica de autónomos y ayudas familiares. El tipo de *vínculo laboral* del primer empleo se ha definido de acuerdo a tres posibles situaciones relativas a la formalización de un contrato laboral y a su carácter de indefinido o temporal, en el caso de haberse formalizado. Las frecuencias con las que se observan cada una de tales formas de entrada en las tres dimensiones mencionadas se incluyen en el cuadro 1.

En sus primeras experiencias de contacto con el mercado de trabajo, los jóvenes se reparten entre dos situaciones claramente predominantes: casi la mitad accede a una situación de ocupación sin mediar tiempo de espera (46,3%); otro grupo, de similares efectivos (44,4%), inicia su entrada en el mercado de trabajo con una situación de paro, y una proporción mucho más reducida de jóvenes (9,3%) inicia esa etapa en diferentes situaciones de inactividad: de servicio militar (3,2%), de inactivos que declaran una dedicación principal a las labores domésticas (1,6%) y de alguna otra situación de inactividad (4,5%). Merece la pena resaltar que, con los criterios de nuestra encuesta, es reducidísima la cifra de jóvenes que se posiciona en la situación de labores domésticas a la salida del sistema educativo.

No todas las situaciones de ocupación registradas ocurren estrictamente después de la salida del sistema educativo. En algunos casos, el primer suceso de empleo se produce cuando el joven todavía permanece en el sistema educativo. De hecho, una cuarta parte de los jóvenes que ha salido del sistema educativo han tenido

**Cuadro 1**  
**FORMAS DE ENTRADA AL MERCADO DE TRABAJO**  
(en %)

<b>Situaciones de relación con la actividad</b>	
Ocupado por cuenta ajena	43,0
Ocupado por cuenta propia	3,4
Parado	44,4
Servicio militar	3,2
Labores domésticas	1,6
Resto inactivos	4,5
N	(1.698)
<b>Categoría ocupacional del primer empleo</b>	
Profesionales y técnicos	8,9
Atonómicos y ayudas familiares	7,7
Administrativos y comerciales	12,2
Obreros cualificados	17,6
Obreros no cualificados	53,7
N	(1.383)
<b>Tipo de vínculo laboral del primer empleo</b>	
Contrato indefinido	14,8
Contrato temporal	60,6
Sin Contrato	15,3
Cuenta propia	9,3
N	(1.413)

su primer empleo «serio» —entendiendo por tal el que ha durado al menos cien días y quince horas semanales, lo que excluye la mayoría de los «trabajos de vacaciones»— mientras era estudiante. Además, entre los jóvenes cuyo primer suceso de entrada es de ocupación, la mitad de ellos afirman continuar estudiando. Ambos hechos confirman el peso que tienen tanto las transiciones «directas» entre educación y empleo como las situaciones de simultaneidad de una y otro.

El rasgo más sobresaliente de la distribución de los primeros empleos por estatus ocupacional es la escasa presencia de entradas por ocupaciones de nivel medio y alto. Los primeros empleos de los jóvenes se concentran en las dos categorías de ocupaciones manuales de la escala (obreros cualificados y obreros no cualificados), que entre ambas suman algo más del 70% del total de primeros empleos. Sólo un 9% de estos jóvenes inician su vida ocupacional en una posición alta, la de profesional o técnico; mientras que una cifra algo mayor de jóvenes, un 12,2%, lo hace en una categoría intermedia, la que agrupa los puestos de administrativos y agentes comerciales. Otro grupo menos cuantioso de jóvenes se estrena laboralmente en una ocupación por cuenta propia (autónomo y ayuda familiar).

El predominio de las formas de contrato temporal en las primeras experiencias de empleo es bien patente. El 60,6% por cierto de estos primeros empleos se realizan con un contrato temporal y tan sólo un 14,8% disfrutaban de un contrato indefinido. Incluso la proporción de primeros empleos que se realizan sin ningún vínculo laboral formal (un 15,3%) es superior a la de los de contrato indefinido. Algo menos de una décima parte de estos empleos se realiza por cuenta propia.

#### 4. ANÁLISIS DE LAS FORMAS DE ENTRADA AL MERCADO DE TRABAJO

El análisis de esta variedad de situaciones se ha realizado a través de modelos de regresión logística en los que se examina la influencia de una serie de variables independientes sobre cada una de esas situaciones. El conjunto de variables independientes utilizadas se agrupan en los dos grupos de factores que suelen tomarse como más relevantes en la configuración de la entrada. Por un lado, un vector de atributos de los individuos, entre los que están los recursos que aportan los jóvenes, bien como recursos educativos fijos (niveles y especialidades) y como capital relacional u otros recursos variables vinculados a la propia historia laboral inicial; o bien como características individuales (género) o sociodemográficas (estatus social de la familia de origen y área de residencia) que puede interpretarse como potenciales discriminadores en los logros de esa etapa. Por otro lado, un vector relativo a la demanda de trabajo que incluye variables de estructura industrial (rama de actividad y tamaño de la empresa) y de evolución temporal del mercado de trabajo (paro juvenil y cambios en las modalidades de contratación).

A continuación se detalla la definición operativa que se ha hecho de variables dependientes e independientes para cada uno de los modelos de regresión logística elaborados.

##### 4.1. Variables utilizadas en los modelos

Las situaciones predominantes de relación con la actividad en el primer suceso son las de ocupación y paro, por lo que las indagaciones analíticas van a dirigirse a explicar estas dos situaciones. Más en concreto, a conocer la influencia de una serie de variables en la probabilidad de estar ocupado inmediatamente después de haber salido de la educación.

Para ello se ha estimado un modelo de regresión logística en el que la variable dependiente es una variable dicotómica con los valores de 1=«ocupado» y 0=«parado». Como variables independientes se incluye una variable recursos formativos que distingue nivel y especialidad (TITULO) con valor residual el «nivel de EGB», una variable individual (SEXO) con valor residual «varón», dos variables sociodemográficas, la condición socioeconómica de la familia de origen (CEPA) y el área comarcal de residencia (AREA), con valores residuales respectivos de «trabajador no cualificado» y «zona de Oviedo», una variable de canal de búsqueda de empleo por «terceras personas» (CANAL 1R) con valor residual «otras vías» (todas las que no son «terceras personas») y una variable de evolución del mercado de trabajo (TRJ) que recoge la tasa de paro juvenil de Asturias en el año en que se inicia ese suceso. Los resultados de este modelo figuran en el cuadro 2.

El análisis del estatus ocupacional del primer empleo se ha realizado también con un modelo de regresión para estimar las probabilidades de conseguir cada uno de los cuatro niveles de ocupaciones por cuenta ajena. Las variables independientes incluidas repiten las utilizadas en el modelo anterior añadiendo sólo dos variaciones. Por un lado, la inclusión de la rama de actividad para conocer la influencia de las mismas en la consecución de unos u otros niveles ocupacionales. Por otro lado, una redefinición de la variable de niveles educativos y especialidades (TITULO) en una forma que permita observar el comportamiento de los títulos «correspondientes» a un estatus en comparación con el resto de títulos. Con este criterio se ha definido la variable ESTUPYT que toma valores de especialidades universitarias por ser las correspondientes a empleos de profesionales y técnicos, la variable ESTUAYC que añade a la anterior los valores de las especialidades de FP —puesto que ambos niveles de estudios parecen corresponder a puestos de administrativo

y comercial — y, finalmente, la variable ESTUDIOS que toma valores diferentes para las especialidades de FP y agrupa las titulaciones universitarias en sólo dos valores (licenciado/ingeniero superior y diplomado/ingeniero técnico). En algún caso se ha incluido también una variable dicotómica (TYE) que registra el simultanear estudios y empleo. Los resultados de estos cuatro modelos de regresión figuran en los cuadros 3, 4, 5 y 6.

Para analizar el vínculo laboral se han realizado otros tres modelos de análisis logístico. Cada uno de ellos toma como variable dependiente uno de los tres tipos básicos de vínculo laboral: el empleo con contrato indefinido, el empleo con contrato temporal y el empleo sin contrato (cuadros 7, 8 y 9). En estos modelos se han incluido como variables independientes las tres ya definidas que informan de algunos atributos de los jóvenes: el nivel de estudios (NDEST), el género (SEXO) y el capital relacional (CANAL). A ellas se ha añadido una variable nueva que recoge el tiempo de paro experimentado por el joven antes del primer empleo (TDPARO) para comprobar si una mayor lentitud en el acceso a un empleo puede influir en la calidad de su vínculo laboral.

Como variables informativas de las características de los empleos que pueden condicionar el tipo de vínculo laboral se ha incluido la rama de actividad (RAMA), el tamaño de la empresa (TAM) y el nivel ocupacional (OCUP). La definición de estas dos últimas requiere alguna precisión. En lo relativo al tamaño de la empresa, la encuesta proporcionó un porcentaje elevado de no respuesta, lo que ha motivado que sólo pueda utilizarse esa información convirtiendo la no respuesta en el valor residual de la variable. En lo relativo al nivel ocupacional se toma como valor residual el nivel de «no cualificado».

Se ha supuesto, además, que hay un aspecto de la evolución temporal del mercado de trabajo que puede afectar al grado de estabilidad con la que se realiza el primer empleo: los cambios habidos en 1984 en la regulación de las modalidades de contratación y la consiguiente provisión de nuevas figuras de contrato temporal. Ese aspecto se mide con una variable dicotómica (AÑO) que registra como valor 1 los casos en que el primer empleo se ha iniciado «después de 1984» y con valor 0 cuando se ha iniciado «antes de 1985». Los cuadros 7, 8 y 9 recogen los resultados de estas regresiones.

El conjunto de resultados ofrecidos por estos modelos es estadísticamente aceptable. Cada uno de ellos es capaz de estimar correctamente un mínimo del 70% de los casos observados, llegando en algunos de ellos a porcentajes en torno al 90%. Los estadísticos proporcionales de verosimilitud ( $-2 LL$ ) ofrecen también valores indicativos de una aceptable bondad. Los coeficientes Beta y sus niveles de significación permiten conocer la influencia de cada variable independiente en la probabilidad de lograr cada una de las diversas posiciones del primer suceso de la historia laboral.

#### 4.2. Principales resultados del análisis

Los resultados de éstos nos permiten dibujar el panorama de condicionantes principales de las formas de entrada al mercado de trabajo. En cuanto a la primera de las situaciones estudiadas, la de *ocupado o de parado* en el primer suceso, se entiende como un indicador de la modalidad rápida o lenta de inserción laboral. Encontramos que las variables CANAL y TITULO en algunos de sus valores y CEPA en el valor 4 tienen coeficientes que indican una influencia positiva en la probabilidad de estar ocupado, mientras que SEXO, AREA y TITULO tienen, en algunos de sus valores, coeficientes negativos. Las variaciones temporales del mercado de trabajo,

medidas por la variable TPJ, influyen en la dirección previsible, en el sentido de que un más alto paro juvenil se asocia negativamente con la probabilidad de comenzar con un empleo, pero los coeficientes son tan bajos que indican una influencia muy débil<sup>2</sup>. En la mayoría de estos resultados, a excepción de los de las variables de educación y la de CANAL, los coeficientes de regresión son bajos y se alcanzan, también, niveles de significación limitados.

Las variables de recursos educativos parecen dominar la influencia sobre esta dimensión. Son los niveles y los títulos educativos las variables que más sólidamente se relacionan con la condición de ocupado/parado. La influencia de niveles y especialidades educativas aparece con una pauta muy clara: los titulados universitarios superiores son los que más probabilidades tienen de tener un acceso rápido al empleo, independientemente del tipo de especialidad; el conjunto de los titulados universitarios de nivel medio y los de FP2 tienen también accesos rápidos, pero entre éstos el tipo de titulación produce ya diferencias muy acusadas. Por otra parte, el capital relacional, observado como la utilización de terceras personas en la consecución de un empleo, es un recurso que comparten la práctica totalidad de los jóvenes que han conseguido una ocupación sin mediar un período de paro, de ahí que se relacione con un coeficiente tan alto, aunque de menor nivel de significación.

Una variable de atributos individuales y dos variables de la demanda de trabajo influyen también sobre la rapidez de obtención del primer empleo, aunque lo hacen de manera menos notable que las variables educativas. La condición de mujer se asocia negativamente con este tipo de logro inicial. La concentración territorial de la demanda de trabajo de tipo terciario en el área de Oviedo debe ser la causa de que este área comarcal sea la que ofrezca, comparada con cualquiera de las otras tres estudiadas, más oportunidades de iniciar tempranamente una carrera laboral. El aumento del desempleo juvenil, por su parte, condiciona la posición de ocupado/parado en el sentido esperado, aunque muy débilmente.

En cuanto a la segunda de las dimensiones estudiadas, los resultados indican que las *categorías profesionales* que consiguen los jóvenes en sus primeros empleos vienen condicionadas principalmente por la «demografía» de la demanda de trabajo y por los recursos educativos. En cuanto al primer tipo de influencia, observada a través de la variable RAMA, se percibe un claro fenómeno de segmentación de las categorías que se ofrecen como primeros empleos a los jóvenes. Hay muy pocas probabilidades de que una entrada por una ocupación no manual se produzca fuera de los grandes servicios públicos (enseñanza, sanidad y administraciones públicas) y del grupo denominado «otros servicios» (finanzas y servicios a empresas; aunque en este último ocurre en mucha menor medida). Si se comienza con una ocupación manual cualificada es muy probable que se haga en las industrias tradicionales del territorio regional (minería, energía, química y metal). Si la ocupación se realiza en el comercio y la hostelería, la construcción o el «resto de las industrias» es del todo probable que no supere el nivel de manual no cualificado.

La influencia de la rama de actividad ha de tener que ver con la influencia que presenta el género. El carácter predominantemente femenino de los empleos del nivel administrativo en el sector público explica el que la condición de mujer se asocie muy positivamente con un primer empleo en ocupaciones de ese nivel. Por contra, el que sean las industrias tradicionales, y predominantemente masculinas (RAMA

[2] Hay que advertir que, al no disponer de tasas de paro para las áreas comarcales estudiadas, se ha utilizado la tasa del conjunto de la región, por lo que este resultado debe leerse con alguna precaución.

**Cuadro 2**  
**PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADO EN EL PRIMER SUCESO**  
**DE LA HISTORIA LABORAL**

Variables	Coefficientes Beta <sup>1</sup>
(CANAL) Terceras personas	11,1468
(SEXO) Mujer	-0,2957*
(TPJ) Tasa de paro juvenil	-0,0167
<b>CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA (CEPA)</b>	
1 Empresario, directivo o prof.	-0,2985
2 Autónomo	0,0117
3 Empleado medio	-0,0224
4 Obrero cualificado	0,1709
<b>TÍTULO Y ESPECIALIDAD (TÍTULO)</b>	
1 FP1 Industria y Const.	-1,0194***
2 FP1 Administrativa	-0,8434*
3 FP1 Sanitaria y Social	0,0650
4 FP2 Industria y Const.	0,0565
5 FP2 Administrativa	-0,1085
6 FP2 Sanitaria y Social	0,8504**
7 Dip. Arte y Humanidades	-0,3416
8 Dip. Ciencias o Ing. Tec.	0,6348
9 Dip. Ciencias Sociales	-0,1645
10 Dip. Ciencias de Salud	0,8965*
11 Lic. Arte y Humanidades	0,5335**
12 Lic. Ciencias o Ingeniero	0,5597
13 Lic. Ciencias Sociales	0,3480
14 Lic. Ciencia Salud	0,4261
15 BUP	-0,5238***
<b>AREA</b>	
1 Avilés	-0,1938
2 Cuencas Mineras	-0,0719
3 Gijón	-0,0910
<b>Constante</b>	-0,4620
-2LL: 798, 79/GL: 25/Significación: 0,0000 Casos predichos correctamente: 80,20%	

(1) En este y todos los Cuadros siguientes se representan los niveles de significación del siguiente modo: \*p<0,1000; \*\*p<0,0500; \*\*\*p<0,0100.

1 y 2), las únicas que ofrezcan probabilidades de que un joven arranque su historia laboral como obrero cualificado, explica la relación tan negativa entre el género femenino y un primer empleo de obrero cualificado.

La categoría profesional del primer empleo suele tener una correspondencia con los recursos educativos del joven, pero esto ocurre en un sentido muy general. Es

muy improbable, por un lado, que se produzcan saltos ascendentes en la entrada y que un joven inicie su vida laboral en una ocupación por encima de su nivel de cualificación. Por otro lado, es también improbable que se produzcan saltos en el sentido de que quienes tienen cualificaciones de no manuales ocupen posiciones de manuales y viceversa. Sin embargo se observa un fenómeno de «competencia descendente» por las categorías en las que se accede al empleo: ciertas titulaciones universitarias (ciencias sociales, fundamentalmente) que resultan negativas para conseguir una ocupación del máximo nivel (ESTUPYT 3 y 7) compiten con éxito con las titulaciones de FP2 por los puestos de empleado medio de tipo administrativo (ESTAYC 8); algunas titulaciones de FP2 tienen sus mejores resultados en la consecución de puestos de obrero cualificado (ESTUDIOS 4, 5 y 6); incluso los titulados de FP1 de especialidades manuales (ESTUDIOS 1) tienen las mayores probabilidades en la ocupación de categorías de obreros no cualificados.

Una de las variables que puede informar de efectos de discriminación social, como es la condición socioeconómica de la familia de origen (CEPA), parece influir más

**Cuadro 3**  
**PROBABILIDAD DE QUE EL PRIMER EMPLEO SEA EN**  
**UNA CATEGORÍA DE PROFESIONAL O TÉCNICO**

Variables	Coefficientes Beta
<b>TIPO DE ESTUDIOS (ESTUPYT)</b>	
1 Dip. Arte y Humanidades	-0,3114
2 Dip. Ciencias o Ing. Tec.	0,0847
3 Dip. Ciencias Sociales	-1,1108***
4 Dip. Ciencias de Salud	0,6142
5 Lic. Arte y Humanidades	0,0649
6 Lic. Ciencias o Ingeniero	0,3668
7 Lic. Ciencias Sociales	-0,7961**
<b>RAMA DE ACTIVIDAD (RAMA)</b>	
1 Minería, energía y química	0,3576
2 Metal	0,9573
3 Resto de industria	0,1737
4 Construcción	-0,4368
5 Transportes y comunicaciones	1,0949
6 Comercio y hostelería	-0,8024
7 Administraciones públicas	0,5783
8 Enseñanza y Sanidad	2,9929*
9 Otros servicios	1,1731
<b>CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA (CEPA)</b>	
1 Empresario, directivo o prof.	0,0778
2 Autónomo	1,1012***
3 Empleado medio	-0,7022**
4 Obrero cualificado	-0,5280**
<b>Constante</b>	-1,6090

-2LL: 138, 85/GL: 20/Significación: 0,0000  
Casos predichos correctamente: 81,53%

en un sentido negativo y en las categorías ocupacionales más extremas: es decir, en el sentido de hacer muy improbable que un hijo de familia de estatus medio o bajo (CEPA 3 y 4) consiga comenzar como profesional o técnico o que un hijo de familia de estatus alto o medio-alto (CEPA 1 y 2) se inicie laboralmente por un empleo de obrero no cualificado. Sin embargo, no parece clara la influencia positiva del origen social sobre la consecución de las categorías más altas: tan sólo los hijos de familias de estatus medio-alto (los denominados autónomos, CEPA 2) parecen encontrar mejores probabilidades, probablemente porque tengan mayores recursos de capital relacional o porque aprovechan los recursos familiares para iniciarse en alguna modalidad de «autoempleo»; pero también importa tener en cuenta que los hijos de familias de estatus más alto (CEPA 1) no prueban con claridad el haber tenido mayores probabilidades de iniciarse con un empleo del máximo nivel.

**Cuadro 4**  
**PROBABILIDAD DE QUE EL PRIMER EMPLEO SEA EN UNA**  
**CATEGORÍA DE EMPLEADO ADMINISTRATIVO O COMERCIAL**

Variables	Coeficientes Beta
(SEXO) Mujer	0,9267**
<b>TIPO DE ESTUDIOS (ESTUAYC)</b>	
1 FP1 Administrativa	1,6714**
2 FP2 Administrativa	2,0293***
3 FP1 otras	-1,1577
4 FP2 otras	-0,6747
5 Dip. Artes y Humanidades	0,6460
6 Dip. Ciencias o Ing. Tec.	0,4135
7 Dip. Ciencias Sociales	-0,2569
8 Dip. Ciencias de Salud	1,4246*
9 Lic. Arte y Humanidades	-4,8989
10 Lic. Ciencias o Ingeniero	0,7785
11 Lic. Ciencias Sociales	0,4191
12 Lic. Ciencia Salud	1,2099
13 BUP	0,5405
<b>RAMA DE ACTIVIDAD (RAMA)</b>	
1 Minería, energía y química	1,0257***
2 Metal	-0,0241
3 Resto de industria	-0,2914
4 Construcción	0,0424
5 Transportes y comunicaciones	0,1453
6 Comercio y hostelería	-0,9516***
7 Administraciones públicas	1,7063***
8 Enseñanza y Sanidad	-0,1184
9 Otros servicios	1,2631***
<b>Constante</b>	<b>-4,1457***</b>

-2LL: 289, 84/GL: 23/Significación: 0,0000  
Casos predichos correctamente: 88,84%

**Cuadro 5**  
**PROBABILIDAD DE QUE EL PRIMER EMPLEO SEA EN UNA**  
**CATEGORÍA DE OBRERO CUALIFICADO**

Variables	Coefficientes Beta
(SEXO) Mujer	-0,6659***
<b>TIPO DE ESTUDIOS (ESTUDIOS)</b>	
1 FP1 Industria y const.	-0,2021
2 FP1 Administrativa	-0,3571
3 FP1 Sanitaria y Social	1,1231***
4 FP2 Industria y const.	0,4465**
5 FP2 Administrativa	-0,7706**
6 FP2 Sanitaria y Social	1,5506***
7 Diplomado, Licenciado o Ing.	-0,8340***
8 BUP	-0,2701
<b>RAMA DE ACTIVIDAD (RAMA)</b>	
1 Minería, energía y química	0,7859***
2 Metal	0,4969*
3 Resto de industria	-0,0953
4 Construcción	-0,3742
5 Transportes y comunicaciones	0,3984
6 Comercio y hostelería	-1,2126***
7 Administraciones públicas	-0,0131
8 Enseñanza y Sanidad	0,1371
9 Otros servicios	0,0970
<b>Constante</b>	-0,2762
-2LL: 156, 60/GL: 18/Significación: 0,0000	
Casos predichos correctamente: 83,40%	

En tercer lugar, y en cuanto al *tipo de vínculo laboral* de estas primeras experiencias, las influencias más firmes proceden de características institucionales y estructurales del mercado de trabajo, mientras que los atributos de los jóvenes tienen una influencia bastante más débil. El que el empleo se inicie después de 1985 (AÑO), con los cambios introducidos en la regulación de las figuras contractuales, es el aspecto que más decisivamente influye la probabilidad de hacerlo con un contrato temporal. La rama de actividad es el otro determinante fundamental del vínculo laboral: la probabilidad de iniciar la vida laboral con un contrato indefinido está casi restringida a un grupo de actividades terciarias (las administraciones públicas) y a un grupo de industrias (minería, energía y química), mientras que la probabilidad de que se haga con un contrato temporal es muy alta si el empleo es en la construcción, en el grupo de «resto de la industria» y en el comercio y la hostelería. El tamaño de la empresa también ejerce alguna influencia en la dirección de hacer más probable un contrato temporal en las empresas de tamaño intermedio (TAM 2) y mucho más probable aún el que un empleo sin contrato se produzca en una empresa del menor tamaño (TAM 1).

Los atributos de los jóvenes, tanto los educativos como los sociodemográficos, afectan muy débilmente al tipo de vínculo laboral. Resulta evidente que la condición

**Cuadro 6**  
**PROBABILIDAD DE QUE EL PRIMER EMPLEO SEA EN UNA**  
**CATEGORÍA DE OBRERO NO CUALIFICADO**

Variables	Coefficientes Beta
<b>TIPO DE ESTUDIOS (ESTUDIOS)</b>	
1 FP1 Industria y Const.	0,6546**
2 FP1 Administrativa	-0,4511
3 FP1 Sanitaria y Social	-0,0953
4 FP2 Industria y Const.	-0,0403
5 FP2 Administrativa	-0,4154*
6 FP2 Sanitaria y Social	-0,1721
7 Diplomado, Licenciado o Ing.	-0,3876***
8 BUP	0,0730
<b>RAMA DE ACTIVIDAD (RAMA)</b>	
1 Minería, energía y química	-0,5865**
2 Metal	0,0051
3 Resto de industria	0,4466**
4 Construcción	-0,8333***
5 Transportes y comunicaciones	-0,2144
6 Comercio y hostelería	1,0355***
7 Administraciones públicas	-0,7365***
8 Enseñanza y Sanidad	-1,3259***
9 Otros servicios	-0,5690***
<b>CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA (CEPA)</b>	
1 Empresario, directivo o prof.	-0,4178**
2 Autónomo	-0,6778***
3 Empleado medio	0,4881***
4 Obrero cualificado	0,2430**
(TYEBUP) Trabaja y estudia BUP	0,6018**
<b>Constante</b>	-0,2404**
-2LL: 314, 75/GL: 22/Significación: 0,0000	
Casos predichos correctamente: 72,62%	

de mujer aumenta la probabilidad de que un primer empleo se realice bajo un contrato indefinido, pero esto es algo que habría que entender como relacionado con la mayor presencia de las mujeres en los primeros empleos de los grandes servicios públicos (RAMAS 7 y 8).

El nivel educativo sólo muestra una pauta consistente en lo que se refiere al escalón de titulados universitarios superiores. Es entre éstos donde es más improbable que se produzca un primer empleo con contrato temporal y donde es más probable que se produzcan empleos sin contrato y empleos con contrato indefinido. Por el contrario, los titulados de FP2 (ESTUDIOS 3) son quienes con más probabilidad ingresarán con contratos temporales, aunque también los que con menos probabilidad se iniciarán laboralmente sin un contrato.

La influencia de los recursos de capital relacional (CANAL) y de experiencia laboral negativa (TDPARO) es más patente en el acceso a través de un primer empleo sin contrato. A la inversa de lo que ocurre con los empleos de contrato temporal, estos empleos se consiguen con más probabilidad a través de terceras personas y por jóvenes que tienen poco tiempo de paro anterior; un resultado que cuadra con la influencia observada en la variable de estudios universitarios. Todo ello confirma que las situaciones iniciales de empleo sin vínculo laboral formalizado no son ocupadas por los jóvenes de menos recursos sino que son alcanzadas predominantemente por jóvenes con títulos universitarios superiores, en empresas muy pequeñas del grupo terciario de «otros servicios» y haciendo uso de su capital relacional. Es muy probable, por tanto, que se trate de empleos de bajo nivel profesional que corresponderían, de ofrecerse de manera más formalizada, a jóvenes con niveles más bajos de cualificación. Un tipo de situaciones, en suma, que se configura al estilo de lo que teóricamente se había tipificado como una modalidad de espera o moratoria.

## 5. PAUTAS INICIALES DE MOVILIDAD

En este apartado se reúnen una serie de observaciones descriptivas de la movilidad laboral de los jóvenes encuestados. Se trata, principalmente, de aproximarse a una comprobación de la hipótesis sobre la influencia determinante de las posiciones de entrada sobre estas primeras etapas de la historial laboral. Más en concreto

**Cuadro 7**  
**PROBABILIDAD DE QUE EL PRIMER EMPLEO SE REALICE**  
**CON UN CONTRATO INDEFINIDO**

VARIABLES	Coefficientes Beta
(AÑO) Contrato después 1984	-0,8562***
(SEXO) Mujer	0,2719***
<b>RAMA DE ACTIVIDAD (RAMA)</b>	
1 Minería, energía y química	0,7916***
2 Metal	-0,3983
3 Resto de industria	-0,3126
4 Construcción	-0,6236*
5 Transportes y comunicaciones	0,0949
6 Comercio y hostelería	-0,1721
7 Administraciones públicas	0,8444***
8 Enseñanza y Sanidad	0,3427
9 Otros servicios	-0,2501
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL (OCUP)</b>	
1 Profesional o técnico	0,2766
2 Empleado medio	0,2662
3 Obrero cualificado	0,1043
<b>Constante</b>	<b>0,1040</b>
-2LL: 82, 16/GL: 14/Significación: 0,0000 Casos predichos correctamente: 83,44%	

**Cuadro 8**  
**PROBABILIDAD DE QUE EL PRIMER EMPLEO SE REALICE**  
**CON UN CONTRATO TEMPORAL**

Variables	Coefficientes Beta
(AÑO) Contrato después 1984	0,7425***
<b>NIVEL DE ESTUDIOS (NDEST)</b>	
1 Licenciado o Ingeniero	-0,4995***
2 Diplomado o Ingeniero Técnico	0,0796
3 FP2	0,3516**
4 BUP	0,0244
5 FP1	0,1427
<b>RAMA DE ACTIVIDAD (RAMA)</b>	
1 Minería, energía y química	-0,6037**
2 Metal	0,5180*
3 Resto de industria	0,5963**
4 Construcción	1,1025***
5 Transportes y comunicaciones	-0,0152
6 Comercio y hostelería	0,3168**
7 Administraciones públicas	-0,3718
8 Enseñanza y Sanidad	-0,1843
9 Otros servicios	-0,1093
<b>TAMAÑO DE LA EMPRESA (TAM)</b>	
1 < 10 empleados	-0,2527**
2 10-50 empleados	0,2979*
3 > 50 empleados	-0,1675
(TDEPARO) Tiempo de paro	0,0080**
(CANAL) Terceras personas	-0,3216**
<b>Constante</b>	<b>-0,4231</b>
-2LL: 137, 03/GL: 20/Significación: 0,0000	
Casos predichos correctamente: 72,69%	

se recogen dos tipos de resultados: en primer lugar, se señalan las grandes pautas de movilidad observadas en el conjunto de las transiciones realizadas por los jóvenes; en segundo lugar, se procede a secuenciar tales pautas con el fin de describir las trayectorias laborales juveniles en función de las posiciones de entrada al mercado de trabajo.

Conviene recordar que nuestra encuesta define como evento laboral cualquier cambio de trabajo, toda transición de la ocupación al desempleo y de éste a la primera, así como la salida y entrada del mercado de trabajo, esto es, de la población activa. No obstante, dado el escaso volumen registrado de estos dos últimos tipos de eventos, nuestra atención se centra sobre los restantes, así como sobre la movilidad «interna» o promocional.

**Cuadro 9**  
**PROBABILIDAD DE QUE EL PRIMER EMPLEO SE**  
**REALICE SIN CONTRATO LABORAL**

Variables	Coefficientes Beta
<b>NIVEL DE ESTUDIOS (NDEST)</b>	
1 Licenciado o Ingeniero	0,7888***
2 Diplomado o Ingeniero Técnico	0,1234
3 FP2	-0,7668***
4 BUP	-0,3225
5 FP1	-0,2366
<b>RAMA DE ACTIVIDAD (RAMA)</b>	
1 Minería, energía y química	0,2339
2 Metal	-0,2004
3 Resto de industria	0,1095
4 Construcción	-1,0112
5 Transportes y comunicaciones	0,2365
6 Comercio y hostelería	0,3261
7 Administraciones públicas	-4,3616
8 Enseñanza y Sanidad	0,8837
9 Otros servicios	1,4460*
<b>TAMAÑO DE LA EMPRESA (TAM)</b>	
1 < 10 empleados	0,7921***
2 10-50 empleados	-0,1893
3 > 50 empleados	-0,2746
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL (OCUP)</b>	
1 Profesional o técnico	-0,2457
2 Empleado medio	-0,6889*
3 Obrero cualificado	-0,2382
(TDEPARO) Tiempo de paro	-0,0130**
(CANAL 1) Terceras personas	0,6337***
(TYEFP) Trabaja y estudia FP	0,8094**
<b>Constante</b>	<b>-3,9663***</b>
-2LL: 270, 24/GL: 23/Significación: 0,0000	
Casos predichos correctamente: 88,55%	

La primera imagen de la movilidad nos la proporcionan los datos del cuadro 10, en el que se incluyen el conjunto de todas las transiciones efectuadas dentro del mercado de trabajo, distinguiendo, dentro de las situaciones de ocupación, los cuatro grupos de estatus ocupacional ya utilizados para el análisis de las formas de entrada.

El hecho más sobresaliente de ese conjunto de transiciones laborales es que la inmensa mayoría de ellas consisten en movimientos que tienen una situación de ocu-

**Cuadro 10**  
**TRANSICIONES DENTRO DEL MERCADO DE TRABAJO**  
**(Porcentajes sobre filas y sobre total)**

Situación de origen	Situación de destino					Total
	1	2	3	4	5	
1	25,4 0,9			4,2 0,1	70,4 2,4	100 3,4
2	4,8 0,3	16,1 1,6	0,8	3,2 0,2	75,0 4,4	100 5,9
3	1,6 0,1	1,6 0,1	18,8 1,7	6,3 0,6	71,7 6,6	100 9,1
4	2,1 0,8	1,6 0,6	5,8 2,1	24,4 8,7	66,0 23,5	100 35,6
5	9,5 4,4	12,7 5,8	18,2 8,4	59,6 27,4		100 45,9
Total	6,4	7,5	12,2	37,0	36,9	100 (N = 2.091)

- 1 = Profesionales y técnicos  
 2 = Administrativos y comerciales  
 3 = Obreros cualificados  
 4 = Obreros no cualificados  
 5 = Parado

pación o de desempleo como origen o como destino. Son de ese tipo el 82,9% de las transiciones realizadas dentro del mercado de trabajo, una cifra que resulta de sumar los porcentajes totales de las casillas de la última fila y la última columna del cuadro 10 (filas y columnas n.º 5). Del grupo restante de transiciones, algo más de dos terceras partes (un 12,2% del total) son transiciones entre empleos dentro de una misma categoría ocupacional. La otra tercera parte de ese restante (que representa tan sólo un 4,9% del total de transiciones) corresponde a movimientos entre trabajos de distinto estatus ocupacional.

Para completar el panorama del conjunto de transiciones es posible hacer una estimación de la distribución de los movimientos dentro de una misma categoría laboral en sus posibles direcciones de movilidad ascendente, lateral o descendente. Aunque en la encuesta estos movimientos no se registraban como un evento, sí es posible identificarlos y describirlos a través de otras preguntas de la propia encuesta. En el cuadro 11 se ha recogido la estimación de este tipo de movilidad así como las razones declaradas para este tipo de cambio de empleo por los encuestados que lo han experimentado. Como puede observarse en ese cuadro, algo más del 81% de los interesados por este evento declaran como causa del mismo el «haber encontrado un empleo mejor», lo que cabe interpretar como indicador de un cambio laboral ascendente. En contrapartida, es razonable suponer que el 19% restante (48

casos), compuesto por aquéllos que alegan razones ajenas a su voluntad (no renovación del contrato, regulación de empleo o despido disciplinario) u otras razones no conocidas, venga a dar cuenta de los cambios de dirección lateral y/o descendente.

**Cuadro 11**  
**RAZONES PARA FINALIZAR UN TRABAJO QUE ES SEGUIDO POR OTRO**  
**DENTRO DE LA MISMA CATEGORÍA**

	Fin contrato, reg. de empleo o despido	Encontrar otro mejor	Otras razones	Total (N)
Profesionales y técnicos	27,8	66,7	5,6	100 (18)
Administrativos y com.	15,0	80,0	5,0	100 (20)
Obreros cualificados	8,4	86,1	5,5	100 (36)
Obreros no cualificados	12,0	82,0	6,0	100 (182)
<b>Total</b>	<b>12,9</b>	<b>81,2</b>	<b>5,9</b>	<b>100 (256)</b>

Para aproximarse un poco más a la estimación de la movilidad no ascendente, puede añadirse la cifra de los movimientos «directos» hacia un empleo con estatus ocupacional inferior, un tipo de movimientos que registra tan sólo un total de 20 casos. Es decir, que los cambios directos laterales o descendentes únicamente representan un total de 68 casos, un 3,2% de los 2.091 eventos de movilidad observados dentro del mercado de trabajo. La movilidad en esa dirección descendente y lateral equivale nada más que a una cuarta parte del total de cambios ascendentes (256 dentro de la misma categoría y 83 hacia una categoría superior). De todos modos no es posible inferir de estos datos que la movilidad descendente es mucho más pequeña que la ascendente, dado que nuestro estudio no ha podido estimar el volumen de movilidad descendente que pudiera haberse producido «indirectamente», esto es, aquella en la que intermedia un período de desempleo o de salida de actividad.

· Todos esos datos muestran con nitidez la existencia de una movilidad esencialmente circunscrita o bien a los ámbitos de cada uno de los grupos de estatus ocupacional o bien a las transiciones entre empleo y desempleo. Para confirmar de modo más explícito la realidad del primero de estos flujos, es más conveniente considerar los eventos que se configuran en un espacio temporal lo más dilatado posible, de forma que puede abarcarse la duración más amplia posible de la historia laboral de un individuo. A tal efecto, se ha cruzado, para la submuestra de los jóvenes mayores de 24 años en el momento de realizar la encuesta y que han tenido más de un evento, su primera y última posición en el mercado de trabajo (cuadro 12).

Los resultados ofrecidos por este cuadro muestran que los porcentajes de jóvenes cuya situación de destino del último evento coincide con la categoría de la situación de origen (la diagonal formada por las cifras 61,5, 40,0, 30,3 y 29,5) son siempre superiores a los porcentajes de cualquiera otra de las situaciones de ocupación de destino. Esto es algo que viene a corroborar, efectivamente, que cuando el primer evento y el último representan una situación de ocupación, lo más frecuente es que ésta se produzca dentro de la misma categoría ocupacional. También se cons-

Cuadro 12

**PRIMERA Y ÚLTIMA SITUACIÓN REGISTRADA POR LOS JÓVENES MAYORES DE 24 AÑOS QUE HAN TENIDO MÁS DE UN EVENTO DE HISTORIA LABORAL (Porcentajes sobre filas y sobre total)**

Situación de origen	Situación de destino					Total
	1	2	3	4	5	
1	61,5 2,9				38,5 1,8	100 4,7
2	17,1 1,1	40,0 2,6		11,4 0,7	31,4 2,0	100 6,4
3	9,1 0,6	6,1 0,4	30,3 1,8	18,2 1,1	36,4 2,2	100 6,1
4	8,2 1,8	8,2 1,8	18,0 4,0	29,5 6,6	36,1 8,1	100 22,4
5	13,7 8,3	11,6 7,0	16,5 9,9	28,7 17,3	29,6 17,8	100 60,3
Total	14,7	11,9	15,8	25,7	32,0	100 (N = 544)

1 = Profesionales y técnicos

2 = Administrativos y comerciales

3 = Obreros cualificados

4 = Obreros no cualificados

5 = Parado

tata que esa permanencia en las categorías de origen se relaciona positivamente con el estatus ocupacional: esa permanencia alcanza a cerca de dos tercios de quienes entran como profesionales y técnicos, a un 40% de los que comienzan como empleados medios y alrededor del 30% de quienes su primer empleo es de carácter manual. Respecto a este hecho, hay que tener en cuenta que puede estar afectado porque las entradas en niveles más altos son más raras y, consiguientemente, han tenido una menor exposición al riesgo de la movilidad.

Por otra parte, es interesante constatar en la movilidad de esa submuestra, que el ser «censurado»<sup>3</sup> como parado (permanecer en esa situación en el momento de realizar la encuesta) no parece estar asociado con el hecho de haber iniciado la vida laboral con un suceso también de paro, pues todos los que parten de una situación inicial como ocupados —independientemente de cual haya sido su estatus ocupa-

(3) Se entiende por tal cuando la observación finaliza antes de que los individuos alcancen el punto final de la situación en la que están en ese momento.

cional en ella — alcanzan mayores porcentajes (porcentajes de filas de la columna 5 del cuadro 12) de situaciones finales en paro que los que se iniciaron como parados.

La combinación de los datos recogidos en los cuadros 10 y 12 nos abre la puerta a una descripción más completa de las trayectorias laborales observadas en nuestra muestra, ya que éstas no son otra cosa que una respuesta a las preguntas sobre el *de dónde, a dónde y cómo* transcurre la historia laboral de una población determinada. La forma más adecuada de visualizar tales trayectorias es la elaboración de los diagramas de los gráficos 1 a 4.

En esos diagramas se representan los árboles de movilidad laboral de los jóvenes mayores de 24 años a partir de sus entradas en ocupación en los dos segmentos de obreros cualificados y no cualificados, bien sea en el primer suceso, o bien en el segundo suceso después de un primer suceso de paro. Se toman estos dos segmentos por ser los que presentan el mayor número de eventos y las trayectorias más largas. En cada casilla correspondiente a una situación de ocupación o de paro se incluyen tres tipos de cifras: los totales de individuos en cada uno de los sucesos (representanda entre paréntesis por encima de la casilla), los que llegan a una posición (en totales y en porcentajes sobre el total de individuos en ese suceso, y situados en la banda superior de la casilla) y los que permanecen en esa posición (también en totales y porcentajes, y representados en la banda inferior de la casilla).

De la observación del conjunto de esos árboles de movilidad se concluye la presencia de dos rasgos dominantes. Por un lado, tal y como ya apuntaban las pautas globales de movilidad, los flujos laborales transcurren de forma mayoritaria dentro de las fronteras que definen las categorías ocupacionales por las que se ha iniciado la vida laboral y se materializan, además, en una pauta predominante de movilidad con oscilaciones entre posiciones de desempleo y posiciones de ocupación en tales grupos de estatus ocupacional. Por otro lado, si se comparan las trayectorias que tienen su inicio en una situación de desempleo con las que lo tienen en una de ocupación, no se observan diferencias sustanciales, por lo que también se confirma que el primer suceso de arranque de la historia laboral no parece condicionar una evolución diferenciada de la carrera posterior; una evidencia que tiene igual validez para las dos categorías ocupacionales analizadas<sup>4</sup>.

## 6. CONCLUSIÓN

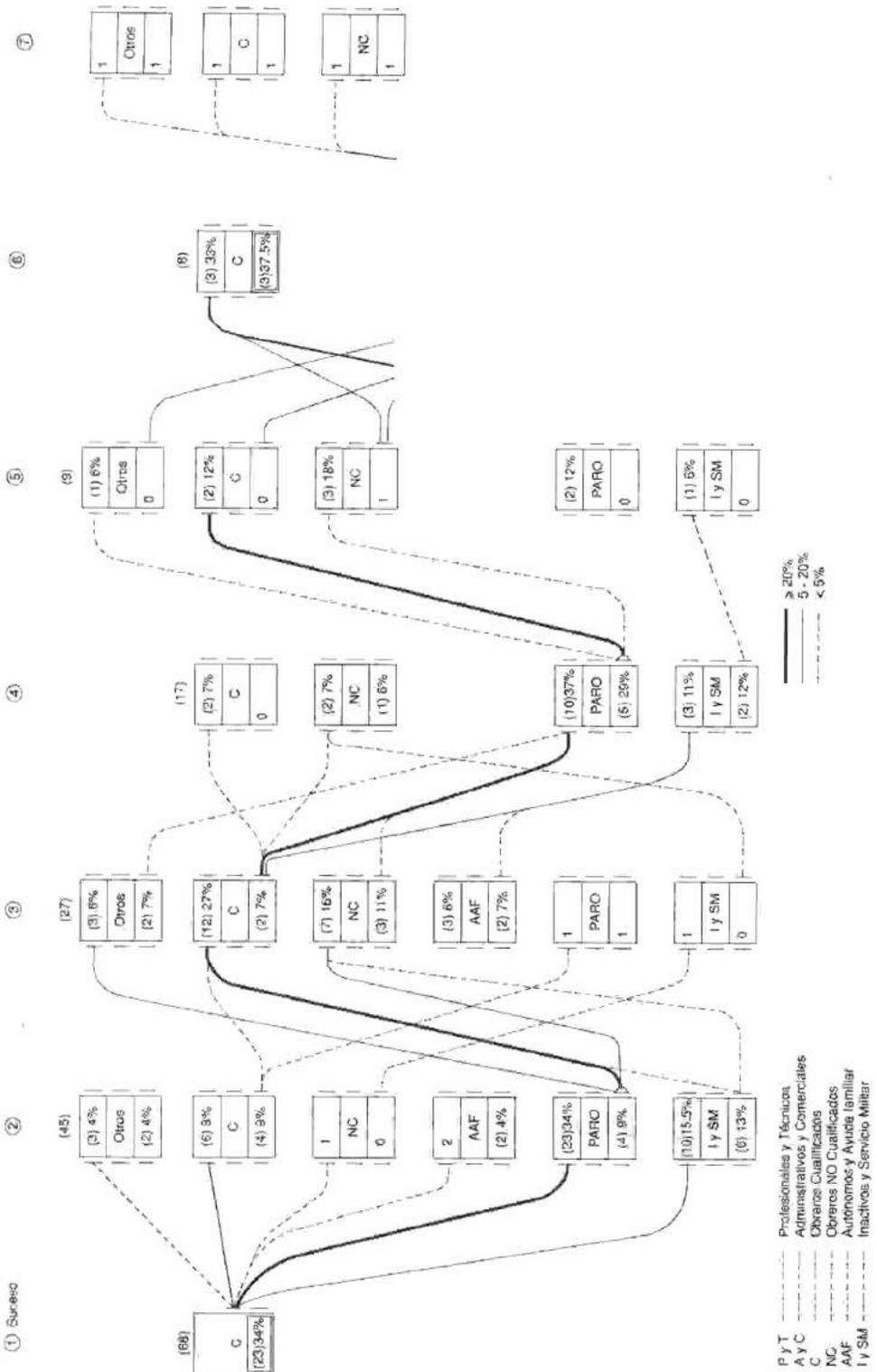
Los resultados de este trabajo abren la puerta a tres tipos de generalizaciones sobre los procesos de inserción laboral, que se refieren al modo en que se dispone la entrada al mercado de trabajo, la importancia de las posiciones de entrada para la movilidad posterior y la configuración del conjunto de esta etapa inicial de la historia laboral.

En cuanto a lo primero, se ha analizado qué es lo que hace que los jóvenes transiten de la educación al mercado de trabajo logrando una ocupación sin mediar un período de paro y, después, que logren en sus primeros empleos un determinado estatus ocupacional o un grado mayor o menor de formalización y estabilidad en su relación laboral. Los resultados indican que el acceso inmediato a la ocupación viene claramente determinado por recursos y atributos de los jóvenes (recursos edu-

(4) Esta misma evidencia existe para las trayectorias iniciadas en los otros dos segmentos (administrativos y comerciales y profesionales y técnicos) cuyos árboles de movilidad no se presentan en este artículo (véase García Blanco y Gutiérrez, 1994).

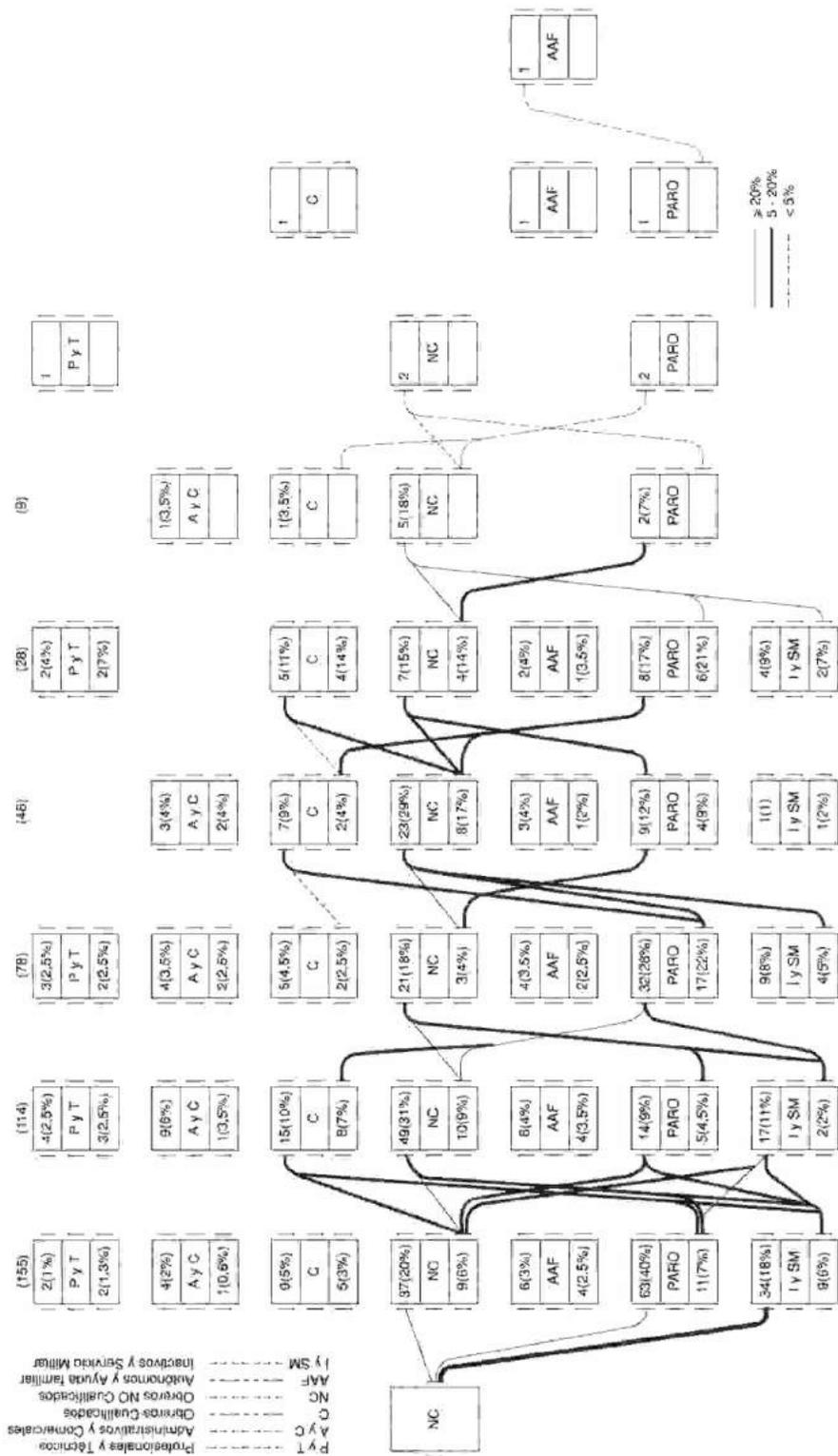
**MOVILIDAD DE JÓVENES MAYORES DE 24 AÑOS QUE INICIARON SU HISTORIA LABORAL CON UNA SITUACIÓN DE TRABAJADOR CUALIFICADO**

Gráfico 1

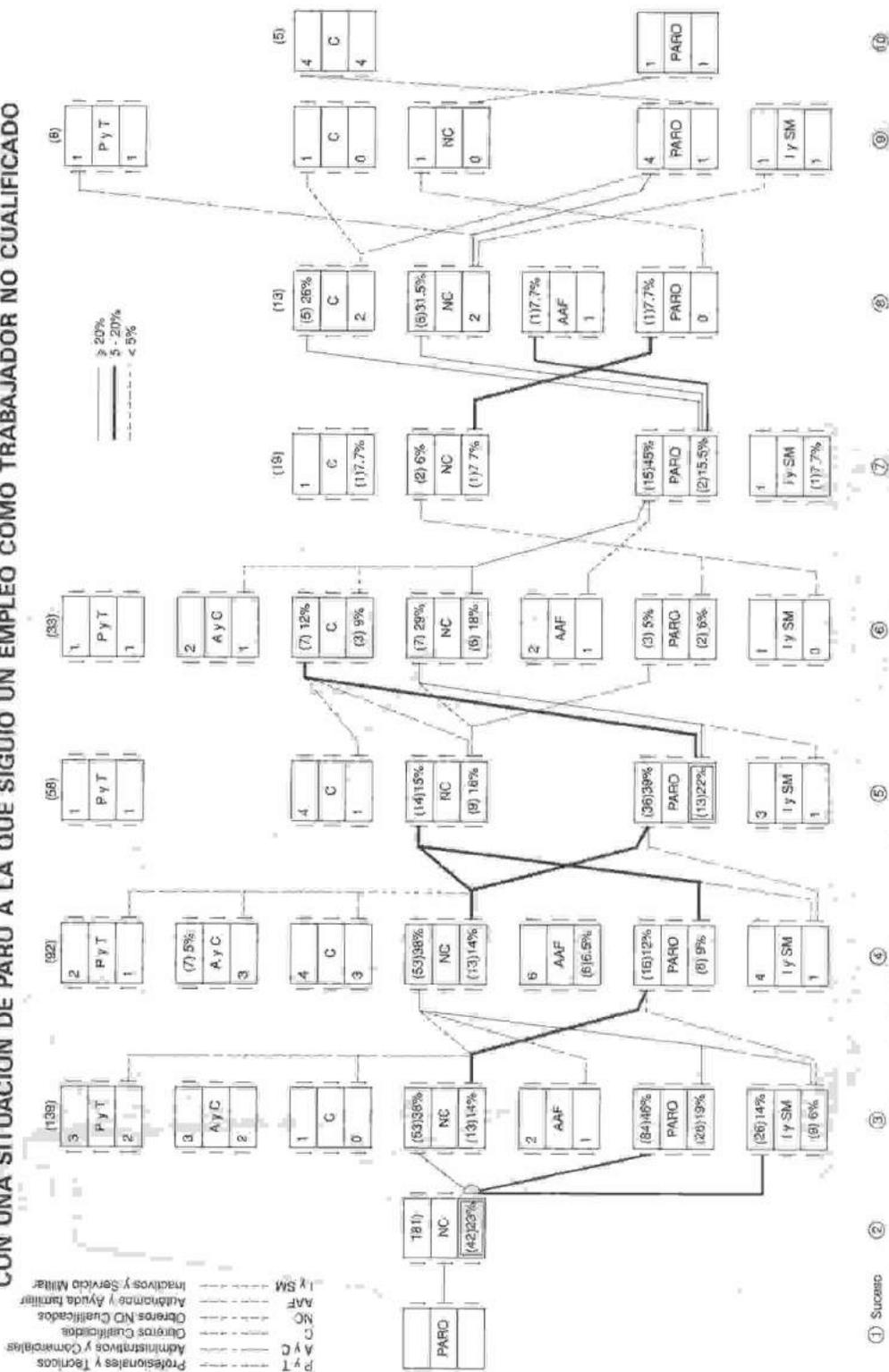




**Gráfico 3**  
**MOVILIDAD DE JÓVENES MAYORES DE 24 AÑOS QUE INICIARON**  
**SU HISTORIA LABORAL CON UNA SITUACIÓN DE TRABAJADOR NO CUALIFICADO**



**Gráfico 4**  
**MOVILIDAD DE JÓVENES MAYORES DE 24 AÑOS QUE INICIARON SU HISTORIA LABORAL**  
**CON UNA SITUACIÓN DE PARO A LA QUE SIGUIÓ UN EMPLEO COMO TRABAJADOR NO CUALIFICADO**



cativos y de capital relacional junto al atributo del género, principalmente), que el estatus de la ocupación de entrada depende tanto de la composición por ramas del mercado de trabajo como de los recursos formativos, y que la calidad del vínculo laboral viene determinada sobre manera por características institucionales (entrada anterior o posterior a los cambios de 1984) y estructurales (rama de actividad y tamaño de la empresa) del mercado de trabajo.

Las pautas observadas en la movilidad inicial confirman dos hechos de singular importancia: por un lado, que el iniciar la historia laboral con un suceso de paro o de ocupación no ocasiona pautas diferenciadas de movilidad posterior; por otro lado, que la inmensa mayoría de la movilidad transcurre entre posiciones de empleo en la categoría de entrada y posiciones de desempleo, y esta pauta es muy similar para las carreras iniciadas en los cuatro tipos de grupos o segmentos ocupacionales.

En el conjunto de esta etapa de inserción predomina un tipo de movilidad que parece asemejarse al tipo de lo que se ha llamado trayectorias caóticas; principalmente por la proliferación de la movilidad entre situaciones de ocupación y paro. Este hecho llevaría también a pensar que la inserción laboral de los jóvenes tiende a configurarse, según las imágenes teóricas proyectadas, más en términos de espera que de exploración. Sin embargo, el que tal tipo de movilidad sea tan común a todos los segmentos ocupacionales y el que se hayan extendido tanto las formas de contratación temporal en esa etapa, hacen pensar que esa pauta puede ser más bien fruto de las peculiaridades institucionales del mercado de trabajo español, en general, y asturiano, en particular (generalización de empleo temporal como mecanismo de flexibilización de las relaciones laborales), que de una verdadera extensión del *modelo de espera*.

No debe olvidarse, finalmente, que estas generalizaciones están referidas al contexto de un mercado de trabajo como el asturiano que se ha comportado con una singular atonía en la mayor parte del tiempo en el que se desarrollan los hechos observados (segunda mitad de los años ochenta y primeros noventa). Habría que tener en cuenta que esa atonía del contexto regional ha podido traducirse en una escasísima capacidad para crear nuevos empleos en las pequeñas y medianas empresas de nuevas actividades industriales, que son el escenario donde se podrían realizar trayectorias ocupacionales, y en las grandes empresas del sector privado, que constituyen, junto a los grandes servicios públicos, el escenario donde encajan las trayectorias ordenadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baron, Robert A. y Greenberg, Jerald (1990): *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, Allyn & Bacon, Boston (Mass).
- Becker, Gary (1973): *Human Capital*, Columbia University Press, Nueva York, (versión española: *El capital humano*, Alianza Editorial, Madrid, 1983).
- Casal, Joaquín, Masjuan, Josep M.ª y Planas, Jordi (1991): *La inserción social y profesional de los jóvenes*, CIDE, Madrid.
- Doeringer, Peter y Piore, Michael (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington Books, Lexington (Mass), (versión española: *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1985).
- García Blanco, José M.ª y Gutiérrez, Rodolfo (1994): *La inserción laboral de los jóvenes*, Area de Sociología, Universidad de Oviedo (inédito).

- Garrido, Luis J. (1992): *Las dos biografías de la mujer en España*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- López Jiménez, María Angeles (1990): «Sociología de la juventud», en Salvador Giner y Luis Moreno (comps.), *Sociología en España*, CSIC-Instituto de Estudios Sociales Avanzados, Madrid, págs. 213-222.
- Osterman, Paul (1979): «La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes», en Michael Piore, *Paro e inflación*, Alianza, Madrid, págs. 246-261.
- Peiró, José M.<sup>a</sup> y Moret D. (dirs.) (1987): *Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo*, Nau Libres, Valencia.
- Spilerman, Seymour (1977): «Careers, labor market structure and socioeconomic achievement», *American Journal of Sociology*, 83 (3), págs. 551-593.
- 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*, Academic Press, New York.

#### ABSTRACT

In this article we carry out an empirical analysis of the process of youth insertion into the labour market. The work starts out with a panorama of the alternative images projected onto these processes by the theories of status attainment and structuralist conceptions. The empirical analysis is based on observations obtained through a longitudinal-type survey, reconstructing the work record of a sample of young people. This information allows us to discover forms of entry into the labour market and the initial patterns of labour mobility and later, and by logistic regression techniques, to know the influence of a set of variables of individual resources and work market characteristics in the configuration of modes of labour insertion.

*Key words:* labour market, youth employment, labour insertion, labour paths.