

UNIVERSIDAD DE OVIEDO
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA
ÁREA DE SOCIOLOGÍA

FAMILIA Y GÉNERO
EN LA
INSERCIÓN LABORAL

Tomo I

Marta Ibáñez Pascual

Oviedo, junio de 1997

UNIVERSIDAD DE OVIEDO
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA
ÁREA DE SOCIOLOGÍA

FAMILIA Y GÉNERO
EN LA
INSERCIÓN LABORAL

Tomo I

Marta Ibáñez Pascual

Oviedo, junio de 1997



UNIVERSIDAD DE OVIEDO
Departamento de Economía Aplicada

La Comisión del Departamento de Economía Aplicada, en sesión celebrada el día 2 de Junio de 1997, acuerda admitir a trámite la tesis Doctoral de Dña. Marta Ibáñez Pascual titulada "Familia y género en la inserción laboral".

Oviedo, 3 de Junio de 1997

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA

Fdo: Cándido Pañeda Fernández.



Como director de la tesis doctoral de **Marta Ibañez Pascual**, titulada "Familia y género en la inserción laboral", y dirigida a la obtención del título de doctor en Sociología, hago constar mi conformidad para que esta tesis sea presentada a trámite a la Comisión de Doctorado de la Universidad de Oviedo.

Oviedo, 3 de junio de 1997.

Fdo.: Rodolfo Gutiérrez
Catedrático de Sociología

A mi familia

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo es parte de una línea de investigaciones impulsadas en el Área de Sociología de la Universidad de Oviedo, a partir del proyecto "Procesos de inserción laboral: estrategias, itinerarios y contextos locales" (PBS91-1067) desarrollado gracias a la financiación de la CICYT y dentro del Plan Nacional de I+D. El equipo de investigación ha estado dirigido por el catedrático de Sociología Rodolfo Gutiérrez Palacios, que ha sido también director de esta tesis, y compuesto por José María García Blanco e Isabel García Espejo. A todos ellos, especialmente a Rodolfo Gutiérrez, agradezco la oportunidad que me brindaron al incluirme en el equipo. Su ayuda ha sido indispensable tanto para el comienzo como para la continuación y fin de esta tesis doctoral.

Luis Garrido y Julio Carabaña han influido en la elección del tema de estudio y en algunos aspectos de la orientación de esta tesis a través de los seminarios y conferencias que han impartido en la universidad de Oviedo. Me han resultado útiles las aportaciones de Julio Carabaña sobre la influencia familiar, dividiendo en su análisis aquellas características familiares más propias de clases sociales y las exclusivamente familiares y sus consejos sobre las perspectivas teóricas a tener en cuenta en este tipo de análisis. A Luis Garrido le quería agradecer la pasión, que consiguió contagiarme, con la que habla de la magnitud del cambio generacional en el colectivo femenino, y el nuevo papel de la mujer española en el trabajo mercantil.

Esta tesis no habría sido posible sin la colaboración de un gran número de personas. Carmen García ayudó con el tratamiento informático y la depuración del fichero de datos. Pedro Sánchez, profesor de matemáticas, y Elena Sánchez, miembro del ISR (*Institute of Social Research*) me ayudaron de manera muy especial en el verano de 1993 en la Universidad de Michigan, donde fui profundizando en el conocimiento de las técnicas multivariadas. Nieves Muñoz Ferreiro, profesora de estadística del Departamento de Economía Aplicada, revisó el planteamiento estadístico de los modelos

de regresión. Toño Canteli puso a mi servicio su conocimientos de diseño por CAD para la presentación de los árboles de movilidad. El buen humor de Javier Mato me ayudó en dos intensos veranos de trabajo en el *campus*.

He de agradecer igualmente su ayuda a todos los compañeros del Área de Sociología de la Universidad de Oviedo, que han ido leyendo distintos borradores a lo largo de estos años, ayudándome en todo momento, y especialmente a Esperanza Roquero, Fernando Sánchez Bravo y a mi amiga, y compañera de despacho en estos años, Isabel García Espejo.

También quiero agradecer su ayuda a Gustavo y a Maite que han leído los borradores haciéndome correcciones e interesantes sugerencias. Y a tantos amigos que me han apoyado, aconsejado o animado en los momentos en los que he necesitado de apoyo, consejo y ánimo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. FAMILIA, GÉNERO E INSERCIÓN LABORAL: PERSPECTIVAS TEÓRICAS	13
1.1. PERSPECTIVAS INDIVIDUALISTAS	14
<i>1.1.1. Género y familia en las teorías del capital humano y la nueva economía de la familia</i>	<i>14</i>
<i>1.1.2. Género y familia en la teoría del logro de estatus</i>	<i>23</i>
<i>1.1.3. Las carreras laborales iniciales y las diferencias por género y familia</i>	<i>30</i>
<i>1.1.4. El problema de la información entre empleadores y empleados</i>	<i>34</i>
1.2. ENFOQUES DE GRUPOS Y ESTRUCTURAS	40
<i>1.2.1. Los grupos familiares y los otros tipos de "capital"</i>	<i>41</i>
<i>1.2.2. La estructura del mercado de trabajo.....</i>	<i>50</i>
1.3. RECURSOS Y TRAYECTORIAS	66
<i>1.3.1. La influencia de la familia de origen.....</i>	<i>67</i>
<i>1.3.2. Las diferencias por género.....</i>	<i>69</i>
<i>1.3.3. La influencia de (y sobre) la familia de procreación</i>	<i>71</i>
2. OBSERVACIONES Y MÉTODO	74
2.1. DISEÑO DE LA MUESTRA	74
2.2. ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA Y VARIABLES	75
2.3. LAS TÉCNICAS DE ANÁLISIS	81
<i>2.3.1. Regresión logística</i>	<i>82</i>
<i>2.3.2. Modelo de regresión de Cox</i>	<i>86</i>
<i>2.3.3. El análisis de correspondencias múltiples</i>	<i>89</i>
3. LOS RECURSOS DE MERCADO	92
3.1. RECURSOS DE MERCADO Y FAMILIA DE ORIGEN	92
3.2. RECURSOS FIJOS: EL NIVEL DE ESTUDIOS.....	96
<i>3.2.1. El nivel de estudios en el acceso</i>	<i>99</i>
<i>3.2.2. Permanecer como estudiante a tiempo completo.....</i>	<i>105</i>
<i>3.2.3. Familia y recursos educativos.....</i>	<i>112</i>
3.3. RECURSOS VARIABLES: CAPITAL RELACIONAL Y MOTIVACIONES.....	117
<i>3.3.1. Recursos motivacionales.....</i>	<i>117</i>
<i>3.3.2. Capital relacional.....</i>	<i>128</i>
3.4. REPRODUCCIÓN FAMILIAR O GENERALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA EDUCATIVA	132

4. LA TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL MERCADO LABORAL.....	136
4.1. FAMILIA DE ORIGEN Y GÉNERO EN LA INCORPORACIÓN AL TRABAJO	136
4.2. LAS POSICIONES DE ENTRADA.....	141
4.3. EL PRIMER EMPLEO: NIVEL OCUPACIONAL Y CALIDAD	155
4.3.1. <i>El acceso a cada categoría ocupacional</i>	158
4.3.2. <i>Las características de la ocupación</i>	188
4.3.3. <i>El final del primer trabajo</i>	196
4.4. FAMILIA Y GÉNERO EN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO	199
5. MOVILIDAD INICIAL.....	206
5.1. GÉNERO Y FAMILIA EN LAS CARRERAS LABORALES INICIALES.....	206
5.2. DESCRIPCIÓN DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES	211
5.3. DIFERENCIA ENTRE EL PRIMER Y EL ÚLTIMO TRABAJO	226
5.3.1. <i>Experiencia en el mercado de trabajo</i>	229
5.3.2. <i>El acceso a cada categoría ocupacional</i>	230
5.3.3. <i>Las últimas ocupaciones</i>	240
5.4. PAUTAS DE MOVILIDAD: EL ANÁLISIS DE LAS TRANSICIONES	241
5.4.1. <i>Transición de la ocupación al desempleo</i>	242
5.4.2. <i>Transiciones desde el desempleo</i>	251
5.4.3. <i>Las pautas de movilidad</i>	255
5.5. GÉNERO Y TIPOS DE CARRERAS INICIALES	258
6. INSERCIÓN LABORAL E INDEPENDENCIA FAMILIAR.....	266
6.1. SITUACIÓN FAMILIAR Y SITUACIÓN LABORAL.....	266
6.2. SITUACIÓN LABORAL Y MATRIMONIO	270
6.2.1. <i>Arboles de movilidad según las situaciones contractuales de la entrada.</i>	270
6.2.2. <i>La decisión de casarse</i>	274
6.2.3. <i>Construcción de tipologías femeninas</i>	278
6.3. LOS CASADOS Y LAS CASADAS	284
6.3.1. <i>La homogamia en la pareja</i>	285
6.3.2. <i>Una tipología de las mujeres casadas</i>	289
6.4. GÉNERO, LOGRO LABORAL INICIAL Y TIPO DE PAREJA	298
7. CONCLUSIONES.....	304
7.1. LA INFLUENCIA DE LA FAMILIA DE ORIGEN	304
7.2. LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO.....	311
7.3. FAMILIA DE PROCREACIÓN Y LOGROS LABORALES	318
BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	320

ÍNDICE DE TABLAS**EN EL CAPÍTULO 2**

Tabla 2-1. Estratificación y cuotas de la muestra	75
Tabla 2-2. Variables relativas a las características familiares de los jóvenes.....	77
Tabla 2-3. Variables referidas a los recursos de mercado	78
Tabla 2-4. Variables relativas a las características del puesto.....	79
Tabla 2-5. Variables relativas a la historia laboral del joven	81
Tabla 2-6. Variables referidas a las actitudes ante la igualdad de los sexos	81

EN EL CAPÍTULO 3

Tabla 3-1. Nivel de estudios por género.....	96
Tabla 3-2. Síntesis de resultados de modelos logit sobre familia y nivel de estudios	104
Tabla 3-3. Modelo logit. Mantenimiento en el sistema reglado de enseñanza.....	111
Tabla 3-4. Síntesis de resultados. Anova de actitud según categoría ocupacional de los padres (por sexos).....	123
Tabla 3-5. Modelo logit . Uso de las relaciones familiares para encontrar empleo.....	130

EN EL CAPÍTULO 4

Tabla 4-1. Situación de entrada según sexo y ocupación del padre.....	143
Tabla 4-2. Experiencia previa de paro antes del primer trabajo según ocupación del padre y género	145
Tabla 4-3. Experiencia previa de paro según categorías ocupacionales del primer empleo y género	147
Tabla 4-4. Modelo logit. Entrada al mercado laboral en situación de desempleo	152
Tabla 4-5. Canales de información para el 1º empleo según la categoría ocupacional de éste	159
Tabla 4-6. Selección por género y edad.....	165
Tabla 4-7. Atracción por el empleo.....	169
Tabla 4-8. Síntesis de resultados de modelos logit sobre entrar en cada una de las categorías ocupacionales	179
Tabla 4-9. Ramas de actividad.....	185
Tabla 4-10. Tiempo de aprendizaje.....	187
Tabla 4-11. Relación contractual del 1º empleo según la categoría ocupacional de éste y sexo	188
Tabla 4-12. Relación contractual según la categoría ocupacional del padre y el sexo.....	189
Tabla 4-13. Síntesis de resultados de modelos logit sobre entrar en cada una de las relaciones contractuales.....	195
Tabla 4-14. Duración del primer trabajo.....	196
Tabla 4-15. Motivos para dejar el empleo	199

EN EL CAPÍTULO 5

Tabla 5-1. Distribución de categorías del último trabajo según las categorías del primero.....	228
Tabla 5-2. Paro y experiencia laboral acumulada.....	230
Tabla 5-3. Canal de información	231
Tabla 5-4. Selección al puesto	234
Tabla 5-5. Rama de actividad.....	238
Tabla 5-6. Relación contractual	239
Tabla 5-7. Modelo Cox. Transiciones de la ocupación al desempleo	245
Tabla 5-8. Modelos Cox. Transiciones desde el desempleo	253

EN EL CAPÍTULO 6

Tabla 6-1. Modelo logit. Decisión de casarse	276
Tabla 6-2. Correspondencias múltiples (valores de variables). Tipología de mujeres	280
Tabla 6-3. Correspondencias múltiples (valores de categorías). Tipología de mujeres	281
Tabla 6-4. Situación laboral de los miembros de la pareja	286
Tabla 6-5. Residuos ajustados. Prueba de homogamia	287
Tabla 6-6. Correspondencias múltiples (valores de variables). Tipología de casadas	290
Tabla 6-7. Correspondencias múltiples (valores de categorías). Tipología de casadas	291

ÍNDICE DE GRÁFICOS

EN EL CAPÍTULO 4

Gráfico 4-1. Categoría ocupacional de entrada según género	157
--	-----

EN EL CAPÍTULO 5

Gráfico 5-1. Último trabajo según categoría ocupacional y género	226
Árboles de movilidad 5-1. Trayectorias de profesionales y técnicos	223
Árboles de movilidad 5-2. Trayectorias de administrativos y comerciales	224
Árboles de movilidad 5-3. Trayectorias de trabajadores cualificados	225
Árboles de movilidad 5-4. Trayectorias de trabajadores no cualificados	226
Árboles de movilidad 5-5. Trayectorias de autónomos y ayudas familiares	227

EN EL CAPÍTULO 6

Árboles de movilidad 6.1. Trayectorias según relación contractual	274
Plano de distancias 6-1. Correspondencias múltiples. Tipología de mujeres	282
Plano de distancias 6-2. Correspondencias múltiples. Tipología de casadas	292

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo de investigación es el análisis de la influencia del género y de la familia en la inserción laboral de los jóvenes. Este análisis cobra relevancia pues en la década de los ochenta estos aspectos personales parecen estar influyendo de otra forma en la configuración de las primeras experiencias laborales de los jóvenes. Género, familia e inserción laboral se constituyen como tres realidades en estrecha interrelación que parecen estar en momentos de inflexión.

Respecto a nuestro objeto de estudio, se pueden observar cambios recientes en la sociedad española, que tienen que ver con cuatro aspectos distintos: por una parte, la mayor implicación de las mujeres en el trabajo mercantil; en segundo lugar, el cambio en la división de roles dentro de la pareja, sobre todo en lo que respecta a la adscripción directa de la mujer al rol doméstico, y por lo tanto el cambio en los modelos familiares; en tercer lugar, la posible disminución de la influencia de la familia de origen; y por último, el cambio en los modelos dominantes de inserción laboral.

Uno de los mayores, si no el mayor, cambio social que ha vivido nuestro país se ha producido entre las mujeres. Casi se puede afirmar que cada generación de mujeres ha tenido una experiencia social diferente, tanto en su realidad material, como en sus posibilidades o expectativas vitales. Estos cambios se concretan en la fortísima transformación en su posición respecto al trabajo mercantil. La integración laboral de las mujeres en nuestro país se ha ido produciendo, en las últimas décadas, en dos fases bien delimitadas y con distintas protagonistas (Garrido, 1992). En la *fase de desarrollo económico* (1969-1974) se logran en España tasas de pleno empleo entre los hombres. Tras los varones, las mujeres se incorporan a esta ola de crecimiento, pero sin constituir competencia real para la mitad masculina, ya que esta primera entrada se caracteriza por ser en forma de fuerza de trabajo secundario, con cualificaciones medias inferiores a las masculinas y en los peores puestos, producto muchos de ellos de la extracción al mercado de las actividades domésticas. Además, en estos años todavía se mantienen

altos índices de fecundidad, por lo que las mujeres de esta generación están muy ocupadas en las carreras familiares.

Tras la crisis, la *fase de recuperación* (1984-1989) permitiría hablar de una nueva biografía social de la mujer en España, que ha cambiado en los tres ámbitos claves: la educación, la ocupación y la familia.

Las mujeres que acceden al mercado laboral en los años ochenta se han formado con la Ley General de Educación de 1970 ya en marcha. Esta ley supone un punto de inflexión en el sistema educativo español en múltiples aspectos (Almarcha, 1978); en particular es la primera vez en la historia de nuestro país en que los *currícula* escolares son iguales para ambos sexos y, también por primera vez, obtienen un nivel de instrucción similar a los varones (Alberdi y Alberdi, 1984). En este sentido, hay que tener en cuenta que cuando las mujeres poseen niveles de estudios altos, sus tasas de ocupación son más altas. Por ejemplo, el grupos de mujeres jóvenes con nivel primario mantienen similares tasas de ocupación que las del conjunto de la población femenina hace 30 años, debido también a que esta población tenía mayoritariamente este nivel de estudios

Acceden al mercado de trabajo en momentos de recuperación de la crisis económica y cuando se está produciendo un fuerte cambio en la estructura de las ocupaciones en nuestro país, que ha favorecido al colectivo femenino. Por una parte, cambios en la situación profesional, disminuyendo las “ayudas familiares” y aumentando, durante la recesión de los primeros años ochenta, los puestos en el sector público. Por otra, cambios en la estructura productiva sectorial, con un fuerte crecimiento del sector servicios. Y, por último, cierto proceso de modernización y burocratización de la industria, que asimismo ha favorecido al colectivo femenino.

De forma paralela, el cambio en el ámbito familiar también ha tenido una influencia positiva en la nueva incorporación de la mujer al trabajo mercantil.

Tradicionalmente la asunción de responsabilidades familiares producto del matrimonio ha marcado un punto de inflexión en las trayectorias vitales femeninas. Las carreras familiar y ocupacional han variado en su modo de articulación según se trate de varones o de mujeres. El curso de vida masculino ha estado centralizado en la carrera ocupacional, en tanto que las carreras educativa y familiar se supeditan a la primera con el fin de maximizar su logro. En el caso femenino, el curso de vida ha estado centralizado en la carrera familiar, encontrándose supeditada a ella las carreras educativa y ocupacional (Gil Calvo, 1992).

Sin embargo, las mujeres jóvenes parece que tienen una presión, tanto interna como externa, para que permanezcan en el hogar muy inferior a las anteriores cohortes. Por una parte la llamada “revolución reproductiva” (Garrido, 1996), fruto del aumento de la esperanza de vida al nacer y las bajas tasas de mortalidad infantil, ha hecho que se produzcan importantes retrasos en las pautas de nupcialidad y natalidad (que baja drásticamente y se concentra en pocos años). A la vez que se observa una fuerte tendencia a que se mantenga la convivencia con los progenitores, por lo que sus madres se encargan de las labores domésticas y ellas tendrán más tiempo para el trabajo mercantil.

Por otra parte, se han advertido cambios en las actitudes sobre la división/reparto de roles dentro de la pareja. Desde el informe FOESSA de 1975, donde se analizaba por primera vez la imagen del rol femenino, se pueden observar interesantes modificaciones en nuestro país. En este estudio quedaba patente como la gran mayoría de la población española se posicionaba muy a favor de la especialización de los roles sexuales, donde el varón ocupa la esfera productiva y la mujer la reproductiva (De Pablo, 1976). Cinco años más tarde se empieza a observar cierta tendencia hacia una mayor estimación de la igualdad entre hombres y mujeres, sobre todo en los menores de 30 años y en el grupo de las mujeres (Del Campo y Navarro, 1985)¹. La ruptura generacional se hace patente

¹ La Encuesta del Fondo para la Investigación Económico Social de la Confederación de Cajas de Ahorros (FIES), realizada a mediados de 1979 sobre una muestra nacional de 5.000 hogares, constata

ya a finales de los años ochenta, donde la aprobación a la división sexual del trabajo es muy minoritaria, aunque todavía tiene cierto peso el considerar el trabajo mercantil femenino como secundario, ya que en última instancia es la mujer la que debe asumir la responsabilidad del hogar. Con todo, la visión positiva del reparto equitativo de las labores domésticas es ya mayoritaria en estos momentos, aunque todavía con amplias diferencias por grupos de edad² (Alberdi y Martínez, 1989).

La mayor valoración de la igualdad entre los sexos y, sobre todo, el cambio en la posición social de la mujer son las variables claves de la evolución familiar (Conde, 1982b; Alberdi, *et al.*, 1984). En este sentido, investigaciones más recientes indican que la división de roles dentro de la pareja, y por lo tanto el modelo familiar, está avanzando en los últimos años hacia lo que se ha llamado familia simétrica (Villmont y Young, 1976), al menos en el terreno de las actitudes de los jóvenes (incluidos los varones) y en los medios urbanos (Navarro López, *et al.*, 1993). Pese a ello, ha de tenerse en cuenta que los cambios de comportamiento se presentan más lentos que los cambios actitudinales, pues en las investigaciones sobre reparto de tiempos entre los géneros se observa que se trata mayoritariamente de “apoyo” o “ayuda” en las labores domésticas y no de responsabilidades compartidas (Durán, 1988).

En este nuevo contexto, caracterizado por el aumento de la implicación de las mujeres en el trabajo mercantil y el cambio en la actitud hacia la división de roles dentro de la pareja, la idea de que la inserción laboral femenina es directamente dependiente de los ciclos económicos y de su situación familiar, está dando paso a una nueva manera de percibir el compromiso y los logros de las mujeres en la esfera laboral extradoméstica. En suma, a pesar de que empíricamente pueda comprobarse que en momentos de crisis las mujeres son expulsadas en mayor proporción que los varones de la ocupación, se observa una tendencia clara, a lo largo de los últimos veinte años, a que las mujeres se vayan integrando en la fuerza de trabajo de una manera estable, ya que en los momentos

igualmente la modificación de las actitudes sobre el trabajo de la mujer, aunque con una marcada reticencia hacia el trabajo de la mujer casada (Alcobendas Tirado, 1984).

² Más que con el sexo, aunque a edades iguales las mujeres están un poco más a favor del reparto.

de mayor depresión del ciclo económico pueden mantener la proporción de mujeres ocupadas respecto al total de los ocupados (Garrido, 1992)³.

Frente al estudio del cambio social protagonizado por el colectivo femenino, el análisis de la influencia de la familia de origen nos acerca al debate de la reproducción, en concreto al énfasis en la reproducción de las posiciones sociales frente a una visión más abierta de la sociedad moderna. Esta última, de raíces funcionalistas, responde a la consideración de que en la evolución de los modos familiares se podría observar cierto “desvanecimiento” en la influencia de las estructuras de parentesco. El extremo de esta perspectiva está representado por Coleman (1994), que considera que en el contexto de las sociedades industriales avanzadas, la familia reduce exclusivamente sus funciones a la de criar a los pequeños, lo que implica abandonar la idea de inversión, propia del modelo anterior de sociedad (la sociedad industrial), pues percibe que no va a recibir ningún beneficio (material o moral) del posible “sacrificio” de esta inversión. Por todo ello, con la modernidad podría observarse el paso de una “sociedad de familias” a una “sociedad de individuos”.

Frente a la perspectiva más individualista, cabría una segunda visión, donde las trayectorias sociales, y por lo tanto laborales, de los individuos, son concebidas como trayectorias de clase. Es decir, aunque se producen fuertes cambios en la estructura ocupacional que parecen favorecer la movilidad social y por lo tanto la consecución del ideal meritocrático de las sociedades “abiertas”, mantienen que esta movilidad individual se produce pautada en función de trayectorias de clase y entonces directamente dependiente del origen familiar (Cachón, 1989).

En nuestro país, las investigaciones sobre la influencia de la familia de origen en el logro laboral se inician como parte fundamental de las investigaciones sobre movilidad social. A partir del análisis de las tablas de movilidad (FOESSA, 1970, 1976, 1983) se

³ Aunque a cambio de mantener y no aumentar esta proporción, la que aumenta de manera exponencial es la proporción de mujeres en paro respecto al total de los parados.

van dibujando los logros ocupacionales de los hijos varones adultos en referencia a las situaciones ocupacionales y de clase social de los varones (cabeza de familia) de la familia de origen, concluyendo en general con una visión que refuerza el ideal meritocrático de 'igualdad de oportunidades', aunque sin tener en cuenta los cambios en la estructura de las ocupaciones.

El *path analysis* constituye un paso más allá en el análisis de la movilidad social en España (Carabaña, 1983), que ha aportado interesantes conclusiones, entre ellas la fuerte influencia, a lo largo de este siglo, del origen social sobre el logro individual; aunque con cierta tendencia a declinar en los últimos años. Esta disminución no se debe, curiosamente, a la influencia de la universalización del sistema escolar, que sigue actuando como reproductor de desigualdad, sino a la importancia de factores no identificados que el autor supone adquisitivos y ligados a la expansión de las fuerzas del mercado. De nuevo Carabaña (1993b) retoma la influencia de la familia de origen en el logro, pero esta vez en el logro educativo, y distinguiendo explícitamente entre los términos 'familia' y 'clase social'. La importancia de esta distinción radica en que "numerosos factores que influyen en el nivel de estudios de los hijos tienen mucho que ver con su familia, pero muy poco o nada que ver con la clase social" (Carabaña, *ibid.* p. 222). Sus conclusiones recogen que la reproducción de las clases sociales se lleva a cabo directamente a través del acceso a los diferentes niveles del sistema de enseñanza y éste depende mayoritariamente de los recursos familiares objetivos. Sin embargo, afirma, las desigualdades educativas han ido disminuyendo en los últimos años, con lo que queda pendiente la cuantificación del efecto movilidad contra el efecto reproducción.

En suma, nuestro punto de partida será analizar la influencia de la familia de origen sobre los logros educativos y laborales de los jóvenes. Pues, parafraseando a Carabaña, consideramos que en la Asturias y la España de los noventa, se puede entender la influencia de la familia de origen en el acceso de los jóvenes a ciertos recursos de mercado, de una manera estratégica:

“Como punto de partida, supongo simplemente que las familias quieren lo mejor para sus hijos y que cada una procura colocarlos en la mejor posición estructural posible poniendo en juego los recursos objetivos y personales de que dispone...” (Carabaña, 1993c p. 39).

Es decir, esperamos observar que aquellas características más asociadas con el comportamiento estratégico de las familias son más relevantes a la hora de explicar los logros laborales de los jóvenes.

Estas características se pueden agrupar en dos dimensiones: el carácter y la forma de la familia (Harris, 1987). El elemento más importante en el carácter familiar es su situación socioeconómica, aunque unida a ella se encuentran ciertas pautas de conducta familiares, valores o modelos de socialización de los hijos. Esta es la dimensión más importante a la hora de entender los mecanismos de reproducción familiar, pues dependiendo del tipo de capital del que se disponga, y de su cantidad, podrán dotar a los hijos de ciertos recursos de mercado, que favorecerán su inserción laboral: capital físico, humano y cultural y capital “relacional” o social.

Por su parte, la forma de la familia hace referencia a la estructura interna de ésta. Se refiere, por tanto, a la composición de los hogares en términos de las relaciones de parentesco de sus miembros, número de componentes de la familia, lugar que se ocupa entre ellos y la situación laboral de éstos. Con esta dimensión nos aproximamos a la perspectiva de los usos familiares desde un punto de vista microsociológico, a la vez que se tiene en cuenta la situación de los miembros dentro del marco general del ciclo vital de la familia. La forma familiar viene a matizar el efecto que sobre el conjunto de los recursos individuales tienen las dimensiones del carácter familiar, pues la disponibilidad de los recursos familiares para cada uno de los miembros será distinta dependiendo de las aportaciones o necesidades del resto de los componentes.

Cuando se está haciendo referencia al conjunto de influencias que provienen de la esfera familiar, se alude a una doble realidad, cuyo estudio por separado es imprescindible para entender los procesos de inserción laboral. Por una parte, la

influencia de la familia de origen, a la hora de dotar a los jóvenes de los diferentes recursos de mercado que puedan tener importancia en su futuro laboral. Y por la otra, la influencia de la familia de creación propia. Esta última puede influir sobre las trayectorias laborales, pero la relación no será de tipo unívoco, pues, a su vez, la experiencia y situación laboral puede ser un importante factor decisorio a la hora de la independencia de la familia de origen y la constitución de una familia propia. Ahora bien, las *carreras ocupacional y familiar* han tenido, tradicionalmente, una articulación distinta según se trate de varones o de mujeres, ya que el predominio de uno u otro tipo ha sido diferente según el género. Entre los varones, la carrera ocupacional se considera central y se espera que la familiar se supedite a ella. Entre las mujeres, tradicionalmente se ha esperado que la carrera ocupacional sea la que se supedite a la familiar, que se considera como central. Sin embargo, ésta parece una situación en proceso de cambio, muy relacionada con los nuevos logros en el trabajo mercantil de las mujeres jóvenes. En este contexto se hace necesario analizar las diferencias por género en las etapas iniciales de la experiencia laboral y cómo se relacionan con la situación familiar.

Aparte de los cambios que se pueden observar en la influencia del género y la familia en la inserción laboral, el propio proceso de inserción ha sufrido una fuerte mutación en los últimos años. A partir de la gran crisis económica de mediados de los años setenta, las tasas de paro general empiezan a aumentar. La dificultad de acceso a la ocupación se multiplica en el colectivo que está entrando al mercado laboral, particularmente los jóvenes. A partir de entonces, y hasta mediados de los ochenta, con la reforma en la legislación laboral de 1984, el problema del desempleo juvenil se circunscribe mayoritariamente al acceso a la primera ocupación pues, una vez dentro de ésta, se reproducen los modelos antiguos, es decir, secuencias pautadas caracterizadas mayoritariamente por la estabilidad (Roquero, 1995).

En respuesta a este nuevo panorama (cuello de botella en el acceso a la primera ocupación), diversos agentes decisorios del mercado laboral --sobre todo el Estado, aunque potenciado por amplios sectores empresariales-- orientan sus políticas hacia el

cambio en la organización del mercado y de las relaciones laborales, que han repercutido en mayor medida en los procesos de inserción laboral de los jóvenes. En los años ochenta se ha asistido a un cambio en los modelos de inserción: del modelo tradicional caracterizado por la estabilidad en la ocupación, donde los cambios entre empresas no suponían periodos largos de desempleo y mayoritariamente estaban acompañados de mejoras (en cualificaciones y recompensas), se ha pasado a un proceso caracterizado por el cambio entre las distintas situaciones respecto a la ocupación y la actividad. Es decir, se observan transiciones numerosas y rápidas entre las situaciones de ocupación, desempleo o continuación en los estudios, tanto reglados como no reglados (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996).

Los términos más utilizados para definir los nuevos modelos de inserción laboral están siendo “alargamiento del proceso” e “inestabilidad”. Este proceso de inserción más largo se ve caracterizado por dos fenómenos coincidentes: la prolongación en el tiempo del acceso a la actividad, sobre todo producto del alargamiento general de los estudios; y los tránsitos sucesivos una vez en la ocupación, lo que lleva a separar conceptos antes *cuasi*-sinónimos como “inserción laboral” y “transición a la vida activa” (Roquero, 1995). Y una mayor inestabilidad en las ocupaciones, que parece acompañar las distintas reformas laborales de los países de nuestro entorno (Rose, 1987).

Debido a este aumento de las modalidades no tradicionales de inserción, el estudio de los primeros logros laborales se constituye como un nuevo campo de análisis, que requiere instrumentos conceptuales y metodológicos específicos. Respecto a los instrumentos conceptuales, en el análisis de los procesos de inserción laboral confluyen las dos grandes perspectivas sociológicas: la perspectiva macro social, al entender que los mercados están estructurados; y la microsocio, al tener en cuenta el logro socioeconómico de los individuos, producto principalmente del conjunto de diferencias personales. La consideración implícita en el concepto de inserción laboral es que tales dimensiones (macro y micro sociales) mantienen una estrecha relación, y que las

trayectorias laborales (analizadas como procesos) y los mercados de trabajo (como estructuras) interactúan entre sí⁴.

En cuanto a la metodología utilizada, el análisis de las formas de inserción laboral, y especialmente de la movilidad entre las primeras experiencias, requieren para su estudio una metodología propia, basada en análisis longitudinales, donde se busca la reconstrucción de las historias laborales de los jóvenes. Si además se pretende analizar la influencia específica de los dos conjuntos de variables que se han señalado, el género y la familia, se hace necesario acudir a observaciones primarias, en nuestro caso observaciones longitudinales de carácter retrospectivo.

La investigación realizada se ha dividido en dos grandes bloques, el primero de carácter más teórico y el segundo centrado en la contrastación empírica de las expectativas desarrolladas. La primera parte consta de dos capítulos, teoría y método⁵. En el primer capítulo se exponen los principales planteamientos teóricos sobre el mercado de trabajo, con especial incidencia en el análisis que éstos hacen de la influencia de familia y género sobre los procesos de inserción laboral. Para ello, se divide la exposición entre aquellas perspectivas que, desde el análisis más individual, presentan una visión de la sociedad y los logros en los mercados de trabajo sin tener en cuenta la influencia de estructuras preexistentes; para completarla en la segunda parte (y en algún momento enfrentarla) con aquellas perspectivas que ponen énfasis en el efecto de los grupos (en este caso los grupos familiares) o de las estructuras (en este caso de las laborales) sobre las trayectorias de inserción juvenil. Se termina este capítulo con una síntesis de la perspectiva teórica adoptada, a partir de las desarrolladas anteriormente.

⁴ Este es un análisis deudor del estudio de los sistemas sociales y de su diferenciación entre “estructuras” y “procesos” (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1997). Las estructuras delimitan el conjunto de posibilidades de relacionar todos los elementos entre sí en un modelo reducido de relaciones ‘válidas’, o sea, frecuentes, esperables. Por su parte, los procesos se refieren al abanico de posibilidades que queda abierto en cada situación, lo cual permite que unas posibilidades sean más o menos probables dependiendo del paso previo por situaciones diferenciadas.

⁵ Con el objeto de que en el primer capítulo se detallen los fundamentos epistemológicos y teóricos de los modelos utilizados, explicitando sus componentes y relaciones, en la idea de que quede justificada la elección de métodos y técnicas desarrolladas en el capítulo segundo (Solé, 1986).

El segundo capítulo se centra en el método de análisis que servirá de guía para los siguientes capítulos empíricos. Se trata de una metodología basada en análisis longitudinales, para las que han sido necesarias observaciones retrospectivas de carácter primario. En un primer momento se explica el diseño de la muestra que se ha utilizado, se sigue con la estructura de la encuesta y las variables que se han extraído de ella. Se termina el capítulo metodológico con el desarrollo de las tres técnicas multivariadas que han sido necesarias para analizar los diferentes aspectos de la relación entre familia, género y logros laborales que se han ido adelantando en el capítulo teórico.

La segunda parte de la tesis consta de cuatro capítulos y las conclusiones, siguiendo los tres primeros un orden secuencial a partir de los aspectos considerados en la inserción laboral. El tercer capítulo versa sobre los recursos de mercado, con el objetivo de analizar la influencia de la familia de origen y el género sobre su obtención. Se entiende entonces que en el acceso y éxito en el mercado de trabajo pueden influir diferentes recursos de mercado (no sólo los educativos); y, por otra parte, que estos recursos pueden verse explicados en parte por el origen familiar, como también que el ser hombre o mujer puede tener implicaciones distintas, según el tipo de familia de origen.

El cuarto capítulo se centra en la entrada al mercado de trabajo. Se observan las diferencias en la incorporación al mundo laboral a partir de las características de la familia de origen, el género y ciertos recursos de mercado, teniendo en cuenta también las características de los puestos, con la aspiración de construir modelos multidimensionales donde se recojan tanto factores de tipo más individual como factores más estructurales. Tras estudiar el momento de acceso inicial al mercado de trabajo y los logros de la primera ocupación, el capítulo quinto analiza las trayectorias laborales iniciales. De nuevo, se introducen en el estudio tanto elementos o características individuales como estructurales. El análisis de este nuevo objeto de estudio mostrará que la incidencia del origen familiar pierde importancia, para ganarla la situación convivencial y, especialmente, la constitución de una familia propia.

En el sexto capítulo la investigación se completa con el estudio, para cada uno de los géneros, de la mutua influencia entre las carreras laborales y las familiares. Se presta mayor importancia al análisis de las carreras femeninas, al ser en este colectivo en el que se llevan observando cambios de mayor interés a la hora de definir la centralidad en las esferas laboral y doméstica.

Se termina la exposición con el capítulo de conclusiones, que a modo de recapitulación organiza el conjunto de resultados que se habían ido extrayendo a lo largo de los capítulos empíricos, para proporcionar una última visión, más general, de las preguntas básicas de esta investigación, esto es, cómo influye la familia y el género en la inserción laboral de los jóvenes.

En un segundo tomo se incluye un conjunto de anexos que recogen los resultados completos de los diferentes análisis estadísticos correspondientes a cada capítulo empírico, además del modelo de cuestionario que se ha utilizado en la investigación.

1. FAMILIA, GENERO E INSERCIÓN LABORAL: PERSPECTIVAS TEÓRICAS

Los análisis de la influencia del género y la familia sobre los procesos de entrada al mercado de trabajo y primera movilidad de los jóvenes, se pueden agrupar en dos grandes corrientes teóricas, producto de las dos tradiciones sociológicas que son los referentes más usuales en nuestra disciplina. Con el objeto de hacer un adecuado repaso por estas visiones, este capítulo se desarrolla atendiendo a tres partes. En la primera se analizan aquellas perspectivas más individualistas a la hora de explicar los mecanismos de la inserción laboral. Estas perspectivas se caracterizan por enfocar su análisis en el conjunto de características productivas de aquellas personas que participan o quieren participar en el trabajo mercantil, bajo la consideración general de la adecuación entre los recursos y esfuerzos individuales, sus desempeños laborales y el monto de sus recompensas. Bajo estos presupuesto se entiende la inserción laboral como un proceso, en general ordenado, que va premiando a los individuos a medida que éstos son más productivos.

En la segunda parte se atienden otros planteamientos que han matizado las teorías anteriores o bien se han enfrentado a ellas, abordando la influencia de familia y género bajo otros puntos de vista. En particular se trata de pasar de un punto de vista individual al análisis de los grupos sociales, específicamente de los grupos familiares; a la vez que de incluir aquellos factores que permiten hablar de mercados laborales estructurados. Bajo estas perspectiva, el acceso a los puestos de trabajo y la movilidad entre ellos se puede ver condicionado por la pertenencia del individuo a grupos sociales o a segmentos productivos, matizando la lógica 'logro-recompensa' individual con la influencia de las estructuras preexistentes o la pertenencia a grupos distintos.

A partir de las cuestiones teóricas planteadas, en el último apartado de este capítulo, se desarrollan las expectativas adoptadas en la presente investigación. Estas expectativas se han ordenado de acuerdo a las tres variables independientes claves en nuestro análisis: la influencia de la familia de origen, y su peso sobre los recursos de

mercado de los jóvenes; las diferencias por género; y, por último, la influencia de (y sobre) la familia de procreación.

1.1. PERSPECTIVAS INDIVIDUALISTAS

En el análisis de los procesos de inserción laboral de los jóvenes, tradicionalmente se ha puesto el énfasis en las características y situaciones individuales de las personas que quieren trabajar. Tanto desde la Economía como desde la Sociología, se han desarrollado aproximaciones teóricas que, como se verá, coinciden en muchos de sus supuestos básicos. En este apartado se van a tratar estas perspectivas: en primer lugar, desde la Economía y su teoría neoclásica, se desarrolla la teoría del capital humano y la nueva economía de la familia; en segundo lugar, se hace un repaso desde la Sociología de la perspectiva del logro de estatus; para terminar señalando las implicaciones que ambas perspectivas desarrollan sobre la entrada al trabajo y la primera movilidad y sus respectivas diferencias por género y situación familiar. Por último, estas perspectivas se completan con la toma en consideración de los problemas de información entre empleadores y empleados tratados por las teorías de las señales y el etiquetamiento.

1.1.1. Género y familia en las teorías del capital humano (TCH) y la nueva economía de la familia (NEF)

La teoría neoclásica de la Economía se basa en el comportamiento racionalizador de los actores individuales. Aunque dentro de este amplio marco teórico se pueden observar diferentes aproximaciones, participan todas ellas de los siguientes postulados:

“... la adopción del individualismo metodológico; la suposición de la prioridad lógica de la competencia perfecta; la suposición de que un mercado de trabajo contiene un gran número de puestos en diferentes empresas que exigen cualificaciones y capacidades semejantes que aquél puede proporcionar; la representación de la empresa como una especie de correa de transmisión entre mercados; y la suposición de que la tecnología determina las combinaciones de factores entre los que las empresas tienen que elegir” (Marsden, 1994 p.43).

El análisis que realiza la Economía clásica acerca de cómo la oferta de trabajo decide acudir al mercado laboral, se puede encuadrar en el contexto de la teoría de la elección racional del consumidor, la cual considera que la persona escoge entre el ocio que le supone no trabajar y la renta que consigue trabajando. Como se puede observar, el trabajo es considerado un esfuerzo y las cantidades ofrecidas de trabajo están en función de su precio.

Una formulación específica dentro de este amplio marco teórico es la teoría del capital humano (TCH). Tal planteamiento supone un paso más allá en la visión clásica de la Economía, al tener en cuenta, no solamente la cantidad del factor trabajo, sino su calidad. Se considera que existen ciertos gastos (o sacrificios) que la gente hace para generar un fondo productivo, pero incorporado a su propia persona, y con la intención de que le proporcionen beneficios futuros (Schultz, 1961). Entre los “gastos” o “sacrificios” que contempla la TCH (que como se aprecia es inversión en un factor productivo: el trabajo y la capacidad productiva personal) se encuentran los gastos sanitarios, los gastos de información sobre oportunidades de empleo y sobre todo, los destinados a educación y formación profesional. Por ello, desde esta teoría, se considera que la fuerza de trabajo como factor de producción no es homogénea, siendo la variable que la diferencia el tipo y cantidad de cualificación que posea. Para la TCH, todo trabajador será más productivo cuanto mayor cualificación tenga, por tanto, desde el punto de vista individual, las personas invertirán en educación con el objetivo de hacer que esos conocimientos hagan más productivo su trabajo futuro, para obtener así una mayor renta.

El origen de tal análisis teórico procede de la intención de ofrecer una explicación unificada a una serie de observaciones empíricas entre las que nos interesa destacar las siguientes. El hecho de que las retribuciones normalmente aumentan con la edad. La relación inversa entre las tasas de paro y el nivel de capacitación. Que las personas más aptas reciban más formación que las demás. Y por último, que los jóvenes cambian más de trabajo y reciben más enseñanza y formación que las personas mayores. Todos estos

fenómenos, de muy difícil explicación desde la visión de la primera Economía neoclásica, pueden ser entendidos gracias a la introducción de la “calidad” del trabajo, medido éste a través de la formación (Becker, 1983b). Para la teoría del capital humano, la formación será el principal elemento de diferenciación entre la fuerza de trabajo, y por lo tanto entre los trabajadores.

Esta perspectiva distingue dos tipos de formación: genérica y específica. La formación genérica se obtiene tanto en las instituciones escolares como en el desempeño del trabajo concreto. Se caracteriza porque no cualifica específicamente para un puesto de trabajo en una empresa determinada, es decir, se puede utilizar en cualquier trabajo que necesite de ese tipo de conocimientos (denominados por Becker generales); conocimientos que aumentan la productividad del trabajador, y por lo tanto su renta, independientemente del puesto concreto que se ocupe. La inversión que supone la formación general en el puesto beneficiará más a los empleados, pues gracias a estos conocimientos aumentarán sus ingresos futuros, independientemente de la empresa o del puesto que ocupen, ya que sus nuevos conocimientos, como ya se ha señalado, son generales, es decir, intercambiables. Sin embargo, para los empleadores, esta inversión puede convertirse en un simple gasto, pues después de invertir en la formación general de sus trabajadores -- con sus costes correspondientes -- pueden ver como estas personas usan su formación en otros centros laborales. La respuesta de Becker (Becker, 1983a) es que las empresas proporcionarían formación general sólo si no tuvieran que pagar ninguno de sus costes.

De esta situación se derivan dos posibles pautas de conducta. La primera sería evitarle este problema a los agentes del mercado laboral, pasando de la formación general en el puesto a un modelo de formación general fuera del puesto, asumido por las instituciones educativas. En este último, los jóvenes acceden a los puestos de trabajo con los conocimientos necesarios para desempeñarlos, siendo éstos producto de una inversión previa en las instituciones de formación *ad hoc*, tanto reglada como no reglada. La competencia se producirá entre las personas con las mismas cualificaciones externas.

La segunda pauta sería aquella en la que los jóvenes corren con los gastos de su propia formación: “... son los aprendices y no las empresas los que pagan el coste de la formación general” (Becker, 1983a p.45), de manera que en un principio las recompensas serán marcadamente inferiores, para ir incrementándose en el futuro, donde irán recibiendo los beneficios de su mayor productividad.

Si la formación general aumenta la productividad y por lo tanto las recompensas de los empleados, independientemente del tipo de puesto en el que se encuentren, la formación específica es aquella que sólo produce un aumento de productividad en el puesto o empresa donde ha sido impartida, pues sólo se puede utilizar en ese puesto concreto. En este caso, los empresarios han de hacerse cargo de los gastos de formación ya que los empleados no van a poder usar sus nuevas capacidades en otros puestos. Cuando un puesto de trabajo necesita cualificación específica, se espera entonces que se produzca una menor rotación, pues el cambio perjudica tanto al empleado como al empleador. A medida que la empresa haya ido invirtiendo más en la formación del trabajador el coste de la rotación será mayor, con lo que aumentará las recompensas a los empleados⁶.

Como se puede observar, la TCH da una gran importancia a la formación en el trabajo, pues considera que la productividad aumenta a medida que el trabajador se va formando y mejora las habilidades o destrezas necesarias para el desempeño del puesto. El modelo de inserción laboral de los jóvenes bajo esta perspectiva será aquel en el que se empieza con ingresos bajos, pues el joven está pagando los costes de su propia formación, obteniendo mayores recompensas a medida que vaya aumentando su formación, tanto genérica como, sobre todo, específica.

⁶ Como se aprecia, a partir del concepto de formación específica en el puesto de trabajo, la TCH llega a la visión de los “mercados internos de trabajo”. Estos han sido desarrollados por las teorías de la segmentación que se analizan en el segundo apartado, sin embargo, la TCH aunque también los recoge, los atribuye exclusivamente a razones técnicas.

En este marco, los primeros trabajos aplicados que tienen en cuenta las diferencias por género, son los de Mincer y Polachek (1974) y Polachek (1975); estos autores explican el que las mujeres tengan salarios más bajos a partir del hecho de que acumulan menos capital humano⁷. La razón de las mujeres para no invertir en capital humano propio, dicen, serán las pobres expectativas femeninas en relación a su posible participación discontinua (o nula participación) en la población activa a lo largo de la vida. En el contexto del mercado de trabajo español, y queriendo probar estos presupuestos, se ha observado que un 30% de las diferencias salariales son producto de las diferencias en capital humano (nivel educativo, experiencia, antigüedad en el empleo, intensidad de la actividad laboral), atribuyendo el resto de la diferencia (70%) a la discriminación (Hernández Iglesias y Ribaud, 1989). Estos autores concluyen que las mujeres obtienen menor rendimiento de las inversiones que efectúan, tanto en la escuela como en la experiencia laboral y en el aprendizaje específico del último empleo.

Algunos autores encuentran una explicación al menor rendimiento de la inversión en la elección profesional. Son las preferencias de las mujeres por empleos distintos, afirman, las que explican en gran medida las peores condiciones femeninas. La concentración ocupacional de las mujeres, que se especializan y acceden a unos cuantos trabajos donde no entran varones, y están muy minoritariamente representadas en un amplio espectro de actividades, es explicada a partir de su especialización en la esfera reproductiva⁸. Por ello, las mujeres elegirán ocupaciones donde el tiempo de trabajo y el horario o la jornada laboral sean compatibles, o complementarios, con el tiempo de producción doméstica; su localización sea compatible también con la del varón, el

⁷ Para un análisis más completo ver Borderías, Carrasco y Alemany (1994) y Dex (1991a). Así mismo, una réplica a éste trabajo se encuentra en Sandell y Shapiro (1980), estos autores estiman que sólo un cuarto de las diferencias salariales entre varones y mujeres se deben a las diferencias en experiencia laboral.

⁸ La segregación ocupacional es también una de las piedras angulares en el análisis económico de la discriminación. La Economía de la discriminación considera que casi todas las diferencias de salarios entre ambos sexos se explicarán a partir de dos elementos: unas medidas más sofisticadas de la productividad, junto con las ocupaciones específicamente elegidas por las mujeres. Los residuos de la ecuación de regresión (la diferencia entre varones y mujeres no explicada por productividad y ocupación) será la proporción de discriminación.

principal perceptor de rentas; y, por último, el salario se deprecie menos en términos relativos con el abandono temporal del mercado de trabajo, o donde la posibilidad de retorno en iguales condiciones esté garantizada, como por ejemplo, el sector público (Fernández Méndez de Andrés, 1993).

Una elaboración más sofisticada de la TCH a la hora de tener en cuenta la influencia de la familia de origen y las diferencias por género en la inserción laboral es la nueva economía de la familia (NEF). La economía neoclásica, a partir del individualismo metodológico⁹, no considera el proceso de toma de decisiones dentro de la familia, tomándola como una especie de “caja negra” de la que sólo importan los resultados. Por el individualismo metodológico del que hace gala, las explicaciones de los procesos sociales se han de abordar desde la conducta de los individuos, desde los sujetos, ya que son éstos los que tienen la verdadera capacidad de decisión. Pese a ello, los economistas clásicos consideran que la unidad de consumo y decisión de oferta de trabajo es la familia y, sin embargo, no se detienen a analizar el conjunto de relaciones y de decisiones que hacen que dentro de la familia se distribuyan los recursos de mercado entre sus miembros o se oferte trabajo. En los años sesenta, y desde la Escuela de Chicago, la NEF intenta superar este escollo metodológico. Su vehículo es la reformulación de la noción tradicional de familia a partir de tres desarrollos conceptuales: la función de utilidad familiar, la función de producción doméstica que expresa la nueva visión de la familia como unidad productiva comparable a una pequeña empresa y, las restricciones a que se enfrenta la familia en sus decisiones de producción y optimización¹⁰.

Para la NEF es importante considerar las características de las unidades familiares como variables explicativas de las decisiones de inversión en recursos de mercado y tiempo productivo (mercantil y no mercantil). Estas características de las unidades familiares van a estar estrechamente relacionadas con el momento del ciclo vital en que

⁹ La economía se encargará de individuos que actúan racionalmente y se comportan aisladamente, intercambiando mercancías de tal modo que maximizan su utilidad.

¹⁰ Para un análisis más pormenorizado de los desarrollos conceptuales de la NEF : Carrasco, 1991.

se encuentren, pues variarán los agentes decisorios y su lógica de conducta (Rodríguez Rodríguez, 1993). En la infancia y la adolescencia, la decisión para invertir en capital humano se produce en el ámbito de la familia de origen. Es decir, se analiza el capital humano del joven como un proceso dependiente de la familia ya que se considera que el proceso de inversión en los diferentes tipos de capital humano¹¹ es una herencia que se obtiene de la generación anterior.

La inversión depende de las rentas esperadas, las cuales conforman una función de utilidad que depende a su vez del capital humano de mercado y de la proporción de vida activa que los padres esperan que el hijo o la hija dediquen a trabajar en el mercado. Como consecuencia de esto, entienden que se pueden producir fuertes diferencias por género, pues los padres pueden considerar que los rendimientos de la inversión en capital humano serán mayores en los varones que en las mujeres ya que éstas deben padecer la discriminación de su género en el mercado laboral o puede que abandonen temporalmente el trabajo para atender a su familia de procreación. A medida que aumenta la edad del joven se espera que aumente también su autonomía, hasta el momento de formación de la familia de procreación, donde cambia el contexto y los agentes decisorios a la hora de determinar la inversión en capitales de mercado y la división del tiempo productivo entre el hogar y el mercado laboral. En el caso de las mujeres, la decisión de incorporarse o no al mundo del trabajo y su permanencia en él, está condicionada por las características específicas de su pareja y por la presencia o no de hijos en el hogar¹².

Estas teorías consideran como última explicación a la posición de las mujeres en el mercado laboral, la forma en la que se afronta el trabajo doméstico dentro de la pareja. Para Becker (1987) el matrimonio es la institución económica constituida por personas que cohabitan y que intentan maximizar su utilidad a partir de la división del trabajo, de

¹¹ Se tiene en cuenta no sólo la formación genérica y específica, sino también el capital doméstico.

¹² Este último factor ha sido estudiado por autores ya clásicos de esta perspectiva (Cain, 1966; Bower y Finegan, 1969), que analizan la fase (dentro del ciclo vital familiar) en la que la presencia de hijos pequeños en el hogar es un fuerte impedimento para la participación laboral de la madre.

manera que cada uno se especializa en aquellas actividades en las que su productividad es más elevada que la de los otros miembros. Las mujeres tienen mayores ventajas en el trabajo doméstico desde el momento en el que son ellas las encargadas de la reproducción biológica, por lo tanto, a iguales condiciones de mercado dentro de la pareja, será la mujer la que se especialice en este sector. Aunque Becker quiere huir del determinismo biológico, considera que la división sexual del trabajo en todas las sociedades se debe en parte a las diferencias intrínsecas entre los sexos y éstas son el germen que crea una primera diferencia entre ellos que más tarde la civilización irá aumentando.

Pero Becker llega más lejos, al considerar que entre mujeres y varones hay diferencias psicológicas que hacen que éstas estén más preparadas para actividades de carácter más expresivo. Por esta razón, el tiempo de las mujeres, ya sea dedicado al mercado o al trabajo doméstico, no es sustituto perfecto del tiempo de los hombres: son tiempos complementarios. De manera que no tiene en cuenta exclusivamente la diferencia en la cantidad de capital humano acumulado de varones y mujeres, sino que considera también las posibles diferencias en comportamiento y disposiciones hacia el mercado de trabajo, que se supone relacionadas con el género y el estado civil de las personas. Además (siguiendo el argumento parsoniano) cuanto mayor sea la diferencia entre los dos géneros, se producirá una mayor tendencia hacia el matrimonio y éste será más estable, pues el matrimonio se basa en la interdependencia mutua.

Así, para estas perspectivas, la participación en el mercado laboral dependerá de varios factores. En primer lugar (de acuerdo con los postulados clásicos) las características personales (edad, sexo, cualificación,...), y las oportunidades de empleo del mercado local de trabajo. A esto la nueva teoría añade el valor del tiempo en el hogar, en la que el elemento básico es la consideración del tiempo dedicado a la producción de bienes de consumo en el interior de la familia. Por primera vez en la economía, el tiempo no dedicado al trabajo mercantil se divide entre el que se dedica de forma pura al ocio y el que se dedica a la producción doméstica. En este contexto, y

considerando a la familia como unidad de producción, cuando se producen cambios en la renta por el trabajo mercantil se transforma también el precio implícito de los bienes doméstico, y por tanto el reparto del tiempo entre trabajo mercantil, trabajo doméstico y ocio. Así, hombres y mujeres podrán tener respuestas distintas ante tales variaciones, de acuerdo con la división de tareas y con la especialización respectiva dentro del matrimonio.

De la misma manera, la especialización de la mujer en la esfera reproductiva es la piedra angular para explicar la segregación ocupacional de las mujeres. Desde esta perspectiva, es el modelo familiar dominante, basado en la asignación a las mujeres del trabajo del hogar y el cuidado de los hijos, el factor que explica la segmentación laboral. Sin embargo, cuando el modelo entra en crisis, es decir, cuando las mujeres invierten en capital humano de mercado y se especializan en el trabajo mercantil, el interés por el matrimonio se reduce por el incremento en los ingresos y la participación laboral de la mujer, ya que la división sexual del trabajo resulta menos ventajosa (Becker, 1987). El efecto será que las mujeres retardan el momento del matrimonio o dejan de casarse y que la estabilidad matrimonial se resiente¹³.

Dentro de este nuevo enfoque, se espera que las mujeres con una elevada inversión en capital humano, y por lo tanto con elevados salarios, varíen la distribución de su tiempo, cambien igualmente la distribución del trabajo dentro de la familia y además reduzcan la fecundidad. Como se aprecia, desde la NEF y aunque no se señala de forma explícita, la influencia entre los roles de los sexos y el mercado de trabajo se produce en los dos sentidos: la distribución de la fuerza de trabajo depende de la división del trabajo entre los géneros y los roles de los sexos se hacen sensibles a las fuerzas del mercado.

¹³ Blossfeld y Huinink (1991) demuestran que la edad al matrimonio de la mujer es independiente de la cantidad de capital humano que haya acumulado. Actualmente las mujeres se casan más tarde porque permanecen más tiempo en las instituciones educativas, es decir, lo que hacen es retrasar su adultez. Además, por lo menos para el caso alemán, su matrimonio es independiente de sus oportunidades de carrera.

Las variables que esta teoría encuentra más explicativas a lo largo de sus diferentes análisis empíricos son la tasa salarial personal, el salario del cónyuge, la renta no salarial, el número y edad de los hijos y la educación de la mujer (Gronau, 1980). En el contexto español, las investigaciones desarrolladas bajo esta perspectiva llegan a la conclusión de que las variables más explicativas a la hora de entender la tasa de actividad de las mujeres casadas son, por este orden, el nivel educativo de la mujer, el salario de su pareja y el número y la edad de los hijos (Fernández Méndez de Andés, 1986).

1.1.2. Género y familia en la teoría del logro de estatus (TLE)

La corriente teórica de la Sociología más próxima a la teoría del capital humano es la teoría del logro de estatus, de raíz funcionalista¹⁴. Estas teorías nacen con preocupaciones distintas, pues mientras que la teoría del capital humano intenta diferenciar entre tipos de trabajo para explicar las diferentes retribuciones para cada uno de ellos, la teoría del logro analiza las razones de la desigualdad de estatus. Sin embargo, ambas mantienen la misma concepción general, al centrarse en los recursos y esfuerzos individuales a la hora de explicar el tipo de acceso al empleo. En consecuencia, las dos otorgan gran importancia a la formación, la primera por considerar que aumenta la productividad del trabajo y por lo tanto aumentará los beneficios, y la segunda por considerar a la formación como el medio de colocación social de los individuos en las modernas sociedades meritocráticas. En ambas, el principio básico es la lógica de adecuación entre productividad/ingresos (teoría del capital humano) o desempeños/recompensas (teoría del logro de estatus).

La teoría del logro de estatus analiza por separado la lógica de la ordenación de posiciones sociales y la ordenación posterior de individuos. La explicación clave de la desigualdad social es la diferencia entre las ocupaciones, que necesitan, a su vez, diferentes recompensas (ordenación de posiciones), con la idea de motivar a los individuos más preparados a que ocupen los puestos más importantes, los que tienen

¹⁴ Para una revisión de esta perspectiva: Cachón, 1989.

mayores recompensas. Estos puestos querrán ser ocupados por un gran número de personas, de forma que, en la competencia entre ellos, se seleccione a los mejores (ordenación de individuos). De acuerdo con esto, gracias a la abierta competencia en el mercado, se colocarán a los mejores individuos en los mejores puestos (Davis y Moore, 1972).

Desde la perspectiva funcionalista de la movilidad social se destacan dos instituciones básicas en el proceso de colocación de los individuos en los puestos. Una de ellas de carácter particularista, la familia, funciona como bloqueo a la movilidad y la otra de carácter universalista, la escuela, tiene como función igualar las oportunidades. Tradicionalmente la institución que ha colocado a los individuos en los puestos ha sido la familia (estatus adscrito), pero ésta cambia hacia modelos de tipo nuclear y por lo tanto está cada vez más aislada y con lazos débiles en la red amplia de parientes. Con la modernidad gana fuerza el ideal meritocrático (estatus adquirido) debido a la difusión de los principios universalistas propios de ésta (Parsons) y la racionalidad de los procesos (Weber); el instrumento de ascenso social es el conocimiento y las capacidades técnicas, de manera que serán las instituciones educativas las encargadas de seleccionar a los mejores, a los individuos que más valgan. A grandes rasgos, podemos decir que, desde esta perspectiva, se considera que desarrollo económico y movilidad social están en relación directamente proporcional, aunque no hay acuerdo en la dirección de la causalidad¹⁵.

¹⁵Kingsley Davis (1962) afirma que es necesario un cierto grado de movilidad social previa para que se puedan producir los cambios, sobre todo actitudinales y de "liberalización de manos", necesarios para el desarrollo de la industrialización. Por su parte Lipset y Zetterberg (1972) consideran que el aumento de la movilidad intergeneracional es una consecuencia del avance de la industrialización, aunque matizan que no se puede hablar de una mayor apertura de las sociedades modernas (en el sentido de mayor igualdad de oportunidades), sino de un continuo cambio en sus estructuras ocupacionales. La tercera opción es la seguida, entre otros, por Blau y Duncan (1967) que consideran que movilidad social e industrialización están correlacionadas entre sí porque parten las dos del mismo fenómeno, el paso del tradicionalismo a la racionalidad (Weber) o del particularismo al universalismo (Parsons). Frente a todas estas visiones, los últimos trabajos sobre movilidad social en diferentes contextos mundiales parecen estar negando el argumento principal, esto es, la correlación lineal directa entre movilidad intergeneracional ocupacional positiva y desarrollo económico (Goldthorpe, 1985).

Por todo ello, para la perspectiva del logro de estatus, la dimensión más explicativa a la hora de entender el tipo de inserción laboral de los jóvenes va a ser el conjunto de actitudes y aptitudes individuales, que les posibiliten un tipo u otro de carrera laboral. Entre estas aptitudes será de destacar el conjunto de capital humano acumulado a lo largo de sus años de formación reglada y de su experiencia en el mundo del trabajo mercantil. Considerando que la familia influye en el logro individual, aunque se valora su efecto como algo en retroceso y no se analizan explícitamente los mecanismos que utiliza.

El proceso de logro de estatus se estudia a lo largo de tres momentos principales y consecutivos: familia de origen, instrucción y profesión. En un primer momento el estatus alcanzado del individuo se explica desde el estatus de su primer trabajo, su nivel de estudios y el estatus ocupacional del padre. A la vez, el estatus del primer trabajo depende del nivel de estudios y del estatus ocupacional del padre, y por último el nivel de estudios depende a su vez del estatus ocupacional del padre. Desde esta perspectiva, la colocación de un individuo en una familia dada, no sólo es el punto del que se parte, sino que es la primera posición social del individuo. Es el único proceso de asignación adscriptivo, tras él, la sociedad empieza a funcionar como un mercado competitivo, donde la regla social será la proporcionalidad entre méritos y recompensas (Lipset y Bendix, 1959). La educación se convierte así en la institución llave para el logro de estatus, es decir, la educación será el camino de la movilidad social (Blau y Duncan, 1967).

Como puede observarse, la perspectiva del logro de estatus no entra en contradicción con la teoría del capital humano, pues ambas consideran que el mercado valora las características productivas de los individuos de manera que, en tanto aumentan estas características, ascenderán en la jerarquía ocupacional o, en palabras de Parsons, “la recompensa es proporcional al mérito” (Parsons, 1967b p.349 citado en Cachón 1989, p.230).

Sin embargo, cabe introducir una matización a la teoría del capital humano que se ha desarrollado de la mano de la teoría del logro de estatus: incluir como elementos importantes a la hora de explicar el éxito ocupacional variables que no son exclusivamente formativas (Kahl, 1965 o Duncan, *et al.* 1972). Esto es, consideran no sólo la cantidad de instrucción recibida, sino la inteligencia, la motivación y las “influencias sociales”. También se introducen en los modelos las aspiraciones educativas y ocupacionales de los jóvenes, o la influencia de las personas más cercanas para los sujetos (Sewall, Haller y Portes, 1969). Pero la teoría del logro profundiza más al incluir las variables que denomina “contingencias de carrera” entre los que cabe destacar la edad a la que se accede al primer empleo (o la entrada en el mercado laboral), el nivel ocupacional de ese primer empleo, las migraciones o cambios de residencia, el estatus conyugal, la fertilidad diferencial y su ciclo, el divorcio y el servicio militar. Todas estas “contingencias de carrera” tienen una influencia sobre el logro de estatus, aunque hay que tener en cuenta que ni todos los sujetos pasan por ellas ni tienen un orden temporal fijo.

Esta perspectiva, como la mayoría de la Sociología del Trabajo, analiza en un primer momento y tratándolo como general, la inserción laboral de los varones. Es con posterioridad cuando se plantea las diferencias de las mujeres, frente al modelo de inserción “general” (es decir, masculino). Desde la perspectiva del logro de estatus se explican las diferencias por género en el mercado laboral a partir de los distintos gustos entre hombres y mujeres: por un lado, a la hora de escoger entre distintos estudios que marcan distintas orientaciones profesionales; por otro, el hecho de tener aspiraciones distintas y por lo tanto valorar de manera diferente los tipos de trabajo y las recompensas que les acompañan¹⁶.

En relación a esto existe un amplio *corpus* de trabajo empírico. Desde la Psicología Social se estudia la influencia de las aptitudes y actitudes en las diferencias de

¹⁶ Andrisani y Shapiro, 1978; Raelin, 1982; Forgionne y Peeters, 1982; Daymont y Andrisani, 1984; Filer, 1986.

intereses profesionales. Por ejemplo, variables aptitudinales como razonamiento abstracto, razonamiento verbal y razonamiento numérico; variables actitudinales como motivación al logro, esperanza de éxito, perseverancia y autoestima; y variables de rendimiento escolar a partir de pruebas objetivas, pueden modelar los diferentes intereses profesionales de las chicas y los chicos a la hora de elegir los estudios universitarios tras el último año de secundaria (Gaviria Soto, 1993). O en el análisis de los jóvenes universitarios, la elección de determinadas carreras o la especialidad en diferentes campos de estudio y las preferencias por unos trabajos u otros explicarán gran parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres tres años después de la graduación (Daymont y Andrisani, 1984).

De igual manera, un campo tratado bajo esta perspectiva es la diferencia de aspiraciones laborales entre los géneros, pues debido a condiciones sociales y culturales éstas tienden a estar “infradesarrolladas” en la población femenina¹⁷. Es el caso de la “socialización anticipatoria” (“*anticipatory socialization*”) por la que las adolescentes se forman “auto-percepciones” de tipo ocupacional que difieren de las de los varones, con lo que optarán por distintas carreras profesionales (Bain y Fottler, 1980). Se puede decir entonces que el mercado de trabajo trata desigualmente a hombres y a mujeres porque piden cosas distintas al trabajo (ganar dinero, ayudar a otros, ser un líder, trabajar con gente) (Jurgensen, 1978; Filer, 1986).

Dentro de la investigación en población adulta se han observado diferencias entre ejecutivos y ejecutivas en cuanto a percepciones y actitudes frente a su propio trabajo (Forgionne y Peeters, 1982). En esta misma línea se puede incluir el trabajo de Filer (1986) en el que se elaboran modelos de regresión logística para predecir las categorías ocupacionales de los adultos teniendo en cuenta su personalidad y gustos, aparte de las características al uso como género, raza, educación, experiencia laboral y estatus socioeconómico del padre. Su conclusión es que en el mercado de trabajo estudiado

¹⁷ O “hiperdesarrolladas” en la población masculina.

(EE.UU.) se llega a un ajuste muy satisfactorio entre las preferencias individuales y los trabajos obtenidos. Y más aún, que la mayor diferencia entre gustos la marca el género¹⁸.

Así pues, la teoría del capital humano y la teoría del logro de estatus comparten cierto individualismo metodológico por el que la situación del género femenino en el mundo laboral y en el doméstico es voluntariamente aceptada por las mujeres, pues una vez que las leyes sociales (el sistema normativo) no discrimina entre los géneros, cada una de las personas (como sujetos racionales) optará por aquello que prefiera¹⁹. En este sentido, la distribución sexista del trabajo se comprende como un fenómeno voluntario de concentración ocupacional diferenciada, explicando de esta forma las diferentes oportunidades y recompensas entre hombres y mujeres por el juego del mercado de la oferta y la demanda.

Respecto al análisis del efecto de la familia en la disposición para trabajar de las mujeres, esta perspectiva es muy similar a la expuesta anteriormente. La teoría del logro de estatus hunde sus raíces teóricas en la perspectiva funcionalista, desde la cual la división de roles dentro de la pareja (rol instrumental para el varón y rol expresivo para la mujer) viene a solucionar el problema de la compatibilidad estructural entre el sistema ocupacional y el familiar²⁰. El rol instrumental del marido/padre consiste en la

¹⁸ Estas investigaciones relacionan preferencias y actitudes con trabajos concretos sin plantearse la posible acomodación pragmática del proceso, por el que las personas asumen como expectativas deseables las que consideran más próximas a sus condiciones materiales o reales (Lieberman, 1956). La muestra se realiza con personas que ya están trabajando, de manera que la razón de que les guste su trabajo puede ser porque una vez dentro de una categoría profesional se adecuan los gustos y ciertas características de la propia personalidad a los requisitos del puesto (crea demasiada disonancia que no guste una actividad cuando ésta ocupa un tercio de la vida).

¹⁹ Las perspectivas que participan del individualismo metodológico comparten una idea unívoca del sujeto de estudio, pues la distinción entre hombres y mujeres no es compatible con el concepto de "hombre" como sujeto racional. Así, hombres y mujeres son similares, por lo que, en último término se tiene una visión androcéntrica (Solé, 1991).

²⁰ Este problema se deriva de las diferentes pautas que conforman los dos sistemas. Se considera que la acción humana se enfrenta constantemente con una serie de "dilemas", o "*pattern variables*" (Parsons, *et al.*, 1970). Desde la perspectiva funcionalista el sistema de ocupación se rige en general por pautas contrarias a las del sistema familiar. El sistema de ocupación usa *pautas universalistas* y de *adquisición* para conformar su estructura de estatus; espera que las personas actúen con *neutralidad afectiva* poniéndose en relación con una parte de la personalidad del otro (*especificidad*) en cuanto a la configuración de la actividad dentro de los roles; y por último, se integra como colectividad a partir de

especialización en el sistema ocupacional, haciéndose responsable del estatus social de la familia en su conjunto y de su sostenimiento material.

Para los funcionalistas, si las funciones familiares y ocupacionales se encuentran separadas, es debido a que la lógica del sistema ocupacional obliga a la familia moderna a ser de una determinada manera, esto es, nuclear y con roles especializados en la pareja. La razón por la que las familias modernas son nucleares es, para el autor, la movilidad ocupacional, propia de las sociedades modernas “abiertas” que va minando los lazos de la familia extensa, la cual ya no va a tener un entorno social común, pues dependiendo de los logros distintos de los individuos (varones) se estará en posiciones sociales distintas.

Las razones por las que es necesaria la especialización funcional en la familia nuclear son básicamente tres. En primer lugar, la movilidad geográfica de los ocupados, necesaria en las sociedades industriales, obliga a que el resto de la familia no esté vinculado a ningún deber de residencia, ya que ésta debe poder moverse si la ocupación del varón-cabeza de familia la obliga. En segundo lugar, la necesidad de protección contra las tensiones que pueden provocar la competencia por el prestigio entre sus miembros: si la pareja es la base del sistema familiar moderno, y se basa en la solidaridad, la separación de las funciones será un mecanismo exitoso para impedir una competencia potencialmente destructora. Por último, la unidad de clase social, pues si los miembros de una familia no pertenecen a la misma clase social no se alcanzaría el grado de solidaridad necesario para el funcionamiento del sistema de parentesco. En todo caso, la solución será excluir a las mujeres casadas del sistema ocupacional, por lo menos hasta el punto en el que este sistema determina el estatus.

pautas de autoorientación. Por el contrario el sistema familiar se caracteriza por usar *pautas particularistas y adscriptivas* para colocar a los individuos en su estructura de estatus; por usar *orientaciones afectivas y difusas* a la hora de orientar la actividad dentro de los roles, y por último, por buscar la integración de la colectividad a partir de la *orientación colectiva* de sus miembros. A partir de este análisis se considera que en ningún sector de nuestra sociedad existe un mayor contraste con las pautas del mundo ocupacional que en el de la familia (Parsons, 1978).

Por todo ello, para los funcionalistas, “La función femenina dominante es la de ama de casa, esposa y madre, especialmente en los sectores de clase media, estructuralmente cruciales en nuestra sociedad” (Parsons, 1978 p.55). Aquellas mujeres que ocupan trabajos de clase media son “solteras o casadas que no viven sujetas a las relaciones familiares normales” (Parsons, *op. cit.* p.55). El resto de las mujeres de clase media que trabajan lo hacen en ocupaciones no profesionales (es decir, no acceden a “ocupaciones de carrera” típicas de clase media) de manera que no entran en competencia con sus maridos y se adscriben a la clase social de su pareja: de nuevo su referente serán sus obligaciones domésticas y no su actividad en el mercado²¹.

La visión funcionalista de la familia aplicada al mercado de trabajo parte entonces de un principio básico, el que varones y mujeres persiguen objetivos distintos en él, por lo que no pueden aplicarse conceptos como discriminación ocupacional o vital. La respuesta es clara, si varones y mujeres persiguen objetivos diferentes y por eso el mercado de trabajo les trata de forma diferente, los resultados en el mercado son producto de decisiones personales libres.

1.1.3. Las carreras laborales iniciales y las diferencias por género y familia

Los elementos para explicar el tipo de entrada de los jóvenes al trabajo son mayoritariamente de tipo individual, centrándose sobre todo en el capital humano acumulado (tanto su cantidad como su especialidad). La TCH consigue así explicar las diferencias interpersonales dentro del mercado laboral y, sobre todo, ofrece una explicación (por necesidades técnicas de la producción) a la relación directa que se observa entre la edad y el aumento de las retribuciones, ya que intenta estimar los efectos de la mayor especialización en el puesto de trabajo (formación general y específica) sobre la capacidad de producción y por lo tanto sobre la productividad.

²¹ Sobre la necesidad o no de tener en cuenta el trabajo de la mujer a la hora de analizar la clase social de la familia se ha desarrollado un interesante debate en la década de los años ochenta. Por orden de exposición, réplica y contrarréplica: Goldthorpe, 1983; Stanworth, 1984; Heath y Britten, 1984; Goldthorpe, 1984; Dale, Gilbert y Arber, 1985; Davis y Robinson, 1988; Baxter, 1994.

Si se diferencian dos momentos en el proceso de inserción laboral: el acceso al primer empleo y el tipo de movilidad a partir de esta primera experiencia, el modelo que dibuja la TCH es ordenado y directamente dependiente del nivel de estudios y la formación. En el primer momento (el acceso al primer empleo) la variable que desde esta perspectiva se considera más explicativa va a ser la cantidad y calidad del capital humano. Debido a su falta de experiencia en el mundo del trabajo, los jóvenes no aportan formación específica, por lo tanto la selección y el acceso a los “buenos trabajos” se produce a partir de la formación general, obtenida en las instituciones educativas: a mayor capital humano el joven tiene mayores posibilidades de encontrar trabajo. Las claves la proporciona la propia teoría, pues el trabajo de los jóvenes es más productivo cuantos más conocimientos tengan, de igual manera que a mayores conocimientos menos gastos en el aprendizaje del puesto. Por todo ello serán más demandados por las empresas.

En el segundo momento (el tipo de movilidad a partir de la primera experiencia) ya se recoge la diferencia entre los tipos de formación (general o específica). En este contexto, los cambios entre empleos de los jóvenes conformarán un modelo de “ajuste gradual” (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1995) pues a medida que aumente la formación (mayor especialización), el valor del trabajo (la productividad) va a ser mayor y por lo tanto mayores serán las recompensas. Es, por tanto, un modelo de equilibrio entre los tres factores (formación, productividad, recompensas). El tipo de entrada de los jóvenes al mercado laboral dibujará la tendencia hacia cierta carrera ascendente a partir del aumento de cualificación que va obteniendo el joven en el mercado de trabajo. Si los jóvenes en general tienen mayores problemas que los adultos en este aspecto (tasas de paro más altas y trabajos con menores recompensas) se debe a las propias deficiencias que supone el ser joven, sobre todo su carencia de formación y experiencia laboral. Cabe entonces esperar que durante los primeros años de sus vidas laborales los jóvenes recojan el capital humano acumulado, de manera que a mayor experiencia laboral se tendrán mejores condiciones de trabajo. Además, se ha de tener en cuenta el monto del aprendizaje específico en el puesto. Se espera entonces que aquellos jóvenes empleados

en trabajos donde se produce un aprendizaje en el puesto mantengan una trayectoria ascendente ordenada, ya que la empresa ha invertido en su formación.

Por su parte, la teoría del logro analiza la entrada en la actividad de los jóvenes, bajo similares presupuestos que la teoría del capital humano. Sin embargo, su análisis se ve enriquecido por un conjunto mayor de variables que se suelen agrupar en: “*back-ground*” socioeconómico familiar, motivación, inteligencia y educación. Sobre el nivel educativo influyen tanto el tipo de familia como la motivación y la inteligencia. A la vez, estas dos variables se ven explicadas, en parte, por algunas características de la familia de origen, como son la inteligencia, la motivación, los estudios, la ocupación o los ingresos del padre²².

Aunque se refleja la influencia de la familia de origen, ésta deja de tener valor explicativo sobre la categoría ocupacional cuando se introduce la educación. En el logro de estatus se incluye, igualmente, una nueva dimensión, las actitudes ante el trabajo y la motivación al logro²³. Por ello se puede considerar que el “*back-ground*” socioeconómico familiar incide sobre el éxito educativo. De la misma manera que el “*back-ground*” socioeconómico familiar incide sobre las actitudes y la motivación hacia el logro ocupacional.

En resumen, los elementos utilizados para explicar el tipo de entrada de los jóvenes al trabajo son mayoritariamente de tipo individual, centrándose sobre todo en el capital humano acumulado (tanto su cantidad como su especialidad) y su motivación al logro. De manera que la teoría del logro de estatus, al igual que la del capital humano, no se plantea como problemático el tipo de acceso al empleo que tienen los jóvenes. Este se deriva de las propias deficiencias que supone el ser joven, sobre todo su carencia de formación y experiencia laboral y sus actitudes.

²² Esta perspectiva no suele tener en cuenta las características de las madres.

²³ También se utilizan variables de tipo más psicológico como la inteligencia, aunque se comprueba que sólo tiene influencia directa en el logro educativo y deja de tenerla cuando, para explicar los ingresos, se acude también a la categoría ocupacional (Kiker y Condon, 1981).

Estas teorías (TCH y del logro de estatus) plantean un tipo de entrada al mercado de trabajo que se puede llamar “de ajuste”. Nos acercan a una visión donde en un primer momento el acceso a un primer empleo se corresponde con su logro educativo. Esta correspondencia no tienen por qué ser de una manera directa (no se da mucha importancia al primer empleo) pues se espera que con la movilidad futura se produzca el ajuste. Tras sus primeras experiencias y en los primeros años en el mercado de trabajo, el joven va conociendo distintas posiciones y va cambiando de trabajos, según se adaptan a su formación y a sus intereses. Es una visión donde el joven va probando y decidiendo entre diferentes puestos, dibujando cierta carrera laboral ascendente, pues disfrutará de mejores trabajos a medida que vaya teniendo mayor formación específica.

Desde estas perspectivas, las mujeres, en general, no estarán suficientemente centradas o motivadas en el mundo del trabajo mercantil, llegando a la conclusión, por tanto, de que no hay un modelo de carrera laboral femenino (Raelin, 1982). Las palabras de Hennig y Jardim (1977) son explícitas: “Las mujeres tienen trabajos, no carreras” (*“Women hold jobs as opposed to career”*). Los estudios desde esta perspectiva sobre las pautas de movilidad femenina y su falta de carreras laborales ofrecen diferentes argumentos, por ejemplo la idea de que la relativa falta de movilidad ocupacional de las mujeres refleja un interés muy deficiente en la propia carrera laboral (Spaeth, 1977; Raelin, 1982). A la vez, también ofrecen algunas conclusiones sobre las investigaciones de mujeres en cargos ejecutivos, los resultados apuntan a que éstas tienden a ver sus trabajos como un medio de autoexpresión, más que como una etapa a superar de una carrera ascendente (Hennig y Jardim, 1977; Forgionne y Peeters, 1982).

Tanto desde la teoría del logro de estatus como desde la del capital humano la explicación de las diferencias por género en el mercado de trabajo se derivan de la tradicional división de roles sociales entre los géneros. Ya se ha señalado cómo Becker (1987) considera que los integrantes del matrimonio van a tender a maximizar su utilidad

a través de la división del trabajo²⁴. Tradicionalmente las mujeres han estado más vinculadas a las labores domésticas y de cuidado de los hijos, de manera que no han centrado su vida en el mundo del trabajo mercantil.

En resumen, éstas teorías plantean que los primeros momentos de las trayectorias laborales entre los géneros serán muy distintos. Para los varones aplican el modelo que se ha desarrollado anteriormente, el modelo de ajuste. Para las mujeres consideran que éstas van a estar más orientadas hacia la esfera doméstica, por lo que su inversión en capital humano será menor y tendrán unas actitudes poco centradas en el trabajo mercantil. A la vez, a la hora de la elección profesional buscarán ocupaciones compatibles con su compromiso doméstico. En suma, estas teorías dibujan para las mujeres un tipo de carrera laboral caótico y en función de su situación familiar. Una excepción a este modelo caótico será el de las profesionales que cambiarán sus pautas de nupcialidad y reproducción con el deseo de poner a producir su capital humano, tendiendo entonces hacia el modelo de ajuste y hablándose entonces de “modelos masculinizados”.

1.1.4. El problema de la información entre empleadores y empleados

Pese a las posibilidades explicativas de las perspectivas desarrolladas hasta aquí, se ha podido observar cómo el proceso de selección por el que pasan los jóvenes no parece ajustarse por completo a estos modelos, pues, entre otras cosas, el empleador no parece tener en consideración el conjunto de conocimientos concretos que las instituciones educativas puedan aportar a la formación de los jóvenes. En esta línea conviene detenerse en el estudio y análisis de la información entre empleadores y empleados. La “economía de la información”, aplicada al mercado de trabajo, ha dado

²⁴ Sin embargo, pese a un planteamiento de partida tan racionalizador, sólo se usa el modelo teórico para el análisis de la disponibilidad de trabajo de las mujeres. Es decir, no se consideran otras pautas de división de tareas en la familia que no sean las de la racionalización y sin embargo el que los varones trabajen fuera, en ningún momento es objeto de análisis, con lo que de manera implícita acuden a explicaciones de carácter más normativo o tradicional.

lugar a la “teoría de la competencia laboral imperfecta” (Tuma, 1976) que, con una perspectiva individualista, desarrolla una explicación de la movilidad laboral como producto de los ajustes necesarios, fruto, a su vez, de la falta de información perfecta entre empresarios y empleados. Estas investigaciones han permitido matizar con mayor precisión el proceso de encuentro entre puesto de trabajo y trabajador, apareciendo entonces la denominada teoría de las señales.

Para la teoría económica de las señales la información sobre los demandantes de empleo tiene un coste, de manera que el problema será cómo obtener la información adecuada con el menor coste posible (Spence, 1974). Para disminuir los costes, los empleadores interpretan la información que pueden obtener fácilmente (sexo, edad, clase social, credenciales educativas) de acuerdo con sus experiencias pasadas o sus prejuicios (en el sentido etimológico del término). En palabras de Thurow (1975) se producirá “discriminación estadística”, pues ya que se espera de una parte de las personas con estas características que tengan un rendimiento determinado en el puesto de trabajo, se tratará a todas las personas de ese grupo de igual manera. La teoría de las señales no entra a considerar la veracidad de las suposiciones o prejuicios (aunque consideran que se encuentran bajo el óptimo paretiano), centrándose en los mecanismos del empleador y del empleado a la hora de iniciar una relación laboral.

La teoría sociológica del etiquetamiento, aunque muy próxima a la de las señales, se distingue de ésta en considerar que en el proceso de ajuste empleador-empleado las señales de productividad pueden ser consecuencia de prejuicios sociales, de manera que en el mercado de trabajo se reproducirán las desigualdades sociales (por raza, clase, género o edad). Pese a las posibles críticas que se puedan formular desde el etiquetamiento, la teoría de las señales permite analizar dos fenómenos del mercado de trabajo de difícil comprensión desde las teorías más ortodoxas (Rosembaum *et al.*, 1990). Por una parte, el tipo de conocimientos o habilidades que los empleadores buscan

en los trabajadores jóvenes²⁵; y, la más importante para esta exposición, la contestación a la pregunta de qué características externas (señales) valoran los empresarios de manera positiva o negativa: la edad, el género o la situación familiar. Las teorías del etiquetamiento y las señales son difíciles de demostrar con datos de encuesta a individuos, pues se centran mayoritariamente en el tipo de juicio que el empleador hace de las características de los candidatos a los puestos. Estas características pueden ser la formación reglada u otras de tipo más personal como son la edad, el género o la situación familiar.

La edad es una información que se obtiene de una manera directa y barata, y se puede considerar que con ella aparecen un conjunto de características de productividad, sin embargo, la apreciación de las características productivas de los jóvenes pueden diferir mucho según se trate de varones o de mujeres. A la hora de explicar el tipo de entrada de los jóvenes varones no universitarios al mercado de trabajo se ha desarrollado el modelo de moratoria (Osterman, 1983). En él se considera que los jóvenes que abandonan o terminan los estudios secundarios estarán en una situación de “moratoria”, pues tienen una actitud instrumental hacia el trabajo, utilizándolo exclusivamente como medio de conseguir los ingresos necesarios para dedicarse a las actividades que realmente les interesan, que serán sobre todo de tipo lúdico. Por ello, el empresario no va a confiarles trabajos que requieran cualificación, dedicación o responsabilidad. En palabras de Osterman, estas condiciones psicológicas de los jóvenes producen “...vínculos débiles con la fuerza de trabajo, trabajando intermitentemente y cambiando con frecuencia de trabajo” (*op. cit.* p. 247). Con el paso del tiempo irá apareciendo el compromiso sentimental, el asentamiento de los amigos,... acontecimientos que irán llevando al joven a la madurez y con ella al cambio de actitudes.

²⁵ En las entrevistas llevadas a cabo a empleadores se observa como estos consideran que la escolaridad puede ser una señal de la capacidad de aprendizaje del sujeto, de su buena adaptación a las instituciones jerarquizadas (saben seguir las reglas y llegar puntuales) o de su pertenencia a grupos sociales concretos, (Ashton *et al.*, 1990; Rosenbaum *et al.*, 1990).

Una hipótesis de Osterman es que las empresas donde se ofertan buenos trabajos (segmento primario del mercado de trabajo²⁶) prefieren contratar a los jóvenes que ya han pasado por la etapa de moratoria, con lo que se les supone dos características: tienen cierta edad (mayores de 25 años) y cierta experiencia en el mercado secundario. El modelo que dibuja sería del tipo de “salto” del mercado secundario al primario: en un primer momento el joven entra en el mercado de trabajo secundario, donde se mueve por distintos puestos sin que se pueda hablar de carrera ordenada. Tras esta temporada de trayectoria caótica (hasta los 25 años) en un momento dado “da el salto” al mercado primario gracias a que se producen ciertas situaciones personales sobre todo la de estabilidad, reflejadas en la acumulación de experiencia laboral (merecedor de confianza) y en el deseo de independización familiar (mayor responsabilidad). Una vez que el joven ha accedido al segmento primario, sobre todo compuesto por grandes empresas con un mercado interno de trabajo, irá dibujando cierta carrera ordenada (y dejando de ser joven).

El trabajo de Ashton, Maguire y Spilsbury (Ashton *et al.*, 1990) matiza la teoría de la moratoria al tener en cuenta los distintos segmentos del mercado de trabajo juvenil²⁷. Estos autores, tras entrevistarse con distintos empleadores y observar sus procesos de selección de personal, coinciden con el modelo de moratoria de Osterman, pues concluyen considerando que los varones jóvenes no cualificados suelen ser vistos por los directivos como irresponsables, les achacan falta de compromiso con la empresa y creen que pueden ser una influencia perniciosa para el resto de los trabajadores. Esta era la situación mayoritaria, sobre todo entre los directivos que estaban haciendo selección de personal para firmas que trabajaban con tecnologías avanzadas. Pero sin embargo, este tipo de prejuicios no funcionaban para otros segmentos ocupacionales donde se contrata mayoritariamente a jóvenes. El criterio cambia cuando se selecciona personal para trabajos cualificados y de oficina, pues lo más utilizado es el éxito en los

²⁶ El análisis de los segmentos secundarios y primarios del mercado de trabajo se encuentra en el siguiente apartado de este capítulo, desarrollado a partir de la visión de Michael J. Piore.

²⁷ Se retomará este análisis en el subepígrafe sobre la segmentación por categorías ocupacionales del siguiente apartado.

estudios, que el seleccionador considera como señal de responsabilidad (pues el joven ha podido terminar unos estudios) y capacidad para aprender, hasta el punto de que estas capacidades parecen ser más importantes que los propios conocimientos del candidato, ya que en muchos casos no van a ser necesarios para el desempeño del puesto de trabajo al que está optando.

Frente a la visión de ajuste gradual planteado en la primera parte, a partir de la teoría del capital humano, el modelo de moratoria considera que los hombres que realizan trabajos manuales, tras la permanencia de unos años en el segmento secundario, empezarán a dar el salto hacia trabajos primarios; más o menos a partir de los 25 años. Este modelo considera que la posición de desventaja que puedan tener los jóvenes en el mercado de trabajo no es producto de la discriminación, sino de las características específicas que comporta el ser joven. Se pueden considerar, dicen, tres factores a tener en cuenta: los costes de aprendizaje asociados a la inexperiencia juvenil, las características personales y de comportamiento de las personas jóvenes y sus costes salariales relativos (Raffe, 1987). Por todo ello, los jóvenes ocuparán los puestos más atrasados en la cola de trabajo.

Por otra parte, la teoría económica de las señales, al igual que las anteriores, explica la posición de las mujeres en el mercado de trabajo a partir de la consideración de su discontinuidad en el mundo del trabajo mercantil. Una de las características que pueden tener en cuenta los empresarios a la hora de contratar a jóvenes será la probabilidad de abandono del puesto. Como ya se ha señalado, la teoría del capital humano diferencia entre dos tipos de formación, general y específica. Los costes de la formación específica corren a cargo del empresario, pues son conocimientos que sólo tienen utilidad en el desempeño concreto del trabajo, de manera que los empleadores valorarán la posibilidad de cambio de empresa o de abandono del mercado de trabajo y no incurrirán en costes de formación específica en aquellas personas que consideren que tienen mayores probabilidades de abandono del trabajo (además de los nuevos costes de selección y contratación). Las mujeres como colectivo tienen una mayor discontinuidad

laboral, muy relacionada con las labores reproductivas, por lo tanto los empresarios no las contratarán en aquellos trabajos en los que sea necesario formación en el puesto, que por otra parte serán los que permitan carrera laboral dentro de un mercado interno de trabajo²⁸.

Los empleadores pueden considerar que el compromiso de las mujeres en las funciones reproductivas conlleva un menor compromiso en la esfera del trabajo mercantil, que se traducirá en discontinuidad. Aunque las mujeres trabajen cuando son jóvenes, tienen mayores probabilidades que los varones de abandonar el trabajo llegado el momento del matrimonio y los hijos, por lo tanto la inversión de los empresarios en la formación específica en el puesto se puede perder. Como se aprecia, debido a esta discriminación estadística, el modelo de ajuste para las mujeres ha de estar matizado por factores de demanda, es decir, con la visión que tienen los empleadores del papel de las mujeres (en general) en el mundo del trabajo. Por ello resulta muy difícil probar la teoría de las señales con datos de encuesta a jóvenes.

Para terminar, otra señal (para los empleadores) de productividad potencial, puede ser la situación familiar, es decir, el estado civil y el número de hijos. Desde el modelo de "moratoria" se considera que aquellos jóvenes varones con compromisos familiares son más responsables y están más implicados en su actividad laboral, pues se espera que la familia de creación propia dependa de ellos. Su demostración es siempre complicada; sin embargo sí se ha podido observar que el cambio de estado influye sobre los sueldos y las posibilidades de promoción de los jóvenes (Korenman y Neumark, 1991²⁹). Para estos autores, y tras los resultados de sus análisis, una vez casado, el

²⁸ Se podría hablar entonces de un proceso de discriminación estadística, aunque contra esta visión de la idea de carrera existe una amplia literatura de perspectiva feminista, que discute mayormente la noción de productividad referida de forma directa a los años en un puesto de trabajo, sobre todo cuando éste es agotador o monótono. Para una crítica con amplia bibliografía, Dex, 1991a.

²⁹ Estos autores constatan que hay un premio económico al matrimonio, que se observa en que los hombres casados ganan más dinero por hora trabajada (igualando por capital humano tanto genérico como específico). El aumento salarial de los varones casados va creciendo lentamente para acelerar de forma progresiva, es decir, no depende tanto de un cambio repentino en la situación como de un mayor incremento a medida que aumentan los años de matrimonio. La explicación a este comportamiento la obtienen a partir de un estudio de caso; al analizar una gran empresa observan que la diferencia salarial

trabajo del varón será más valorado (una medida indirecta de mayor productividad) y esta mejor estimación le permitirá ir accediendo a trabajos de mayores ingresos. Por parte de las mujeres el efecto será el contrario, pues se considera que el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos van a estar a su cargo, por lo que se espera que las mujeres casadas estén más tiempo en paro que las solteras, y encuentren peores trabajos.

1.2. ENFOQUES DE GRUPOS Y ESTRUCTURAS

Pese a las posibilidades explicativas de las perspectivas más individualistas, a la hora de entender los procesos de inserción laboral, nos encontramos con algunos aspectos de este proceso que estas teorías no tienen en cuenta.

Por una parte suelen reducir su atención al nivel educativo logrado por el individuo (Rosenbaum *et al.*, 1990). Esta reducción comporta dos características de estas perspectivas, relacionadas entre sí. Por un lado, no relacionan el éxito educativo con otras características sociales y personales de los jóvenes, en el sentido de que la inversión en capital humano estará en función de las expectativas de estos jóvenes, pudiendo ser entonces un proceso de causación circular acumulativa. Estas expectativas pueden ser producto, a su vez, del origen social del joven, del tipo de familia y de sus pautas de socialización. En consecuencia, se trata de pasar de un punto de vista individual al *análisis de los grupos sociales*. Por otro lado, tienden a no tener en cuenta otros tipos de recursos o capitales, que pueden tener valor en el mercado y que, igualmente, se obtienen gracias a la pertenencia a un determinado grupo familiar (enfatan el logro individual frente a la reproducción de los grupos sociales).

Un segundo aspecto es el hecho de que la inserción laboral de los jóvenes es distinta dependiendo de diferentes factores, como ocupación, rama de actividad, tipos de

persiste dentro de la propia empresas y para ocupaciones similares y se produce porque los varones casados son valorados mejor por sus supervisores, lo que hace que aumenten sus probabilidades de promoción y por lo tanto su salario futuro. Una vez controlando por la estimación de los supervisores no hay diferencia entre casados y solteros.

empresas, tipos de mercados locales o legislación de los mercados nacionales. Por una parte las diferentes instituciones, por otra las características de los puestos y las empresas, nos permiten hablar de *mercados laborales estructurados* donde el acceso es diferencial por grupos sociales y las pautas de movilidad se pueden ver mediatizadas por la pertenencia a uno u otro segmento.

Estos aspectos han sido analizados por diferentes perspectivas. La teoría de la reproducción social analiza el logro educativo de los jóvenes y su posterior logro ocupacional dentro de un sistema social complejo, donde entra en juego sobre todo los recursos con los que la familia cuenta para colocar socialmente a los hijos y sus pautas de socialización. Interesa resaltar aquí la pluralidad de recursos de mercado con los que el individuo puede contar y, especialmente, la visión macrosocial que dibujan, al considerar que el origen familiar “determina” su obtención.

La escasez de análisis de la estructura de los puestos de trabajo desde las visiones más individualistas es completado por aquellas perspectivas que inciden en la segmentación de los mercados laborales y en el acceso diferencial de los grupos a cada uno de los segmentos. A su vez, dentro de estas perspectivas de orientación más estructural, se ha analizado de manera distinta el papel que género y situación familiar pueden jugar en los modelos de entrada al trabajo de los jóvenes.

1.2.1. Los grupos familiares y los otros tipos de “capital”

Una de las matizaciones que se ha hecho a las perspectivas desarrolladas anteriormente consiste en analizar el resultado educativo y ocupacional no tanto desde el punto de vista del logro individual como desde las estrategias de reproducción de los grupos sociales, en nuestro caso las familias (y con ellas las clases sociales). Desde la teoría de la reproducción, se considera que la sociedad está formada por clases diferenciadas, reproduciéndose a sí mismas a lo largo de las generaciones. En las sociedades modernas se pueden observar cuatro aparatos especialmente significativos

para la reproducción: la familia, los sistemas escolares, el mercado de trabajo, y el Estado (Cachón, 1989).

La familia es la institución encargada de la herencia, pero no sólo de la herencia patrimonial, sino también cultural, lo que Bourdieu (1988) llama “*habitus*”. Desde esta perspectiva, se intenta explicar el logro educativo a partir de los distintos capitales familiares, sobre todo de dos tipos: el capital físico y el capital cultural. El sistema escolar recogerá las diferencias de clase familiar, pero legitimándolas al haber pasado por la “institución universalista” donde se igualan las oportunidades (Bourdieu y Passeron, 1966; Lerena, 1976). Una vez en el mercado de trabajo, éste está segmentado de manera que, tanto el acceso como la movilidad entre segmentos, dependen no sólo de las credenciales aportadas, que son diferentes por clase social, sino de la red de relaciones sociales a la que la familia y el individuo pueden recurrir (capital relacional o social heredado).

Pero se considera a la educación como uno más de los capitales familiares. Las teorías de la reproducción analizan las dinámicas de comportamiento de los individuos y sus familias según los diferentes recursos con los que acceden al mundo laboral. Estos son de dos grandes tipos: los recursos objetivos (que incluyen los recursos económicos, culturales y sociales) y los subjetivos (Carabaña, 1993c). A cada uno de estos tipos de recursos se les ha dado el nombre de “capital” desde el momento en que adquieren valor en su uso en el mercado. Sin embargo no se suele especificar ninguna estructura de inversión o depreciación (Baron y Hannan, 1994).

Capital físico o económico

El monto de los recursos económicos de las familias (rentas, bienes muebles e inmuebles) conforman un tipo de capital determinante, ya que en muchos casos el resto de los capitales dependen de él, (es el caso de la enseñanza que, a parte de tener unos costes directos tienen también unos costes indirectos, además de los recursos perdidos que supone dedicarse al estudio y no al trabajo asalariado). Esto hace que no todas las

familias tengan la posibilidad material de utilizar la institución educativa como instrumento de colocación (ascenso) social. Además, el mismo coste en términos absolutos tiene una importancia relativa para cada familia, tanto mayor cuanto menores sean los ingresos de ésta. Por otra parte, el capital económico se espera que influya de una manera directa en la forma de acceso al empleo, pues la pertenencia a una familia con recursos permite al joven ser selectivo y no aceptar cualquier trabajo, a la espera de encontrar alguno que se adapte a sus intereses.

Capital cultural

Los recursos culturales son los formados por el nivel educativo de la familia, sus conocimientos en general y cierta forma de relacionarse con el entorno (los “estilos de vida” de Bourdieu, 1989). Se espera que los recursos culturales influyan directamente en el logro educativo, a parte de producir entre los jóvenes un tipo de gustos y actitudes que dirigirán sus futuras motivaciones laborales. Según los recursos culturales de las familias, éstas tendrán diferentes actitudes hacia la educación y la valorarán de forma diferencial en cada una de las dos facetas en que se pueden entender: como inversión y como consumo. En el juicio que puedan hacer las familias de la educación como inversión, es central el tipo de capital que éstas posean, de manera que aquellas familias que basan su posición social en la posesión de capital humano (por ejemplo los profesionales liberales) fomentan en sus hijos una fuerte inversión en este tipo de capital. Por contra, aquellas que no han necesitado del capital humano para colocarse en una posición intermedia (autónomos, pequeños empresarios y comerciantes) no propician una inversión tan fuerte entre sus hijos. Respecto a la educación como consumo, los estudios están más valorados cuanto más formen parte de los “estilos de vida” de las diversas clases.

Por lo dicho anteriormente, resulta razonable que una de las preocupaciones centrales de la teoría de la reproducción sea la institución escolar, que se analiza tanto desde su lógica interna como desde los usos que los distintos grupos hacen de ella.

Cuando hablamos de la lógica interna de la escuela nos estamos refiriendo a cómo la propia escuela potencia una serie de actitudes, aptitudes y motivaciones que tienen distinta acogida entre las distintas clases³⁰, favoreciendo a aquellas ya de por sí más cercanas a la institución educativa. En cuanto a los diversos usos de la escuela según los condicionamientos materiales y los intereses familiares de los distintos grupos, Bourdieu (1977) formula los sistemas de estrategias de reproducción históricamente observados. Este autor destaca dos estrategias en nuestros tiempos: la primera, los límites a la fecundidad; y la segunda (pero no la menos importante) las propias estrategias educativas por las que las familias usan las instituciones de enseñanza como instrumento para colocar socialmente a sus hijos. Por su parte, Boudon (1983) incide igualmente en la importancia de la clase social de la familia de origen a la hora de entender el tipo de educación, y el nivel al que individuo accede. Como él mismo señala:

“La supervivencia de un individuo en el mismo sistema escolar o en una ramificación particular del sistema escolar, depende de un proceso de decisión cuyos parámetros son las funciones de la posición social o posición de clase. Por su *posición* los individuos o las familias tienen una *estimación diferente de los costes, riesgos y beneficios anticipados que se vinculan a una decisión*” (Boudon, *ibid.*, p. 109, subrayados propios)

De manera que, como se ve, bien por razones internas a la escuela, bien por el uso que los distintos grupos pueden hacer de ella como institución de movilidad social, se admite que los niveles educativos a los que acceden los jóvenes están altamente mediatizados por los distintos capitales que la familia posee, pues se supone que si una familia basa su posición social en el capital cultural, o en la posesión de capital humano, pretende de sus hijos similares pautas de conducta; mientras que aquellas que basan su posición en la posesión de capital físico tienden a hacer un menor uso de las estrategias educativas.

³⁰ Dentro de esta orientación podríamos destacar las distintas teorías del déficit, como la de B. Bernstein (1989) al diferenciar los dos códigos lingüísticos, o el análisis de Kohn (1977) sobre las distintas motivaciones y “*locus de control*” según clase social.

Los dos tipos de capital que se han visto hasta ahora, el capital físico y el capital cultural, son los que desde el punto de vista de esta perspectiva expliquen el logro educativo de los jóvenes y con ello buena parte del capital humano acumulado.

Capital subjetivo

Los recursos más personales o subjetivos están formados por la inteligencia, el tipo de actitudes y aptitudes personales hacia las instituciones de la educación reglada y los diferentes puestos de trabajo, la simpatía personal, la capacidad de autoridad,... Estos recursos presentan una gran variedad de manifestaciones, pero lo que nos interesa en estas páginas es la relación con lo que se ha llamado el “capital social familiar” (Coleman, 1994), definido éste como “las relaciones sociales dentro de la familia y la comunidad que generan la atención y el uso del tiempo en padres y miembros de la comunidad en el desarrollo de niños y jóvenes” (*Op. cit.* p. 36)³¹. De esta definición se deduce que, para el autor se trata de un recurso capaz de tomar múltiples formas, pero se basa en la relación que se establece entre los recursos subjetivos del joven y las pautas de socialización familiares, que a la vez se espera que dependan de los recursos socio-culturales. Es decir, el capital subjetivo del joven puede estar íntimamente relacionado con las características de su familia de origen y, a la vez, incidir sobre su futuro éxito educativo, pues el “capital social familiar” puede hacer que en el “*habitus*” se entienda la cultura escolar como algo más o menos próximo y por lo tanto la educación se encuentre más cerca del consumo que de la inversión.

Capital relacional

Por último, los recursos relacionales son los formados por el conjunto de vínculos interpersonales, donde se intercambia desde información hasta ayuda mutua. Conforman

³¹ El argumento principal de Coleman es que en las sociedades post-industriales la familia pierde interés en socializar a los hijos en los valores y motivación que les aproximen al logro educativo, constituyendo entonces una rémora a esta inversión. Como se aprecia, Coleman “niega la mayor” en el razonamiento que nos ocupa, pues considera que los padres no tienen un gran interés en que los hijos accedan a posiciones de estatus como mínimo iguales a las propias, ya que la familia pierde su vocación de solidaridad intergeneracional y sólo se ocupa de los hijos cuando son niños.

la red social de una persona³² y forman lo que se ha venido en llamar el capital relacional, desde el momento en que se constituyen como un recurso objetivo en el mercado de trabajo.

Este capital relacional cobra cada vez mayor importancia en el análisis de las formas de acceso al trabajo, pues las personas no actúan de forma aislada, sino dentro del sistema de relaciones sociales y utilizan estos recursos como canales de información en el proceso de búsqueda de empleo (canales no institucionales). El uso de las redes sociales es producto de la buena calidad de la información que proporciona, caracterizada sobre todo por ser generadora de confianza. Granovetter (1985) considera varias razones por las que las redes sociales son mayoritariamente usadas en la información y acceso a los empleos. Por una parte, hay que tener en cuenta el bajo coste de la información que suministra: considerando que el mercado laboral está segmentado y que existen unos costes (de tiempo, información, comunicación, transporte,...) se ponen en juego las relaciones sociales pues éstas permiten reducir el coste de la búsqueda y posterior acceso a los empleos (Requena, 1991). También influye en su uso la calidad de esta información, pues se confía más en la información de primera mano, al ser más rica y detallada y saber que es correcta. Por último, los individuos con los que se tiene una relación continuada tienen una motivación económica a ser sinceros, para no estropear futuras transacciones, de manera que las relaciones económicas permanentes suelen coincidir con buenas relaciones sociales, pues llevan consigo la expectativa de que sean verídicas y se abstengan de oportunismo.

En consecuencia, las redes sociales resuelven el problema de la información entre los trabajadores y los empresarios. Rees (1966) considera que el uso de canales informales como fuente de información para el empleo beneficia a ambas partes. Desde el punto de vista del empleador son escogidas preferentemente las personas que vienen recomendadas por sus trabajadores. Esto es así porque el empleador está contento con el

³² Para un análisis pormenorizado del concepto de red social, sus tipos y sus mecanismos ver: Bott, 1990; Requena, 1991.

tipo de plantilla que tiene y desea un personal similar, pues por ejemplo serán del barrio, con lo que se reduce dependencias e imprevistos de transporte y retrasos, o no se producirán muchos problemas de integración de los nuevos trabajadores. Desde el punto de vista del demandante del empleo, éste obtiene una mejor información del puesto de trabajo y de la empresa a través de amigos o familiares que trabajan en ella, normalmente va acompañado de proximidad espacial y tiene casi asegurada la presencia de un amigo en el centro de trabajo.

En el análisis concreto de los mecanismos de funcionamiento de la red social en el acceso al empleo han de tenerse en cuenta dos elementos estrechamente relacionados (Lin *et al.*, 1981): el tipo de red social (más o menos adscriptivo o heredado) y el tipo de contacto (las características del informante). Por una parte, la red social del individuo, sus recursos sociales personales, pueden ser producto de diferentes medios: la red familiar y heredada de la familia, la red producto de la educación y la red producto de las ocupaciones anteriores. En un principio las redes sociales son mayoritariamente adscriptivas (familiares), sobre todo cuando el individuo mantiene la convivencia con la familia de origen, pero a medida que se vaya independizando de ésta, sobre todo a partir de la experiencia laboral, estas redes se ampliarán haciéndose más heterogéneas.

Por otra parte, en el análisis de la red social como canal de información del empleo, se ha observado la gran importancia de las características del informante. En esta persona es relevante su estatus socioeconómico y la cercanía del vínculo que une al informante con el sujeto, hablándose entonces de lazos débiles o fuertes. En el estudio del uso de las redes sociales como vehículo de información entre empresarios y trabajadores se constata como cada uno de estos elementos se encuentran en estrecha relación (Requena, 1991).

Las redes sociales tienen una gran utilidad en el análisis de la movilidad laboral y del ascenso ocupacional. Se observa como la cercanía del vínculo con el informante del empleo correlaciona con el tipo de empleo al que se accede; esto es así porque el uso de

lazos débiles incide sobre tener un contacto con estatus alto, ya que los lazos fuertes (familia directa) van a ser redundantes con la propia situación del individuo. De manera que el estatus alto del contacto es determinante para acceder a un determinado nivel, el cual se obtiene a partir de los lazos débiles.

A medida que aumenta la experiencia laboral, las relaciones pasan de ser adscriptivas (familiares) a ser adquiridas, pues el individuo amplía sus propios recursos sociales gracias a los diferentes puestos de trabajo por los que pasa. En estos momentos es cuando tiene mayor importancia el puesto que ocupa la persona de contacto en la empresa (Lin, *et al.*, 1981). Sin embargo este proceso se ve matizado por el nivel de los empleos anteriores, pues los individuos con estatus alto en sus anteriores empleos ascienden gracias a sus lazos débiles, sin embargo los de estatus bajo cuando ascienden lo hacen gracias a lazos más fuertes (Wegener, 1991).

Formas de entrada al trabajo

Las diferentes perspectivas que se han desarrollado hasta aquí no entran en contradicción directa con las más individualistas, expuestas en la primera sección, pues en su mayor parte vienen a completarlas explicando en mayor profundidad los procesos de entrada al trabajo. Sin embargo, como ya se ha señalado, su visión macrosocial es muy distinta, pues frente a la imagen más abierta de la sociedad que pueden tener las teorías individualistas, estas perspectivas, consideran que la familia (a partir de los distintos capitales que posea) es central en la explicación de las formas de acceso al trabajo de los jóvenes. Entienden con ello que los actos y las situaciones de los individuos (sobre todo en la primera juventud) han de ser analizados desde las estrategias familiares de reproducción.

Completando la visión de la teoría del logro de estatus, que otorga una gran importancia a la motivación en el éxito laboral, cabe plantear, desde las perspectivas de la reproducción, y especialmente a partir de la reproducción del capital cultural, cómo las actitudes y motivaciones al trabajo son diferentes según el origen familiar de los

individuos, ya que han sido socializados bajo pautas de clase distintas. Estas pautas de socialización familiar pueden ser distintas para mujeres o para varones, al igual que el tipo de estrategias de inversión en los distintos capitales. Cabe esperar, por tanto, mayores diferencias entre los géneros a medida que se descienda en el estatus social de la familia.

Partiendo también de la idea de reproducción familiar, se puede considerar igualmente que el tipo de capital de la familia orienta las estrategias de inversión de los hijos en una mayor o menor cantidad en capital humano. Se puede plantear entonces que los hijos de familias que basan su posición social en la posesión de capital humano invierten más en este capital, mientras que aquellos con familias que tienen otros capitales no hacen tanto uso de la educación (pues tienen una mayor confianza en la reproducción a partir de otros capitales).

Ya dentro de los mecanismos de información para el empleo, y por tanto dentro de la influencia del capital relacional, cabe plantearse la importancia cuantitativa que pueda tener en el acceso a la ocupación³³. Se pueden considerar que en el acceso al primer empleo tiene gran importancia la red familiar heredada. De la misma manera que cuanto mayor nivel educativo se tenga, la red formada en las instituciones educativas tendrá mayor importancia. En el mismo sentido, a medida que se tenga mayor experiencia laboral pierde importancia la red familiar para ganarla la red formada en el mundo del trabajo.

En cuanto al tipo de relación con la persona que hace de nexo entre el puesto de trabajo y el joven, cabe esperar que los informantes con los que se mantienen lazos

³³ Osterman (1983) separa los empleos entre aquellos que presenta características del segmento primario y los del segmento secundario, con el objeto de comparar las distintas técnicas de búsqueda de empleo que han utilizado los jóvenes que se encuentran en uno u otro de los segmentos. Tanto entre los trabajos del segmento primario como entre los del secundario el canal que les había llevado al empleo era mayoritariamente informal (a través del uso de la red de relaciones sociales) (el 50,5% de los trabajos primarios y el 55,9% de los secundarios). Además la forma de información más utilizada entre las recogidas para acceder a los empleos primarios fue la de "padres/parientes" con un 30,8%.

débiles y que tienen un estatus ocupacional mayor que los jóvenes, proporcionan a éstos mejores trabajos que aquéllos conseguidos por lazos fuertes o más próximos. En último término la pregunta es si los lazos débiles posibilitan la movilidad ascendente. Pues se puede considerar que el proceso es selectivo, es decir, en la movilidad ascendente, se benefician en mayor medida de los lazos débiles los individuos con estatus alto en su anterior empleo.

1.2.1. La estructura del mercado de trabajo

En general, la mayor crítica que se le ha hecho a las perspectivas más individualistas es no tener una teoría clara del mercado de trabajo, es decir, alguna visión de cómo las estructuras de los mercados de trabajo influyen sobre los logros individuales. Sin embargo, el no tener en cuenta el lado de la demanda de trabajo es reflejo de una visión muy determinada de este mercado:

“Only if we assume an open, fully competitive market process in which individual characteristics are identified and rewarded according to their societal value can we justify ignoring market characteristics in the analysis attainment” (Horan, P. M., 1978 p. 537. Citado en Breen, 1984 p. 365)

La visión unitaria del mercado de trabajo propia de las perspectivas ortodoxas ha estado en cuestión desde hace décadas. La literatura más crítica ha utilizado diferentes términos, tales como balcanización, dualización, segmentación o mercado de trabajo estructurado para hacer referencia a una realidad similar. En su nivel más general estos términos han sido intercambiables, pues se está de acuerdo en discutir una suposición básica de la teoría económica clásica: la ley de la oferta y la demanda. Los críticos de esta ley entienden que ésta falla desde el momento en el que no tiene en cuenta que el mercado de trabajo en el que está implicada una persona no es el mismo que el de otra, es decir, que en el mercado laboral operan lógicas distintas a la del juego de oferta y demanda de horas de trabajo y salario³⁴.

³⁴ Las teorías duales del mercado de trabajo están relacionadas también con el análisis de las estructuras económicas e industriales en términos de dualización o mayor segmentación. Es el caso de la visión de los mercados como monopolistas, competitivos y sector estatal, cada uno de los cuales se corresponderá

Es la misma crítica que la desarrollada por la teoría del capital humano, pero mientras que ésta hace hincapié en las diferentes características de los que demandan empleo, las visiones estructurales, como su propio nombre indica, consideran que los puestos de trabajo están organizados, por una parte en niveles ocupacionales (hablando entonces de mercados laborales para cada uno de los niveles ocupacionales) y por otra según los tipos y políticas de las empresas³⁵.

Mercados laborales según categorías ocupacionales

La estructura ocupacional puede concebirse como una serie de familias ocupacionales relacionadas de manera más o menos permanente y jerárquicamente ordenadas, de acuerdo con la complejidad de las destrezas requeridas³⁶. Por ello, la variable más importante de categorización de las ocupaciones es la cualificación necesaria para su correcto desempeño, medida normalmente por el nivel educativo exigido (Form, 1976). Debido a la importancia del nivel educativo, los resultados empíricos de las investigaciones del mercado de trabajo a partir de la estructura de ocupaciones no difieren en gran medida de aquellos que se derivan de la teoría del capital humano y del logro de estatus. Sin embargo, sí se puede resaltar una diferencia: en el análisis de las jerarquías ocupacionales se introducen criterios no completamente técnicos, como son el poder de ciertos grupos o de las tradiciones, lo cual se pone de relevancia cuando se comparan las jerarquías ocupacionales de diferentes países (Tumin, 1972).

con un tipo de segmento del mercado laboral. O la visión de centro, periferia y economías irregulares (Kalleberg y Sørensen, 1979).

³⁵ Una tercera dimensión que puede estructurar el mercado de trabajo son las distintas instituciones laborales, como son el Estado y sus políticas de empleo, o las organizaciones tanto de empleadores como de empleados; a parte de la consideración de que el proceso de división y especialización del trabajo tiene una dimensión histórica, y por lo tanto sujeta a pautas tradicionales de carácter normativo. Sin embargo, debido al tipo de información disponible con las que se cuenta, tal perspectiva no se desarrolla en este trabajo.

³⁶ Desde la perspectiva neoweberiana las ocupaciones reflejan las posiciones del mercado, cada una de ellas con características y recompensas distintas en cuanto a control, autonomía y remuneración. Las diferentes ocupaciones se agruparán para formar las categorías ocupacionales desde el momento que compartan un nivel similar de "deseabilidad general" (Goldthorpe, 1980).

Las clasificaciones de categorías ocupacionales más usuales incluyen las de profesionales, técnicos, directivos, administrativos, de ventas, cualificados, semicualificados y no cualificados (Form, 1976). Conforman segmentos definidos del mercado de trabajo, tanto desde el punto de vista de los requisitos que se demandan para desempeñar los puestos (con lo que serán ocupadas por personas con características de productividad similares) como por el tipo de recompensas, las formas de acceso o los patrones de movilidad. La construcción de categorías ocupacionales está íntimamente relacionada con el análisis de la movilidad, hasta el extremo de que Walby (1991) llega a agrupar en las mismas categorías aquellas ocupaciones entre las que observa altas tasas de movilidad.

Ya en 1951, Miller y Form (1969) describen los patrones de movilidad de quienes llevan más de 10 años en el mundo del trabajo mercantil. Desarrollan su análisis en función de las grandes categorías ocupacionales y destacan cómo los miembros de profesiones liberales muestran los patrones más ordenados, dado que empiezan su vida laboral en el nivel profesional. Los propietarios y directores ascienden por lo general de manera rápida y ordenada, permaneciendo luego muchos años en su puesto. Los trabajadores manuales cualificados y los empleados de oficinas cambian de empleo con relativa frecuencia en la primera parte de sus vidas laborales pero, posteriormente, se muestran muy estables. Por último, los trabajadores domésticos y de servicios y los semicualificados y no cualificados cambian de trabajo a lo largo de toda su vida laboral y rara vez encuentran seguridad y estabilidad, no desarrollando entonces una carrera en el sentido tradicional³⁷ del término.

Mercados laborales estructurados

El mercado de trabajo no sólo se estructura a partir de las categorías ocupacionales, pues características de los puestos y de las empresas, como son tamaño,

³⁷ El Diccionario Enciclopédico de Ciencias Sociales define la carrera laboral como la “sucesión de ocupaciones relacionadas, dispuestas en orden jerárquico y a través de las cuales se eleva el trabajador siguiendo una trayectoria ordenada.

nivel tecnológico, rama de actividad, grado de organización de sus trabajadores, o el momento de su ciclo vital, pueden posibilitar su diferenciación. La estructuración de la demanda de trabajo, es decir, el tejido empresarial, puede impedir, y mayoritariamente impide, que haya una competencia real y abierta entre los trabajadores por los puestos de trabajo disponibles³⁸.

De entre las visiones estructurales en el campo de la Economía destacan las teorías de la segmentación. No se puede considerar que haya una unidad teórica real entre ellas, pues el término reúne tanto teorías parciales como diversos trabajos empíricos de muy diferentes características, difíciles de integrar teóricamente (Rose, 1987). Sin embargo, presentan algunas coincidencias frente a la visión ortodoxa de la economía neoclásica. Consideran que en el mercado de trabajo operan diferentes instituciones que han ido reglamentando su comportamiento, de manera que la realidad observable es que no hay un mercado unitario de trabajo y sí una fuerte dualización. Esta segmentación del mercado laboral es producto tanto de elementos sociales como técnicos. Las características a tener en cuenta para analizar los segmentos son variadas y no siempre hay acuerdo entre los diferentes autores: los salarios, las condiciones de trabajo, las posibilidades de promoción, la manera de administrar los reglamentos de trabajo (favoritismo o equidad/reglamentación), y por último el más importante, la estabilidad en el empleo.

Otro punto de vista que comparten (de inspiración keynesiana) es considerar que el nivel de empleo no se determina a partir de la oferta y la demanda de trabajo en el mercado, sino según el principio de demanda efectiva, es decir, es el sistema productivo

³⁸ Una teoría institucional (también llamada escuela neoliberal) y ajena a la perspectiva que se desarrolla aquí, es la representada por Hayek, Friedman y Minford, entre otros. Estos autores consideran que el desajuste entre oferta y demanda de trabajo se debe a la fuerza que en las sociedades occidentales modernas tienen las organizaciones sindicales que han ido reglamentando el mercado, de manera que se llega a "precios falsos" del trabajo pues no se deja actuar a las leyes de oferta y demanda. Esta perspectiva ha tenido gran relevancia a la hora de dictar políticas públicas de empleo, sin embargo resulta muy restrictiva a la hora de describir el comportamiento de los mercados de trabajo, pues se centra sobre todo en cómo la institucionalización (esto es, los sindicatos) impide que el mercado se autoregule, produciendo en momentos de recesión, inflación y paro, y abogando entonces por medidas que impidan la regulación institucional del mercado.

el que determina el nivel de empleo de un mercado de trabajo determinado. En este contexto es por tanto lógico que sean las empresas, a través de distintas estrategias, las que tengan un papel fundamental en todos los procesos de contratación, pues en ellas y según su nivel tecnológico, se definirán los puestos de trabajo y por lo tanto las condiciones de acceso a éstos. Considerar la empresa o las estructuras empresariales como unidad de análisis y no el individuo es, así, otro elemento común entre las teorías de la segmentación, que comparten un enfoque más macroeconómico del empleo, e introducen los efectos de los mecanismos sociales, a la vez que toman en consideración sus posibles desequilibrios (Rose, 1987). Debido a ello, la distinción más importante para diferenciar trabajos no es, como en la perspectiva neoclásica, la diferencia entre trabajadores cualificados y no cualificados, sino la diferencia entre “buenos” y “malos” empleos. Es decir, el problema de los trabajadores que están subempleados en el segmento secundario no se remedia con mayor formación, la solución pasa por la recreación de estos puestos en el segmento primario.

Desde esta perspectiva se puede analizar la segmentación como proceso y como producto. El análisis de la segmentación del mercado de trabajo como proceso intenta entender las razones por las que en el mercado laboral no se cumplen los principios de la economía clásica de ajuste entre oferta y demanda en el mercado a partir de salarios y horas trabajadas³⁹. Como producto, se describen y analizan los diferentes segmentos que se pueden observar en el mercado. Nos encontramos, dicen, con un mercado laboral con una doble segmentación, a saber, una diferencia pre-mercado que se objetivará en el acceso diferencial a los puestos, y una diferencia dentro del mercado caracterizada por la dualización (Ryan, 1980).

La diferencia pre-mercado (“*pre-market segmentation*”), está muy relacionada con los análisis sobre la estratificación social. No se produce competencia entre los grupos sociales ya que éstos acceden al mercado de trabajo con características distintas

³⁹ Piore (1983) argumenta diferentes razones para el dualismo, como son la influencia de la tecnología, la elasticidad de la demanda del producto, la concentración de los productores, las organizaciones de los trabajadores, las estrategias empresariales o las políticas públicas sobre el empleo.

(recursos de mercado) en términos de conocimientos, capacidades, aptitudes, actitudes o redes sociales. Estas características estarán íntimamente relacionadas con el origen socioeconómico familiar y la escolaridad. Además del “*back-ground*” familiar o de origen hay otras características de tipo personal como son género, edad o situación familiar que también están segmentando el acceso a los puestos de trabajo y que impiden la competencia entre grupos⁴⁰.

La diferencia o segmentación dentro del mercado (“*in-market segmentation*”) se produce cuando individuos con potenciales de productividad similares acceden a puestos de trabajo entre los que hay una gran diferencia en la calidad y la cantidad de las recompensas que ofrecen. Es en este contexto en el que se habla de “dualización” del mercado de trabajo.

No siempre resulta fácil diferenciar entre los dos tipos de segmentación, de hecho puede considerarse que ésta no existe dentro del mercado y la que se observa es fruto de las interacciones entre la segmentación pre-mercado y las diferencias que el propio mercado crea. En este sentido, un problema básico lo constituye el hecho de que las recompensas laborales diferenciadas a lo largo de los segmentos incluyan acceso a mayor formación (formación específica). En este caso, los individuos que estén trabajando en el segmento primario tienen una mayor preparación en el trabajo y por lo tanto ya no se pueden comparar a los del segmento secundario, pues, a partir del acceso a unos puestos o a otros, sus “cualidades de producción” ya no son comparables. El momento del acceso es clave, pues puede estar recogiendo la segmentación dentro del mercado de trabajo⁴¹. La solución a este problema viene entonces de la mano de las “historias

⁴⁰ La Sociología se ha centrado tradicionalmente en este tipo de diferencias, sobre todo a través de las teorías del logro de estatus desarrollada en la primera parte de este trabajo y de la reproducción social comentada anteriormente.

⁴¹ Por ejemplo, el caso de dos jóvenes con la misma preparación inicial que entran cada uno de ellos a puestos de trabajo distintos donde se les ofrecerá distinta formación, y se da la circunstancia de que el joven que accede al mejor empleo es gracias a la red social familiar (Ryan, 1980).

laborales”, donde se recoge la experiencia individual desde el acceso al mercado de trabajo y se sigue a la persona en todas y cada una de las experiencias laborales⁴².

En el análisis de la segmentación dentro del mercado, se diferencia entre el segmento primario y el secundario. En el mercado secundario de trabajo se encuentran las empresas intensivas en mano de obra y con tecnologías simples que no necesitan mucha cualificación, por esta razón hay una fuerte precarización en el empleo. En estas empresas los sindicatos tienen poco poder, la seguridad laboral y los salarios son bajos, existen pocas oportunidades de promoción y las condiciones de trabajo frecuentemente son malas. El segmento primario del mercado laboral se caracteriza por mejores salarios y condiciones de trabajo, posibilidades de promoción, reglamentación en las relaciones de los trabajadores con la empresa y sobre todo, estabilidad en el empleo. A su vez, este segmento primario se divide en inferior y superior. En el segmento inferior o “segmento primario subordinado” se encuentran los puestos de trabajo que, aún requiriendo cierta cualificación, son manuales y se caracterizarán por la estabilidad y la rutina; en ellos la educación formal tendrá poca importancia siendo más relevante la experiencia en el puesto. El segmento superior o “primario independiente” es el formado por los puestos de directivos y de profesionales y técnicos. En estos puestos, el requisito de acceso imprescindible, y por lo tanto la fuente de segmentación pre-mercado, es la educación formal (Doeringer y Piore, 1971)⁴³.

⁴² Se puede profundizar más en esta interrelación (entre segmentación pre-mercado y dentro-del-mercado) pues el nivel de preparación de una persona para el acceso al mercado está en interdependencia con lo que son las oportunidades esperadas o que son consideradas como probables. En otras palabras, las perspectivas favorables en el mercado pueden influir en la preparación anterior, de manera que en el momento de la entrada haya una diferencia en la cualificación laboral.

⁴³ Como se aprecia, un elemento básico de la segmentación parece ser la categoría ocupacional, pues se llega a asimilar trabajador no cualificado con mercado secundario, trabajador cualificado con segmento primario-subordinado y ocupaciones de profesional y técnico con segmento primario independiente. Un problema de la perspectiva de la segmentación es que no termina de explicitar cuáles son las dimensiones de esta segmentación: por una parte considera las ocupaciones (y por lo tanto el tipo de puestos y sus cualificaciones); para más tarde tener en cuenta características específicas de la empresa, de su rama de actividad o de los mercados de trabajo nacionales.

Una de las características que nos interesan del segmento primario es la aparición de un “mercado de trabajo interno” (Doeringer y Piore, *op. cit.*) donde se sustituyen las dinámicas del mercado de libre competencia por un conjunto de normas o reglas, resultado del acuerdo entre los agentes del sistema de relaciones laborales. Se pueden considerar dos tipos de mercado de trabajo interno: en primer lugar el que se produce en una empresa en particular, en ésta la entrada es controlada por la empresa y los trabajadores suelen tener una carrera ordenada y ascendente de acuerdo con las normas de la empresa. El segundo mercado interno es el que se produce en un grupo ocupacional determinado, normalmente cualificado. En estos mercados la entrada es controlada por los miembros del propio grupo y la movilidad se produce dentro del grupo ocupacional, no dentro de una empresa. Normalmente el grupo ocupacional controla la oferta de mano de obra de su ocupación y basa en este control su seguridad, no en el acuerdo con la empresa, como sería el primer tipo de mercado interno.

Estas teorías han demostrado que el que una empresa recurra al mercado interno resulta ventajoso tanto para los trabajadores como para la empresa: para ésta se consigue disminuir algunos costes de contratación, a la vez que aumenta la flexibilidad y la eficacia de la política de personal; para los trabajadores se consigue tanto mayor estabilidad como posibilidades de promoción interna. Sin embargo, la organización de los mercados internos exige ciertas condiciones que no todas las empresas pueden cumplir, sobre todo el que haya realmente ramas de promoción y que existan prácticas institucionales que fijen en el tiempo las políticas de personal (Rose, 1987).

En su versión más simple, la dualización supone un segmento primario y un segmento secundario entre los que no cabe la continuidad y separados de forma “estricta”. Sin embargo, el concepto de dualidad no tiene por qué ser tan restrictivo, pues no tiene por qué existir una separación tan extrema entre segmento primario y secundario, siendo posible analizar la segmentación como “*continuum*”. Como dice Paul Ryan “*Segmentation is clearly a matter of degree - you can have more or less of it*” (Ryan, 1980 p. 18). Este autor diferencia entre lo que él denomina una concepción de la

dualidad “estricta” y polarizada en los dos segmentos (primario y secundario) y una concepción “heurística” donde no se produce esta polarización pero las recompensas son muy diferentes⁴⁴.

Respecto al acceso de los grupos sociales a cada uno de los segmentos, la perspectiva de la segmentación lo trata como proceso mecanicista. Piore (1983c) considera que existe una correspondencia entre las subculturas de clase y los segmentos del mercado de trabajo, de manera que la clase media accede al estrato superior del segmento primario, la clase obrera al estrato inferior y la clase baja al segmento secundario. Considera que cada clase social tiene una subcultura determinada (más orientada al trabajo o a la familia, más individualista o más comunitaria, con una actitud hacia el trabajo más instrumental o más expresiva) que, por un lado, el empleador valora a la hora de contratar y que, por otro, dirige al trabajador hacia uno u otro segmento. La presencia de segmentos en el mercado obedecería a las estrategias de los empleadores pero, a la vez, los comportamientos de los trabajadores determinan quiénes ocupan cada trabajo; Piore llama a este fenómeno la “feliz coincidencia” (*“happy coincidence”*).

Las características de los grupos que acceden al segmento secundario han sido analizadas igualmente a la luz de esta perspectiva. Estas características suelen ser: facilidad de despido, que sean grupos identificables fácilmente por características externas (edad, sexo, raza), con poco interés en adquirir cualificaciones laborales, bajas expectativas de retribuciones, poca organización y, por último, pocas probabilidades de desarrollar relaciones de solidaridad (Barron y Norris, 1979).

En general, los análisis del acceso diferencial consideran que son los grupos con menor poder social los que van a ser reclutados por el segmento secundario: inmigrantes, minorías raciales, marginados, mujeres o jóvenes. De esta forma la segmentación del mercado se corresponde con la jerarquía de los grupos sociales legitimándose

⁴⁴ El modelo dual “heurístico” no supone que se produzca competencia perfecta entre los grupos en su acceso al mercado de trabajo: que haya cierta continuidad de recompensas no quiere decir que haya competencia (en el sentido económico).

mutuamente. Aunque por supuesto, los empresarios no han creado las diferencias de raza, género o edad, son conscientes de ellas y explotan los antagonismos sociales que se derivan de ellas. Sin embargo, no terminan de explicar cómo se produce el proceso por el que los peores trabajos son ocupados por los grupos más desfavorecidos socialmente, y cuando intentan explicarlo, en muchos casos, culpabilizan a la víctima pues la explicación es la subcultura de clase particular del trabajador.

En un principio los clásicos de la teoría de la segmentación no analizan de manera expresa la situación de las mujeres en el mercado laboral. En este sentido resulta clarificador un párrafo de Piore: “La tipología general desarrollada aquí ... tiende a ser una descripción mejor de los puestos ocupados por hombres que de los ocupados por mujeres... No intentamos aquí superar estas limitaciones” (Piore, 1983c, p. 200). Pese a ello, en una nota al pie, el autor considera que una manera de analizar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo es observándolas en cada una de las subculturas de clase que tiene en cuenta (clase media, obrera y baja). No se extiende más en la explicación pero se puede deducir por lo expuesto que considera que ya que cada segmento de trabajo se corresponde con una clase social, en cada clase (y por lo tanto en cada segmento) la relación entre los géneros será distinta, correspondiente con su subcultura.

Un análisis específico es el desarrollado desde la Economía Radical (Edwards, 1980) que considera que el acceso de las mujeres al trabajo mercantil se produce durante la fase de capitalismo monopolista y dentro del sector secundario. Para este autor, uno de los elementos a tener en cuenta (junto a los intereses de los empresarios) son los intereses de las organizaciones sindicales masculinas⁴⁵, que intentarán favorecer a sus afiliados a costa de los intereses de los grupos sociales que acceden al segmento secundario, entre ellos las mujeres. Aunque, no todas las diferencias entre los géneros son reducibles a las diferencias de segmento, y considera que las mujeres trabajadoras

⁴⁵ Investigaciones recientes en el mercado de trabajo norteamericano afirman que la distancia entre el salario femenino y masculino está disminuyendo, en parte por la menor sindicación que se viene produciendo entre los trabajadores masculinos (Even y Macpherson, 1993).

precisan un análisis (que él no hace) que ha de tener en cuenta las relaciones patriarcales, sin perder de vista el análisis del capitalismo.

Relacionada con esta perspectiva nos encontramos con la visión de la participación de las mujeres en el trabajo mercantil como “ejército de reserva”. Esta visión considera que el sistema capitalista necesita del trabajo de la mujer dentro del hogar, reproduciendo (en todos los sentidos) la mano de obra y atendiendo a las necesidades emocionales de la familia. Pero al mismo tiempo el capitalismo necesita una “sobre-oferta” de trabajo flexible, que pueda acceder al trabajo remunerado cuando éste sea necesario y salir de él en los momentos de contracción sin producir grandes crisis sociales. Las mujeres serán una parte importante de este “ejército de reserva”, pues al ser consideradas como esposas y madres (y no como trabajadoras) pueden ser utilizadas en estos términos en el mercado de trabajo. Por tanto, se podría concluir que las mujeres acceden a peores trabajos, donde no se les ofrece formación en el puesto ni posibilidades de carrera, porque su participación laboral depende más de las necesidades de la economía que de la motivación individual a labrarse un futuro profesional. La perspectiva de la segmentación entiende que donde es más necesaria una oferta de trabajo flexible es en el segmento secundario, por lo que es lógico pensar que este segmento va a estar cubierto por mujeres, jóvenes y miembros de grupos minoritarios (el ejército de reserva) (Oppenheimer, 1970). Esta visión, sin embargo, ha sido matizada por la perspectiva de la segregación ocupacional (analizada más adelante), pues aún en los momentos de mayor recesión los trabajos tradicionalmente femeninos no han pasado a ser ocupados por hombres (Rosenfeld, 1979).

En general, la teoría de la segmentación más tradicional no ha sido capaz de desarrollar de manera explicativa la posición de las mujeres en las estructuras industriales y ocupacionales, sobre todo por su tendencia a considerar al colectivo de mujeres como homogéneo, a parte de tener una visión estática y ahistórica del proceso de inserción de las mujeres en el mundo del trabajo mercantil (Beechey, 1978).

Un campo más fecundo es el análisis de la *segregación ocupacional* (de la mano de investigadoras bajo una perspectiva feminista). Las principales características de la discriminación ocupacional por razón de sexo las expone Stirati (1989) a partir del análisis de los estudios de casos sobre las ocupaciones típicamente femeninas. En sus propias palabras considera que las características comunes de todos los trabajos femeninos son:

“Los trabajos femeninos están comúnmente en un nivel bajo de la jerarquía, y proporcionan oportunidades escasas o nulas de promoción y de hacer carrera profesional. La remuneración es relativamente baja,...no son necesariamente de baja cualificación en el sentido tradicional, puesto que es posible que requieran una preparación formal y una formación en la empresa de cierta duración ... Pero no suponen una gran responsabilidad, en el sentido de que no implican el manejo o el control de maquinaria costosa o de alta productividad, no se encuentran en puntos claves del proceso de producción o no suponen la supervisión de otros trabajadores. Por el contrario, las trabajadoras suelen ser destinadas a fases del proceso de producción en las que la intensidad de trabajo es relativamente más alta (en el sentido que los costes laborales tienen una incidencia relativamente superior en los costes de producción unitarios) y que frecuentemente se caracterizan por una gran fragmentación de las tareas.” (Stirati, *op. cit.* p. 58)

Pero estos modelos no se encuentran sólo en los obreros, pues estos estudios de caso muestran como también en los puestos de profesionales y técnicos a las mujeres se las tiende a situar en posiciones de menor responsabilidad y mando, con menores oportunidades de promoción.

La explicación a la discriminación ocupacional por sexo se encuadra, bajo esta perspectiva, en el marco más general de la jerarquización social de los sexos, pues las mujeres se consideran socialmente como contribuyentes secundarias a los ingresos familiares, con un inferior estatus social, que se reproducirá en el trato diferencial en el mercado de trabajo. Es por esta razón por la que se la utiliza como mano de obra barata, en procesos intensivos en trabajo y que por no tener una gran responsabilidad, ni sobre equipos ni sobre personas, no necesitan que se utilice la mejora salarial como incentivador del compromiso del trabajador para con la empresa.

Esta visión no supone directamente que las mujeres se vean forzadas a entrar en ciertos tipos de trabajos, pues pueden escogerlos por diferentes razones, como la “socialización” en unos gustos y normas determinadas, o por una decisión “racional” pues le permite compatibilizarlo con sus obligaciones domésticas. El punto clave reside en que, una vez dentro de éstas ocupaciones femeninas, las oportunidades futuras se ven limitadas, y esa es la causa del tipo de carrera ocupacional que mayoritariamente presenta la población femenina ocupada (Rosenfeld, 1979). En este sentido, en la investigación de Rosenfeld y Sørensen (1979) se llega a la conclusión de que, controlando por ocupaciones, las pautas de movilidad entre varones y mujeres no presentan diferencias substanciales. Es decir, las diferencias por género en las carreras ocupacionales son el resultado de acceder a ciertos tipos de ocupaciones, más que a distintas pautas de movilidad o a diferente motivación.

Formas de entrada al trabajo

Cuando se consideran las estructuras de los mercados laborales, el análisis de los modelos de inserción cambia. Se puede considerar la segmentación del mercado laboral juvenil atendiendo a dos dimensiones: la ocupación y el género. Se distingue entonces cuatro segmentos ocupacionales, cada uno de ellos dividido a su vez en masculino y femenino, teniendo entonces un total de ocho segmentos en el mercado de trabajo juvenil (Ashton, *et al.*, 1990). Los cuatro segmentos ocupacionales serán: el de los profesionales, ejecutivos y técnicos que será el segmento más alto; el segmento de administración ocupado por administrativos y trabajadores de oficinas; los trabajadores manuales cualificados tanto de la industria como de los servicios; y el segmento más bajo ocupado por los trabajos que no requieren ninguna cualificación.

Estos autores observan que en cada uno de los cuatro segmentos la mujer va a encontrarse en condiciones de inferioridad frente a los varones. En el segmento más alto los trabajos ocupados por mujeres están en general peor pagados, tienen menos estatus y menos posibilidades de carrera. En el segmento de administrativas es donde más mujeres

se encuentran (en proporción a los varones), sin embargo se observa una clara segmentación por género, pues en aquellos puestos donde hay mayoritariamente mujeres las recompensas asociadas al trabajo son menores⁴⁶. En el segmento de los trabajos cualificados hay más varones que mujeres, lo que indica que las oportunidades de acceso de las mujeres son menores, a la vez que el nivel de ingresos es menor en las mujeres de esta categoría. Por último, en el segmento más bajo se observan fuertes diferencias en las posibilidades de promoción entre hombres y mujeres.

Pero estos segmentos de mercado, masculino y femenino, en algunos momentos coinciden en parte, es decir, la competencia entre los sexos, dicen, se puede producir también dentro de los puestos de trabajo. Esta competencia no es igual en cada segmento, en el superior hay más hombres, con lo que éstos se encuentran con menos competencia de las mujeres. La relación es mucho más extrema en los trabajos cualificados donde los hombres no tienen competencia femenina. Por otra parte, en el segmento más bajo es donde la segregación por género de los puestos de trabajo es más alta, por lo que no parece que se produzca mucha competencia entre los sexos.

Pero cada uno de estos segmentos ocupacionales se pueden analizar en dos momentos, entrada y movilidad inicial. Desde esta perspectiva, la entrada a la actividad se analiza a partir de las facilidades para acceder a un segmento determinado, donde a su vez se analizan dos elementos: el proceso de selección para el puesto, es decir, el tipo de canal de información y las características que se han podido valorar en los candidatos (no solo los requisitos educativos); y el tipo de trabajo que se consigue y sus recompensas como la estabilidad o las posibilidades de formación y ascenso.

La elección del “puerto de entrada”, tiene una gran influencia a la hora de determinar el futuro desarrollo de la trayectoria laboral. Se pueden considerar diferentes

⁴⁶ La fuerte segmentación por sexos en la categoría de administrativos de pie a Goldthorpe (1984) para señalar que el modelo de “*cross-class families*” más usual, (en el que la mujer pertenece a la categoría de administrativo y su pareja a la de trabajador cualificado) no presupone un menor nivel en los varones, al observarse una fuerte devaluación de los trabajos de oficina que ocupan las mujeres.

razones para el acceso diferencial de los grupos: por una parte la discriminación directa, un segundo factor sería la tradición y la costumbre (que encubren prácticas discriminatorias) y por último la influencia de la red de relaciones sociales que se convierte en una importante fuente de información sobre las oportunidades laborales en los mercados locales (Spilerman, 1977). De acuerdo entonces con esta perspectiva, se espera que se valoren elementos distintos a la propia formación o capital humano del sujeto, como pueden ser su raza, clase social, y de especial interés en nuestra investigación: edad, género o estado civil.

Respecto al tipo de recompensas que se obtienen, se puede esperar que las mujeres las reciban en menor proporción que los varones, en puestos donde los requisitos de selección son similares. De la misma manera una hipótesis que cabe plantear es que las mujeres tienen acceso a empleos femeninos y que estos trabajos tienen un monto de recompensas menores.

En cuanto a las pautas de movilidad, frente al modelo de movilidad laboral que presentan las teorías del logro de estatus y del capital humano (proceso ordenado: a mayor cualificación y experiencia, mayores recompensas); las teorías de la segmentación consideran que en el mercado de trabajo dual cada uno de los tres segmentos identificados en el mercado de trabajo tendrán unas pautas de movilidad diferentes⁴⁷. Este concepto de movilidad supone que un puesto concreto tiende a ser ocupado por trabajadores procedentes de un número limitado y característico de “puertos de entrada”. La diferencia básica entre el segmento primario y el secundario es que en el primero se constituye un tipo de carrera en la cual hay progreso hacia puestos mejor pagado y de estatus más elevado. Por contra, en el segmento secundario, la movilidad es aleatoria y por lo tanto sin progreso (Piore, 1983b).

⁴⁷ Se utiliza el concepto de “cadena de movilidad” para referirse a la idea de que el “movimiento socioeconómico” en las sociedades industriales no es aleatorio, es decir, tiende a producirse a través de canales más o menos regulares (Piore, 1983b).

El concepto de cadena de movilidad utilizado por Piore es similar al que, acuñado por Spilerman (1977), están adoptando gran parte de las investigaciones sobre movilidad laboral. Nos estamos refiriendo a la visión de líneas de carrera ("*career-line structures*") o trayectorias laborales, concepto íntimamente asociado a la idea de que el mercado laboral está "pautado", es decir, que "existen secuencias de trabajo, común a la experiencia de muchos trabajadores, que pueden ser entendidas en términos de fenómenos institucionales de esos mercados" (*op. cit.* p. 552). Spilerman distingue dos conceptos: carrera y trayectoria. Mientras que carrera es la historia laboral de un individuo; la trayectoria (o "*career line*") hace referencia a una historia laboral común a una porción de la fuerza de trabajo, cada una de ellas con pautas de movilidad propias. Este "proceso" (sucesión de situaciones en el tiempo) está tipologizado por Spilerman en tres modelos de trayectorias:

- Trayectorias laborales ordenadas, que se caracterizan por el carácter ascendente de la movilidad.
- Trayectorias laborales caóticas, en las que los individuos van cambiando de situaciones, pero sin observarse ningún componente de ascenso.
- Trayectorias laborales de oficio y profesionales, propias como su nombre indica de personal con una fuerte inversión en capital humano y en destrezas específicas, que hace que aún teniendo movilidad entre empresas en incluso ramas de actividad, se mantengan en su oficio o profesión.

Para el autor, las trayectorias laborales dependen de diversos elementos, tales como la distribución de las ocupaciones, la forma de acceso a mejores puestos (promoción interna o acceso abierto), los tipos de industria del mercado local y el momento del ciclo vital en el que se encuentren estas industrias. La visión general desde la perspectiva de la segmentación supone que las personas entran en una determinada trayectoria laboral en sus primeros años en el mercado laboral. Debido a la segmentación del mercado y a las diversas fuerzas que actúan en las empresas⁴⁸, las trayectorias

⁴⁸ Volvemos a encontrar aquí falta de acuerdo entre los diferentes autores: peso de los sindicatos, tradición industrial, momento del ciclo vital de la empresa (expansión/recesión), cultura empresarial, mercados locales,...

laborales pueden ser muy diferentes, incluso entre personas con características productivas muy similares.

La segmentación, y el acceso diferencial de ciertos grupos, puede afectar a la experiencia en el mercado de trabajo de estos colectivos a lo largo de una línea causal. En primer lugar, debido al cierre de segmentos del mercado, estos grupos tienen acceso a un número determinado de puestos, que tendrán a su vez unas características propias, con lo que las posibilidades futuras se ven muy mediatizadas por sus “puertos de entrada”, y por lo tanto una vez dentro de un segmento, éste condiciona la dirección en la que pueden hacerse los siguientes movimientos (Ashton y Sung, 1992).

En concreto, las pautas de movilidad inicial de las mujeres pueden verse muy mediatizadas por el grado de segregación sexual de los trabajos que ocupen. Si se contrastan los resultados de Rosenfeld y Sørensen (1979) donde se concluye que controlando por ocupaciones la movilidad entre varones y mujeres no presenta diferencias substanciales, es de esperar que en puestos donde no hay diferencias por género las pautas de movilidad entre varones y mujeres serán similares; mientras que en puestos “sexuados” la movilidad femenina será más caótica que la masculina.

1.3. RECURSOS Y TRAYECTORIAS

Tras el repaso de las diferentes imágenes teóricas y a sus manera de interpretar la influencia de la familia y el género sobre los logros laborales iniciales de los jóvenes y su primera movilidad, contamos ya con ciertos medios para abordar el conjunto de expectativas que serán el hilo argumental del presente trabajo. Se estructura este apartado siguiendo los tres conjuntos de variables independientes básicas en nuestro análisis: la influencia de la familia de origen, las diferencias por género y la influencia de (y sobre) la familia de procreación.

1.3.1. La influencia de la familia de origen

Desde la teoría del logro de estatus se considera que la primera posición social del individuo es la de su familia de origen, que concentrará su influencia sobre todo en la adquisición por parte del joven del conjunto de actitudes y aptitudes individuales que le posibiliten un tipo u otro de carrera laboral. En concreto, esta perspectiva destaca la importancia de la familia de origen en la provisión de los dos recursos básicos en la consecución de logros laborales: los recursos motivacionales y los educativos. A partir de que el joven entra en el mercado de trabajo se espera que precipite su proceso de independencia, con lo que la influencia directa de la familia de origen sobre las trayectorias laborales irá en retroceso.

Pese al alcance explicativo de la teoría del logro de estatus, su análisis se puede profundizar bajo el supuesto de que las familias funcionan como grupos, lo que significa que hay que tomar en cuenta dos características importantes: primero, que es una unidad que busca el mayor éxito personal que resulte posible para cada integrante de la familia; y, segundo, que cada miembro tiene cierta corresponsabilidad sobre el éxito social de los demás componentes de la familia (Alberdi, 1995a). La introducción del comportamiento estratégico de las familias a la hora de colocar a sus hijos en las mejores posiciones sociales nos lleva a tener en cuenta, a su vez, dos elementos: por una parte, que en este comportamiento estratégico la familia puede poner en juego una gama variada de recursos; y, por otra parte, que el conjunto de las características familiares asociadas con el comportamiento estratégico se pueden agrupar en dos tipos de dimensiones: el carácter y la forma familiar (Harris, 1986).

Tomando la posición socioeconómica como elemento básico del carácter familiar, podemos considerar el comportamiento estratégico de las familias dirigido por dos orientaciones según el uso que hagan de los tipos de capitales en los que la familia basa su posición socioeconómica: las estrategias reproductivas (Bourdieu, 1988) frente a las estrategias más generales de colocación (Carabaña, 1993c). Bajo la hipótesis de las

estrategias reproductivas se dan cuenta de aquellos comportamientos familiares encaminados a la reproducción en los hijos del tipo de capital que la familia posee. Se espera observar este tipo de estrategias sobre todo en aquellas familias que se encuentran en posiciones socioeconómicas intermedias, pues las que se encuentran en las posiciones inferiores no tendrán recursos que reproducir, y las que se encuentran en las más elevadas harán uso de todos los recursos. Así, en las familias en posiciones intermedias, en aquellas que basan su posición social en su capital humano se espera que presionen a sus hijos en la adquisición de este tipo de recurso; mientras que las que basan su posición en la posesión de capital patrimonial y mantienen cierta autonomía respecto al gran capital, no orientarán tanto a sus hijos hacia la obtención de títulos educativos, pues éstos heredarán la posición de sus padres. Por contra, bajo la hipótesis de la generalización de las estrategias de colocación se espera que aumente y se generalice la inversión en educación, pues las familias han interiorizado que este recurso se hace indispensable en un mundo laboral en el que se generalizan las rentas del trabajo como principal fuente de renta y donde, por la presencia de un sistema público de educación, los costes de la instrucción no son demasiado altos.

La forma familiar se relaciona con el carácter en el uso de un capital familiar que va a ser importante en el acceso de los jóvenes al empleo: los recursos relacionales. Se espera que la extensión de la red social familiar (que pueda ayudar al joven a encontrar empleo a través de los canales informales) esté relacionada con la propia extensión familiar y con el número de miembros de la familia implicados en el trabajo mercantil (forma familiar). A la vez se espera que la posición socioeconómica de la persona que hace de informante (carácter familiar) influya a la hora de determinar el tipo y la calidad del trabajo que se consigue.

Por último, nos interesa analizar la relación de algunas características familiares (de carácter y forma) con las diferencias que se puedan establecer entre hijas e hijos. En este sentido pueden plantearse dos tipos de hipótesis: por una parte, si atendemos hacia las pautas de socialización familiar en la igualdad entre los géneros; por otra parte, si

tenemos en cuenta el trabajo de las madres y su efecto sobre hijas e hijos. Atendiendo a las pautas de socialización familiar, nuestra hipótesis sería que la socialización en la igualdad entre los géneros ha venido incorporándose en España desde los niveles más altos de las posiciones sociales, por lo que las diferencias en pautas de socialización, de influir diferencialmente sobre el comportamiento laboral, lo harían más en las posiciones socioeconómicas más bajas. Atendiendo al trabajo de las madres (una característica a caballo entre la forma y el carácter familiar) su situación puede influir de dos maneras. La primera contempla el hecho de que en aquellas familias donde trabaja la madre también lo suele hacer el padre, por lo que estaremos hablando de familias de doble ingreso, que se espera cuenten con mayores recursos, con lo que puede aumentar la inversión en los hijos. La segunda forma de influencia se refiere a que el trabajo de las madres puede tener un efecto específico en las hijas (más que en los hijos varones) al cambiar las pautas de socialización del adulto de referencia (en este caso las madres).

1.3.2. Las diferencias por género

Tradicionalmente las mujeres han tenido proporcionalmente muy poca presencia en el trabajo mercantil, en general con escasas cualificaciones y adscritas a un número reducido de ocupaciones, especialmente a aquellas que se han transferido del mundo doméstico al mercado. El cambio observado en los últimos años nos hace plantearnos la nueva biografía de la mujer en España (Garrido, 1992) en la espera, como primera hipótesis, de que tanto los recursos de mercado, como la entrada al trabajo y la primera movilidad laboral no sean muy diferentes entre varones y mujeres jóvenes.

Desde la perspectiva individualista, si las mujeres consiguen menores recompensas en su etapa inicial en el mercado de trabajo que los varones es porque están más centradas en la esfera doméstica, lo que tiene dos efectos importantes para su logro laboral. El primero, es que se espera que las mujeres hayan conseguido, en conjunto, menos recursos de mercado que los varones, es decir, que estén menos orientadas hacia el éxito o el logro laboral y que tengan una menor inversión en cualificaciones. Desde

esta perspectiva, por lo tanto, una primera hipótesis sería considerar que no debe haber diferencias entre las recompensas laborales ni las pautas de movilidad de mujeres y varones si ambos tienen similares niveles en conjuntos de recursos de mercado. El segundo efecto es que se espera que las mujeres elijan trabajos compatibles con su compromiso doméstico (Fernández Méndez de Andrés, 1993), lo cual significa que, bajo esta perspectiva, la posible segregación laboral es también un producto de la decisión individual de las mujeres.

Siguiendo con estas conjeturas teóricas, hay que tomar en cuenta una variable que relaciona ambas dimensiones (los menores recursos de mercado de las mujeres y la segregación laboral): la cualificación específica, la que se obtiene en el desempeño del puesto de trabajo. Esta variable es básica a la hora de explicar las trayectorias laborales, pues desde el momento en el que el empresario ha invertido en la formación de un trabajador intentará no perderlo para no perder su inversión, con lo que fomentará su seguridad laboral y su promoción, por lo tanto su carrera ordenada. En este sentido, la calidad formativa del primer empleo será un aspecto crucial de los logros iniciales, pues si las mujeres no acceden a puestos donde obtienen formación, se encontrarán en inferioridad de condiciones respecto a sus homólogos masculinos y por lo tanto con mayores probabilidades de movilidad caótica. La perspectiva individualista argumenta a favor del menor acceso de las mujeres a los puestos con formación a partir de la teoría de las señales. Los empresarios se moverán con criterios de discriminación estadística, y si las mujeres presentan un mayor abandono, preferirán a varones para aquellos trabajos en los que sea necesaria la formación en el puesto. Bajo esta perspectiva, habría que tomar como observación clave para esta hipótesis el hecho de que las mujeres jóvenes abandonen el trabajo más que los varones jóvenes; si no fuera así, habría que recurrir a la influencia de los estereotipos sociales de los que da cuenta la perspectiva estructural.

1.3.3. La influencia de (y sobre) la familia de procreación

La relación entre la situación laboral y la constitución de una familia propia se puede analizar en ambas direcciones de influencia. Es decir, por una parte que la asunción de responsabilidades familiares incida en una mayor o menor implicación en el ámbito laboral; y, por otra parte, que esta asunción de responsabilidades familiares dependa en mayor o menor grado de la situación laboral.

El conjunto de investigaciones que analizan los procesos de transición de la juventud a la edad adulta consideran que la mayor influencia se produce de la situación laboral sobre la independencia familiar y la constitución de una familia propia. Esta transición se define a partir de cuatro condiciones: independencia económica, administración de los recursos, autonomía personal y “constitución de un hogar propio, independiente del hogar de origen, sobre cuyo mantenimiento y gobierno se asume la responsabilidad” (Zárraga, 1985). No es raro encontrar en la literatura la visión de que estas cuatro condiciones hacia la emancipación de los jóvenes se producen paulatinamente y en el orden indicado⁴⁹. Bajo esta perspectiva, la transición escuela-trabajo suele ser la condición indispensable para empezar el proceso de emancipación. De manera que la independencia económica, obtenida gracias al trabajo, será la condición necesaria para satisfacer las siguientes, siendo la separación del hogar de la familia de origen el colofón “natural” a este proceso.

Sin embargo, esta perspectiva es claramente androcéntrica y ha de ser matizada en el caso de las mujeres. Tradicionalmente las mujeres han seguido un camino distinto hacia la emancipación y por lo tanto hacia la edad adulta: el matrimonio; es decir, las mujeres han conseguido el título de adultas cuando se han casado. Nos interesa entonces comparar las posibles diferencias que se estén produciendo entre los y las jóvenes en la relación entre su experiencia y situación en el mercado laboral y su situación familiar.

⁴⁹ Allerbeck y Rosenmayr (1979); Zárraga (1985 y 1988); Eusa Sociología (1991); Arribas, *et al.*, (1987); Elzo (1990); Navarro López y Mateo Rivas (1993).

Sobre todo si, como se espera, el matrimonio tiene un efecto contrario sobre las pautas de carrera y movilidad de cada uno de los géneros. Entre los varones se espera que el matrimonio favorezca la carrera ocupacional, pues los hombres casados dan imagen de madurez, con lo que se les ofrecerá empleos estables y que permitan un mayor nivel de ingresos, producto del mayor compromiso que, se espera, mantengan con su trabajo mercantil. Entre las mujeres el efecto esperado es el contrario, pues se puede producir cierto conflicto entre las nuevas responsabilidades domésticas y sus responsabilidades laborales, producto de un curso vital jerárquicamente centralizado en la carrera doméstica frente a la ocupacional.

Por último, la tendencia al matrimonio de las mujeres y los varones se ha de entender también a partir del tipo de pareja con el que los jóvenes se casan. Cada sistema familiar comporta un modelo de formación de la pareja, donde se logran distintos grados de homogamia por distintas razones (Flaquer, 1993). Los sistemas familiares que se han considerado (tipos ideales weberianos) son: el tradicional (circunscrito a un sistema económico precapitalista⁵⁰), el fusional y el individualista.

El matrimonio fusional sería el modelo tipo de la familia nuclear moderna de la que Parsons propone las bases analíticas. Es el matrimonio entre distintos y complementarios, donde está clara una especialización funcional de los roles dentro de la pareja. Estamos hablando del modelo donde la mujer no tiene un empleo remunerado y está especializada en el cuidado de las personas y el hogar. La selección de la pareja será mediante la “afinidad electiva”, es decir, la pareja comparte un similar medio social donde las normas y gustos son semejantes.

El matrimonio de tipo individualista o asociativo es el modelo que se estaría empezando a observar en España entre, sobre todo, los jóvenes profesionales (Flaquer,

⁵⁰ Es la familia de origen la que define el ser social del individuo, en este contexto la selección de la pareja será del tipo “alianza” donde gracias a la unión se establece una nueva relación de solidaridad entre dos grupo familiares más amplios, que son las familias de origen. Como se ve, y aunque no sea necesaria la plena conciencia de los protagonistas, se está hablando de estrategias de grupo con la idea, sobre todo, de mantener el patrimonio.

ibid.) Las características de este matrimonio se basan en que los dos cónyuges trabajan, lo que aumenta la independencia de la que en el anterior tipo de matrimonio había carecido la mujer. En este contexto de mayor autonomía, el vehículo para la institucionalización de la relación sería la negociación, que se llevará a cabo a partir de la posición de la que parten los protagonistas, definida por la situación profesional y el nivel de estudios.

La hipótesis implícita a estos planteamientos sería la de que se está asistiendo a un cambio en las pautas de matrimonialidad, del matrimonio fusional al asociativo. Pero este cambio no se está produciendo de manera homogénea en todos los jóvenes, pues, aunque la primera explicación a este cambio en las pautas de matrimonialidad es la “revolución femenina” de todo el siglo XX y en concreto de los últimos 30 años, no se puede olvidar que estas ideas no están repartidas homogéneamente por toda la población femenina. Como hipótesis se plantea entonces que las situaciones laborales que puedan estar viviendo las mujeres pueden tener un importante efecto a la hora de modelizar distintas formas de pareja.

2. OBSERVACIONES Y MÉTODO

Tras el repaso por las distintas perspectivas del mercado de trabajo, el presente capítulo pretende concretar dos cosas: el tipo de datos que se han elaborado y las técnicas de análisis utilizadas para probar nuestras expectativas. El presente estudio sobre la influencia de la familia y el género a lo largo de las trayectorias laborales ha necesitado de observaciones primarias de carácter longitudinal, ya que la fuente secundaria más importante, la "Encuesta de Población Activa, Estadística de Flujos" no permite un seguimiento continuado de los procesos de inserción al abarcar sólo un año, además de la escasa información que se obtiene con estas preguntas retrospectivas. Por ello, se ha elaborado una encuesta pasada a una muestra representativa de jóvenes, sin la cual no se podrían plantear las preguntas teóricas precedentes. En este apartado se detallan las características de la muestra y la estructura de la encuesta y la operacionalización de las principales variables independientes, para terminar con las técnicas multivariantes utilizadas para su análisis.

2.1. DISEÑO DE LA MUESTRA¹

La selección de la muestra ha sido polietápica. La muestra está referida a la población, entre 19 y 29 años, urbana de Asturias que se concentra en el llamado "ocho industrial", compuesto por el triángulo superior formado por Avilés, Gijón y Oviedo, y el inferior las dos Cuencas Mineras (las del Caudal y el Nalón). Se incluyen en la muestra igualmente las "zonas de influencia" de estas localidades aunque no pertenezcan administrativamente a ellas. Una vez seleccionadas las localidades (unidades primarias) y estratificada la muestra, se seleccionaron las secciones de forma aleatoria simple. Finalmente, la elección de los individuos a entrevistar se llevó a cabo a partir de rutas aleatorias con cuotas de sexo, edad, y experiencia laboral, ésta última para asegurar la

¹ En la definición del universo de esta muestra, así como en algunos aspectos del diseño de la encuesta se ha contado con la generosa ayuda de Luis J. Garrido, a quien, desde aquí, doy las gracias.

correcta representación de los estudiantes, con muchas más posibilidades de encontrarse en el hogar en el momento de la entrevista. El tamaño muestral y las cuotas son:

Tabla 2-1. Estratificación y cuotas de la muestra

	<u>20-24 AÑOS</u>	CUOTA ESTUDIANTES SIN EXPERIENCIA LABORAL	<u>25-29 AÑOS</u>	CUOTA ESTUDIANTES SIN EXPERIENCIA LABORAL	<u>TOTAL</u>
OVIEDO	252	54%	268	13%	520
GIJÓN	329	38%	332	9%	661
AVILÉS	143	30%	134	9%	277
LANGREO	73	30%	79	9%	152
MIERES	81	30%	84	9%	165
CASTRILLÓN	28	12%	32	5%	60
CORVERA	26	12%	23	5%	49
SIERO	55	12%	61	5%	116
TOTAL	987		1013		2.000

Universo: 110.624. Nivel de confianza: 95,5%. Error muestral: $\pm 2,2\%$ ²

La cuota por sexo es del 50% para cada uno

El trabajo de campo se efectuó entre mayo y junio de 1992. La grabación en soporte magnético y la depuración de los datos se llevó a cabo en ese verano. Los paquetes de programas estadísticos utilizados fueron el SPSS/PC+ (V.4.0), el SPSS para Windows (V.4.0) y el Chip.

2.2. ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA Y VARIABLES

El cuestionario diseñado para esta investigación consta de dos grandes bloques, cada uno de ellos referido a una unidad de análisis distinta³. En el primer bloque la unidad de análisis es la persona entrevistada, sobre la que se recogen, a su vez, dos tipos de información relevantes para el presente trabajo de investigación. Por una parte, las características individuales y sociodemográficas, donde se incluyen además de las

² En aquellos casos en los que se trabaja con la submuestra de varones o mujeres el error muestral asciende a $\pm 5,1\%$.

³ Una copia del cuestionario se encuentra en el Anexo.

características familiares, la situación respecto a la actividad de las personas con las que los entrevistados conviven, además del grado de implicación en las labores domésticas del individuo (de P1 a P16). Por otra parte, se recoge información sobre las actitudes ante la división de roles en la pareja y la centralidad de la esfera doméstica en las mujeres (de P89 a P91) y sobre las actitudes ante el trabajo y la motivación al logro (de P92 a P96).

El segundo bloque reconstruye la historia laboral de las personas entrevistadas. Se considera que se ha iniciado la historia laboral de un sujeto desde el momento en el que termina o abandona los estudios reglados; o si se mantiene estudiando, que esté trabajando a lo largo de más de 100 días (superior al período vacacional estival) y una dedicación no menor de 15 horas semanales. En este bloque la unidad de análisis cambia, pasando a ser cada una de las situaciones de actividad o inactividad por las que ha transitado el sujeto ('eventos'). En caso de situación múltiple, sólo se recoge una de ellas, la que se encuentra primero en la pregunta que define la situación laboral⁴. Destacan tres baterías de preguntas. Batería de preguntas generales (de P21 a P35) donde se recoge información de todas y cada una de las situaciones (tanto de actividad como de inactividad) por las que el joven ha pasado desde que se inició su historia laboral. En esta batería se incluye la situación familiar en cada 'evento'. El segundo grupo está compuesto por el conjunto de preguntas que dan información sobre el primer empleo (de P36 a P51). Y por último, un tercer grupo de preguntas (de P52 a P67) que dan cuenta de las características del trabajo en el que se está en el momento de la encuesta (o del último si se está en situación de desempleo en el momento de la encuesta).

⁴ P21. *¿Cuál es tu situación laboral?*

1. Ocupado por cuenta ajena
2. Ocupado por cuenta propia
3. Ayuda familiar
4. Estudiante
5. Desempleado buscando empleo
6. Labores domésticas
7. Servicio militar o sustitutorio
8. Inactivo

Las principales variables utilizadas en los capítulos empíricos posteriores se han agrupado en cinco grandes bloques. En las tablas siguientes se detallan las etiquetas que las identifican, su significado y definición operativa a raíz de las preguntas del cuestionario de las que parten y, por último, su naturaleza y los valores que adoptan las categorías de respuesta⁵.

El primer bloque de variables se refiere a las características familiares de los jóvenes, tanto de la familia de origen como de procreación. Respecto a estas últimas, se recoge el momento del matrimonio y los hijos en relación a su historia laboral. También se recoge el grado de compromiso con las labores domésticas.

Tabla 2-2. Variables relativas a las características familiares de los jóvenes

	<i>Significado</i>	<i>Categorías</i>
ESTUPADR	Suma de los niveles educativos de ambos progenitores (P10). Se lleva a cabo esta agrupación para evitar la distorsión en los modelos de la fuerte correlación observada entre los niveles educativos de las parejas.	Tratada como continua
OCUPAPA6	Ocupación del padre (P9). La primera de ellas está formada por las ocupaciones de empresarios con asalariados y profesionales y técnicos de grado alto. Conformen lo que con Goldthorpe (1980) llamaremos “clase de servicios”, se las agrupa así pues, aunque extraen su posición de distintos tipos de capital, tienen en común unos ingresos altos, están en posiciones que requieren el ejercicio de la autoridad y gran autonomía.	6 1. Empresarios con asalariados, directivos y profesionales y técnicos de grado alto 2. Empleados medios 3. Autónomos 4. Trabajadores cualificados 5. Trabajadores no cualificados 6. Otros
OCUPAMAR	Ocupación de la madre (P9, P12). Esta variable da cuenta tanto de la situación de las parejas de doble ingreso como de la homogamia entre los progenitores, pues a excepción de las no ocupadas que se caracterizan por su gran heterogeneidad, tanto las trabajadoras de cuello blanco como las de cuello azul están mayoritariamente casadas con hombres de categorías similares.	3 1. No ocupada 2. Ocupada de cuello blanco ⁶ 3. Ocupada de cuello azul

⁵ En el caso en el que una misma variable se haya utilizado en algún modelo con una recodificación expresa, ésta se incluye en el modelo correspondiente.

⁶ La categoría de trabajadoras de ‘cuello blanco’ engloba “empresarias con asalariados y profesiones liberales” “trabajadoras independientes no agrarias” “directivas y cuadros superiores” y “cuadros medios y resto de personal administrativo”.

PADRE MADRE	Situación respecto a la actividad del padre/madre (P12, P13)	4	1. Ocupado 2. Parado 3. Inactivo 4. No conviven
SITUHERM	Situación respecto a la actividad de los hermanos y hermanas (P12, P13)	5	1. Ni en paro ni ocupados 2. No en paro, sí ocupados 3. No ocupados, sí en paro 4. Ocupados y parados 5. No conviven hermanos
HERMANOS	Número de hermanos (P7)	Tratada como continua	
HIJOUNIC	Ser hijo único (P7)	2	1. Si 0. No
SITUFAMR	Estado civil en cada 'evento' (P23)	2	1. Solteros 0. No solteros
HIJOS	Nº de hijos en cada 'evento' (P24)	Tratada como continua	
OCUPACON	Ocupación del cónyuge (P21)	7	1. Profesionales y Técnicos 2. Administrativos y Comerciales 3. Trabajadores Cualificados 4. Trabajadores No Cualificados 5. Cuenta Propia 6. Desempleados 7. Inactivos
HOGAR	Grado de responsabilidad en las tareas domésticas (P14)	Tratada como continua, 4 categorías 1. Ninguna dedicación 4. Unico responsable	

El segundo bloque de variables constituyen los recursos de mercado de los jóvenes. Se dividen a su vez en recursos educativos, de actitudes y motivaciones y recursos relacionales.

Tabla 2- 3. Variables referidas a los recursos de mercado

	<i>Significado</i>	<i>Categorías</i>
EDADESTU	Edad al término o abandono de estudios (P16)	Tratada como continua
NIVELEST	Nivel de estudios reglados alcanzados (P15)	6 1. EGB 2. FP1 3. FP2 4. BUP 5. Diplomatura 6. Licenciatura
P92	Actitudes ante el trabajo (P92)	Tratada cada item como continua
P94	Motivación al logro (P94)	Tratada cada item como continua
P96	<i>Locus</i> de control (P96)	Tratada cada item como continua

CANALRR	Canal familiar de información al empleo (P31 y P39)	2	1. Si 0. No
CANALR	Canal informal de información al empleo (P31)	2	1. Si 0. No

El tercer bloque de variables recoge algunas características de los diferentes sucesos de ocupación por los que ha ido pasando el joven, necesarias para el análisis de los logros laborales de mujeres y varones. Se incluyen también variables que dan cuenta del proceso de selección para el primer y último empleo.

Tabla 2-4. Variables relativas a las características del puesto

	<i>Significado</i>	<i>Categorías</i>	
SITULAB	Situación laboral (P21)	3	1. Ocupados 2. Parados 3. Inactivos
DURACIÓN	Duración en meses de la situación que se analiza (P22)	Tratada como continua	
OCUPA	Categoría ocupacional del trabajo al que se accede (P26)	5	1. Profesional y Técnico 2. Activos. y Comerciales 3. Trabajadores Cualificados 4. Trabajadores no Cualificados 5. Otros y Cuenta Propia
CONTRAR	Tipo de vínculo laboral (P28)	4	1. Indefinido 2. Temporal 3. Sin contrato (cuenta ajena) 4. Otros y Cuenta Propia
RAMAR	Rama de actividad (P30)	9	1. Sector primario 2. Industria pesada 3. Manufacturas 4. Comercio y Hostelería 5. Admones. Públicas 6. Servicios a empresas 7. Enseñanza y Sanidad 8. Servicios personales 9. Otros servicios
ASCENSO	Ascenso dentro de la empresa (P27)	2	1. Si 0. No

ATRAE1R	Atracción hacia el empleo (P43)	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salario 2. Oportunidad de empezar a trabajar 3. Externas a los contenidos del trabajo: el prestigio de la empresa, confianza en el dueño o empleo estable. 4. Internas: las tareas, el ambiente, la formación o las posibilidades de ascenso. 5. Otras
ANO	Acceso al empleo anterior a 1984	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si 0. No
TIAPREN	Tiempo de aprendizaje del puesto	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ningún tiempo 2. Menos de un mes 3. De 1 a 3 meses 4. De 3 a 12 meses 5. Más de un año
SELECCIR	Selección formal (P47)	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si 0. No
ESTUEXI	Nivel educativo requerido (P44)	7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ninguno 2. Graduado escolar o EGB 3. BUP 4. FP1 5. FP2 6. Técnico o Diplomado de grado medio 7. Universitario de grado superior
CONOCOM1 CONOCOM2	Valoración de conocimientos complementarios en el primer empleo (P49) y en el último (P61)	Tratada como continua. De 1 'nada' a 4 'mucho'	
CONOESP1 CONOESP2	Valoración de formación o titulación especializada en el primer empleo (P49) y en el último (P61)	Tratada como continua. De 1 'nada' a 4 'mucho'	
SELEEDAD	Selección por edad (P50)	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sólo gente joven 2. Preferentemente gente joven 3. No tiene en cuenta la edad 4. No procede
SELESEXR	Selección por sexo (P51)	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa contratava preferentemente varones 2. Indiferente 3. Preferentemente mujeres

Además de las variables referidas a la ocupación, también se han utilizado observaciones de carácter longitudinal, referidas a la historia laboral del sujeto. En concreto la edad a la que entra al mercado de trabajo, el número de sucesos, los sucesos de desempleo y los de ocupación.

Tabla 2-5. Variables relativas a la historia laboral del joven

	<i>Significado</i>	<i>Categorías</i>
EDADPRI	Edad a la que se entra en el mercado de trabajo (P3, P22)	Tratada como continua
IDCASO	Nº de eventos en el mercado	Tratada como continua
NdePARO	Nº de veces en paro antes (P21)	Tratada como continua
TdePARO	Suma de las duraciones de las situaciones de paro anterior. En meses (P21, P22)	Tratada como continua
EXLAB	Experiencia laboral (P21, P22)	Tratada como continua

Por último, el quinto bloque de variables recogen información que se ha utilizado como indicador de las diferentes actitudes ante la igualdad de los sexos dentro de la pareja.

Tabla 2- 6. Variables referidas a las actitudes ante la igualdad de los sexos

	<i>Significado</i>	<i>Categorías</i>
CAMBRESI	Disponibilidad al cambio de residencia para trabajar (P86)	3 1. No 2. En Asturias 3. En España
ROLESEXO	Actitud ante la especialización de los sexos en la pareja. En concreto, quién abandona el trabajo por la crianza (P89)	3 1. Siguen los dos 2. Deja mujer 3. Deja peor empleo
PLANES35	Expectativas futuras ante el trabajo mercantil y su centralidad. En concreto qué les gustaría hacer a los 35 años (P91)	3 1. Trabajar a tiempo completo 2. Trabajar a tiempo parcial o en trabajos temporales 3. Dedicación exclusiva al hogar

2.3. LAS TÉCNICAS DE ANÁLISIS

La comprobación de las expectativas teóricas de esta investigación necesitan de la utilización de técnicas de análisis de tipo multivariable. Mediante los procedimientos exclusivamente descriptivos es imposible llegar a conclusiones claras sobre las relaciones explicativas entre las variables, ya que mediante estos métodos no se puede desligar la influencia que puede producir el resto de las características del sujeto sobre cada

dimensión. Por ello se hace necesaria una herramienta que consiga aislar el efecto derivado de cada una de las características, pudiendo mantener todo lo demás constante.

Los modelos de regresión que se presentan a continuación cumplen estos requisitos, al reflejar la relación de una variable dependiente y sus diversas variables explicativas, midiendo el efecto aislado de cada una de ellas. Se ha optado por la técnica de regresión logística (LOGIT) en los casos donde se pueden utilizar modelos de elección discreta, para estimar los efectos de las diferentes características de la población en el acceso a ciertos recursos de mercado, a la ocupación y a determinadas dimensiones del empleo. Para el análisis de movilidad laboral se ha acudido a ‘modelos de historias de eventos’ (COX), al ser imprescindible un método de análisis longitudinal.

Por último, para construir tipologías femeninas a partir del tipo y nivel de compromiso que tienen las mujeres con el trabajo doméstico y mercantil se ha optado por el análisis de correspondencias múltiples, dentro de los análisis factoriales.

2.3.1. Regresión logística

La mayor ventaja de esta técnica es la de resolver el problema del nivel de medición de las variables dependientes a utilizar en los modelos, pues permite estudiar las relaciones entre una variable dependiente categórica y un conjunto de variables explicativas que pueden ser cualitativas (tanto binarias como categóricas) y cuantitativas. Por otra parte, la principal innovación de los modelos de regresión logística (dentro de los “modelos de elección cualitativa binaria” o “modelos de elección discreta”) es la de transformar una variable discontinua en una variable continua, mediante la asignación de dos valores arbitrarios, 0 y 1, que convierten a la variable dependiente en una variable continua para el intervalo $[0,1]$ aunque sólo puedan observarse los dos extremos.

Se elabora un modelo que utiliza las variables explicativas para analizar la variable dependiente de carácter categórico (dicotómico) a través de sus probabilidades.

El modelo que mejor estima la probabilidad, debido a que restringe los valores predichos a su rango natural de 0 a 1 es:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta X_i)}}$$

donde P_i es la probabilidad de que el individuo i -ésimo efectúe una elección determinada, X_i es el vector de variables explicativas, α y β los parámetros del modelo y “e” la base de los logaritmos neperianos, constante universal con valor 2,718.

Si se expresa la ecuación de la siguiente forma

$$(1 + e^{-(\alpha + \beta X_i)})P_i = 1$$

entonces,

$$e^{-(\alpha + \beta X_i)} = \frac{1 - P_i}{P_i} \qquad e^{(\alpha + \beta X_i)} = \frac{P_i}{1 - P_i}$$

tomando logaritmos, resulta

$$\log_e \frac{P_i}{1 - P_i} = \alpha + \beta X_i$$

como se observa, el logaritmo del cociente entre la probabilidad de que ocurra un suceso determinado y su complementario, viene determinado por un modelo lineal, facilitando así la interpretación de los parámetros.

Los modelos LOGIT se suelen estimar a través de la técnica de máxima verosimilitud⁷ (“*maximum likelihood*”). Una función de verosimilitud expresa la

⁷ Esta técnica se utiliza siempre que alguna de las variables causa es continua (González López Valcarcel, 1991).

probabilidad de obtener la muestra de observaciones como una función de parámetros del modelo. El método de máxima verosimilitud se preguntaría qué valores de los parámetros hacen la muestra más probable. Para ello, de forma iterativa va ajustando los coeficientes, hasta lograr estimadores consistentes (su varianza tiende a cero a medida que el número de observaciones tiende a infinito) y asintóticamente eficientes (mínima varianza), pudiendo aplicarse las pruebas estadísticas apropiadas (Guillén, 1992).

Una vez conocido el valor de la función logarítmica de verosimilitud para el grupo de parámetros estimados, se estudia la bondad del ajuste del modelo, mediante el test estadístico de la Razón de Verosimilitud (*likelihood test ratio*) que bajo la hipótesis nula de que los coeficientes beta son cero, se distribuye de acuerdo a una Chi-cuadrado con “n” grados de libertad (número de parámetros beta del modelo o número de variables explicativas) (Cramer, 1991).

Las variables se han reagrupado en bloques, ordenándose éstos de manera que los primeros en introducirse son aquellos que responden a características más individuales, y los últimos los que responden a los aspectos de tipo más estructural como son las características de los puestos. En cada bloque la selección de las variables se ha llevado a cabo por el método *forward stepwise*, donde las variables independientes listadas en el modelo son introducidas una por una, basándose su inclusión en su significatividad estadística. En la presente investigación se ha utilizado el 91% con la intención de que los modelos aporten mayor información sobre todas las variables que se han considerado teóricamente relevantes. Al estar trabajando por bloques de variables, la inclusión de un nuevo bloque puede hacer perder significatividad a las variables precedentes; aún así estas variables se mantienen en el modelo por razones teóricas y para dejar constancia de la correlación entre características que pertenecen a distintos bloques y por lo tanto a distintas dimensiones.

En cada paso adicional se ha comprobado la mejora de la bondad del ajuste del modelo al variar los parámetros incluidos en el mismo a partir del incremento del valor

de la prueba del Chi-cuadrado. Las variables se han ido introduciendo y descartando con el propósito de conseguir la mejor bondad del ajuste del modelo a los datos.

En el uso de variables categóricas es necesaria la utilización de un término independiente, que no aparezca en el modelo de regresión, pues provocaría dependencia lineal entre las columnas, con lo que la matriz $(X'X)$ se volvería singular, impidiendo la resolución del modelo (“trampa de las variables *dummy*”). Por ello una variable con n categorías se convertirá en un grupo de $n-1$ variables *dummy*. Los valores de estas nuevas variables dependerán del tipo de contraste que se utilice⁸, en nuestro caso se ha optado por el contraste de “desviación del efecto general” (*deviation from the overall effect*) que consiste en la comparación de cada una de las nuevas categorías de la variable independiente (excepto la que se ha omitido) con el efecto total.

Como se observa, no se trabaja con un “individuo de referencia”, pues no es la intención de esta investigación la estimación (cuantificación) de probabilidades ni, por tanto, se tiene una intención predictiva. Esto es así porque se están manejando datos de carácter transversal y la regresión logística:

“permite estimar sucesos o acontecimientos puntuales que ocurren en un periodo concreto y en los que la medida de las variables independientes y de la variable dependiente a incluir en el modelo coinciden en el tiempo, por lo que *no se pueden inferir* a situaciones futuras o probables” (Jovell, 1995 p.85 subrayados propios).

Por ello, la intención de la construcción de los modelos de regresión multivariantes se centra en el análisis de la influencia de cada una de las variables que se han considerado teóricamente explicativas, neutralizando el efecto del resto de variables. Se limita su interpretación al carácter exploratorio y descriptivo de este tipo de estudios, hablando entonces exclusivamente de “correlación” o “asociación” y sin estimar (cuantificar) las probabilidades de una determinada situación.

⁸ La elección del tipo de contraste no afecta al significado de la variable (tomada en su conjunto), pero sí afecta a los coeficientes y los niveles de significación de los parámetros individuales.

2.3.2. Modelo de regresión de Cox

La mayoría de los estudios empíricos acerca de la movilidad se han basado en modelos de elección discreta como *logit* o *probit*. Sin embargo, para el estudio de las primeras fases de la vida laboral, deberemos recurrir a otro tipo de métodos, puesto que aquellos no son capaces de integrar las variables que cambian con el tiempo, es decir, la edad del sujeto, su experiencia en el mercado de trabajo o la duración en el desempleo. Es preciso que la movilidad se maneje como una secuencia de sucesos en el tiempo, entendiendo como “suceso” una variación cualitativa en un determinado momento (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996). Así pues, es necesario utilizar métodos de análisis longitudinal, del tipo “modelos de historias de sucesos”. Según lo anterior, una “historia de sucesos”⁹ sería una sucesión de cambios y estados discretos de los individuos de una muestra determinada. En este tipo de modelos, la duración de un suceso está relacionada con variables independientes que o bien permanecen constantes o varían a lo largo del tiempo de duración del suceso. Este tipo de variables reciben el nombre de “covariantes” y serían los equivalentes a los “regresores” en los modelos clásicos.

En los modelos de “historias de eventos” existen observaciones censuradas de la variable independiente. En este tipo de observaciones, el dato disponible conforma el límite inferior de la duración del suceso, sea porque éste aún no ha finalizado en el momento de la encuesta, sea porque ha finalizado por razones distintas al análisis. Por tanto, podemos decir que los datos están “censurados hacia la derecha”. En estos casos, se debe incluir una variable correctiva, llamada “variable estatus”, que indica el tipo de observación que se realiza en cada uno de los casos. En todo momento es preciso incluir en los modelos las observaciones censuradas con el objeto de evitar desviaciones (Greene, 1993)

⁹ La Sociología suele referirse a esta técnica con los términos “historia de sucesos” o “historia de eventos”, mientras que la Bioestadística la denomina “análisis de supervivencia”, o los economistas “modelos de duración”.

Se pueden considerar dos formas de diseñar los modelos de "historias de eventos". Así, un modelo se denomina "paramétrico" cuando se trata de un modelo de regresión con una forma funcional del tiempo específica y determinada. Se denomina "semiparamétrico" cuando no describe con exactitud la distribución en el tiempo del suceso investigado. En la presente investigación se ha optado por un modelo semiparamétrico, el modelo de regresión de Cox de riesgos proporcionales, pues los paramétricos, pese a ser más atractivos por su mayor simplicidad, imponen mayores restricciones, con lo que se puede perder en precisión (Greene, *op. cit.*).

El modelo de regresión de Cox puede ser descrito en términos de funciones de supervivencia:

$$S(t) = (S_0(t))^p$$

Donde $S(t)$ es la probabilidad de supervivencia después del instante t , $S_0(t)$ representa la función línea-base de supervivencia, que depende solamente del tiempo y sería el equivalente de la constante en las regresiones múltiples, y " p " que depende de las covariantes y de sus coeficientes B , siendo $p = e^{BX}$

Normalmente, por resultar un modelo más sencillo, es preferible trabajar con la "función de riesgo" $h(t)$, que está relacionada con la función de supervivencia y que evalúa el riesgo en un instante determinado o equivalentemente la tasa de fallo por unidad de tiempo. Esta función se expresa como

$$h(t) = (h_0(t))e^{(BX)}$$

Como en la función de supervivencia, se distinguen dos componentes:

- 1. La línea-base de riesgo $h_0(t)$ que únicamente depende del tiempo
- 2. $e^{(BX)}$ depende sólo del valor de los coeficientes de regresión y de las covariantes.

El modelo de Cox se conoce también como “modelo de riesgos proporcionales” ya que el ratio de los riesgos de dos casos determinados es constante en el tiempo siempre que las covariantes no cambien. Se expresa como:

$$h(t) = (h_0(t))e^{(X_1 B_1 + X_2 B_2 + \dots + X_p B_p)}$$

o bien, en forma logarítmica:

$$\log h(t) = a(t) + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_p X_p$$

Como $a(t)$ es una función temporal, y dado que esta función no tiene que ser especificada, el modelo es parcialmente paramétrico o semiparamétrico.

El modelo de Cox utiliza el método de “verosimilitud parcial” (*Partial Likelihood*), muy parecido a las estimaciones más usuales de “máxima verosimilitud”. Este método supone que la función de verosimilitud para los datos extraídos del modelo de riesgos proporcionales se pueden factorizar en:

- 1. Un factor que informa sólo sobre los coeficientes B_i
- 2. Un factor que, aparte de informar sobre B_i , lo hace también sobre la función $a(t)$.

La verosimilitud parcial trata al primer factor como si fuera una función de verosimilitud ordinaria, que depende sólo del orden en el cual transcurre el evento, no del tiempo exacto en que ocurre. El segundo factor queda descartado.

Para poder aplicar el modelo de Cox es necesario que el ratio de los riesgos de dos casos determinados sea constante para todos los tiempos. El test llamado “*log-minus-log*” proporciona una representación gráfica de la asunción de riesgos proporcionales, y permite verificar la asunción del modelo de Cox dentro del paquete estadístico SPSS-WINDOWS (V: 5.0.1.). Lo hace al representar las funciones “línea-base” de riesgos, valor equivalente a la constante en las regresiones múltiples; este valor depende solamente del tiempo y aumenta o disminuye según los valores de las variables

independientes y de la relación de éstas con la variable dependiente. Se plantean distintas funciones “línea-base” de riesgos según grupos o estratos de la variable que se supone causante del problema. En el caso de que las funciones “línea-base” sean proporcionales, la variable podrá incorporarse al modelo, para que esto sea así, la representación gráfica de las líneas que representan los estratos de la variable deben ser paralelas. No ocurrirá así si las líneas se cruzan y el modelo habrá de corregirse mediante la incorporación de funciones separadas para cada grupo, si bien se estima un solo tipo de coeficientes, ya que la influencia de las covariantes será la misma en todos los estratos.

2.3.3. El análisis de correspondencias múltiples

En la construcción de tipologías se ha de tener presente que nos encontramos ante fenómenos complejos. Estos fenómenos se pueden manifestar en diferentes situaciones, expectativas, comportamientos u opiniones, cada una de las cuales comprende sólo un aspecto del fenómeno total. Es necesario, por lo tanto, una visión de conjunto, donde quede reflejado cómo se van entrelazando las dimensiones del fenómeno entre sí. La técnica que se ha considerado más adecuada para esta finalidad ha sido el análisis de correspondencias múltiples, dentro de los denominados métodos factoriales¹⁰.

En el análisis de correspondencias múltiples¹¹ se analizan las relaciones entre variables categóricas, sin restricciones en el número de variables o categorías que acepta el modelo. Está diseñado para analizar “tablas disyuntivas completas”¹², que se pueden

¹⁰ Para una explicación más exhaustiva: Abascal, E. e I. Grande (1989).

¹¹ Se ha utilizado el comando HOMALS (“Homogeneity analysis by means of alternating least squares”) perteneciente al módulo de “Categories” del paquete estadístico SPSS/PC+ (v. 4.0). Para una información más detallada, el manual de SPSS Inc. (1990).

¹² Una tabla disyuntiva completa Z queda descrita mediante:

- un conjunto de individuos $I = 1, \dots, i, \dots, n$
- un conjunto de variables o preguntas $J_1, \dots, J_b, \dots, J_Q$
- un conjunto de categorías o modalidades para cada pregunta $1, \dots, m_k$

el número total de modalidades

$$J = \sum_k m_k$$

considerar como una yuxtaposición de tablas de contingencia que da como resultado un plano donde figuran todas las categorías de las variables o los individuos. La estructura de todas las posiciones relativas de los sujetos y modalidades están referidas a unos ejes (“factores”) que sintetizan el conjunto de las posiciones. En síntesis, es la representación de la nube de puntos, resultado de la valoración de las variables, sobre un plano formado por parejas factoriales.

El objetivo del análisis es encontrar un subespacio que contenga la mayor cantidad posible de información existente en la nube de puntos primitiva. Para ello, el criterio de ajuste es el de alternancia de mínimos cuadrados, por el que se trata de lograr un subespacio sobre el que la nube proyectada se ajuste lo más posible a los datos. La obtención del subespacio se efectúa por medio de un proceso iterativo, es decir, se computa alternativamente las estimaciones de mínimos cuadrados de las puntuaciones de los objetos y las nuevas puntuaciones obtenidas hasta ajustar el modelo lo más posible. En principio se busca el eje que, al pasar por el origen, maximice esta proyección, es decir, contenga la máxima información. Seguidamente se busca un segundo eje que maximice las proyecciones y así se puede seguir sucesivamente. En el presente análisis se han utilizado dos ejes, pues un elevado número de éstos puede convertir los resultados en ininteligibles. Además, la información recogida por cada eje sucesivo es decreciente.

Al igual que en el análisis factorial de componentes principales, en la técnica de correspondencias múltiples la cantidad de información recogida por los ejes factoriales es la tasa de inercia o parte de varianza (*eigenvalues*). Esta tasa mide la parte de dispersión de la nube recogida en el subespacio en cuestión, o, en otras palabras, es la medida de la varianza explicada para cada dimensión. *Eigenvalues* más grandes indican las dimensiones que son de mayor importancia en la solución general, y ha de ser mayor que el cociente de dividir la unidad al número de variables. También se utilizan para determinar el número de dimensiones o de factores a introducir en el modelo, pues

Z es la tabla $I \times J$. El elemento z_{ij} puede tomar el valor 1 ó 0 según que el individuo i haya elegido la modalidad j o no.

cuando el *eigenvalue* menor ronda el límite, una nueva dimensión no aportará mucha más información, mientras que cuando los *eigenvalues* son altos puede ser debido a que se está recogiendo en una sola dimensión lo que podría necesitar más¹³.

La coordenada de la proyección de un punto-categoría sobre el eje es el baricentro (centro de gravedad) de las proyecciones de los individuos que poseen esa modalidad. La coordenada de un punto-categoría se define como el promedio de las puntuaciones óptimas asignadas a todos los individuos de la misma categoría. El objeto de estas puntuaciones óptimas es que las categorías estén separadas unas de otras lo máximo posible, es decir, que tengan la máxima distancia; si no es así, se ha de concluir que son categorías que se producen unidas. Las categorías que más contribuyan a la formación del eje nos permiten determinar las dimensiones más importantes en la discriminación de los sujetos.

También se debe buscar una interpretación de los ejes en términos de distancia, es decir, basándose en la oposición de las características más alejadas del centro de gravedad. Cuanto mayores sean las diferencias entre los individuos en relación a las categorías de las variables medidas, más alejadas estarán en el espacio. La distancia será nula cuando las categorías tomen los mismo valores para todos los individuos, y será pequeña cuando estos valores sean próximos, en otras palabras, cuando las categorías tengan un comportamiento semejante.

¹³ En el análisis de correspondencias múltiples, la tasa de inercia (dispersión) debida a una categoría de respuesta es mayor cuanto menor sea el efectivo de esa modalidad, por ello es aconsejable eliminar las categorías elegidas muy pocas veces.

3. EL LOGRO DE RECURSOS DE MERCADO: NIVEL EDUCATIVO, CAPITAL RELACIONAL Y CAPITAL SUBJETIVO

El objetivo de este capítulo es ver cómo influyen familia y género en la consecución de recursos de mercado de los individuos. Dos son los supuestos implícitos en este objetivo. Por una parte, que en el acceso y éxito en el mercado de trabajo pueden influir diferentes recursos de mercado (no sólo los educativos), de manera que si se quieren entender los diferentes modelos de trayectorias laborales iniciales de los jóvenes se ha de tener en cuenta tanto su tipo y cantidad, como su interrelación. En segundo lugar, que estos recursos pueden verse explicados en parte por el origen familiar del sujeto, suponiendo entonces que las diferencias familiares han de ayudar a la interpretación de la acumulación o del uso distinto que se pueden hacer de ellos, como también que el ser mujer u hombre puede tener implicaciones distintas según el tipo de familia de origen.

Tras una breve introducción de las perspectivas teóricas bajo las que se ha tratado esta relación, la exposición se centra en los tipos de recursos de mercado de los jóvenes, el nivel de estudios, el capital relacional y los recursos subjetivos como actitudes ante el trabajo y motivación al logro; que se tratan de entender sobre todo a partir de las diferencias familiares y para cada uno de los géneros.

3.1. RECURSOS DE MERCADO Y FAMILIA DE ORIGEN

En la explicación del tipo de acceso y futura movilidad del joven en el mercado laboral se ha de tener en cuenta los tipos y cantidad de recursos de mercado de los que disponga: económicos, educativos, subjetivos y sociales (capital relacional). Diferentes perspectivas teóricas han centrado su análisis en cada uno de estos recursos y así desde la teoría del capital humano se intenta explicar el éxito laboral a partir de los recursos educativos; la perspectiva del logro de estatus añade en su análisis la dimensión subjetiva; y ya desde el campo de la sociología del trabajo, (e igualmente desde la economía) cada

vez cobra mayor interés el análisis de los canales de información para el empleo, entre los que destacan los canales informales, que se han considerado como capital relacional.

Pero, ¿cómo se consiguen estos recursos? La perspectiva económica, y más concretamente la teoría del capital humano, se ha centrado mayoritariamente en las preferencias individuales y a partir de ellas se explica el capital humano que el sujeto ha ido acumulando (tanto la cantidad como su tipo) y con ello su inserción laboral. Frente a esta visión, la sociología ha considerado los recursos de mercado de los sujetos, no exclusivamente a partir de sus preferencias individuales, y por lo tanto como un hecho dado, sino como producto de un conjunto de influencias. En este sentido, ya las primeras investigaciones sobre movilidad intergeneracional (llevadas a cabo desde la perspectiva del logro de estatus) introducen el “*back-ground*” familiar como una de las dimensiones explicativas a la hora de entender el logro social (o laboral) de los individuos (varones). La perspectiva teórica de la reproducción social profundiza en esta relación y se plantea el proceso interno en el seno de la familia, que pueda explicar el hecho de la reproducción de las categorías sociales de los padres en los hijos. Estos autores han hecho un fuerte hincapié en la influencia interrelacionada del capital económico y el cultural en el logro educativo de los jóvenes, además de hacer referencia a la correlación entre los orígenes de clase, el mundo de las motivaciones y las actitudes y el logro educativo y laboral.

Se puede poner en relación el uso de estos recursos familiares y su posible acumulación en los hijos, con las dos dimensiones de las características familiares (el carácter y la forma), dentro de un uso “estratégico¹” de los recursos. Por ello se espera que las familias, consideradas como unidad, doten a sus hijos de capitales de mercado según el conjunto de sus recursos (carácter familiar) pero teniendo en cuenta no sólo el

¹ Se entiende en estas páginas el concepto de estrategia familiar como “aquella asignación de recursos humanos y materiales a actividades relacionadas entre sí por parentesco ... con el objeto de maximizar su aptitud para adaptarse a entornos materiales y sociales” (Garrido Medina y Gil Calvo, 1993). Bajo esta definición hay estrategia familiar aunque no se produzca una búsqueda consciente de objetivos, elección racional explícita o calculadora premeditación interesada.

tipo y la cantidad de estos recursos, sino el número de individuos que los necesitan y en qué cantidad, según el momento del ciclo vital (forma familiar).

A partir de este planteamiento, se pueden considerar diferentes posibilidades en cuanto a la relación entre recursos de mercado y familia de origen. Por una parte, nos encontramos con la idea central de la perspectiva de la reproducción social, por la que la familia se especializa en ciertos recursos tendiendo a reproducir el tipo de capital que posee en sus hijos; se espera así que éstos hereden las posiciones de los padres, pues han sido dotados en la familia con similares recursos. Y por otra parte, cabe la posibilidad de que esta relación vaya en disminución, pues se podría esperar cierta generalización de las estrategias familiares de colocación de los hijos, en la dirección de aumentar la inversión en recursos educativos (Carabaña, 1993b), producto del cambio estructural en las ocupaciones (con un gran aumento de ocupados por cuenta ajena y de las necesidades de cualificación formal) y del incremento de recursos públicos en la formación de los jóvenes.

Como se observa, se plantea cierta disyuntiva en el uso de los recursos familiares en las estrategias de colocación de los hijos: la especialización de las familias en un tipo de recursos frente a un uso complementario de éstos. En el primero de los casos estamos asistiendo a estrategias propiamente reproductivas. Sin embargo, al considerar la complementariedad de los recursos familiares, y por tanto su interrelación, nos lleva no sólo a considerar la posible generalización del uso de la educación como estrategia de colocación social, sino la interdependencia que puede haber entre los diferentes recursos.

Los recursos educativos pueden verse mediatizados por el capital físico de la familia, y esta relación es más estrecha sobre todo en aquellas donde haya que repartir los recursos entre más personas (familias grandes) y donde el individuo sea el mayor o sus hermanos no tengan una buena inserción laboral. Así mismo, los recursos motivacionales se pueden ver influidos por el capital educativo, pues cada nivel escolar supone cierta socialización en nuevos valores a través del *curriculum* oculto. Por otra

parte, el capital relacional familiar puede verse aumentado a medida que aumente el tamaño de la familia y con ella el número de miembros inmersos en el mercado laboral, pues estos pueden abrir nuevas vías de información para el empleo. En este sentido, diferentes investigaciones (Grusky y Hauser, 1984; Cachón, 1989) coinciden en observar una severa inmovilidad en los extremos de la jerarquía ocupacional y considerable fluidez en el medio.

Por último, cabe plantearse hasta qué punto el género de los hijos interfiere en éste proceso, tanto desde el punto de vista de cada uno de los recursos como de las características familiares que los puedan favorecer. ¿Tienen mujeres y varones similares recursos de mercado? En este sentido ya se ha considerado cómo las mujeres pueden realizar una mayor inversión en capital humano doméstico, reduciendo quizá su inversión en capital humano de mercado, producto de la posibilidad de elección entre dedicarse a tiempo completo al trabajo doméstico o compatibilizarlo con el mercantil. Además, pueden observarse características familiares que favorezcan mayores diferencias entre los géneros; sería el caso de las hijas de familias de escasos recursos y su tendencia hacia las carreras domésticas (Díaz Martínez, 1996). O la distinta influencia que pueden tener las características de las madres sobre las hijas o hijos, pues se espera que haya cierta relación entre las personas del mismo sexo, de manera que las hijas se vean más influidas por sus madres y los hijos por sus padres, producto de los modelos de socialización y el “adulto de referencia”.

Para el análisis del acceso a estos recursos según las características de la familia de origen y su interrelación, se ha optado por separarlos en tres grandes tipos. En un primer momento se analiza el recurso fijo más importante, el nivel de estudios. En un segundo lugar se consideran aquellos que, aunque se generan en el entorno familiar, se pueden ver influidos por las trayectorias sociales y laborales de los individuos, en concreto se observan ciertos recursos subjetivos como son las motivaciones y las actitudes de los individuos, para terminar con el uso del capital relacional familiar en el acceso al empleo.

3.2. RECURSOS FIJOS: EL NIVEL DE ESTUDIOS

El nivel educativo alcanzado por el joven es una condición necesaria (aunque no suficiente) para el acceso a las diferentes categorías ocupacionales, pues mayoritariamente éstas se definen por el nivel de estudios necesario para su desempeño; se convierte así en el recurso de mercado más importante en la explicación del acceso a puestos laborales. Por otra parte, se considera como un recurso fijo pues, aunque se da el caso de jóvenes que empiezan a trabajar mientras están estudiando o abandonan temporalmente el mercado de trabajo para seguir estudios, el modelo mayoritario es que el nivel de estudios se mantenga constante a lo largo de la trayectoria laboral; pues incluso en el caso de los jóvenes que compatibilizan trabajo y estudios, este hecho se produce mayoritariamente en los últimos años de su especialización (generalmente son estudiantes de FP2 y universidad).

Como se observa en la Tabla 3-1, mujeres y varones muestran algunas diferencias en sus logros educativos.

Tabla 3-1. Nivel de estudios por género

	EGB	FP1	FP2	BUP	Diplo- mados	Licen- ciados	TOTALES
• Varones	13,4	10,1	21,1	20,5	16,2	18,8	100 (996)
• Mujeres	13,6	7,8	14,1	23,4	18,5	22,6	100 (1005)

Aunque la proporción de jóvenes que sólo tienen estudios primarios es similar entre las mujeres y los varones, en los niveles secundarios el peso cambia, pues mientras que un 31% de los chicos tienen estudios de Formación Profesional, las mujeres no llegan al 22%. La situación contraria se produce en los estudios universitarios, donde las mujeres tienen una representación porcentual seis puntos mayor.

Respecto a la influencia de la familia de origen, dos son las preguntas que cabe formularse a la hora de entender su relación con el logro educativo. Por una parte ¿qué es necesario para tener éxito en la escuela? y por la otra ¿qué clase de familias favorecen la inversión en educación como estrategia de inserción laboral? (Carabaña, 1993b).

Contestando a la primera pregunta, se pueden considerar tres tipos de recursos necesarios para poder utilizar la escuela como instrumento de movilidad social: recursos económicos, socio-culturales y subjetivos. Los recursos económicos serían los necesarios para hacer frente a los costes directos e indirectos que suponen la enseñanza y a los recursos perdidos; pero estos costes, aunque sean los mismos en términos absolutos tendrán una importancia relativa (mayor en cuanto los recursos familiares sean menores y haya que repartirlos entre más personas). Los recursos socio-culturales serían los formados por el nivel educativo de la familia, sus conocimientos en general y cierta forma de relacionarse con el entorno (los “estilos de vida” de Bourdieu, 1989). Y por último, los recursos subjetivos serán los puramente personales, como por ejemplo el coeficiente intelectual del joven y sus actitudes y motivación. En suma, la primera explicación a la menor utilización de las instituciones educativas como estrategia para colocar a los hijos en el sistema productivo vendría dada porque los recursos para invertir en formación para ellos sean escasos.

Pero, para quienes disponen de tales recursos, cabe hacerse la segunda pregunta ¿qué tipo de familias van a usarlos para aumentar el éxito educativo de los hijos y por lo tanto como estrategia de inserción laboral?² Por una parte, cabe la posibilidad de que el uso de las estrategias educativas se esté generalizando. Sin embargo, a partir de la teoría de la reproducción se espera que sean, en primer lugar, familias que basen su posición de privilegio dentro de la estructura ocupacional en su posesión de capital humano, y por lo tanto, para que sus hijos no desciendan en la estructura ocupacional y social han de

² Aunque no hay que olvidar que el objetivo de la familia de colocar a los hijos en una posición similar o superior dentro de la estructura ocupacional depende a su vez del nivel de ésta, que definirá un nivel de expectativas u otro, es decir, no es lo mismo el logro educativo de un maestro hijo de abogado que el de un maestro hijo de trabajador cualificado (Boudon, 1983).

lograr un alto nivel de cualificaciones genéricas, es decir, familias de nueva clase media. Les seguirían aquellas con suficientes recursos materiales que puedan adoptar todas las estrategias a su alcance, y que por lo tanto no les sea gravoso el mantenimiento de los hijos en las instituciones educativas. Las familias que menos recurrirán a estas instituciones como estrategia de colocación social serán sobre todo aquellas que estén en una posición más desfavorecida, seguidas de las que basan su posición en la estructura ocupacional no tanto en el capital humano como en la propiedad de capital patrimonial y por lo tanto disponen de cierta autonomía respecto al gran capital³.

En este contexto, cabe esperar igualmente que la *forma familiar* tenga importancia exclusivamente para aquellas familias que tienen recursos económicos no muy elevados, pues desde el momento en el que estos recursos deben repartirse entre más miembros familiares pueden quedar muy mermados. Por último, las familias pueden orientar a sus hijos e hijas hacia carreras vitales distintas, potenciando en los varones la especialización en recursos de mercado y en las mujeres las habilidades domésticas. Cabría esperar que, de producirse, estas diferencias se observen en las familias de menor nivel socioeconómico, bajo la hipótesis de que la tendencia hacia la igualdad de pautas de socialización se produce por la cúspide de la pirámide social.

En relación con estas expectativas, se han elaborado diferentes modelos de regresión. En un primer momento se considera como variables dependientes cada uno de los niveles de estudios que los jóvenes tienen en el momento de acceso al mercado laboral: EGB, FP, BUP, Universidad. Las variables independientes son todas de la familia de origen del sujeto, agrupadas en las dos dimensiones comentadas anteriormente: variables de carácter y de forma familiar. En un segundo momento se relacionan los estudios con las características de la familia de origen, a partir de la tendencia a mantenerse como estudiante a tiempo completo o no, según las dos trayectorias típicas de inserción laboral: el modelo de inserción a largo plazo, relacionado

³ Una demostración empírica de esta relación se encuentra extensamente documentada para el caso español en Torres Mora (1992).

con la continuidad en los estudios, y a corto plazo, relacionado con el abandono temprano de estudios.

3.2.1. El nivel de estudios en el acceso

Para observar la incidencia de las dimensiones familiares en el nivel de estudios con el que los jóvenes acceden al mercado laboral se han llevado a cabo diferentes modelos de regresión logística (LOGIT). Las variables dependientes serán en cada uno de los modelos desarrollados, cada uno de los niveles educativos. Las variables independientes se introducen por bloques (dos en este caso) con selección de éstas según el método *stepwise* (se van introduciendo por orden de significación hasta que la inclusión de una nueva variable no mejore el ajuste del modelo)⁴.

Variables de “carácter” familiar:

- *Estudios de los padres*, (ESTUPADR) utilizada como variable ordinal, pues es la suma de los niveles educativos de ambos progenitores.
- Tipo de *ocupación del padre*, (OCUPAPA6) recodificada en seis categorías.
- Tipo de *ocupación de la madre*, (OCUPAMAR) recodificada en tres categorías: no ocupada, ocupadas “cuello blanco” y ocupadas “cuello azul”. La finalidad de esta agrupación es recoger en la misma variable la dimensión actividad/ocupación y la dimensión categoría ocupacional.

Variables de “forma” familiar:

Variables de situación respecto a la actividad de la familia de origen (que coincide con la unidad doméstica) en el mercado de trabajo:

- Situación de *paro del padre*⁵(PAPAPARO).

⁴ Este sistema será el más utilizado en la construcción de los modelos explicativos.

⁵ Estas variables no tienen por qué reflejar la situación familiar en el momento en el que el joven deja la formación reglada, pues corresponden a la situación familiar en el momento de la encuesta, sin embargo nos puede servir de indicativo general a la hora de analizar la facilidad o dificultad que tiene la familia en el mercado de trabajo

- Situación de *inactividad, paro u ocupación de los hermanos* (SITUHERM).

Y por último:

- *Número de hermanos* (HERMANOS) Se usa en anidamiento⁶ en los casos en los que se ha observado interacción con la ocupación del padre (indicador del tipo de familia), bajo la consideración de que el tamaño familiar puede ser relevante en las categorías donde los recursos familiares pueden estar en los límites para pasar de una situación a otra.
- Y una variable que da cuenta de la inversión en destrezas domésticas, pues es la suma del *grado de responsabilidad de las distintas tareas del hogar* (HOGAR)

A partir de las diferentes regresiones logísticas llevadas a cabo (resumidas en la Tabla 3-2 en el texto y reflejadas en extensión en las Tabla 3-A, 3-B, 3-C y 3-D del Anexo) se observa que a la hora de predecir el nivel de estudios alcanzado hay variables familiares muy significativas.

Nivel de estudios de Educación General Básica (EGB)

Tanto para varones como para mujeres la variable más explicativa es el nivel de estudios de los progenitores; la relación es lineal y a mayor nivel de estudios de los padres mayor es la probabilidad de los hijos de no pertenecer a este grupo. La forma familiar ha resultado también explicativa, pero exclusivamente entre las familias de bajo nivel ocupacional, sobre todo trabajadores manuales cualificados; pues, en éstas familias, a medida que aumenta el número de hermanos aumentan las probabilidades de pertenecer al grupo que accede al mercado de trabajo con estudios primarios.

En el modelo desarrollado para las mujeres hay dos variables significativas que no lo eran en el modelo masculino: por una parte, la situación de desempleo del padre favorece la inclusión de la hija en esta categoría (aunque con una significación baja); de mayor interés es la diferencia que se observa en las mujeres a partir de su compromiso

⁶ Se considera el tamaño familiar exclusivamente para cada una de las categorías de ocupación del padre, sin introducir en el modelo su efecto general, ya que se considera teóricamente que no tiene la misma pendiente (efecto) para cada tipo de familia. Para un análisis del anidamiento: Jovell (1995).

con las tareas del hogar, es decir, a mayor grado de responsabilidades domésticas mayor probabilidad de tener un nivel de estudios de EGB.

Nivel de estudios de Formación Profesional (FP)

Los estudios de FP son explicados, igualmente, a partir de algunas características familiares. Para los varones la más significativa es la ocupación del padre, y así hay dos categorías profesionales en los padres que “impiden” el acceso de los hijos a estos estudios: la de empleados medios y sobre todo las de empresarios y profesionales y técnicos. Las dos categorías que favorecen este tipo de estudios son las de trabajadores no cualificados y sobre todo la de cualificados. Los hijos de padres autónomos no parece que se vean influidos ni a favor ni en contra para optar por estos estudios. En lo que respecta a la forma familiar nos encontramos con que la situación respecto a la actividad del resto de los hermanos presenta cierta correlación, y así, no tener hermanos en el mercado de trabajo (ni ocupados ni parados) presenta una correlación negativa con este tipo de estudios, sin embargo la correlación es positiva respecto a tenerlos ocupados y no en paro. Por último, en ésta categoría las responsabilidades domésticas son significativas en los varones, y en este caso con una dirección negativa, es decir, los varones que optan por estos estudios tienen un menor compromiso con el trabajo doméstico.

Las mujeres con estudios de Formación Profesional parecen verse influidas por distintas características familiares que los varones. De las variables que recogen la dimensión del “carácter” familiar influye, por una parte, el nivel de estudios de los progenitores, de manera que a menor nivel de estudios mayores probabilidades de que la hija acceda a estos estudios. Y por otra parte, la ocupación de la madre y así, las hijas de madres que están trabajando en ocupaciones de cuello azul presentan una significativa probabilidad de acceder a este nivel, mientras que las hijas de madres trabajando en ocupaciones de cuello blanco tienen una probabilidad negativa (y también significativa). En cuanto a la “forma” familiar, aquellas mujeres que tienen hermanos ocupados y no

desempleados presentan una mayor probabilidad de acceso a este nivel de estudios. Por último el grado de responsabilidad en el ámbito doméstico correlaciona de manera positiva con este tipo de estudios.

Nivel de estudios de Bachillerato (BUP)

Es el nivel que se demuestra más heterogéneo en cuanto al origen familiar de los jóvenes. Tanto es así que en los varones no resulta explicativa ninguna de las variables recogidas y en las mujeres sólo es explicativo el nivel de estudios de los progenitores, de manera que a mayor nivel de estudios de éstos, menor es la probabilidad de alcanzar un nivel de estudios de BUP.

Nivel de estudios de Universidad

Vuelven a resultar significativas las dos dimensiones familiares recogidas, tanto en varones como en mujeres. Para ambos sexos hay una mayor probabilidad de cursar estos estudios cuanto mayor sea el nivel de estudios acumulado por los progenitores y a medida que se reduce el tamaño familiar. En los varones, tanto los hijos de padres trabajadores cualificados como no cualificados presentan una clara probabilidad de acudir menos a este tipo de estudios. Por otra parte, el que el joven no tenga hermanos en el mercado de trabajo aumenta la probabilidad de que alcance un nivel de estudios universitario. Un elemento muy interesante de este modelo lo constituye la significatividad de la asunción de responsabilidades domésticas: el nivel de estudios universitarios es la única categoría en la que los varones presentan una tendencia positiva a asumir el trabajo doméstico.

En la submuestra femenina, el aumento en los estudios de los padres también aumenta la probabilidad de cursar estudios universitarios. Sin embargo, la influencia de la ocupación del padre no resulta significativa, ganándola la situación de la madre, y así las hijas de madres ocupadas en trabajos de cuello blanco presentan mayores probabilidades de acudir a la universidad. Por otra parte, en las variables que recogen la dimensión de la

forma familiar se muestra significativo el grado de responsabilidad sobre las tareas domésticas, pues las mujeres con estudios universitarios tienen una menor dedicación al hogar que el resto.

Tabla 3-2. Síntesis de resultados de modelos LOGIT sobre familia y nivel de estudios

PRIMARIOS		FORMACIÓN PROFESIONAL		BACHILLER		UNIVERSITARIOS	
Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
· <i>Estudios de los padres</i> (-)	· <i>Estudios de los padres</i> (-) · <i>Padre</i> ⁷ • “Cl. Serv” (-) • No Cualí (+)	· <i>Padre</i> • “Cl. Serv” (-) • Emp.medios (-) • Trab. manual (+)	· <i>Estudios de los padres</i> (-) · <i>Madre</i> • C. Blanco (-) • C. Azul (+)		· <i>Estudios de los padres</i> (-)	· <i>Estudios de los padres</i> (+) · <i>Padre</i> • “Cl. Serv” (+) • Trab. manual (-)	· <i>Estudios de los padres</i> (+) · <i>Madre</i> • C. Blanco (+)
· <i>Hermanos* Padre</i> • Trab. Manual (+)	· <i>Padre en Paro</i> (+) · <i>Hermanos* Padre</i> • Trab. Manual (+) · <i>Hogar</i> (+)	· <i>Situhermanos*</i> • Ocupados y no en paro (+) · <i>Hogar</i> (-)	· <i>Situhermanos *</i> • Ocupados y no en paro (+) · <i>Hogar</i> (+)			· <i>Situhermanos *</i> • No en mercado de trabajo (+) · <i>Hermanos</i> (-) · <i>Hogar</i> (+)	· <i>Situhermanos *</i> • No conviven (+) · <i>Hermanos</i> (-) · <i>Hogar</i> (-)

Nota: Se recoge la dirección de la influencia para aquellas variables con coeficientes beta con significatividad mayor al 95%.

⁷ La influencia de esta variable cambia al introducirla con la interacción del tamaño de la familia.

3.2.2. Permanecer como estudiante a tiempo completo

El momento de abandonar la institución escolar es un punto de inflexión en el proceso de inserción laboral de los jóvenes. A la hora de explicar este abandono se espera cierta relación entre el origen familiar y la composición de la familia, y el logro educativo. La idea implícita, ya considerada en el apartado teórico, es la de que el logro educativo puede tener relación con las estrategias de las familias de colocación futura de los hijos. Podemos considerar dos modelos típicos de itinerarios educativos a partir de la mayor o menor continuidad en los estudios (Fernández Enguita, 1989):

- * **Modelo de continuidad en los estudios**, en el que se busca para los hijos la posibilidad de que ocupen lugares intermedios y altos en la jerarquía productiva. Enguita llama a este modelo, *modelo de gratificación diferida*. La estrategia más importante para lograr estos fines suele ser la mejora de la calificación profesional, que se conseguirá normalmente alargando la formación.

- * **Modelo de abandono temprano de estudios**, caracterizado por una rápida inserción laboral, lo que conlleva limitaciones en las posibilidades en el mercado. Será el *modelo de gratificación inmediata*, que en general estará acompañado de la búsqueda de la independencia económica del hijo para que éste no sea gravoso a la familia, o de la complementariedad de su renta para los ingresos familiares.

Se intenta analizar estos modelos a partir del análisis de la influencia de las variables familiares en la decisión de seguir estudios o no. La variable dependiente de los modelos de regresión logística toma el valor uno para los jóvenes que se mantienen en el sistema reglado de enseñanza y se dedican a sus estudios a tiempo completo sin tener ninguna experiencia laboral significativa y el valor cero para aquellos que no están estudiando, o si lo están haciendo han tenido una experiencia laboral de cierta entidad: al

menos 100 días y con una dedicación mínima de 15 horas semanales. Las variables utilizadas han sido explicadas y descritas en el anexo metodológico y son:

- *Edad en el momento del cambio (EDAD)*, utilizada como variable numérica. Se incluye con la intención de neutralizar su efecto.

Variables de “carácter” familiar:

- *Estudios de los padres (ESTUPADR)*.
- Tipo de *ocupación del padre (OCUPAUT)* colocando la posición de “autónomos” como categoría residual.
- Tipo de *ocupación de la madre (OCUPAMAR)*.

Variables de “forma” familiar:

- *Ser hijo único*⁸ (HIJOUNIC). Al igual que en los modelos anteriores, se usa en anidamiento con la ocupación del padre.
- Situación de *inactividad, paro u ocupación del padre (PADRE)*.
- Situación de *inactividad, paro u ocupación de los hermanos (SITUHERM)*.
- Grado de compromiso con el *trabajo doméstico (HOGAR)*.

De nuevo, la técnica utilizada es la regresión logística (LOGIT) donde se introducen las variables por bloques (tres en éste caso) con selección de éstas según el método “*stepwise*”. A partir de las diferentes regresiones logísticas llevadas a cabo (resumidas en la Tabla 3-3 al final de este apartado y reflejadas en toda su extensión en la Tabla 3-E del Anexo) se observa que, exceptuando la edad (que por supuesto es la variable más explicativa a la hora de predecir la continuidad en los estudios) hay variables familiares muy significativas.

⁸ Es la única variable que ha resultado estadísticamente significativa. También se han introducido:

- Número de hermanos o tamaño de la familia
- Posición del sujeto en la fratria
- Situación del joven dentro de la fratria (a partir de las dos anteriores).

El "carácter" familiar

Los *estudios de los padres* tienen una fuerte influencia; de hecho, ésta es la variable familiar que más ajusta el modelo de regresión. Cuanto más crece el nivel de estudios de los padres menores son las posibilidades de que los hijos dejen los estudios, o dicho de otro modo, los padres con niveles de estudios altos están mucho más favorablemente orientados hacia la educación de los hijos. Por otra parte, los coeficientes de la regresión que señalarían la influencia de esa variable sobre permanecer a tiempo completo en las instituciones educativas haciendo constante el resto de variables en el modelo son más altos en el caso de las hijas que de los hijos.

La *ocupación del padre* es una variable también significativa, aunque pierde parte de su influencia cuando se introduce la suma de los estudios de los padres (producto de su correlación). Resulta más influyente, sobre todo, para los hijos de aquellos que ocupan las categorías extremas: los hijos de profesionales, técnicos y empresarios con asalariados ("clase de servicios") tienen una probabilidad significativamente mayor de permanecer en el sistema educativo, mientras que los hijos de trabajadores no cualificados tienen una probabilidad de abandonar los estudios mayor que la media del conjunto de la muestra. Se aprecia una clarísima ordenación de las categorías, tanto en la significatividad como en el peso de su influencia (se ha escogido la categoría de autónomos como residual al ser la que tiene un comportamiento más heterogéneo respecto a la variable dependiente). Las probabilidades de permanecer estudiando a tiempo completo son mayores y perfectamente ordenadas a medida que aumenta el prestigio ocupacional del padre.

Si se estudia la influencia de la ocupación del padre teniendo en cuenta el sexo de los jóvenes se observa que esta influencia pierde significatividad, al estar trabajando con muestras más pequeñas. Sólo cabe resaltar una diferencia entre los géneros, la que se produce entre las hijas y los hijos de trabajadores no cualificados. Las hijas cuyos padres están en esta categoría presentan una mayor probabilidad de abandonar estudios, tanto

comparándolas con sus hermanos como con las otras jóvenes cuyos padres pertenecen a otras categorías. Las estrategias familiares de inserción laboral de los hijos e hijas en cuanto al momento de abandonar estudios parecen muy similares en clases medias, aunque las ocupaciones de cuello blanco van a estar más orientadas a favorecer la instrucción de los hijos, sean estos mujeres u hombres. Sin embargo en las familias donde el padre es trabajador, como ya se ha señalado, parece que no se potencia tanto la carrera de la hija como la del hijo.

La ocupación de la madre tal como ha sido trabajada en estos modelos se encuentra a medio camino entre las variables que indican el carácter familiar y las variables de estructura, pues por una parte informa sobre el tipo de ocupación que desarrolla (se ha dividido a las que no son amas de casa entre ocupadas en trabajos de cuello blanco y ocupadas en trabajos de cuello azul), pero también indica su situación respecto a la actividad (el resto son inactivas, amas de casa). Su significatividad general ronda el 93 %, sin embargo hay que destacar que mientras que para los varones no cumple los requisitos mínimos de representatividad estadística, para las mujeres es casi del 99% . Su influencia se concreta en que las chicas cuya madre está ocupada en trabajos de cuello blanco son las que tienen una probabilidad mayor de mantenerse en la institución educativa; las siguen las hijas de amas de casa, que componen el 81% de la muestra y suponen la categoría más heterogénea. La categoría con una probabilidad menor de mantenerse estudiando a tiempo completo la componen las hijas de las mujeres ocupadas en profesiones manuales.

La "forma" de la familia

Esta se divide a su vez en la *actividad/inactividad de la familia con la que se convive* y en la *situación del joven dentro de la fratria*.

En cuanto a la *situación del padre respecto al empleo* se toma como categoría residual la situación de no convivencia con el padre. El resto de las categorías resultan muy significativas y con signo negativo, es decir que respecto a no convivir con el padre

el resto que sí convive presenta una probabilidad mucho mayor de mantenerse en el sistema reglado. O dicho de otro modo, la no convivencia con la familia de origen está reñida con la permanencia en el sistema reglado de enseñanza, tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones. Dentro de los que conviven con su padre, la mayor probabilidad de mantenerse en el sistema educativo la presentan aquellos que tienen a su padre ocupado.

En relación a la *situación del resto de los hermanos respecto al empleo* destacan dos categorías por su significatividad estadística. Una la forman aquellas familias en las que los hermanos no están involucrados en el mercado laboral, es decir, no están en situación de paro ni de empleo. La otra categoría significativa la forman aquellas familia en las que no hay hermanos ocupados pero sí alguno en situación de desempleo. Los encuestados que pertenecen a una familia de éste tipo tienen una probabilidad mayor de haber abandonado los estudios reglados. Sin embargo cuando se repiten los modelos para cada uno de los sexos, se observa que a las mujeres no parece afectarlas esta variable a la hora de decidir la permanencia o no en el sistema educativo.

Situación del joven dentro de la fratria. Aunque diversos estudios han probado que el tamaño de la familia influye negativamente sobre el nivel de estudios de los hijos (Girard, 1962), al utilizar esta variable completamente desagregada los niveles de significación estadística no permiten inferir los resultados a toda la población. De todas maneras se puede observar una tendencia, y es que los hermanos menores y los de familias pequeñas tienden a permanecer más tiempo estudiando a tiempo completo, mientras que los mayores presentan un signo positivo, esto es, tienden a salir antes de las instituciones de enseñanza reglada.

Mención aparte merecen las situaciones de las *familias con sólo un hijo*, pues los niveles de significación de la ocupación del padre varían al matizarla con ser familia con sólo un hijo o no. Para las mujeres, el ser hija única tiene un efecto directo sobre las probabilidades de permanecer estudiando, pues mientras que las probabilidades de

acceder al mercado para las hijas de trabajadores no cualificados son significativamente superiores a la media de las jóvenes, desde el momento que son hijas únicas el signo cambia. La situación más significativa es el caso de hijas únicas de trabajadores cualificados, con una mayor probabilidad de permanecer estudiando que las que no son hijas únicas. Como se observa, donde más posibilidades caben de seguir estudios cuando se tiene sólo un hijo es en las categorías intermedias, como son obreros cualificados y autónomos (excepto en los empleados medios con comportamientos típicos de “cuello blanco”, orientados hacia la educación); una posible explicación es que en estas ocupaciones influye mucho más el tener sólo un hijo por el conjunto de posibilidades materiales que se abren para la familia.

Tabla 3-3. Modelo LOGIT. Mantenimiento en el sistema reglado de enseñanza.

		Varones	Mujeres
<i>Edad</i>	-,3275***	-,2703***	-,4177***
<i>Estudios Padres</i>	,2571***	,2393***	,3176***
<i>Ocupación Padre</i> (Cat. residual: "autónomos")	***		***
•Clase de Servicios	,4503***	,5248**	,5324*
•Administración	,1092	,2223	-,0566
•Trabajadores Cualificados	-,1421	-,1451	-,1208
•Trabajadores No Cualificado	-,4559***	-,2509	-,6416**
<i>Ocupación Madre</i> (Cat. residual: "Cuello azul")	*		***
•No Ocupadas	,2201		,3463
•Cuello Blanco	,2599		,5729**
<i>Padre</i> (Cat. residual: No conviven padre)	***	***	***
•Ocupado	,5575**	,6587*	,4508
•Parado	,5519	,3886	,3435
•Inactivo	,4395*	,5983	,3338
<i>Situación Hermanos</i> (Cat. residual: "No conviven herm)	***	***	
•Ni en paro ni ocupados	,4070***	,5635***	
•No en paro, si ocupados	-,0023	-,0831	
•No ocupados, si en paro	-,6565**	-1,1557***	
•Ocupados y parados	-,1062	,1716	
<i>Ser Hijo único por Ocupación Padre de:</i>		*	*
•Clase de Servicios		-1,2260	-,2167
•Empleados medios		,2515	-,8165
•Trabajador Cualificado		-1,2847	1,5948**
•Trabajador No Cualificado		-,3476	,4606
<i>Hogar</i>			-,3470**

Nivel de significación: * p< 0,1000; ** p< 0,0500; *** p< 0,0100

3.2.3. Familia y recursos educativos

Tras el análisis de las características familiares que se han venido observando hasta aquí, se pueden ofrecer resultados reseñables. Nos encontramos con la fuerte influencia del *nivel de estudios de los progenitores*. Esto es así tanto en la decisión de dejar estudios como en el acceso concreto a niveles educativos. En este último aspecto la mayor influencia se deja ver en los niveles extremos, es decir, los estudios primarios y los universitarios. Por lo tanto se ven demostradas las hipótesis basadas en la teoría de la reproducción. Aunque no podemos saber qué peso dar en este hecho a un comportamiento racionalizador de inversión y que peso dar a la costumbre. En otras palabras, el que los jóvenes que más tarde abandonan el sistema educativo sean los que tienen a sus padres con niveles de instrucción más altos se puede deber a dos razones: la primera, que los padres basen su posición en la estructura social en la posesión de capital humano, y por lo tanto, lo que pueden dejar en herencia a sus hijos será capital humano; y la segunda es la visión de la educación como consumo, pues si la educación reglada está más próxima a unos estilos de vida que a otros ("*habitus*" para Bourdieu) resulta lógico pensar que las familias con unos gustos propios de la "cultura oficial" estarán más cerca de las visiones y los intereses que se reflejan en la escuela. Sin embargo, es de esperar que estas dos razones se apoyen entre sí.

Asimismo, se observa que la influencia de los estudios paternos en el logro educativo de sus hijos es mayor en las mujeres que en los varones; y así, influye en que las hijas accedan a cada uno de los niveles educativos, mientras que a los varones sólo les afecta a la hora de decantarse por los niveles de estudios extremos: primarios o universitarios. A partir de los datos de los que se disponen no se puede contestar a las razones para que se produzca este hecho, puede ser debido a que las mujeres sean más dependientes de la aprobación familiar o a que las familias den más libertad de elección a los hijos varones.

La *categoría ocupacional del padre* parece actuar en diferentes situaciones. Por una parte, y siempre en la submuestra de los varones, su acceso a estudios de Formación Profesional se ve positivamente influido por tener padres ocupados en trabajos de cuello azul y negativamente por tenerlos en ocupaciones de cuello blanco; sólo los padres autónomos no parecen influir ni positiva ni negativamente en el acceso a estos estudios. En consonancia con este comportamiento, en el acceso a estudios universitarios tener padres trabajadores manuales, tanto cualificados como no cualificados influye negativamente.

Se recordaba en la introducción de este capítulo cómo las estrategias educativas se generalizan y cada vez más familias, independientemente de su clase o características, van a potenciar en sus hijos el logro educativo. Esta generalización puede ser producto del cambio macrosociológico, de paso de clases medias tradicionales a nuevas clases medias, que esté siendo interiorizado por los protagonistas, orientando sus estrategias de colocación de los hijos para favorecer su logro educativo y consolidar así su lugar en la posición de nueva clase media. Respecto a estas ocupaciones los datos parecen ratificar este planteamiento, pues los padres en situaciones intermedias se comportan de manera similar (por lo menos sus diferencias no son estadísticamente significativas).

Pero esta generalización de las estrategias escolares de educación no es tal cuando analizamos la tendencia de los hijos de trabajadores no cualificados, que significativamente tienden a abandonar los estudios antes. Además se ha de matizar en el caso de los trabajadores cualificados, pues aunque potencian los estudios en sus hijos varones, cambian en cuanto a su tipo, pues es la categoría ocupacional más representada en los estudios medios de tipo profesional (FP).

El tipo de *ocupación de la madre* muestra que las “familias de doble ingreso” no tienen un comportamiento similar respecto a la inserción laboral de los hijos. Mientras que las madres ocupadas en trabajos de cuello blanco presentan una tendencia significativa hacia el mantenimiento en los estudios de los hijos, las ocupadas en trabajos

manuales (junto a las autónomas del sector agrícola) presentan la tendencia contraria. Como se observa, la ocupación de la madre refuerza la dirección de la influencia de la ocupación del padre, sobre todo si se tiene en cuenta el fuerte grado de homogamia de los progenitores. Por otra parte, el gran grupo de madres amas de casa tienen mayor tendencia que las trabajadoras manuales a mantener a los hijos en las instituciones educativas.

A la hora de explicar los distintos niveles educativos a los que se accede nos encontramos con que el que la madre sea trabajadora de cuello azul aumenta las probabilidades de que sus hijas (no sus hijos) estudien FP, y que sea trabajadora de cuello blanco aumenta las probabilidades de que acceda a universidad, mientras que impide que sean estudiantes de FP.

La pregunta que cabría hacerse tras estas observaciones es ¿por qué el trabajo de las madres influye tanto a las hijas y no a los hijos, de igual manera que la categoría ocupacional del padre les influye directamente a los varones y no de forma tan clara a las mujeres? Es posible aducir diversas razones, entre ellas el considerar que los progenitores se constituyen como modelos a seguir para los hijos de ambos sexos, de manera que los hijos de padres trabajadores cualificados se decantan más por los estudios de FP y las hijas que ven en casa cómo su madre está ocupada en trabajos manuales pueden estar más orientadas a seguirlos. Además, se ha de tener en cuenta que el propio colectivo femenino es más heterogéneo, pues pueden escoger entre la carrera doméstica y la carrera laboral. Parece, por tanto, que el optar a una o a otra está íntimamente relacionada con las características familiares.

En suma, el conjunto de variables que se han venido llamando de “carácter familiar” y que acercan más a la visión tradicional de la influencia de la clase social sobre la inversión de los hijos en educación se nos presenta con gran relevancia. Aunque se ha de precisar que la situación socioeconómica de la familia no es la dimensión que explica más las diferencias, ya que en el conjunto de categorías ocupacionales del padre que se

han recogido se observa una tendencia a la generalización del uso de la escuela. La mayor variedad se produce a partir de la diferencia de niveles educativos de los padres. Como se señalaba más arriba, lo único que se puede afirmar es que el capital humano se hereda, pero no es posible atribuir a esta reproducción una decisión racional, en el sentido de hacer que los hijos inviertan para el futuro en capital humano, pues la razón puede venir de una mayor proximidad familiar a la “cultura oficial” propia de la escuela.

Al introducir este apartado se hacía referencia a los tres tipos de recursos necesarios para poder utilizar la escuela como instrumento de movilidad social: recursos económicos, socio-culturales y subjetivos. A lo largo del análisis del “carácter” familiar se ha venido observando la influencia de los recursos socioculturales y también (aunque de una manera indirecta) de los económicos. Estos últimos se matizan con mayor precisión al tener en cuenta la dimensión de la “forma” familiar.

Respecto al tamaño de la familia, se ha visto la necesidad de entender su influencia dentro de las variables propiamente de “carácter” familiar, pues como se ha comprobado, la situación del joven dentro de la fratria no presenta una influencia estadísticamente relevante. Y, sin embargo, sí resultan significativas las estrategias de inserción laboral según las ocupaciones de los padres cuando se introduce el anidamiento “ser hijo único o no serlo” o el número de hermanos. Por una parte influye para quedarse en el nivel de estudios más bajo (EGB) sólo en la categoría intermedia de trabajador cualificado (y en los varones en la de padre trabajador no cualificado). Por otra parte, donde más cambian las posibilidades de seguir estudios cuando se tiene sólo un hijo es en las categorías intermedias como autónomos y, sobre todo, los obreros cualificados.

Por lo observado hasta aquí se puede concluir que el número de hermanos o la situación en la fratria, tiene relevancia exclusivamente en relación a la cantidad de recursos económicos que pueda tener la familia. Cuando éstos son escasos, el tamaño influye más pues en cuanto una familia tiene sólo un hijo sus gastos serán menores y se le van a abrir un conjunto de posibilidades materiales con los que no pueden contar las

familias más grandes, mientras que en las familias con sobrados recursos un tamaño familiar amplio no les va a impedir la inversión educativa.

En cuanto a la situación de actividad de la familia con la que se convive, algo a destacar es el comportamiento diferente entre las mujeres y los hombres con la situación de ocupación o paro del resto de sus hermanos. Los jóvenes varones que no tienen hermanos ocupados y sí alguno parado tienen tres veces más probabilidades de dejar los estudios que el resto de la submuestra, y sin embargo a las mujeres no les afecta. Una posible explicación, aunque no se puede contrastar empíricamente con los datos con los que se cuenta, es considerar que los jóvenes varones se ven más influidos por las circunstancias de necesidad de la familia, de manera que frente a situaciones de paro del resto de los hermanos no puedan quedarse en el sistema reglado de enseñanza y tengan que participar en el mercado de trabajo, mientras que las familias presionan menos a las hijas, debido a que no consideran tan importante su aportación a los ingresos familiares.

Por otra parte es de destacar que aquellos jóvenes (tanto varones como mujeres) que tienen nivel de estudios de FP presentan mayores probabilidades de no tener hermanos en paro y sí ocupados. Nos encontramos con que estos jóvenes conviven con hermanos que están trabajando, es decir, la familia no está todavía en etapa de contracción por lo que podemos suponer que son jóvenes, de manera que cabe presumir igualmente que las familias que fomentan estudios de FP orientan a sus hijos al modelo de inserción a corto plazo y la manera más exitosa de conseguirlo es a través de estos estudios.

Por último, la dedicación a las labores domésticas también se ha observado diferente, tanto por sexos como dentro del colectivo femenino. Por una parte, los varones con estudios de FP son los que menos se dedican a estas labores y los que tienen estudios universitarios son los que más lo hacen; y por otra, en las mujeres se observa una clara dualización entre las que tienen estudios bajos (EGB y FP) y las universitarias. Por el momento en el que se mide esta dedicación no se puede observar la dirección de la

influencia, sólo constatar que aquellas mujeres que no se especializan en cualificaciones mercantiles son las que lo hacen en cualificaciones domésticas, y que seguramente esta correlación coincide también con un matrimonio más temprano.

3.3. RECURSOS VARIABLES: CAPITAL RELACIONAL Y MOTIVACIONES

Las cualificaciones formales no son los únicos recursos de mercado que son influidos por la familia de origen. Nos encontramos con un conjunto de capitales que pueden ir variando a lo largo de las trayectorias laborales, que también se pueden ver afectados por el tipo de familia a la que el joven pertenece: el capital relacional o social y el conjunto de motivaciones y actitudes que tiene el sujeto. Pese a este elemento común, el uso que se puede hacer de estos recursos en relación con el logro educativo puede ser muy distinto. Por una parte es de esperar que los recursos motivacionales de los jóvenes coincidan con sus niveles educativos, en este sentido se podría hablar de complementariedad entre motivaciones y formación. Sin embargo el uso del capital relacional no tiene por qué presentar esta tendencia, considerándose entonces la posibilidad de cierta especialización de las familias en este tipo de recursos⁹.

3.3.1. Recursos motivacionales

De entre los recursos subjetivos del individuo que pueden influir en sus logros en el mercado laboral, destacan su conjunto de predisposiciones y orientaciones de conducta. Las actitudes ante el trabajo, la motivación al logro y el *locus* de control conforman un conjunto de factores de tipo psicológico que se espera intervengan en el desempeño laboral, correlacionando entonces con ciertas características de los puestos de trabajo o de las historias personales.

⁹ Esta visión recoge la posibilidad de que aquellos padres que han encontrado trabajo estable a partir de sus relaciones personales (fruto de una época de fuerte expansión económica) consideren que ésta sigue siendo la vía más directa para “colocar” a sus hijos en el sistema productivo, con lo que puedan desatender otras “inversiones”.

Las actitudes ante el trabajo se pueden analizar a partir de dos tipos de factores (Peiró, 1990). El primero se refiere a los aspectos extrínsecos al propio trabajo, que ejercen cierta función de mantenimiento o higiene dado que eliminan las preocupaciones de los trabajadores respecto de algunos problemas pero que, realmente, no se refieren a contenidos de la actividad. Se pueden considerar como actitudes extrínsecas, o de tipo instrumental, los salarios, las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo o las relaciones humanas. El segundo grupo de actitudes son las que se refieren a los aspectos intrínsecos a la ocupación, es decir, que se derivan directamente de la relación del sujeto con su actividad. Estas actitudes, también llamadas expresivas o sustantivas, satisfacen necesidades típicamente humanas de logro y autorrealización; entre ellas destacan el ascenso o promoción, el reconocimiento, la responsabilidad, el poder o el logro.

Esta última actitud (la necesidad de logro) constituye por sí misma un motivador del comportamiento de gran importancia a la hora de analizar los resultados individuales en las organizaciones. La necesidad de logro impulsa a los sujetos a superar las normas y estándares establecidos al realizar sus actividades y a mejorar constantemente sus propias realizaciones. De tal manera que el éxito de una empresa correlaciona positivamente con altas puntuaciones en la motivación al logro de sus empleados. Por último, el *locus* de control se refiere a la percepción del sujeto por la cual considera que su conducta es el resultado de sus propias elecciones (*locus* de control interno) o le son impuestas (*locus* de control externo). De acuerdo con esta posición, se espera que cuando un sujeto considere que sus comportamientos son producto de sus decisiones las valorará positivamente y también sus consecuencias, de manera que obtenga una mayor satisfacción. En el terreno laboral se espera que un *locus* de control más interno favorezca la productividad.

Se ha tendido a ver este conjunto de recursos subjetivos como algo permanente, pues se consideran constitutivos de la personalidad y por lo tanto presentan la propensión a mantenerse a lo largo de las diferentes etapas por las que el joven pasa. En este sentido, las pautas de socialización familiar en la infancia y la adolescencia han de

explicar los distintos recursos subjetivos de los individuos. Siguiendo este argumento, se podría explicar el éxito educativo a partir de estos recursos, y una vez en el mercado de trabajo se analizan los logros obtenidos a partir de las cualificaciones genéricas aportadas y del conjunto de recursos subjetivos.

Sin embargo, se ha de matizar esta visión, pues el acceso a cada uno de los niveles educativos va a conformar distintas pautas actitudinales y de relación con el entorno a través del *curriculum* oculto¹⁰. De la misma manera, en un segundo momento el acceso a los puestos de trabajo concreto pueden ir matizando este conjunto de recursos subjetivos. En suma, si tenemos en cuenta estos cambios, se ha de considerar que el conjunto de actitudes y motivaciones son características personales que, aunque formadas en la infancia y la primera juventud, van adaptándose a la realidad del sujeto (a partir de experiencias sociales significativas). Es decir, el proceso de socialización es permanente y, en cada cambio de etapa personal o contexto social, las actitudes y motivaciones se habrán de adaptar a las nuevas demandas, en un proceso de “acomodación pragmática”, con el fin de ayudar al individuo a tener las predisposiciones personales necesarias en cada contexto.

En nuestras observaciones, las actitudes han sido medidas en el momento de la encuesta, cuando los jóvenes han podido haber pasado por diferentes experiencias en el mercado laboral. Es por ello por lo que no se puede establecer una relación causal directa entre características de la familia de origen y recursos subjetivos, pues como se ha señalado más arriba, éstos han podido ser matizados a partir del éxito educativo y de la propia experiencia laboral. Por ello se considera exclusivamente su correlación, es decir, cómo coinciden las diferentes actitudes hacia el trabajo o la motivación al logro con las características familiares.

¹⁰ En este sentido se ha considerado que se produce cierta “correspondencia” entre el *curriculum* oculto de los niveles educativos y las actitudes necesarias para adaptarse a las categorías ocupacionales que se corresponden con ellos (Bowles y Gintis, 1985).

En este sentido, se espera observar cierta tendencia a que las actitudes ante el trabajo, ordenadas a partir de su carácter extrínseco o intrínseco, se correspondan con el origen familiar del joven, y así los hijos de familias “con amplios recursos” presenten actitudes de rango más intrínseco que los de jóvenes con pocos recursos, más pendientes de las recompensas materiales o la seguridad. Se pueden observar igualmente las diferencias por género, con la expectativa de que las mujeres tengan unas actitudes más expresivas ante el trabajo que los varones. Las actitudes ante el trabajo de carácter más intrínseco o más extrínseco pueden tener cierta relación con el estudio del cambio de valores propio de la sociedad post-industrial. Nos estamos refiriendo a lo que Inglehart (1977) ha llamado valores post-materialistas. En este sentido, la población que no ha conocido épocas de fuerte crisis económica o social (cohortes jóvenes) y que mantiene elevados niveles de consumo material, pueden estar compartiendo valores más post-materialista, con lo que podrían tener un conjunto de actitudes ante el trabajo de carácter más intrínseco.

En cuanto a la motivación al logro y al *locus* de control, es de esperar que el primero sea mayor y el segundo más interno en los jóvenes con familias de amplios recursos, mientras que en las familias con escasos recursos la motivación al logro sea menor y el *locus* de control más externo.

Para analizar las relaciones entre las actitudes y motivaciones y el origen familiar se han considerado cada uno de los enunciados de las preguntas que recogen dichas dimensiones (p92, p94 y p96 de nuestro cuestionario). El conjunto de las *actitudes* ante el trabajo se ha reagrupado a partir de dos dimensiones básicas, según sean producto de una actitud instrumental o sustantiva y entre estas últimas cabe diferenciar aquellas puramente expresivas.

1. Actitudes extrínsecas o instrumentales	
• Recompensas materiales	“Mi trabajo ha de estar bien pagado” (P92c)
• Seguridad	
- Formalización de la actividad	“Mi trabajo debe consistir en una actividad bien reglada, en la que sepa siempre qué hacer o a que atenerme” (P92d)
- Horario estable	“Mi trabajo debe tener un horario bien reglamentado y no muy largo” (P92j)
- Estabilidad en el empleo	“Mi trabajo ha de ser estable y seguro” (P92k)
2. Actitudes intrínsecas o sustantivas	
• Afiliación	“Mi trabajo ha de darme oportunidad de tratar mucho con otras personas” (P92h)
• Deseo de reconocimiento en el trabajo	
- Consideración social	“Mi trabajo debe gozar de una elevada consideración social” (P92a)
- Promoción y ascenso	“Mi trabajo debe darme la oportunidad de promocionarme y ascender” (P92i)
• Necesidad de poder o autoridad	“Mi trabajo debe permitirme tener autoridad sobre otros” (P92b)

2.1. Actitudes expresivas	
<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal 	
- Deseo de satisfacción	“Las actividades de mi trabajo deben hacerme feliz” (P92e)
- Posibilidad de formación y variedad de tareas	“Mi trabajo tiene que ser variado y ofrecerme oportunidades de aprender siempre cosas nuevas” (P92f)
- Independencia	“Mi trabajo debe permitirme actuar siempre con independencia” (P92g)
<ul style="list-style-type: none"> • Altruismo 	“Mi trabajo debe contribuir a mejorar la sociedad” (P92i)

Estos items se han relacionado con la categoría ocupacional del padre y la madre, considerando que son variables que recogen las diferencias familiares¹¹. La técnica utilizada ha sido el análisis de la varianza (Anova), con la aplicación del test de rango múltiple de Bonferroni (Norusis/SPSS Inc., 1992) que permite observar en qué categorías en concreto se produce una diferencia significativa respecto a cada enunciado. A continuación se expone un resumen de los resultados más significativo. Las salidas de ordenador se encuentran en las Tablas 3-F, 3-G y 3-H del Anexo

¹¹ Se ha de recordar así mismo que la categoría ocupacional de la madre da cuenta del efecto de las parejas de doble ingreso, pues en la amplia mayoría de los casos el marido es o ha sido activo hasta su jubilación, además de conllevar implícitamente una medida de homogamia, ya que los maridos ocupan similares categorías ocupacionales que sus mujeres activas.

Tabla 3-4. Síntesis de resultados. Anova de actitud según categoría ocupacional de los padres (por sexos)

ACTITUD ante el Trabajo	Categoría ocupacional del padre			Categoría ocupacional de la madre		
	Todos	Varones	Mujeres	Todos	Varones	Mujeres
• P92d Formalización	Prof Tec - Cualif +					
• P92j Buen horario	Prof Tec - TrabMan+	Prof Tec - TrabMan+				
• P92k Seguridad	Prof Tec - NoCualif +	Prof Tec - NoCualif +		C.Blanco - Inactiva +		
• P92h Sociabilidad		NoCuali - Autóno +			C.Azul - Resto +	
• P92b Autoridad			Adtivo.- Prof Téc +	C.Azul - Inactiva +		
• P92e Felicidad				C.Azul - Resto +		C.Azul - Resto +
• P92f Variedad	NoCuali - Autóno +	Adt-NoC - Autóno +	NoCuali - Adtivo +			
• P92g Independencia				C.Azul - Inactiva +		C.Azul - Inactiva +
• P92i Altruismo				C.Azul - Inactiva +	C.Azul - Inactiva +	
Motivación al LOGRO	Todos	Varones	Mujeres	Todos	Varones	Mujeres
• P94b	Adtivo. + TrabMan -	**	**			
• P94c						C.Azul - Inactiva +
• P94d	Adtivo. - Autóno +	Prof Tec - Autóno +	**			
Locus de CONTROL	Todos	Varones	Mujeres	Todos	Varones	Mujeres
• P96a						C.Azul - Inactiva +
• P96c	Prof Tec - NoCualif +		Prof Tec - NoCualif +			
• P96d					C.Azul - C.Blanco+	

** Varianza entre grupos significativa al nivel del 95%, pero no significativa entre dos grupos concretos.

La actitud hacia las *recompensas materiales* que ofrezca el empleo no presenta diferencias significativas según el origen familiar, siendo, por otra parte, la dimensión sobre la que hay un mayor acuerdo, ya que coinciden la mayoría de los encuestados en valorarla entre bastante y muy importante. Donde sí se han encontrado interesantes diferencias es en la actitud hacia la *seguridad*. La tendencia general es la constitución de dos grupos. El primer grupo es el compuesto por los hijos de padres profesionales, técnicos o empresarios, que presentan una menor puntuación, tanto en el juicio de la formalización de las tareas, como en el horario bien reglado o en la estabilidad en el empleo. El segundo grupo es el formado por los hijos de trabajadores manuales, en los que destaca la mayor estimación de la formalización de tareas de los hijos de cualificados y el mayor aprecio de la estabilidad en el empleo en los hijos de trabajadores no cualificados. Sin embargo, en esta dimensión, el origen familiar no diferencia a las mujeres entrevistadas.

El deseo de *afiliación* en el trabajo se ha presentado significativo según el género, pues las mujeres puntúan más alto que los varones. En cuanto a las diferencias por origen familiar, son significativas exclusivamente en los varones; estos valoran menos la sociabilidad en el trabajo cuando su padre es trabajador no cualificado o su madre trabajadora manual mientras que lo valoran más si su padre es autónomo.

El *reconocimiento social* que proporciona un trabajo se valora de manera distinta según el sexo, pues las mujeres lo valoran menos que los varones; sin embargo no se observan diferencias a partir del origen familiar. Tampoco se observan diferencias en cuanto al reconocimiento dentro del propio trabajo a partir de las posibilidades de promoción y ascenso que ofrece un empleo.

El *deseo de autoridad* es distinto en las mujeres según la ocupación del padre, pues las hijas de empleados medios tienen una necesidad de poder significativamente menor que las hijas de profesionales, técnicos y empresarios. Por otra parte, los hijos de

madres ocupadas en una actividad manual presentan un menor deseo de autoridad que los que tienen madres inactivas.

El deseo de *realización personal*, al igual que la actitud ante la seguridad, presenta cierta tendencia a la constitución de dos grupos, sin embargo la dirección es inversa. Los jóvenes de familias de trabajadores manuales (tanto el padre como la madre) son los que menos valoran la realización personal en el trabajo. Sin embargo, la relación no es tan directa. Por una parte, respecto a la búsqueda de gratificación en el trabajo, las mujeres manifiestan una mayor preocupación que los varones, sobre todo aquellas que no son hijas de trabajadoras manuales. Por otra parte, en el deseo de aprender y la variedad de las tareas se producen interesantes diferencias entre los sexos, pues es valorada más positivamente por los hijos varones de los autónomos y por las hijas de empleados medios y menos por los de administrativos y comerciales y por los hijos e hijas de trabajadores manuales no cualificados. Una posible explicación a esta diferencia, aunque de difícil comprobación, puede ser que los hijos varones tienden más a identificarse con sus padres (varones), por lo que los hijos de autónomos valoran más positivamente la variedad en el trabajo. Respecto al signo distinto que presentan mujeres y varones teniendo padres empleados medios, se podría considerar que las hijas de éstos no han sido discriminadas respecto a sus hermanos en el acceso a los niveles educativos, y que además al pertenecer a una familia de nueva clase media la inversión ha sido fuerte con lo que sus expectativas laborales pueden ser más expresivas. Por último, las hijas de mujeres ocupadas en actividades de cuello azul valoran la independencia del trabajo significativamente menos que el resto.

El *altruismo* presenta la tendencia observada a lo largo de la literatura, pues es mayor en mujeres que en varones, sin encontrarse diferencias significativas en las primeras a raíz de su origen familiar. Por otra parte los varones tienen un grado de altruismo distinto según la ocupación de la madre, pues disminuye de manera significativa si la madre es trabajadora manual.

En cuanto a la *motivación al logro* no presenta una clara segmentación de grupos cuando se utiliza la suma del conjunto de sus ítems (recogidos en la P94). Sin embargo, se han observado ciertas diferencias a partir del origen familiar cuando se analizan algunas de sus dimensiones. Por una parte, los hijos de empleados medios presentan una actitud más positiva hacia el sacrificio personal que los de los trabajadores manuales, tanto cualificados como no cualificados. Sin embargo, a su vez, no valoran tan positivamente como los hijos de autónomos la exigencia de alto rendimiento en el trabajo. Otra diferencia en cuanto a la motivación al logro la presentan las hijas de mujeres trabajadoras manuales, pues son las que menos anteponen la vida profesional al tiempo libre.

Para terminar, respecto al *locus* de control, cuando se utilizan las sumas de todas sus dimensiones (recogido en la P95) sólo resulta significativo para la ocupación de los entrevistados, y así los profesionales y técnicos tienen un *locus* de control más interno que los trabajadores manuales, tanto cualificados como no cualificados. Pese a ello, en algunos enunciados se observan diferencias a partir del origen familiar, pues los hijos de padres trabajadores no cualificados y madres trabajadoras manuales presentan un *locus* de control más extrínseco que los hijos e hijas de padres mejor situados en la jerarquía de las ocupaciones.

Como se puede observar por lo dicho hasta ahora, no todas las actitudes presentan diferencias significativas a partir del origen familiar, y en algunos casos, las categorías familiares que resultan significativas no son fácilmente interpretables, sobre todo por la diferente influencia que parece ejercer entre los sexos. Sin embargo es de destacar cómo las actitudes que miden la seguridad y la realización personal resultan muy congruentes con el planteamiento de la reproducción social, y así la estabilidad es valorada mayoritariamente por aquellos jóvenes de familias obreras, mientras que los jóvenes de familias de clases medias presentan actitudes más expresivas ante el trabajo. Aunque como ya se ha señalado, debido a la fuerte correlación entre las ocupaciones de

padres e hijos (sobre todo en las categorías extremas) y al momento en el que se miden las actitudes, nos es imposible discernir si existe algún principio de causalidad.

La motivación al logro no presenta unos resultados tan claros, ya que los hijos de las nuevas clases medias parecen tener una menor motivación que los hijos de autónomos, mientras que el ser hijo de trabajador manual se comporta de manera neutral. Por último, el *locus* de control conforma dos grupos diferenciados, sobre todo en mujeres, marcados por el origen familiar más extremo: hijas de padres trabajadores no cualificados con *locus* de control externo e hijas de profesionales, técnicos y empresarios con *locus* de control interno. Sin embargo las categorías familiares intermedias se comportan de manera homogénea.

En cuanto a las diferencias por género, nuestros resultados no contradicen las expectativas planteadas anteriormente. Las mujeres presentan unas actitudes ante el trabajo más expresivas que los varones, pues dan mayor importancia a las buenas relaciones sociales dentro del trabajo (filiación), buscan una mayor gratificación personal en el mismo y presentan un mayor grado de altruismo. Por el contrario, las mujeres dan menor importancia al prestigio social asociado al puesto. Sin embargo, pese a estas diferencias, nos encontramos con un amplio conjunto de orientaciones de conducta que no se diferencian según el género, como son la mayoría de las actitudes ante el trabajo de carácter instrumental, la motivación al logro, o el *locus* de control.

Se pueden considerar diferentes explicaciones a la hora de entender la débil relación entre ciertas predisposiciones de conducta y las características de la familia de origen y el género. Por una parte, y respecto a la influencia de la familia de origen, el hecho de que las actitudes están medidas en el momento de la encuesta, cuando los jóvenes ya han pasado por dos agentes socializadores básicos, como son las instituciones académicas y el mercado de trabajo juvenil. Esto explicaría el hecho de que las categorías familiares no parezcan influir en las actitudes cuando se neutraliza el efecto de la propia experiencia laboral del joven (a partir de las categorías ocupacionales a las que se

accede), pues hay una fuerte correlación entre las categorías ocupacionales de los padres y los hijos, sobre todo en los extremos. Pero por otra parte, el hecho de que en general muchos enunciados no son valorados de forma distinta según la ocupación de los entrevistados, o su género, nos da cierta idea de que en estos años los jóvenes están en momentos de transición y comparten cierta cultura juvenil del trabajo. Se podría concluir, junto con Gutiérrez Palacios (1993) que las dificultades de inserción laboral observadas en los últimos años han contribuido a crear cierta “cultura laboral juvenil”, pues el conjunto de orientaciones de conducta que se han venido viendo hasta aquí no resultan muy diferentes ni por origen social ni por sexo.

3.3.2. Capital relacional

La fuente de información para el empleo más utilizada es la que facilitan terceras personas, que ponen en conexión al que ofrece el trabajo y a la persona que está buscando empleo. Esta fuente de información para el empleo conforma los llamados “canales informales”, que se diferencian de los “canales formales” en que éstos son públicos y *cuasi*-universales, mientras que aquellos son particularistas. A partir de este uso de la red de relaciones sociales en el mercado de trabajo se puede hablar de recursos o capitales relacionales, ya que se espera que su cantidad y calidad incida en las modalidades de acceso a los empleos. De entre los canales informales de información para el empleo destaca la familia, no sólo los familiares directos sino también la red de relaciones sociales que la propia familia de origen mantiene y a la que el hijo tendrá acceso.

Se pueden analizar dos dimensiones en la relación entre capital social y familia. Por una parte, el conjunto de características familiares que favorecen el uso de este recurso. En este sentido es de esperar que las variables que recogen la forma familiar tendrán cierta importancia, pues el capital relacional familiar que favorece el acceso a un empleo aumentará a medida que aumenten los miembros de la familia comprometidos con el trabajo mercantil.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el propio recurso es la familia. Cabría la posibilidad de que ésta tenga un comportamiento estratégico por el que dote a los hijos de mayor capital relacional, pero si no es así el recurso se sigue manteniendo. Es decir, el capital relacional de origen familiar conforma una red de relaciones adscriptivas compuesta mayoritariamente por vínculos de lazos fuertes, donde se espera que se produzca cierta similitud entre las categorías ocupacionales del informante y el informado, pues tendrán similar origen de clase.

Para observar el uso de los “recursos relacionales” en el mercado laboral producto de la familia, se ha considerado como variable dependiente el canal de información al empleo que se obtiene. Esta variable toma el valor “1” cuando la información al empleo que se ha conseguido se ha logrado a través de conductos familiares y toma el valor “0” cuando el trabajo se ha conseguido a través de canales formales o de aquellos canales informales que se consiguen por otros medios como son los compañeros de trabajo o los antiguos profesores.

El uso del “capital relacional familiar” se intenta explicar a través de un conjunto de variables independientes agrupadas a su vez entre las variables propiamente familiares y las que dan cuenta del capital humano, la experiencia en el mercado y el tipo de trabajo al que se accede. Se introducen los siguientes bloques: variables que recogen la dimensión del carácter de la familia, como son los estudios de los padres y la ocupación tanto del padre como de la madre; variables que recogen la forma familiar, el número de hermanos, la situación de los hermanos en el mercado de trabajo o el reparto de las labores domésticas; el estado civil y los hijos que tenga el encuestado; su nivel de estudios con la idea de neutralizar el posible efecto que puedan tener; y por último el tipo de puesto al que accede el joven y la experiencia en el mercado de trabajo que ha ido acumulando, tanto de ocupación como de desempleo (pues el capital relacional será un recurso variable, que dependa de la experiencia personal).

Los resultados de la regresión logística (resumidos en la Tabla 3-5 a continuación y con mayor detalle en Tabla 3-I del Anexo) son distintos para varones y para mujeres.

Tabla 3-5. Modelo LOGIT . Uso de las relaciones familiares para encontrar empleo

	Varones	Mujeres
<i>Ocupación Madre</i> (Cat. residual: "Cuello azul")		***
•No Ocupadas		-,3907***
•Cuello Blanco		,1117
<i>Situación Hermanos</i> (Cat. residual: "No conviven herm)		
•Ni en paro ni ocupados	,3198**	
•No en paro, si ocupados	,0724	
•No ocupados, si en paro	-,3735	
•Ocupados y parados	-,1610	
<i>Hogar</i>	-,1741*	
<i>Hijos</i>		,8561***
<i>Nivel de estudios (Ref a Licenciatura)</i>	***	
•EGB	,5351***	,2653
•FP1	,2765*	,0286
•FP2	-,0951	-,3187
•BUP	-,0886	,3688**
•Diplomatura	,0958	-,0674
<i>Número de veces en paro antes</i>	,3430**	
<i>Ocupación a la que se accede: Ref. a Trabajador No Cualificado</i>	***	***
•Profesional y Técnico	-1,4849***	-1,3818***
•Empleados medios	,4624**	,4122**
•Autónomo	,3135*	-,4500
•Trabajador Cualificado	,4089***	,6911***
<i>Número de eventos en el mercado</i>	-,4100***	-,2290***

Nivel de significación: * p< 0,1000; ** p< 0,0500; *** p< 0,0100

Para los varones, lo que hemos llamado el "carácter" familiar no parece explicar el uso de los redes familiares en la obtención de empleo. Sólo la situación en el mercado laboral de los hermanos y el grado de dedicación en las labores domésticas se presentan significativos, aunque no de una manera suficientemente contundente. No tener hermanos en el mercado de trabajo es la situación que más favorece el uso de las redes familiares, seguida (pero poco representativo) por tener hermanos trabajando pero no en situación de desempleo. Como se ve, la hipótesis formulada anteriormente, bajo la que cabría suponer que cuantos más hermanos ocupados se tengan mayor capital relacional,

no resulta estadísticamente significativa, es decir, no parece que este recurso se utilice específicamente; sin embargo, sí parece que tenga influencia no tener hermanos en el mercado de trabajo, situación muy heterogénea, que puede abarcar aquellos casos en los que se es hijo único, los que tienen hermanos todavía estudiando o los que tienen hermanos independizados. Por su parte parece ser que cuanto menos se dedique el joven varón a las labores domésticas, mayor es la probabilidad de que consiga el trabajo por medio de las relaciones familiares.

Las variables que sí se presentan significativas son las que recogen el nivel de estudios del joven, la ocupación a la que se accede y su experiencia laboral. En cuanto al nivel de estudios, las categorías que favorecen el uso de las relaciones familiares son los estudios más bajos, EGB y FP1, mientras que los estudios de licenciatura tienen un efecto negativo. En cuanto a la ocupación, no se contradice con el nivel de estudios, pues la categoría que más favorece el uso de las relaciones familiares es la de trabajador no cualificado, seguida por la de administrativo; la única que es negativa es la de profesional y técnico. Por último, a medida que aumenta el número de situaciones en la trayectoria laboral (sean de empleo o no), se observa un menor uso de este recurso. Aunque presenta la excepción de las situaciones de desempleo, que tienen un efecto contrario, es decir, cuantas más situaciones de paro se experimentan hay una mayor tendencia a hacer uso de las redes de relaciones familiares.

Las variables que explican el uso de las redes familiares a la hora de informarse del empleo que consiguen son distintas en las mujeres. El trabajo de las madres se muestra significativo, y así, tener una madre no ocupada impide el acceso a ese recurso, mientras que ser hija de madre ocupada en trabajos de cuello azul aumenta las probabilidades de su uso de manera muy significativa. Por otra parte, aquellas mujeres que tienen hijos hacen un mayor uso de las redes familiares para encontrar un empleo.

En cuanto al nivel de estudios y la ocupación, se observa, por un lado, que las mujeres con estudios de BUP son las que tienen una probabilidad significativamente

mayor de utilización de las redes familiares. Las categorías que presentan una probabilidad menor son las de profesionales y técnicas y las cualificadas (aunque estas últimas de manera no suficientemente significativa) mientras que las que más la usan son las administrativas y comerciales y sobre todo de manera muy significativa las trabajadoras no cualificadas. Por último, a medida que aumentan las distintas situaciones en el mercado de trabajo se va haciendo un menor uso de este recurso, aunque a diferencia de los varones no se ve neutralizado por un mayor uso cuando aumenta la experiencia de desempleo.

A tenor de lo expuesto, se pueden considerar dos resultados básicos. El primero, que en las mujeres se produce una mayor relación entre el tipo de familia y el uso en el mercado laboral de los recursos relacionales familiares. Y segundo, y quizá explicando este mayor uso femenino, en general el conjunto de las características familiares no tienen un efecto directo sobre contar más o menos con este tipo de recurso. Parece que el mayor uso de los canales familiares depende más del tipo de trabajo al que se accede que de las características de las familias de las que se extrae, de manera que en los trabajos en los que no se requiere mucha cualificación es donde más se utilizan estos recursos; y puede ser por esta causa por la que son más utilizados en las hijas de trabajadoras de cuello azul, como se ha ido viendo con mas probabilidad de acceder a trabajos no cualificados.

3.4 ¿REPRODUCCIÓN FAMILIAR O GENERALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA EDUCATIVA?

Para terminar este capítulo, nos resta retomar el planteamiento formulado en un comienzo, es decir, cómo influyen la familia de origen y el género en el conjunto de recursos de mercado de los jóvenes. Por una parte se ha analizado el grado en el que la familia interviene en la obtención de algunos recursos de mercado, pues se espera que su influencia se haga más patente en unos que en otros, de la misma manera que para el acceso a ciertos recursos pueden tener mayor importancia unas características familiares

que otras. Pero de manera central, nos interesa analizar el grado en el que esta influencia contesta a una lógica reproductiva, y entonces cada familia se especializará en un tipo de recursos, según los que posea; o por el contrario, en la actualidad se está produciendo cierta uniformización de las estrategias familiares de inserción laboral de los hijos, sobre todo orientadas al éxito (inversión) educativo.

En cuanto a la influencia familiar en la adquisición de los recursos de mercado, se ha podido observar que la relación más fuerte se produce con el nivel educativo, seguido (aunque con muchas matizaciones) por el conjunto de orientaciones de conducta y por último el capital relacional familiar. El uso de este último recurso no parece depender directamente de las características familiares, en concreto el tamaño de la familia o el número de miembros inmersos en el mercado laboral no resulta significativo a la hora de abrir nuevas vías de información para el empleo. Sólo tiene cierta relación, aunque de una manera indirecta, a través de los recursos educativos, pues éstos se ven influidos por la familia y a menor nivel educativo mayores posibilidades de utilizar los recursos relacionales. Se observa que su uso se asocia mayoritariamente con las características del empleo del que se informa, es decir, a medida que se desciende en la jerarquía ocupacional, las probabilidades de haberse informado del empleo por canales familiares son mayores. Por ello, en última instancia, es algo más usado por aquellas personas que tienen niveles de estudios más bajos. Otra posible explicación a este hecho (aunque imposible de comprobar con los datos con los que se cuenta) es considerar que responden a cierta "lógica reproductiva" en el sentido de que estos padres han podido acceder a sus empleos de una forma muy tradicional, es decir, a partir de la relación con personas que les facilitaban la entrada, y consideren que éste sigue siendo el vehículo más exitoso para el logro de empleo.

Los recursos subjetivos de tipo actitudinal presentan igualmente cierta correlación con el origen familiar, aunque se ha de matizar en cada actitud concreta. Esta relación se produce igualmente con los niveles educativos y las ocupaciones de los jóvenes, es decir, recursos educativos y motivacionales parecen presentar similares

tendencias. Pese a esta propensión general, hay que tener en cuenta que en muchos casos la relación se presenta bastante débil, y sólo se observan diferencias significativas en los hijos de familias que ocupan los extremos de la jerarquía ocupacional. Es decir, en los jóvenes, el conjunto de actitudes, motivaciones al logro y *locus* de control no es tampoco muy diferente, seguramente debido a que en estos años se participa de cierta cultura juvenil que tiende a unificarlos, quizá relacionado con el cambio en los valores, hacia aquellos de tipo más post-materialista. La pregunta que se plantea sería si con el tiempo y los diferentes caminos profesionales y vitales se puede diluir esta homogeneidad, o por el contrario este cambio es de tipo más estructural.

Donde se han observado mayores diferencias, según las diversas dimensiones de la familia de origen, ha sido en el acceso a los recursos educativos. En general se ha podido contrastar cómo la estrategia familiar por la que se pretende aumentar el nivel educativo de los hijos es cada vez más común. En las familias con recursos medios se está generalizando la inversión educativa, no parece que estas familias estén reproduciendo en sus hijos el tipo de capital que poseen. Sin embargo, aunque aumente el uso de la educación en familias con recursos medios o medios bajos, éstas orientan a sus hijos hacia distintas trayectorias, y así se observa cómo los jóvenes que optan por estudios medios de carácter profesional (FP), presentan una mayor probabilidad de que sean hijos de trabajadores y trabajadoras cualificadas.

Pese a esta generalización del uso de la educación, se ha de recordar el hecho de que en las familias a las que se suponen pocos recursos, como son aquellas en las que el padre es trabajador no cualificado, el éxito escolar de los hijos es marcadamente menor que el resto, siendo ésta la característica familiar que presupone mayores diferencias en el uso de la estrategia educativa como vehículo de colocación o movilidad social. Además, es sólo en estas familias donde las estrategias de colocación se presentan cualitativamente distintas para mujeres o para varones, pues éstas tienen una mayor probabilidad de especializarse en cualificaciones domésticas, en detrimento de las mercantiles.

Por otra parte, se ha observado igualmente que el acceso a recursos educativos puede verse mediatizado por características de la forma familiar, aunque sólo en aquellas familias con pocos recursos materiales. Este es el caso de las mayores oportunidades de los hijos únicos de las familias en posiciones intermedias, o de la propensión de los jóvenes con nivel de estudios primario a pertenecer a familia numerosas.

Una vez repasadas las influencias familiares sobre la obtención de los recursos aquí analizados podemos intentar contestar a la disyuntiva planteada en la introducción, es decir, si las estrategias familiares de uso de los recursos responden en mayor medida a una lógica reproductiva o en la actualidad se está asistiendo a la generalización del uso de los recursos educativos, que se añaden y complementan entre sí. Se ha observado como el aspecto reproductivo es más patente en los extremos, sobre todo en cuanto al capital cultural, de manera que los niveles educativos de los padres muy bajos o muy altos correlacionan con mucha intensidad con los logros educativos de los hijos. Sin embargo, en las capas sociales intermedias, la relación tiende a diluirse hacia cierta generalización de los recursos, sobre todo los educativos, por lo que podríamos hablar de cierta tendencia a la complementariedad.

4. LA TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL MERCADO LABORAL

El presente capítulo se centra en la entrada al mercado de trabajo. En concreto, en él se intenta observar la influencia que pueden ejercer la familia y el género sobre la forma en que se hace la transición del sistema educativo al mercado laboral, los logros del primer suceso y las características del primer empleo, tanto su nivel ocupacional como su calidad; todo ello controlando la influencia de otras variables como son los recursos personales de mercado o las características de los puestos. Para llevar a buen puerto este objetivo, tras el desarrollo de las expectativas teóricas la exposición se centra en el análisis empírico de las formas de entrada a la actividad. La entrada al trabajo se estudia a partir de dos situaciones: primero se analiza la posición en la que se accede (ocupados o desempleados), para más adelante observar las características de la primera ocupación.

4.1. FAMILIA DE ORIGEN Y GÉNERO EN LA INCORPORACIÓN AL TRABAJO

La importancia de las situaciones de entrada, y sobre todo del tipo de trabajo que se consigue por primera vez, reside en la consideración de que cada forma de entrada va a abrir un conjunto diferente de oportunidades, de manera que a partir de éstas se vayan formando las trayectorias de inserción laboral. Cabe esperar que las diferentes ocupaciones tengan un comportamiento diferencial según la edad y que, en combinación con los segmentos del mercado, marquen ciertas pautas en la inserción laboral de estos jóvenes (Furlong, 1990). Pero, al igual que se considera que cada categoría abre una trayectoria, éstas pueden verse relacionadas con otros aspectos, como son las características de la familia de origen, el género o el estado civil y la situación respecto a la familia de procreación.

Respecto a la influencia de la familia de origen, ésta puede intervenir tanto en la situación de entrada en el mercado, como en el tipo de ocupación a la que se accede. Además, los recursos de mercado con los que cuentan los jóvenes mantienen cierto

paralelismo con las dimensiones que puede valorar el empleador a la hora de elegir a alguien para un puesto. Cabría destacar, por una parte, el conocimiento previo del candidato, es decir, el uso de los canales de información para el empleo de tipo informal, producto de la red de relaciones sociales de la familia. Y, por otra parte, los requisitos formativos necesarios para el desempeño del puesto, pues, como ya se señaló en el capítulo anterior, el nivel de educación formal se ve influido por las características de la familia de origen.

Respecto a la situación en la que se entra al mercado laboral, la influencia de la familia de origen puede ser contradictoria. Por una parte, se espera que las familias con altos recursos de mercado puedan proteger más a sus hijos de las situaciones de desempleo, de manera que tendrán proporcionalmente menos experiencias de paro y éstas deberían ser más cortas. Sin embargo, también se puede esperar que las familias con abundantes recursos ejerzan cierto efecto de “colchón”, permitiendo al joven mantenerse en el mercado a la espera del trabajo que desee y por lo tanto sin aceptar las posibles ocupaciones que queden fuera de sus intereses. Debido a estos efectos contrarios que puede ejercer la familia, se ha de entender la situación de entrada al mercado (en situación de desempleo o de ocupación) siempre teniendo en cuenta el tipo de ocupación a la que se accede.

En cuanto a la primera ocupación, de nuevo las expectativas irán por el terreno de considerar que las familias con amplios recursos facilitarán a sus hijos el acceso a mejores empleos. Por una parte, se espera que haya cierta correlación entre los recursos familiares y las categorías de acceso al empleo (en esta relación los recursos formativos estarían haciendo la función de variable “interviniente”). Por otra, se espera que las relaciones contractuales sean más estables.

En el estudio de los procesos de entrada al trabajo, un lugar común es que las mujeres tienen mayores dificultades de acceso, es decir, viven en mayor proporción la situación de desempleo previa a encontrar un primer trabajo, y esta etapa es un periodo

más largo que para los varones. Por otra parte, y en la idea de que la realidad masculina puede ser distinta a la femenina, se pretende observar qué elementos resultan más o menos explicativos, y cuales no, a la hora de entender el acceso en situación de desempleo para los dos colectivos.

Los procesos de selección en los que se valora el género de los aspirantes suponen un indicador directo de la segregación ocupacional, que constituye un elemento básico en las diferencias dentro del mercado laboral entre varones y mujeres. Desde la perspectiva más individualista, el género es una más de las características personales; sin embargo, bajo la perspectiva más estructural (sobre todo de orientación feminista), el sexo se transforma en género, es decir, no es tan importante la diferente orientación hacia el trabajo entre varones y mujeres como la segregación ocupacional, por la que unos trabajos los realizan mayoritariamente mujeres y otros varones. Bajo esta perspectiva, los trabajos típicamente femeninos se caracterizan por tener menor formación en el puesto, poca responsabilidad sobre equipos (humanos y materiales), poca promoción, menor salario. Se puede considerar entonces los puestos con “género” como una variable de la estructura de la organización del trabajo.

En estas páginas se intenta dar peso a las diferentes dimensiones que pueden intervenir en la segregación ocupacional, es decir, las recompensas de los empleos, los requisitos de cualificación y la situación de la ocupación en la estructura del mercado laboral. En este sentido, y dentro de los trabajos que ocupan las mujeres, la hipótesis más extrema sería considerar que las recompensas de los trabajos feminizados son menores que las de los que no lo están, tanto por la estabilidad que proporcionan, como por las posibilidades de carrera, o de una manera indirecta por el tipo de recompensas que subjetivamente más aprecian las que los ocupan. Una posible explicación, desde la teoría del capital humano, viene dada por la menor cantidad de cualificaciones, sobre todo específicas que requieren, incidiendo éstas en la menor posibilidad de carrera. Otra posibilidad, no tan extrema, es considerar que la discriminación en el trabajo se produce sobre todo de una manera indirecta, a partir de la especialización sectorial entre los

géneros, de manera que se produce sobre todo según ramas de actividad y categorías ocupacionales, y es entonces la “situación estructural” de las ocupaciones a las que acceden las mujeres, la explicación más directa de la segregación y de la diferencia de recompensas entre los trabajos masculinos y femeninos.

En cuanto al tipo de puestos que consiguen mujeres y varones, se segmentan los mercados laborales según categorías ocupacionales. Se espera que sus características, recompensas y posibilidades de carrera vayan a ser distintas para cada sexo (Ashton y Maguire, 1983). En concreto se espera que, igualando por ocupaciones, las mujeres obtengan menores recompensas de los empleos que los varones, sobre todo en las categorías más feminizadas. De la misma manera que se espera que las categorías ocupacionales se comporten de manera diferencial para mujeres y para varones.

La situación contractual puede ser distinta por género. Las mujeres tendrán una menor representación dentro de los contratos indefinidos y se espera observar una mayor proporción de mujeres que de varones en las situaciones laborales más precarias, sobre todo aquellas que suponen ser trabajador por cuenta ajena sin vínculo laboral formalizado legalmente. Pero, pese a estas diferencias porcentuales, el objeto del análisis será observar qué características llevan a las mujeres y los varones a estas situaciones, si son las características más personales, o son mayoritariamente producto de los tipos de trabajo a los que acceden.

Por último, los motivos para abandonar el empleo son una dimensión importante, ya que en el análisis de las carreras profesionales se ha considerado que una de las razones por las que las mujeres no entran en el mercado primario de trabajo, o que ocupan trabajos que requieren menos inversión de cualificación de la empresa y por lo tanto menos centrales, es que la mujer tiene una vida laboral más discontinua. Ante la llegada de los hijos tiene la oportunidad de optar por abandonar el trabajo para dedicarse a su crianza y en una proporción relevante sigue esta opción; por lo que el empresario no contratará a mujeres donde se requiera formación específica en el puesto pues se arriesga

a tener que invertir pronto en un nuevo trabajador. Será un caso de discriminación estadística.

Se espera entonces que hombres y mujeres esgriman diferentes razones para dejar el trabajo, pues éstas aducirán en mayor proporción razones de índole familiar (perspectivas más ortodoxas). Sin embargo es necesario matizar esta hipótesis a partir de la categoría ocupacional pues se espera que aquellas mujeres que ocupan categorías altas estarán más orientadas al mundo laboral.

Respecto al estado civil, los procesos de inserción laboral y la autonomía convivencial y/o la formación de una familia propia suelen producirse simultáneamente, interrelacionándose entre sí. Sin embargo, este proceso parece diferenciarse mucho entre las mujeres y los varones: pues mientras que en las mujeres se espera cierto conflicto entre las nuevas responsabilidades domésticas y sus responsabilidades laborales, en los varones su nueva situación doméstica aumenta su compromiso frente al trabajo mercantil. Pese a ello, no es fácil encontrar la dirección de la relación entre matrimonio y situación en el mercado de trabajo, pues se podrían plantear dos caminos. Por una parte, la idea de que se retarde la edad al matrimonio hasta que se consiga cierta estabilidad y nivel de ingresos. Por otra, se puede considerar que los hombres casados dan imagen (teoría de las señales) de madurez, con lo que se les ofrecerá empleos de mayor responsabilidad, que conlleven mayor nivel y estabilidad y que por lo tanto ofrezcan mayores recompensas. Cabría plantear que los casados encuentran mejores trabajos y antes que los solteros, y que el efecto del número de hijos refuerza esta relación. Bajo estas perspectivas, el caso de las mujeres es el opuesto.

En general, se espera que se produzca cierta relación inversa entre requisitos de cualificación para el acceso al empleo y el impacto del estado civil; pues el aumento de la cualificación aumenta la edad de acceso y hace suponer en el empleador cierta responsabilidad por parte del joven, con lo que no tendría que ser especialmente relevante en aquellas ocupaciones de mayor nivel.

Para analizar las expectativas aquí señaladas, se divide la exposición en los dos momentos considerados anteriormente. En primer lugar, se examinan las posibles diferencias que presentan las variables familiares y de recursos de mercado en los jóvenes que entran a la vida activa ya ocupados, frente a los que empiezan con una experiencia de paro. El segundo apartado se centra en el primer trabajo que se obtiene, a partir de las categorías ocupacionales. Primero se analiza el proceso de selección para el empleo (prestando un especial interés a la selección por género), para intentar construir un modelo multidimensional, que con las variables familiares, los recursos de mercado y las características de la selección, de cuenta del acceso a la ocupación a través de cada categoría ocupacional. Tras ello se describen las principales características de las primeras ocupaciones¹, incidiendo especialmente en el tipo de relación laboral que se establece. Para concluir, se analizan los motivos para abandonar el empleo.

4.2. LAS POSICIONES DE ENTRADA

El momento en el que se abandona el sistema de enseñanza reglado, o cuando se consigue un trabajo de cierta entidad, marcan el inicio de las trayectorias laborales. Se han considerado cuatro situaciones a partir de este momento. Por una parte, el grupo formado por aquellos jóvenes que se mantienen estudiando. Por otra parte, la de los inactivos, teniendo en cuenta que mientras que la mayoría de los varones en esta condición están haciendo el servicio militar o la prestación social sustitutoria, en el caso femenino es una situación más estable, mayoritariamente relacionada con ser amas de casa. Por último, nos encontramos con el conjunto de jóvenes participando en el mercado laboral, que a su vez se dividen en los que han tenido un acceso directo a la ocupación y los que han entrado al mercado en situación de desempleo.

¹ Estas características se analizan a partir de las categorías ocupacionales, pues suponen una construcción más social (o estructural) que las profesiones. Mientras que la profesión se refiere a las capacidades de cualificación de los individuos para desempeñar una determinada actividad, y es por tanto una característica individual; las ocupaciones designan un conjunto de tareas relativas a los puestos, reagrupando éstos en categorías, según una división tanto social como técnica del trabajo.

Respecto a la influencia que pueda tener la familia de origen a la hora de definir estas puertas de entrada caben dos suposiciones ya expuestas anteriormente. Por una parte, que a medida que aumenten los recursos familiares se tienda a aumentar el tiempo transcurrido en el sistema de enseñanza, pues como ya se analizó en el capítulo anterior, las familias con recursos educativos y las que ocupan los espacios más altos de las categorías ocupacionales serán las que, en mayor medida, potencien en sus hijos las “trayectorias largas de inserción”. Por la otra, y una vez dentro del mercado laboral, se espera que las familias con mayores recursos faciliten la inserción laboral de sus hijos, es decir, que pasen en una menor proporción por situaciones de desempleo y que éste sea de una duración más corta.

Por su parte, se espera que las mujeres acudan al mercado laboral en menor proporción que los varones, producto de la división sexual del trabajo, por la que el doméstico será realizado por mujeres y el mercantil mayoritariamente por varones. Una vez dentro del mercado laboral, la expectativa sería que las mujeres tengan mayores dificultades de acceso al empleo que los varones, tanto por el número que se mantienen como primodemandantes de empleo como por la proporción y el tiempo medio de desempleo que padecen antes de su acceso al primer trabajo.

Respecto a las diferencias por género (recogidas en la Tabla siguiente), se observa que la mayor heterogeneidad la marcan las distintas situaciones de entrada en el mercado laboral. Mientras que las mujeres entran en mayor proporción en situación de desempleo, en el caso masculino la proporción se invierte, pues la mayoría acceden al mercado en situación de ocupación. Por otra parte, aunque la proporción de mujeres y varones en situación de inactividad es similar, está escondiendo dos realidades distintas: el servicio social o militar de los varones y la dedicación a las tareas domésticas de las mujeres.

Respecto a las diferencias según la familia de origen, se observa una fuerte relación entre la ocupación del padre y el mantenimiento del joven en el sistema de

enseñanza reglado, es decir, al aumentar el estatus ocupacional del padre aumenta la proporción de jóvenes que alargan su estancia en las instituciones educativas, y teniendo en cuenta que la muestra está compuesta por mayores de 19 años, en su mayor parte serán universitarios. Sin embargo, se observan diferencias significativas entre las mujeres y los varones, pues éstos prolongan su período de estudios dentro de los mismos grupos de estatus ocupacional del padre, salvo en el de los trabajadores cualificados². Entrar en el mercado de trabajo en situación de desempleo presenta también significativas diferencias según el origen familiar, sobre todo los varones de padres de estatus ocupacional alto frente a los hijos de autónomos y trabajadores cualificados y no cualificados. Las mujeres presentan características propias, pues a excepción de las hijas de empleados medios y autónomos, presentan una mayor proporción (respecto a sus homólogos masculinos) de entradas por desempleo que por ocupación.

Tabla 4-1. Situación de entrada según sexo y ocupación del padre

	Ocupación	Desempleo	Inactividad	Estudios (*)	Totales
Sexo					
• Varón	41,3	34,2	8,3	16,1	100 (997)
• Mujer	37,3	41,1	7,4	14,2	100 (1.005)
Ocupación del padre					
<i>Clase de servicios</i>					
• Varón	38,5	23,9	10,3	27,4	100 (117)
• Mujer	31,7	34,2	9,2	25,0	100 (120)
<i>Empleados medios</i>					
• Varón	35,7	32,7	6,4	25,1	100 (171)
• Mujer	38,5	35,7	8,4	17,5	100 (143)
<i>Autónomos</i>					
• Varón	40,0	37,1	4,3	18,6	100 (70)
• Mujer	43,2	34,1	8,0	14,8	100 (88)
<i>Trabajadores Cualificados</i>					
• Varón	42,6	36,5	8,7	12,2	100 (312)
• Mujer	37,3	42,8	5,1	14,8	100 (311)
<i>Trabajadores No Cualificados</i>					
• Varón	43,7	36,5	8,3	11,6	100 (277)
• Mujer	36,3	47,7	8,5	7,5	100 (281)

(*) Permanecen como estudiantes a tiempo completo en el momento de la entrevista, sin haber participado en el mercado de trabajo.

² Este hecho se observa en todas las estadísticas actuales, pues en general los varones tardan más en acabar los ciclos de educación formal, aunque hay que tener en cuenta que la segregación en la elección de estudios hace pensar que se deba, en parte, a la mayor dificultad de las carreras masculinas, sobre todo las ingeniarías.

En los procesos de entrada al trabajo, un segundo momento de análisis es la forma de acceso al mercado, esto es, en situación de ocupación o desempleo. Para analizar esta situación se pueden observar diversas posibilidades, por una parte el acceso al empleo sin paro previo, y dentro de éste el compatibilizar estudios y trabajo. Por la otra parte están los que han pasado por la situación de desempleo antes de encontrar trabajo y los primodemandantes de empleo, que no han desempeñado ningún trabajo en el momento de la entrevista.

Del total de jóvenes entrevistados (2.002) nos encontramos con un 72% (1.443) que han accedido al mercado de trabajo, tanto en situación de ocupación como de paro. El resto permanecen estudiando (304 jóvenes) o están inactivos (255). De los que han empezado su inserción laboral, el 48% no han vivido una experiencia de paro previa y de éstos más de un tercio encontró trabajo mientras estaba estudiando³. El resto (52%, 755 jóvenes) tienen el desempleo como primera experiencia en el mercado laboral. De ellos 179 son primodemandantes de empleo y el resto han conseguido ya un empleo previo al momento de la encuesta. En estos últimos se observa una media de 25'96 meses en paro antes de encontrar un primer trabajo.

La proporción de mujeres que tienen un primer trabajo es sensiblemente inferior a la de los varones (66% frente al 76%). Ya en la submuestra de los que han obtenido un primer trabajo (Tabla 4-2), atendiendo a la *experiencia previa de paro* no se recogen diferencias entre los géneros, es decir, nos encontramos con una proporción muy similar (39%) que pasan por una situación de desempleo antes de encontrar su primer trabajo. La diferencia la marca la mayor *duración media del paro* anterior al primer empleo que presentan las mujeres, más de medio año de diferencia.

³ Parecen observarse tres modelos en el acceso al empleo: trabaja-estudia; estudia y después trabaja; estudia y después paro.

Tabla 4-2. Experiencia previa de paro antes del primer trabajo según ocupación del padre y género

	Duración del paro anterior al 1° empleo. Media en meses	Casos con paro anterior % (N)	Casos totales (primer trabajo)
Sexo			
• Varón	19,88	39,08 (304)	764
• Mujer	26,09	26,09 (262)	669
Ocupación del padre			
<i>Clase de servicios</i>			
• Varón	14,00	26,39 (19)	72
• Mujer	19,83	35,38 (23)	65
<i>Empleados medios</i>			
• Varón	20,10	42,98 (49)	114
• Mujer	23,81	34,44 (31)	90
<i>Autónomos</i>			
• Varón	16,43	44,23 (23)	52
• Mujer	24,06	29,31 (17)	58
<i>Trabajadores Cualificados</i>			
• Varón	27,78	38,84 (87)	224
• Mujer	33,79	46,12 (95)	206
<i>Trabajadores No Cualificados</i>			
• Varón	22,72	42,80 (110)	257
• Mujer	31,32	39,02 (80)	205

Respecto a la *experiencia previa de paro*, según la ocupación del padre, se observan significativas diferencias. En los varones, los hijos de padres autónomos, empleados medios y trabajadores no cualificados presentan una proporción alta de paro antes de encontrar su primer trabajo (ronda el 43 %). A continuación les siguen los hijos de trabajadores cualificados y por último, con una distancia superior a los 12 puntos, los hijos de la “clase de servicios” que han pasado por una situación de desempleo sólo un 26 %. En las mujeres no se produce este orden, pues son las hijas de los trabajadores cualificados las que presentan una mayor proporción de personas con experiencia previa de paro antes del primer empleo (46 %); las siguen las hijas de los no cualificados, pero a relativamente corta distancia las de la “clase de servicios” y los empleados medios. Por último, en la submuestra femenina, la menor proporción de personas que pasan por una situación de desempleo son las hijas de los trabajadores autónomos.

La diferencia en la *duración del desempleo* antes de conseguir un primer trabajo se relaciona también con la ocupación del padre. Los hijos cuyos padres pertenecen a “las clases de servicios” son los que menos tiempo permanecen en el paro, seguidos de los autónomos. Por el contrario, los que más tiempo permanecen en paro (una media de casi 31 meses) son los hijos de los trabajadores cualificados. En todas y cada una de las categorías de ocupación del padre, los varones presentan una media de meses en paro menor que las mujeres, siendo las categorías de hijos de trabajadores manuales las que presentan una diferencia mayor entre los sexos.

Las experiencias de desempleo tampoco se distribuyen de manera homogénea según la categoría ocupacional de la primera experiencia laboral de los jóvenes, con fuertes diferencias por sexo, como se aprecia en la Tabla posterior. Aproximadamente el 40% de la muestra pasan por una situación de paro antes de encontrar su primer empleo. La tónica general sólo presenta una excepción por parte de los trabajadores cualificados varones, que no padecen esa situación de paro⁴. No ocurre así con las mujeres, que mantienen las proporciones de la media de la población, excepto en la heterogénea categoría de “autónomos y ayudas familiares”.

Respecto a la población que ha pasado por situación de desempleo, su duración media es claramente favorable a las ocupaciones más cualificadas y de servicios, pues son los profesionales y técnicos y los administrativos y comerciales los que menos meses de media estuvieron en paro antes de encontrar ese empleo, mientras que los trabajadores cualificados y no cualificados (por este orden) tienen de media más de dos años de paro antes de encontrar su primer trabajo. Pero teniendo en cuenta el sexo de los jóvenes, podemos observar que sólo las profesionales y técnicas pasan menos tiempo en paro que sus homólogos masculinos (4 meses menos de media), en el resto de las categorías ocupacionales ser mujer favorece las situaciones más largas de paro de manera que las mujeres tienen 6 meses de paro más de media en las categorías de administrativos y

⁴ La causa principal de esta situación es la mayor proporción de jóvenes varones que compatibilizan estudios y trabajo, es decir, que mientras realizaban estudios (sobre todo de FP2) empezaron a trabajar.

comerciales y trabajadores cualificados, y superan en un año más de paro a sus homólogos masculinos en la categoría de trabajadores no cualificados.

Tabla 4-3. Experiencia previa de paro según categorías ocupacionales del primer empleo y género

	Paro anterior al 1º empleo Media en meses	Casos con paro anterior % (N)	Casos totales (primer trabajo)
Total	25,96	39,43 (565)	1433
<i>Profesionales y técnicos</i>			
• Varón	16,39	41,07 (23)	56
• Mujer	12,13	44,12 (30)	68
<i>Administrativos y Comerciales</i>			
• Varón	14,84	37,25 (19)	51
• Mujer	21,19	39,83 (47)	118
<i>Trabajadores Cualificados</i>			
• Varón	24,53	33,93 (57)	168
• Mujer	30,17	40,00 (30)	75
<i>Trabajadores No Cualificados</i>			
• Varón	23,72	42,37 (173)	413
• Mujer	35,97	40,85 (134)	328
<i>Autónomos y Ayudas Familiares</i>			
• Varón	26,08	49,06 (25)	53
• Mujer	30,00	32,07 (17)	53

Un modelo multidimensional

Para observar la influencia de las distintas dimensiones que pueden ser relevantes a la hora de explicar la entrada al mercado de trabajo en una situación de desempleo, se han utilizado modelos de regresión logística (resumidos en la Tabla 4-4 al final de este apartado y reflejados con mayor extensión en la Tabla 4-A del Anexo), donde se introducen las variables por bloques, con selección de éstas según el método “stepwise”.

Las variables independientes se han reagrupado en los siguientes bloques:

Variables de tipo personal:

- *Sexo*
- *Edad a la que se entra en el mercado de trabajo (EDADPRI)*

Variables de “carácter” y de “forma” familiar⁵:

- *Estudios de los padres*, (ESTUPADR) utilizada como variable ordinal, pues es la suma de los niveles educativos de ambos progenitores.
- Tipo de *ocupación del padre*, (OCUPAPA6) recodificada en seis categorías.
- Tipo de *ocupación de la madre*, (OCUPAMAR) recodificada en tres categorías: no ocupadas, ocupadas “cuello blanco” y ocupadas “cuello azul”.

Variables de situación respecto a la actividad de la familia de origen (que coincide con la unidad doméstica) en el mercado de trabajo:

- *Situación de inactividad, paro u ocupación del padre y la madre* (PADRE y MADRE).
- *Situación de inactividad, paro u ocupación de los hermanos* (SITUHERM).
- *Número de hermanos*. (HERMANOS) Se usa en anidamiento con la ocupación del padre (indicador del tipo de familia), bajo la consideración de que el tamaño familiar puede ser relevante en las categorías donde los recursos familiares pueden estar en los límites para pasar de una situación a otra.

Variables de situación familiar:

- *Estado civil* (SITUFAMR). Utilizada como variable dicotómica, solteros frente al resto de posibilidades.
- *Número de hijos* (HIJOS)

Recursos formativos, subjetivos y relacionales

- *Nivel de estudios* (NIVELESR)
- *Actitudes ante el trabajo* (P92)
- *Motivación al logro* (P94)
- *Locus de control* (P96)
- *Canal familiar de información al empleo* (CANALRR)

⁵ Se utilizan las mismas variables que en los modelos del capítulo anterior.

Trabajo al que se accede

- ***Categoría ocupacional*** del trabajo al que se accede (OCUPA)
- ***Tipo de vínculo laboral*** (CONTRAR)

En los modelos de regresión llevados a cabo, se observa que las variables puramente personales (sexo y edad en el momento del cambio) no son relevantes, aunque con ciertas matizaciones. Tanto mujeres como varones tienen similar probabilidad de entrar en paro. La edad, en un primer momento, resulta significativa y a mayor edad mayor probabilidad de entrar al mercado de trabajo en situación de desempleo. Sin embargo va perdiendo significación cuando se introducen los recursos formativos del joven y sobre todo las variables que recogen el tipo de trabajo al que se accede, pues los jóvenes que entran por la categoría ocupacional de profesionales y técnicos tienen una mayor probabilidad de haber entrado al mercado de trabajo en situación de desempleo.

Respecto a las variables familiares, se observan ciertas diferencias entre los varones y las mujeres, pues mientras que a aquellos la ocupación del padre no les influye en ningún caso, para las mujeres tener un padre trabajador (sobre todo no cualificado) hace que tengan mayores probabilidades de entrar en paro, y tenerlo autónomo las aleja de esta situación. Aunque, para este último grupo y al igual que en la edad, va perdiendo significación cuando se introduce en el modelo las características del trabajo al que se accede.

Una diferencia interesante entre varones y mujeres es la influencia de la situación de las madres. Mientras que para los varones tener una madre trabajadora de cuello blanco les aleja de entrar al mercado en situación de desempleo y tenerla trabajadora de cuello azul tiene una influencia positiva, en el caso de las mujeres tener una madre trabajadora de cuello blanco las acerca a la entrada por desempleo. Aunque la influencia no parezca ser de mucho peso, este dato hace pensar que tener una primera experiencia de paro atiende a diferentes factores, a veces contradictorios, y además puede ser vivido

de manera distinta según las familias. Es decir, en el caso de los varones reforzaría el efecto familiar, pues existe una fuerte homogamia entre los progenitores, de manera que las madres trabajadoras de cuello blanco están casadas con varones trabajadores de cuello blanco. En el caso de las mujeres se produce un efecto contradictorio, pues tener un padre no cualificado y una madre trabajadora de cuello blanco tienen (ambas) un efecto positivo.

El estado civil de los jóvenes en el momento de la entrada ha resultado también significativo, aunque con una influencia contraria a la esperada. Los casados, tanto varones como mujeres, presentan una mayor probabilidad de pasar por una situación de desempleo antes de encontrar un primer trabajo. La relación es más fuerte para las mujeres, sin embargo en los varones resulta también muy significativa. Una posible explicación puede ser que el matrimonio tiene el efecto de alejar a los jóvenes de las instituciones educativas, por lo que les empuja al mercado de trabajo en una primera situación de desempleo.

Los recursos de mercado analizados en el capítulo anterior han resultado también explicativos. El nivel de estudios se perfila como el más importante y distingue dos grupos de jóvenes: aquellos con estudios bajos o generalistas (EGB, FP1 y BUP) con mayores probabilidades de entrar por esta situación, y los jóvenes con estudios con contenidos claramente profesionales que presentan una influencia negativa. Sin embargo, mientras que los estudios medios de carácter profesional (FP2) les influyen de manera muy notoria a las mujeres con estas titulaciones, para los varones no resulta tan significativo. Por el contrario, los estudios universitarios parecen impedir el acceso al mercado de trabajo en situación de desempleo sobre todo en la población masculina.

Por su parte, los recursos relacionales presentan cierta influencia en la submuestra de varones y no en la de mujeres. Para los primeros, el uso de canales de información de origen familiar tiene cierto efecto a la hora de impedir el acceso al mercado en situación

de paro; sin embargo esta influencia se diluye cuando se introducen las variables que dan cuenta del tipo de ocupación a la que se accede.

Por el contrario, los recursos subjetivos sólo resultan significativos en las mujeres, aunque de una manera difícilmente explicativa. Las mujeres que han accedido al mercado de trabajo en situación de paro parecen valorar menos la seguridad y formalización de las tareas en el puesto de trabajo, presentan una mayor motivación al logro y un *locus* de control menos externo (aunque estas dos dimensiones con un carácter poco concluyente ya que sólo resulta significativo un ítem de cada escala).

Una dimensión básica a la hora de entender el tipo de entrada de los jóvenes al trabajo es las características de la ocupación en sí, sobre todo para las mujeres, pues en los varones, sólo resulta significativa la categoría ocupacional. Se observa una tendencia de alguna manera contradictoria con los resultados expuestos hasta ahora, pues la mayor probabilidad de entrar en situación de desempleo la presentan aquellos que acceden a un trabajo de profesionales y técnicos; en cambio, son los trabajadores cualificados los que presentan una probabilidad significativamente menor de entrar al mercado laboral en situación de desempleo. Para las mujeres, la categoría que más favorece la entrada por desempleo es la de profesional y técnica, mientras que la relación laboral que incide más significativamente tiene una influencia negativa y es la de entrar sin contrato escrito por cuenta ajena.

Tabla 4-4. Modelo LOGIT. Entrada al mercado laboral en situación de desempleo

	Todos	Varones	Mujeres
<i>Edad</i>	,0524*		,0277
<i>Ocupación Padre</i> (Cat. residual: "Otros")			
• Clase de Servicios			,1914
• Administración			,3202
• Autónomos			-,3001
• Trab. Cualificados			,3401
• Trab. No Cualifi.			,5638**
<i>Ocupación Madre</i> (Cat. residual: "Cuello azul")		**	**
• No Ocupadas		,0138	,0086
• Cuello Blanco		-,5749**	,5369**
<i>Padre</i> (Cat. residual: No conviven)			
• Ocupada	-,3911*		-,3738
• Parada	,9146*		1,0449*
• Inactiva	-,1994		-,2998
<i>Estar casado</i>	,8849***	,8384***	1,0026**
<i>Nivel de estudios</i> (Cat. residual: Licenciados)	***	***	***
• EGB	1,2669***	1,5517***	,9684***
• FP1	,5951***	,6389***	,6327**
• FP2	-,4934***	-,2454	-,8123***
• BUP	,2385**	,4754***	,0658
• Diplo	-,5398***	-1,0104***	-,1876
<i>Recursos subjetivos</i>	<i>Independencia</i> ,2469*** <i>Filiación</i> -,1849**		<i>Logro</i> ,2804** <i>Locus externo</i> -,2695**
<i>Capital relacional</i>	-,2444*	-,2861	
<i>Ocupación</i> (Cat. res. 'Otros y C. Propia)	**	*	***
• Profesional y Técnico	,5735***	,7202**	,6757**
• Activos. y Comerciales	,0598	,0755	,2708
• Trabajadores Cualificados	-,1715	-,4851**	,4567
• Trabajadores No Cualifi.	,0206	-,2021	,3022
<i>Situación Contractual</i> (Cat. res. 'Otros y C. Propia)	***		***
• Indefinido	,1625		-,1018
• Temporal	,1012		-,1823
• Sin contrato (cuenta ajena)	-,6508***		-,9228***

Nivel de significación: * p< 0,1000; ** p< 0,0500; *** p< 0,0100

A partir de los distintos análisis que se han desarrollado hasta ahora se puede considerar que las dificultades de acceso al primer empleo presentan las siguientes características:

En primer lugar, en el hecho de entrar al mercado de trabajo en una primera situación de desempleo parecen observarse un conjunto de influencias contradictorias. No sólo en las familias de las mujeres, en las que, como ya se ha señalado, facilita la entrada en situación de desempleo tener un padre trabajador no cualificado y una madre trabajadora de cuello blanco; sino, sobre todo, en la influencia contradictoria que tiene, por una parte el nivel de estudios, pues a mayor nivel menor probabilidad de entrar en paro, frente a la categoría ocupacional de entrada, pues a mayor categoría ocupacional mayor probabilidad de entrar en paro.

En la submuestra femenina, ejercen una influencia hacia este tipo de acceso, por una parte, tener una madre trabajadora de cuello blanco, estudios de formación profesional de segundo grado o universitarios y entrar después en un trabajo de profesional o técnica. Y por la otra se observa otro conjunto de variables de distinto tipo pero que, sin embargo, ejercen su influencia en una dirección similar, como son tener un padre trabajador no cualificado, que la madre se encuentre en situación de desempleo, estar casada, tener estudios bajos (EGB Y FP1) o demasiado generalistas (BUP) y entrar al empleo por cuenta ajena sin contrato escrito. En la submuestra masculina nos encontramos, por una parte, con la influencia positiva de acceder a trabajos de profesional y técnico y, por la otra parte, con la influencia negativa que ejerce tener una madre trabajadora de cuello blanco y tener estudios universitarios y la influencia positiva de tener estudios bajos o generalistas, utilizar el capital relacional familiar y entrar en la categoría de trabajador cualificado.

Estas influencias contradictorias que se pueden observar, tanto para varones como para mujeres, podrían explicarse, en parte, por el tiempo de espera que conlleva acceder a una profesión de grado alto, a la que difícilmente se entra si no es con los

estudios terminados. El proceso en este caso sería: terminar los estudios, informarse en el mercado de los trabajos de tipo profesional o técnico (situación de desempleo) y optar a ellos. Esto explicaría que la acumulación de ciertos recursos familiares y de mercado se encuentren asociados con la entrada en situación de desempleo. Pero, por otra parte, la situación de paro también está asociada a la escasez de recursos, tanto familiares como formativos, aunque es de suponer que en estos casos no se accederá al empleo en posiciones ventajosas.

Una de las posibles explicaciones a la hora de entender la entrada al mercado directamente por la ocupación es que muchos jóvenes con estudios altos (universitarios y FP2) entran a trabajar mientras terminan sus estudios. Esta relación se demuestra en que la categoría que facilita una inserción laboral más rápida es la de trabajadores cualificados varones, debido a la alta proporción que empiezan a trabajar mientras están estudiando. En el caso de que el paso no sea directo (escuela-trabajo) sus dificultades se incrementan, y es mayor el tiempo (medido en la media de meses) que pasan en situación de “buscadores de primer empleo”.

Cuando se analiza el *tiempo medio de paro*, buscando el primer trabajo, se observa una clara diferencia entre los trabajos de cuello blanco (profesionales y técnicos, y administrativos y comerciales) y los de cuello azul o trabajos manuales. Los que entran en trabajos de cuello blanco pasan menos tiempo buscando su primer empleo.

La diferencia entre los géneros se produce antes del acceso al primer empleo, pues la proporción de mujeres que entran en situación de desempleo es sensiblemente superior que la de los varones. Esta situación no siempre les lleva a la ocupación, pues cuando sólo se tiene en cuenta a la población que ha tenido un primera experiencia laboral la proporción se iguala. Además, a excepción de la categoría de profesionales y técnicos, las mujeres permanecen en esta primera situación de desempleo más tiempo que los varones.

4.3. EL PRIMER EMPLEO: NIVEL OCUPACIONAL Y CALIDAD

En este apartado se analiza en un primer momento el acceso a las primeras ocupaciones, por una parte con el estudio del “proceso de encuentro” entre el empleador y el empleado; y después observando el acceso a cada categoría ocupacional a partir de las dimensiones de la familia de origen que se han venido viendo hasta ahora, de los recursos de mercado y de los procesos de selección y encuentro comentados anteriormente. En un segundo momento se analizan las características de estas ocupaciones, para terminar con las razones para dejar el empleo.

Se puede analizar el “proceso de encuentro” entre el empleador y el empleado a partir de las dos dimensiones que se han ido perfilando anteriormente: las características individuales o de la oferta de trabajo y las características estructurales de la demanda. Entre las primeras destaca el conjunto de recursos tanto familiares como de mercado de los jóvenes (que se han analizado en el capítulo anterior) además de las características del trabajo que el joven podría valorar a la hora de acceder al empleo.

La otra visión vendría dada por el conjunto de características o dimensiones que el empleador puede valorar en un futuro empleado. Estas pueden ser de tres tipos:

1. El conocimiento, directo o indirecto (por ejemplo, a través de algún conocido común), del candidato. Un indicador de esta situación puede ser el uso de la red de relaciones sociales del joven a la hora de informarse del empleo, que se ha venido asimilando aquí con el capital relacional.
2. La posesión de las características formativas que el puesto requiere. En este caso se tendrá en cuenta el nivel de estudios exigidos, la estimación de ciertos conocimientos del candidato, o el tipo de proceso de selección por el que pasó. Esta dimensión está en estrecha relación con la perspectiva neoclásica del mercado de trabajo.

3. La posesión de características personales que el empleador considera que el puesto requiere, como son una determinada edad, sexo o estado civil. Como se aprecia, en la valoración de estas características personales se refleja cierta estructuración del mercado de trabajo, que potencia un acceso diferencial a los puestos según características que no son propiamente productivas.

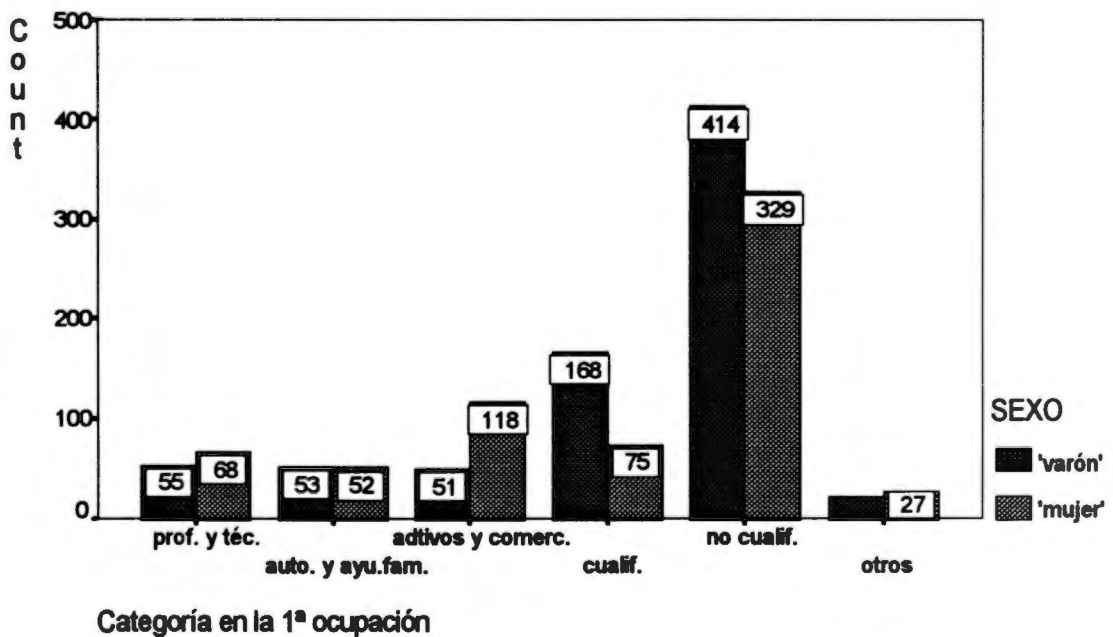
Pero se supone que la estimación de estos tres tipos de características no van a ser uniformes para toda la población, es decir, que según los tipos de ocupación e incluso el género en cada una de ellas, se va a valorar más una u otra característica. Por ejemplo, se espera que en los casos en los que haya cierto conocimiento (directo o indirecto) entre el empleador y el futuro empleado, es decir, que el joven se haya informado de ese empleo a través de su capital relacional, se produzca un proceso de selección de tipo más informal. De la misma manera que se espera que esta relación sea más clara en las ocupaciones menos cualificadas, donde tengan un menor peso la posesión de las características formativas que el puesto requiere. Es previsible, por lo tanto, que haya una relación inversamente proporcional entre procesos de selección formales y uso de los recursos relacionales; y que el mayor uso de éstos se produzca en el acceso a trabajos de menor nivel en la jerarquía ocupacional, mientras que el mayor uso de los procesos de selección formal sea en los trabajos de categorías ocupacionales altas.

Sobre la importancia de las características formativas de los jóvenes a la hora de acceder a los empleos, la literatura coincide en considerarlas como la piedra angular a la hora de separar las categorías ocupacionales. Es de esperar que a mayor categoría ocupacional, la apreciación del conjunto de conocimientos, tanto específicos como complementarios irán en aumento.

Respecto a la posesión de características personales, no asociadas directamente con la productividad, resultan de especial interés en esta investigación la edad, el sexo o el estado civil. Las expectativas teóricas sobre la estimación del género o del estado civil como características de contratación ya han sido desarrolladas en la primera parte de este

capítulo. En cuanto a la valoración que haga el empleador de la edad, se espera que los puestos se encuentren segmentados a partir de esta característica y según grupos ocupacionales. Se podría dividir la demanda de trabajo entre aquellos a los que acceden mayoritariamente los jóvenes (Furlong -1990- habla de más de un 40%) y aquellos con entradas tardías⁶. Se prevé que cada una de las categorías ocupacionales presenten diferentes características de competición entre jóvenes y adultos, de manera que las barreras de reclutamiento en algunos trabajos sean más por edad que por estudios. En concreto, se plantea como expectativa a comprobar que en los trabajos de mayor nivel, en los que se necesitan estudios más altos no se tenga en cuenta la edad.

Gráfico 4-1. Categoría ocupacional de entrada según género



Como se observa en el Gráfico 4-1, la primera ocupación de la muestra de jóvenes asturianos es mayoritariamente no cualificada. Teniendo en cuenta los sexos, en su primera ocupación las mujeres acceden en mayor proporción a puestos de

⁶ En este sentido los resultados de este autor apuntan a que estos trabajos, aunque presentan un mayor nivel medio de cualificaciones, no basan en estas necesidades todas sus diferencias.

profesionales y técnicos (un 10% frente a un 7) y de igual manera tienen un mayor peso en la categoría “administrativos y comerciales” (un 17,6% frente a un 6,7); los varones doblan a las mujeres en trabajadores cualificados, y también las superan en no cualificados (un 54,2 frente a un 49%).

4.3.1. El acceso a cada categoría ocupacional

La importancia de la categoría ocupacional de entrada al trabajo reside sobre todo en que se espera que el acceso por cada una de ellas conlleve diferentes situaciones en el mercado y diferentes posibilidades de carrera. Pero al igual que se considera que cada categoría abre una trayectoria, éstas pueden verse explicadas o relacionadas con otras características. Antes de elaborar un modelo multidimensional, donde se introduzcan las características de la familia de origen, los recursos de mercado y los procesos de selección, se describen estos procesos, según las categorías ocupacionales.

La información para el empleo

El canal de información del empleo por el que el solicitante accede a su primer trabajo es mayoritariamente de tipo informal, es decir, a través de terceras personas, haciendo uso de la red de relaciones sociales. Como ya se vio en el capítulo anterior, la familia de origen proporciona cierto capital relacional que podrá ser muy útil a la hora de tener información para acceder al empleo. Sin embargo, aunque el uso de los recursos relacionales sean los más utilizados en todos los casos, la distribución del conjunto de los canales de información para el empleo es distinta por categorías profesionales, como se observa en la tabla adjunta⁷.

⁷ En este sentido se ha de recordar que en el capítulo anterior se ha observado como el uso del canal informal en concreto depende más de las características de la ocupación a la que se accede que de los recursos educativos o de las características de la familia de origen.

Tabla 4-5. Canales de información para el 1° empleo según la categoría ocupacional de éste.

	Terceras Personas	Prensa	Asociación Profesional o Centro de Estudios	INEM	Otras Vías	TOTAL (N)
Profesionales y Técnicos						
• Varón	21,4	12,5	28,6	12,5	25,0	100 (56)
• Mujer	30,9	4,4	28,0	13,2	23,5	100 (68)
Administrativos y Comerciales						
• Varón	45,1	33,3	11,8	5,9	3,9	100 (51)
• Mujer	50,4	24,8	14,6	5,1	5,1	100 (117)
Trabajadores Cualificados						
• Varón	58,3	7,1	10,7	10,1	13,7	100 (168)
• Mujer	48,0	12,0	17,3	12,0	10,7	100 (75)
Trabajadores No Cualificados						
• Varón	70,9	10,4	1,4	7,0	10,2	100 (413)
• Mujer	68,8	14,4	2,4	8,3	6,1	100 (327)
Autónomos y Ay. Familiares						
• Varón	63,5	5,8	-----	1,9	28,9	100 (52)
• Mujer	56,6	7,5	-----	5,1	31,0	100 (53)

(*) Los profesionales y técnicos usan mayoritariamente las asociaciones profesionales, mientras que los administrativos y trabajadores cualificados usan el centro de estudios.

A medida que se desciende en el prestigio ocupacional se observa como cobran mayor importancia los canales informales, es decir, que el individuo opta a su primer empleo a través de terceras personas, como familiares, amigos, conocidos o antiguos profesores. Así se observa que aproximadamente el 70% de los que acceden a un primer trabajo como trabajadores no cualificados lo obtienen por este canal. Los trabajos de mayor nivel o cualificación necesitan de canales más formalizados, sobre todo, como se observa en la Tabla anterior, se tienden a usar en mayor medida las asociaciones profesionales y el centro de estudios, ambos canales en íntima relación con el tipo de cualificación del sujeto.

Debido al gran peso que tienen los canales informales a la hora de obtener el empleo se ha intentado conocer el tipo de red social que favorece esta información, para ello se analizan algunas características del informante, es decir, esta tercera persona que

directamente se puso en contacto con el entrevistado y le informó de las posibilidades de un trabajo.

Vinculación con el informante. El tipo de vínculo que une al sujeto con su informante es diferente según la ocupación a la que se accede, de manera que familiares directos y/o amigos de los familiares serán los que mayoritariamente informen a los que acceden a trabajos no cualificados, y también en el caso de los varones a trabajos cualificados. Las mujeres en general son informadas por amigos personales, sobre todo cabe destacar el caso de profesionales y técnicas (58,3%) y cualificadas (57,9). Los colegas y antiguos profesores tienen relevancia exclusivamente en la categoría de profesional y técnico sin observarse diferencias por sexo, aunque debido al menor uso de los canales informales de esta categoría no cumple los requisitos estadísticos para su inferencia a la población. Por ello, cuando se planteaba en el apartado teórico que “los informantes con los que se mantienen lazos débiles suelen tener un estatus ocupacional mayor que los jóvenes y proporcionarán a éstos mejores trabajo que los conseguidos por lazos fuertes o más próximos” aunque parece contar con pruebas a su favor, éstas no son suficientemente concluyentes, debido al menor uso de los canales informales que hace esta categoría, como se ha señalado anteriormente.

Ocupación del informante: se observa una relación directa entre la ocupación de la persona que ha informado de este primer empleo y el empleo en sí, de manera que casi el 70% de los que han informado sobre un trabajo de profesionales o técnicos son a su vez profesionales o técnicos, de igual manera, los que acceden a una ocupación de trabajadores cualificados han sido informados mayoritariamente de ese empleo por trabajadores cualificados.

¿Qué se ha valorado en el candidato? Proceso de selección

El pasar por procesos de selección antes de ser elegido para el puesto tiene que ver con la ocupación a la que se accede, y también con el sexo de las personas en cada ocupación. Pues de los varones profesionales y técnicos pasan por un proceso de

selección un 67,4%, y un 56,9% de los administrativos y comerciales, frente al 42,7 y al 21,1 de los varones cualificados y no cualificados respectivamente. Como se aprecia se produce una relación completamente lineal, a mayor categoría profesional mayor proporción de jóvenes que acceden a su primer empleo después de un proceso de selección. Sin embargo el caso de las mujeres es distinto, pues no se observa esta distribución lineal, las ocupaciones que más han seleccionado son trabajadora cualificada (49,3%) y administrativa y comercial (46,6%), seguida por profesionales y técnicas (43,1%) y por último, y en proporción menor al varón, las trabajadoras no cualificadas que sólo han pasado por algún proceso de selección un 14,3%.

Como se señalaba anteriormente, es de suponer que cuando un empleador utiliza más el canal informal, no va a utilizar tanto otros procesos de selección, y que además el uso de canales informales va a ser mayor en aquellos puestos donde no es necesario un alto nivel en cualificación ya que están más abiertos a mayor número de personas, debido a que los sujetos que los ocupan son más intercambiables. Bajo este supuesto, como ya se ha visto al analizar los canales de información al puesto, en los trabajos no cualificados (que usan muy poco los procesos de selección) una de las razones de mayor peso a la hora de la contratación es el conocimiento del candidato, aunque de manera indirecta a través de un amigo o familiar que hace de puente de información. Con nuestros datos se ha intentado analizar la relación, dentro de los trabajadores no cualificados, entre el uso de un canal de información informal y el tipo de selección de que ha sido objeto. Del 30% de los jóvenes (varones y mujeres) trabajadores no cualificados que se informaron de su primer empleo por vías formales, un 75% tuvo que pasar por algún proceso de selección, mientras que del 70% de estos jóvenes que se informaron por canales informales, sólo un 17% tuvo que pasar por algún proceso de selección. Como se puede apreciar, cuando se usan canales informales la tendencia es que se usen mucho menos otras formas de selección

Características formativas

Es la dimensión que más enfatizan las perspectivas más ortodoxas del mercado de trabajo, que inciden mayoritariamente en las características o recursos productivos de la mano de obra.

Estudios exigidos para la contratación. Al 60% de los jóvenes no se les exige ningún tipo de estudios en su primer empleo (al 64,8% de los varones y al 55,3% de las mujeres). Se observa que aunque bastante similar por sexos, hay una cierta tendencia a que a las mujeres se les exijan niveles de estudios algo superiores, evidentemente controlando por ocupaciones.

En este sentido, a los profesionales y técnicos se les exige estudios universitarios, a los administrativos y comerciales sobre todo BUP y FP, a los que no se les exigen estudios son a los trabajadores no cualificados (un 80% están en esta situación) seguidos por los trabajadores cualificados donde a un 47,3% de los varones no se les exige ningún tipo de estudios. Esta proporción cambia en las mujeres cualificadas ya que a éstas tienden a exigirles en mayor proporción los estudios de EGB, BUP y FP1. Respecto a otros niveles exigidos sólo hay diferencias significativas en el nivel de estudios universitarios de grado medio, que se exige a un 4,9% de los varones y a un 11% de las mujeres, por ocupaciones superior en proporción a los varones profesionales y técnicos, y sobre todo a los administrativos y comerciales (un 3,9% de los varones en esta ocupación frente a un 12% de sus homólogas femeninas).

Valoración de conocimientos. Dentro de los procesos de selección de los demandantes de empleo que llevan a cabo los empleadores, se pueden valorar los distintos tipos de conocimientos de éstos. Una pregunta del cuestionario es la estimación del grado de importancia que a juicio del empleado tuvieron ciertos requisitos para que consiguieran el empleo.

Respecto a los *conocimientos complementarios* como idiomas o informática, hay una gran diferencia por ocupación, pues en los trabajos de administrativos y comerciales y profesionales y técnicos es donde, con gran diferencia, se valoran más estas habilidades. Sin embargo no hay diferencias significativas por sexo.

Al igual que los conocimientos complementarios, la apreciación de *Titulación o formación especializada* para el desempeño del puesto presenta una clara distribución por ocupaciones. La titulación específica es muy valorada en las ocupaciones de profesionales y técnicos, seguida por la de administrativos y comerciales, aunque en esta ocupación se valora más la especialización en los trabajos ocupados por mujeres.

Valoración de características individuales

Esta dimensión resulta central en el estudio de los procesos de acceso a la ocupación, pues características personales como el sexo o la edad no tienen por qué estar directamente relacionadas con los recursos productivos de los individuos. Una fuerte apreciación de estas características puede estar señalando cierta estructuración (lo que supone acceso diferencial y distintas oportunidades de carrera) de los mercados laborales.

Selección por juventud

Analizando el caso asturiano, en los puestos por donde entran los jóvenes a la ocupación se prima mayoritariamente la juventud, pues sólo un tercio de los jóvenes consideran que la empresa no tenía en cuenta la edad a la hora de contratar a los ocupantes del tipo de puesto al que ellos accedieron. Según el tipo de ocupación, hay una clara diferencia para que se seleccione preferentemente a gente joven; la relación es inversamente proporcional: a medida que aumente el nivel ocupacional, la edad del seleccionado pierde importancia. Esta relación es mucho más exagerada en el colectivo femenino pues, como se observa en la Tabla siguiente, el que sea indiferente la edad del candidato tiene sus mayores cotas en las mujeres profesionales y técnicas con un 61,4%,

seguidas de las administrativas y comerciales con un 43,6%. En todas las categorías, la edad importa menos a la hora de contratar a las mujeres que a sus homólogos masculinos, sobre todo en las categorías superiores.

Selección por género

Los puestos de trabajo están mayoritariamente “sexuados”, es decir, o son propios de mujeres o de hombres. Las ocupaciones donde se observa una mayor segregación son las manuales, tanto la de los trabajadores cualificados como la de los no cualificados, sobre todo por parte de los varones, pues el 62,7% de los trabajadores cualificados y el 60,4% de los no cualificados entran en puestos de trabajo donde sólo hay hombres. No es tan segregado el caso de las mujeres, y así en las mismas categorías (trabajos manuales, tanto cualificados como no cualificados) es menor la proporción de puestos de trabajo donde sólo hay mujeres, aunque presentan un mayor peso en la categoría de “mayoritariamente mujeres” que sus homólogos varones. Cuando nos centramos en la columna donde se refleja la proporción de los jóvenes que entraron a un trabajo donde había sólo a mayoritariamente personas del sexo contrario, se observa que ésta es siempre superior en las mujeres, sobre todo en la categoría de administrativos y comerciales, debido seguramente a que esta categoría ha visto incrementar su proporción de mujeres.

Tabla 4-6. Selección por género y edad

	SELECCIÓN POR GÉNERO			SELECCIÓN POR EDAD			Totales
	Del propio sexo	Indiferente	Del sexo contrario	Sólo gente joven	Preferentemente gente joven	Indiferente	
<i>Profe. y técnicos</i>							
• Varón	40,8	51,0	8,2	20,8	37,5	41,7	100 (49)
• Mujer	46,6	43,1	10,3	12,3	26,3	61,4	100 (58)
<i>Activos. y Comerciales</i>							
• Varón	39,2	56,9	3,9	28,0	40,0	32,0	100 (51)
• Mujer	33,9	46,6	19,5	20,5	35,9	43,6	100 (118)
<i>T. Cualificados</i>							
• Varón	79,0	18,1	3,0	34,9	30,7	34,3	100 (166)
• Mujer	64,0	28,0	8,0	26,7	36,0	37,3	100 (75)
<i>T. No Cualificados</i>							
• Varón	74,2	22,1	3,7	38,1	34,5	27,4	100 (412)
• Mujer	61,4	33,9	4,6	35,3	34,4	30,4	100 (326)
Media Total							
• Varón	58,5	37,0	4,7	35,4	34,2	30,5	100 (693)
• Mujer	51,5	37,9	10,6	28,9	34,1	37,0	100 (588)

Sin embargo, la segregación por género se relaciona teóricamente, sobre todo, con las diferentes posibilidades de carrera que se les brindan a las mujeres. Como se señalaba en el apartado introductorio se puede considerar que los trabajos feminizados tendrán peores posibilidades de carrera, sobre todo debido a la escasez de formación específica que proporcionan, que a su vez favorece la sustituibilidad del trabajador. Una matización a este supuesto será considerar que las diferentes recompensas pueden tener relación también con las posiciones de tipo más estructural que ocupan las mujeres, es decir, las ramas de actividad donde se concentran las mujeres o la ocupación.

Para analizar estos supuestos se elabora un modelo de regresión logística, donde la variable dependiente es la dicotomía trabajos femeninos frente a no femeninos. Las variables independientes se van introduciendo por bloques, con la idea de comprobar si las posibles diferencias de recompensas (primer bloque) son producto de los requisitos de cualificación de los puestos (segundo bloque) o de la posición estructural que se ocupa (tercero). En concreto las variables independientes han sido:

VARIABLES QUE REFLEJAN CIERTAS RECOMPENSAS LABORALES:

- ***Tipo de relación laboral (CONTRAR).*** Pues será señal de mayores recompensas a medida que se pase de una relación por cuenta ajena sin contrato, al contrato temporal y al indefinido.
- ***Duración en ese puesto (DURACION).*** Indica la estabilidad del empleo.
- ***Ascenso (ASCENSO).*** Permite hablar de carreras ordenadas ascendentes.
- ***Atracción hacia el empleo (ATRAEIR).*** Indicador subjetivo de las recompensas que ofrece el empleo.

VARIABLES QUE REFLEJAN LOS REQUISITOS FORMATIVOS DEL PUESTO:

- ***Nivel educativo requerido (ESTUEXI).*** Indicador de las cualificaciones genéricas.
- ***Tiempo de aprendizaje del puesto (TIAPREN).*** Indicador de las cualificaciones específicas.

VARIABLES QUE REFLEJAN LAS POSICIONES MÁS ESTRUCTURALES DEL MERCADO DE TRABAJO:

- ***Rama de actividad (RAMAR).***
- ***Categoría ocupacional (OCUPA).***

Los resultados (en extensión en la Tabla 4-B del Anexo), muestran que del bloque de variables que recogía las recompensas de la ocupación, sólo resulta significativo el tipo de contrato, de manera que los trabajos feminizados son los que tienen una probabilidad mayor de tener una relación laboral por cuenta ajena sin contrato formalizado.

Respecto al segundo bloque (los requisitos de cualificación del puesto) sólo ha resultado significativo el nivel de estudios formales exigido, de manera que cuando un trabajo no requiere ningún nivel formativo tiene mayores probabilidades de que sea ocupado por una mujer, seguido en esta probabilidad por los que exigen nivel de estudios primario (EGB).

Resulta sorprendente que los trabajos feminizados no se distingan de los no feminizados por el monto de cualificación específica al que dan lugar. Si las mujeres

reciben menos formación en el puesto y sin embargo esta diferencia no se debe a su segregación laboral podríamos plantear diferentes causas. Por una parte que la diferencia se produce debido a la segregación masculina, es decir, son los trabajos ocupados exclusivamente por varones los que tienen mayor formación en el puesto. Otra posible razón es que la diferencia se produzca en los puestos ocupados por mujeres en los que hay mayoría de hombres. En la Tabla 4-C del Anexo se refleja el tiempo de aprendizaje en el puesto a partir de la segregación ocupacional, los resultados de la relación permiten afirmar que la primera causa esgrimida, la segregación masculina, no resulta significativa pues la formación en el puesto de los trabajos ocupados por varones no difiere de manera significativa de los ocupados indistintamente por varones y mujeres. Sin embargo la segunda causa a resultado más explicativa, pues casi un 10% de los trabajos ocupados por mujeres son mayoritariamente masculinos, y en estos sí que se produce una clara diferencia de formación respecto a los ocupados indistintamente por mujeres y varones o sólo o mayoritariamente por mujeres.

La dimensión que se configura como la más importante es la última, tanto la rama de actividad como la categoría ocupacional. Las ramas de actividad que presentan una menor probabilidad de trabajos femeninos son las industrias pesadas, construcción y transporte (pues son ramas eminentemente masculinas) y administraciones públicas (donde se espera que no haya segregación por género); por su parte los servicios personales concentra las probabilidades de tener ocupaciones feminizadas. En cuanto a la categoría ocupacional, la más feminizada es la de trabajadoras cualificadas, seguida por no cualificadas y por la de profesionales y técnicos.

Sin embargo, cuando se observa el modelo general, el tipo de relación contractual pierde fuerza explicativa. Parece ser que las recompensas de los trabajos que ocupan las mujeres, en este caso la estabilidad/seguridad del empleo se definen mayoritariamente por las características que tienen más que ver con la posición en la producción (la rama de actividad y la categoría ocupacional). Por todo ello, queda claro que las ocupaciones feminizadas no se diferencian mayoritariamente por la cualificación específica que

proporcionan y sí en cierto sentido por demandar menos cualificaciones genéricas. Pero los requisitos de cualificación de los puestos no parecen incidir sobre las recompensas, mientras que las posiciones de estos puestos en la estructuración de ocupaciones y de ramas productivas sí inciden sobre las recompensas. Es decir, la posible “discriminación” de la mujer a través de su acceso a trabajos femeninos, será una discriminación indirecta, a través de su adscripción a categorías ocupacionales y, sobre todo, a ramas de actividad concretas.

¿Qué valora el candidato del puesto? Atracción por el empleo

A los hombres y a las mujeres les atrae porcentualmente lo mismo del primer empleo. En primer lugar el salario (el 40'5% de los varones y el 35'3% de las mujeres señalan ésta como la razón principal), le sigue la oportunidad segura de empezar a trabajar.

Controlando la atracción al primer empleo por ocupación (Tabla continua), nos encontramos con que el peso de las distintas causas de atracción varían. Sigue teniendo un gran peso el salario, que es la principal causa de atracción de los trabajadores manuales (tanto cualificados como no cualificados y tanto mujeres como varones) y de las mujeres administrativas y comerciales (como se aprecia en la Tabla, las causas de atracción de este grupo son más similares a los trabajadores manuales que a las categorías superiores). Respecto al ítem ‘la oportunidad segura de empezar a trabajar’ se observa también una distribución diferencial por ocupación, puntuando alto en todos los grupos excepto en el de los varones profesionales y técnicos, que por otra parte representan el grupo de menor desempleo en las macroestadísticas.

Destaca el peso que se da a las tareas que se van a realizar en el puesto y las oportunidades de formación en los profesionales y técnicos, y en menor medida en los administrativos y comerciales y en los trabajadores cualificados. El peso de estas causas de atracción se observa en ambos sexos. Sin embargo, en los profesionales y técnicos las mujeres están más orientadas a valorar positivamente el tipo de tareas que realizan en su

trabajo; mientras que los varones valoran más la formación. Una posible explicación de esta diferencia puede deberse a que realmente ocupen puestos que la ofrecen, o quizá porque los varones tienen una orientación mayor a la carrera profesional y se planteen su primer trabajo como un escalón más dentro de ésta. Cuando centramos nuestra observación en la categoría de administrativos y comerciales se aprecia que los varones aprecian más las tareas del puesto y la formación que éste pueda ofrecer, lo que nos permite suponer que los trabajos de estas categorías son distintos según los ocupen mujeres u hombres. Por el contrario, en los trabajos cualificados las mujeres puntúan más en tareas y en formación, es decir, pese a las escasas mujeres que acceden a esta categoría su situación parece más positiva que la de los varones.

Tabla 4-7. Atracción por el empleo

	Salario	Empezar	Tareas	Formación	Estabilidad	Empresa ⁸	Ascenso	Total ⁹
<i>Profesionales y técnicos</i>								
• Varón	16,1	17,9	23,2	28,6	3,6	3,6	3,6	100 (56)
• Mujer	26,5	14,7	27,9	23,5	1,5	1,5		100 (68)
<i>Activos y Comerciales</i>								
• Varón	17,6	27,5	17,6	15,7	5,9	15,7		100 (51)
• Mujer	31,9	24,1	14,7	12,1	7,8	7,8	1,7	100 (116)
<i>Trabajadores Cualificados</i>								
• Varón	36,9	22,0	16,7	10,1	4,8	6,6	2,4	100 (168)
• Mujer	26,7	21,3	21,3	16,0	6,7	8,0		100 (75)
<i>Trab. No Cualificados</i>								
• Varón	48,3	28,3	6,6	4,4	3,2	6,9	0,5	100 (410)
• Mujer	41,3	29,7	8,0	5,5	2,8	9,5	0,6	100 (327)
<i>Autónomos y Ayudas Fam.</i>								
• Varón	32,1	15,1	9,4	9,4	9,4	17,0	3,8	100 (53)
• Mujer	20,8	18,9	20,8	5,7	1,9	22,6	1,9	100 (53)
Totales								
• Varón	40,5	24,4	11,8	8,4	4,1	7,8	1,3	100 (761)
• Mujer	35,3	24,6	13,7	10,5	3,8	8,9	0,8	100 (666)

⁸ Esta categoría es el resultado de unir tres motivos que hacen relación a las características de la empresa: "el prestigio de la empresa" "el dueño que era una persona conocida y buena" "el ambiente y las condiciones de trabajo", en cada categoría hay una distribución muy similar de las tres razones a excepción de las mujeres trabajadoras no cualificadas, que han valorado casi exclusivamente el ambiente.

⁹ La suma de los porcentajes no es siempre 100, al haberse omitido la categoría residual "otras razones".

Un modelo multidimensional

Para ver qué dimensiones son explicativas a la hora de entender el acceso al primer empleo en cada una de las categorías ocupacionales que se vienen recogiendo, se elaboran una serie de modelos de regresión logística (resumidos en la Tabla 4-8 y reflejados con mayor extensión en la Tabla 4-D del Anexo) donde se introducen, por una parte, las características de la familia de origen y por otra, el conjunto de recursos de mercado que se han analizado en el capítulo anterior. De entre estos recursos, el que se relaciona de una manera más directa con la categoría ocupacional de acceso al empleo es el nivel de estudios, y no podría ser de otra manera pues en la mayoría de los casos se define la categoría ocupacional por el nivel de estudios que requiere. Debido a ello, no se incluyen los recursos formativos considerándose por tanto la influencia de la familia de origen, los recursos subjetivos, el capital relacional y por último el tiempo de espera en el mercado de trabajo antes de conseguir ese empleo y los procesos de selección por los que se han pasado.

Respecto a las variables de “carácter” familiar se espera que las familias con mayores recursos educativos o que se sitúan en mejor posición en el ranking de ocupaciones, van a favorecer en sus hijos el acceso a mejores puestos. Al igual que contar con familiares inmersos en la actividad/ocupación (variables de “forma” familiar) favorecerá este acceso.

Se espera que los recursos relacionales sean usados diferencialmente por las familias. Es decir, cada familia contará con un tipo de redes sociales que pueden favorecer o impedir el acceso de los hijos a cada categoría ocupacional. En este sentido, se podría esperar que los hijos de padres situados en posiciones altas en la jerarquía ocupacional usarán las redes familiares para acceder a posiciones similares, y con menor probabilidad las usarán para entrar a posiciones de menor nivel.

Por otra parte se espera que el tiempo de paro que padezca un joven va a tener un efecto distinto según sus recursos familiares, pues el aumento del tiempo en el

desempleo puede precipitar a jóvenes de familias con pocos recursos a aceptar trabajos de menor nivel.

Los recursos subjetivos se introducen en el modelo con un ánimo puramente descriptivo, bajo el supuesto de que las actitudes expresivas ante el trabajo, la alta motivación al logro y el *locus* de control interno han de encontrarse asociadas con los trabajos de mayor categoría ocupacional.

Por último, respecto a los procesos de selección, se espera que éstos sean más formales y con mayores requisitos educativos a medida que se ascienda en la jerarquía ocupacional, mientras que las características personales como estado civil, género o edad sean más valoradas a medida que se desciende en la jerarquía ocupacional.

La variable dependiente es, en cada modelo, entrar por la categoría a estudio frente al resto, utilizando en todo momento submuestras según género (es decir, se compara a los varones entre sí y a las mujeres entre sí). Las variables independientes han sido las mismas en todos los modelos, a excepción de la categoría de autónomos y ayudas familiares, que al ser mayoritariamente trabajadores por cuenta propia no han pasado por procesos de selección. Se introducen las variables por bloques, con selección de éstas según el método “*stepwise*”.

Variabes de “carácter” y “forma” familiar:

- *Estudios de los padres* (ESTUPADR), utilizada como variable ordinal, pues es la suma de los niveles educativos de ambos progenitores.
- *Tipo de ocupación del padre* (OCUPAPA6).
- *Tipo de ocupación de la madre* (OCUPAMAR).
- *Situación de inactividad, paro u ocupación del padre y la madre* (MADRE, PADRE)
- *Situación de inactividad, paro u ocupación de los hermanos/as* (SITUHERM).
- *Ser hijo único* (HIJOUNIC). Se utiliza en anidamiento con la ocupación del padre, pues se espera que su influencia sea diferencial por tipos de familias.

Variables sobre recursos relacionales, tiempo de espera y recursos subjetivos :

- ***Canal familiar (si /no) de información para el empleo (CANALRR)***. Se utiliza sólo y en anidamiento con la ocupación del padre (se usa como indicador del tipo de familia y por lo tanto del tipo de redes familiares a las que da lugar).
- ***Tiempo de paro antes del primer empleo (TDEPARO)***. Se utiliza sólo y en anidamiento con la ocupación del padre. Se espera que el tiempo de paro que padezca un joven (antes de su acceso al empleo por alguna categoría) va a tener un efecto distinto según la clase social.
- ***Recursos motivacionales (P92, P94, P96)***. Con el ánimo de observar las posibles correlaciones, nunca de extraer relaciones causales.

Variables sobre los procesos de selección:

- ***Selección formal (SELECCIR)***
 - Variables sobre características formativas
- ***Estudios exigidos (ESTUEXI)***
- ***Valoración de conocimientos complementarios (CONOCOM1)***
- ***Valoración de formación o titulación especializada (CONOESP1)***
 - Variables sobre características personales
- ***Selección por edad (SELEEDAD)***
- ***Selección por género (SELESEXR)***
- ***Estado civil (SITUFAMR)***
 - Variable sobre la atracción al empleo (ATRAEIR)

Profesionales y Técnicos

Tener un primer trabajo dentro de la categoría ocupacional de profesional y técnico se ve favorecido a medida que aumenta el nivel de estudios de los progenitores. Respecto a la ocupación del padre, favorece la entrada en esta ocupación el tener un padre profesional, técnico o empresario, o autónomo; y lo dificulta el tenerlo administrativo o trabajador manual. Sin embargo, la significación estadística no permite

inferir estos resultados de la muestra a la población, sólo se recoge una excepción en el caso de las hijas de trabajadores manuales, con una probabilidad significativa de no entrar en esta categoría.

Los varones hijos de padres autónomos tienen una probabilidad mayor de acceder por esta ocupación cuando son hijos únicos que cuando la familia es más extensa, lo que vuelve a dar cuenta (como se comentó en el capítulo anterior) de que las variables de “forma familiar” tienen sentido sobre todo en relación con la cantidad de recursos que pueda tener la familia.

En el acceso a estas profesiones, el uso de la red de relaciones sociales de la familia ejerce una influencia negativa para ambos sexos. Analizando el colectivo femenino se observa que a medida que aumenta el tiempo en situación de desempleo, la probabilidad de entrada en esta categoría es menor (aunque con escaso nivel de significación). Este resultado podría parecer contradictorio con los resultados anteriormente expuestos sobre la experiencia de paro antes de conseguir el primer empleo, donde se observaba que son las mujeres profesionales y técnicas las que tienen una probabilidad mayor de pasar por un periodo de paro previo; sin embargo se ha de separar el pasar por un periodo de paro previo y la duración de ese periodo, que parece ser que tiende a ser menor que en el resto de las categorías ocupacionales.

El conjunto de recursos subjetivos ha sido una dimensión significativa a la hora de aumentar el ajuste del modelo de regresión. Se comportan de manera muy similar a las expectativas teóricas, pues tanto varones como mujeres puntúan negativamente en las actitudes más instrumentales y positivamente en las intrínsecas. Se observa una diferencia entre varones y mujeres muy interesante, pues las mujeres que acceden a la ocupación por esta categoría valoran menos las recompensas materiales que el resto de las mujeres, y parecen tener un mayor altruismo.

En cuanto se introducen los procesos de selección por los que pasa esta categoría ocupacional, tanto las características familiares como los recursos de mercado pierden fuerza explicativa, para ganarla el conjunto de recursos educativos del joven, es decir, se valoran para ambos sexos los estudios superiores (que son exigidos mayoritariamente para acceder por estas categorías) y los conocimientos o titulaciones específicas para ejercerla. Dentro de la submuestra de mujeres, ha resultado significativa la segregación por edad, pues a las trabajadoras no cualificadas se las exige mayoritariamente ser jóvenes, característica que no es valorada en el acceso a la categoría de profesionales y técnicas.

Administrativos y Comerciales

En el acceso por esta categoría, las características de la familia de origen tienen poca influencia, que pierden cuando se introducen los procesos de selección por los que se han pasado.

En cuanto a los recursos subjetivos, mientras que los varones administrativos y comerciales valoran más la independencia en el trabajo que el resto de los jóvenes de su sexo, las mujeres presentan un mayor deseo de ascenso y promoción y de autoridad. Este deseo de ascenso y autoridad en las mujeres que acceden por esta categoría resulta complejo de explicar, pues esta posición ocupada por mujeres difícilmente cuenta con ese tipo de recompensas, por lo que su alta puntuación puede deberse a unas expectativas no cumplidas, es decir, que las mujeres que acceden a estos puestos valoran más las posibilidades de promoción y la autoridad que las posibilidades reales que les ofrece el puesto.

Como ya se señaló, en cuanto se introducen las características del proceso de selección, las variables que hemos venido viendo hasta ahora pierden significatividad, para ganarla esta nueva dimensión. Esta categoría se caracteriza por tener los niveles educativos de BUP y FP1 como estudios exigidos y ser en la que se valora con mayor fuerza el conjunto de conocimientos complementarios que el joven pueda poseer, como

idiomas o informática. Dentro de la submuestra de las mujeres, las probabilidades de entrar por esta categoría disminuyen si hay segregación por género a favor de las mujeres.

Trabajadores Cualificados

Las variables de tipo familiar aportan ciertas explicaciones a la hora de entender la entrada a la ocupación por la categoría de trabajador o trabajadora cualificada. Para las mujeres, tener una madre ocupada en trabajos de cuello azul favorece esta situación, al igual que tener una madre en situación de desempleo (aunque el número de madres en esta situación es muy pequeño por lo que este resultado no es muy robusto). En cambio, para los varones, sólo resulta influyente la situación del resto de los hermanos en el mercado de trabajo, ya que los que no los tienen una mayor probabilidad de entrar por esta categoría, mientras que aquellos que tienen algún hermano en situación de desempleo tienen las probabilidades contrarias.

Estos resultados podrían interpretarse como que las mujeres que acceden a esta categoría están influidas por un tipo de madres muy determinado, sobre todo mujeres activas, en situación de ocupación o desempleo pero orientadas al trabajo mercantil, de manera que las hijas heredan esta orientación. Mientras que los varones se encuentran más influidos por la situación respecto a la actividad del conjunto de su familia, pues aquellos que no tienen ningún hermano en el mercado laboral es porque son hijos únicos (familias con mayores recursos) o porque sus hermanos están estudiando (orientadas hacia la educación formal). Otra particularidad que presentan las mujeres que acceden por esta categoría es el menor uso de su capital relacional.

Respecto a los recursos subjetivos, no siempre son interpretables de manera directa, pues aunque tanto mujeres como varones presentan una menor motivación al logro, y los varones un menor deseo de satisfacción personal en el trabajo que el resto de los jóvenes de su sexo, también puntúan por debajo en el aprecio de la seguridad en el empleo, uniéndose aquí con los profesionales y técnicos, y enfrentándose a los

trabajadores no cualificados. Por su parte las mujeres cualificadas valoran más las recompensas materiales, enfrentándose en esta actitud a las profesionales y técnicas.

Por último, los procesos de selección son distintos también en los trabajadores cualificados. Para entrar en esta categoría se pide a los varones, mayoritariamente, estudios de Formación Profesional de primer y segundo grado, y sólo del primer nivel a las mujeres. Cierta grado de conocimientos específicos son exigidos tanto a varones como a mujeres. De la misma manera que se observa una fuerte segregación por género tanto en los trabajos a los que acceden los varones como a los que acceden las mujeres.

Trabajadores no Cualificados.

Las variables familiares influyen de forma bastante directa en el acceso al primer empleo en un tipo de trabajo manual no cualificado. El nivel de estudios de los padres es la variable del “carácter” familiar que resulta más explicativa, de manera que a menor capital humano de los progenitores se observa una mayor probabilidad de entrar en el mercado laboral como trabajador no cualificado. Esta tendencia se refuerza en el caso de las hijas.

La ocupación del padre resulta siempre significativa cuando se introducen en el modelo exclusivamente las variables de carácter familiar. Se observa como, cuando la ocupación del padre es de trabajador manual (sobre todo no cualificado, pero también cualificado) las probabilidades de que los hijos entren en esta categoría es significativamente superior a la media, también presenta una tendencia positiva los hijos de empleados medios, aunque con menor entidad. Y apartándose de esta categoría los hijos de la “clase de servicios” y de autónomos. En este sentido resulta interesante el comportamiento de los hijos varones de los autónomos, que presentan una probabilidad mayor a la de los hijos de la clase de servicios de no entrar por esta vía, aunque quizá debido al tamaño de la muestra no se puede inferir este resultado a toda la población.

Respecto a las variables que introducen la situación respecto al mercado de trabajo de la familia de origen (y por defecto la convivencia o no con esta familia) se observa que en general resulta significativa la situación del resto de los hermanos. Sobre todo para los varones, pues para ellos disminuye la probabilidad de entrar en trabajos no cualificados el no tener hermanos en el mercado laboral, seguido por la situación de tenerlos sólo ocupados; por el contrario, en el caso de tener hermanos parados la probabilidad aumenta y se hace significativa cuando se tienen hermanos tanto ocupados como parados. En las mujeres, es de destacar la influencia de la situación de la madre, pero sobre todo por la situación de convivencia con la familia de origen que refleja, pues aquellas mujeres que no conviven con su madre tienen las mayores probabilidades de haber entrado al mercado de trabajo por una ocupación de trabajadora no cualificada, además es de destacar la menor probabilidad de entrar por esta situación para las mujeres que tienen a su madre en situación de desempleo (aunque con poca significatividad debido al tamaño de la muestra).

Con respecto a los recursos relacionales familiares, su uso favorece el acceso a esta categoría en ambos sexos. El tiempo de paro previo resulta sólo significativo para las mujeres, de manera que a medida que aumenta éste, aumentan las probabilidades de acceder por esta vía.

Respecto a los recursos motivacionales, puntúan de manera muy similar a las expectativas teóricas, es decir, valorando más las recompensas extrínsecas al trabajo y menor las intrínsecas. Así los varones no cualificados valoran más que los profesionales y técnicos y que los cualificados la seguridad en el empleo. Y las mujeres no cualificadas valoran especialmente el buen horario. Por el contrario tanto varones como mujeres no valoran el prestigio social asociado a un empleo y las mujeres tampoco valoran la independencia. Un resultado contradictorio con lo antes expuesto es la puntuación que obtienen las mujeres que entran por trabajos no cualificados en la motivación al logro (más alta que las cualificadas) y un *locus* de control de carácter bastante interno.

En el acceso a esta categoría es donde menos influyen los conocimientos, tanto específicos como complementarios. Y por supuesto la exigencia de estudios de licenciatura disminuye la probabilidad de entrada. Respecto a la submuestra masculina, los solteros tienen mayor probabilidad de acceso que los casados y a los que les atraen las características más intrínsecas del trabajo tienen una menor probabilidad de acceso por esta categoría. En la submuestra de las mujeres, aquellas a las que se les ha valorado su juventud tienen mayores probabilidades de entrada por esta categoría.

Autónomos y Ayudas Familiares.

Lo más importante a destacar a la hora de explicar cómo las características familiares pueden influir en entrar en la categoría de autónomo o ayuda familiar es el dato de que, en la submuestra masculina, la única ocupación del padre que resulta positiva es la de autónomo, es decir, es la categoría que más directamente se reproduce y seguramente es difícil entrar por ella si no se cuenta con cierta tradición familiar. Por el contrario, la categoría ocupacional del padre que impide esta puerta de acceso es la de trabajador cualificado.

Las mujeres no presentan una reproducción tan directa, destaca que las hijas de autónomos tienen una mayor probabilidad de entrar a esta categoría a través de los canales informales, mientras que las hijas de profesionales y técnicos que usan estos canales tienen una probabilidad negativa de acceder a esta categoría.

Respecto a los recursos subjetivos, no resultan muy explicativos, a excepción de que los jóvenes, varones y mujeres, que entran por esta categoría presentan una mayor motivación al logro.

Tabla 4-8. Síntesis de resultados de modelos LOGIT sobre entrar en cada una de las categorías ocupacionales.

PROFESIONALES Y TÉCNICOS		ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES		TRABAJADORES CUALIFICADOS		TRABAJADORES NO CUALIFICADOS		AUTÓNOMOS Y AYUDAS FAMILIARES	
Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
. Estudios de los padres (+)	. Estudios de los padres (+) . Padre • T. Manual (-)		. Estudios de los padres (+) (va perdiendo)		. Madre: • Cuello azul (+)	. Estudios de los padres (-) . Padre: • Activo. (+)	. Estudios de los padres (-) . Padre (va perdiendo)	. Padre: • Autónomo (+) • Cualifi (-)	
. Padre * Hijo único • Autónomo (+)				. Hermanos: • No merca (+) • Solo paro (-)	. Madre: • Parada (+)	. Hermanos: • No mercado (-) • Ocu. y Para (+)	. Madre: • No conviven (+)		
. Canal familiar (-)	. Canal familiar (-) . TdeParo (-)				. Canal familiar (-)	. Canal familiar (+) ¹⁰	. Canal familiar (+) . TdeParo		. Padre * Canal familiar • Autónomo (+)
. Seguridad (-) . Consideración social (+) . Variedad (+) . Locus externo (-)	. Recompensas materiales (-) . Seguridad (-) . Consideración social (+) . Variedad (+) . Independencia (+) . Altruismo (+) . Logro (+) ¹¹			. Seguridad (-) . Promoción (+) . Autoridad (+) . Deseo de satisfacción (-) . Logro (-)	. Recompensas materiales (+) . Logro (-)	. Seguridad (+) . Consideración social (-)	. Buen horario (+) . Consideración social (-) . Independencia (-) . Logro (+) . Locus interno		. Logro (+) . Logro (+)
. Estudios exigidos • Superiores (+) . Conocimientos específicos (+)	. Estudios exigidos • Superiores (+) . Conocimientos específicos (+) . Segregación por edad • Indiferente (+)	. Estudios exigidos • Superiores (-) • BUPyFP1 (+) . Conocimientos complement. (+) . Segregación por género • Sólo muj (-)	. Estudios exigidos • Superiores (-) • BUPyFP1 (+) . Conocimientos complement. (+) . Segregación por género • Más muj (-)	. Estudios exigidos • Superiores (-) • FP1y2 (+) . Conocimientos específicos (+) . Segregación por género • Indiferente (-)	. Estudios exigidos • Superiores (-) • FP1 (+) . Conocimientos específicos (+) . Complement (-) . Segregación por género • Sólo muj (+)	. Estudios exigidos • Licenciatura (-) . Conocimientos específicos (-) . Complement (-) . Solteros (+) . Atracción • Intrínseco (-)	. Estudios exigidos • Licenciatura (-) . Conocimientos específicos (-) . Complement (-) . Segregación por edad • Sólo joven (+)		

10 El uso de los recursos relacionales correlaciona con el paso por los procesos de selección, por lo que a medida que se introducen estos, va perdiendo significación .

11 La motivación al logro no se muestra unidimensional para esta categoría, al igual que el locus de control entre las trabajadoras cualificadas.

Tras la anterior descripción de la influencia de las características personales, los recursos de mercado y los procesos de selección sobre la entrada a cada una de las categorías ocupacionales, se pueden considerar algunos resultados.

El mayor peso de las variables familiares se produce en la entrada por las categorías situadas en los extremos del ranking ocupacional, la de los profesionales y técnicos y la de trabajadores no cualificados. En esta última, los padres con pocos estudios, que ocupan trabajos de cuello azul y no cualificados y las familias amplia muestran claramente una influencia positiva.

Las categorías de autónomo y ayuda familiar, y profesional y técnico son las que más claramente presentan cierta reproducción familiar, debido en la primera categoría a la herencia del patrimonio de la familia (los autónomos varones son hijos de autónomos), y en la segunda a la herencia cultural pues para entrar en esta categoría influye muy positivamente el nivel de estudios de ambos progenitores. En la categoría de trabajadores cualificados también se produce una interesante reproducción familiar, pero en este caso de madres a hijas, pues las mayores probabilidades de acceso por esta categoría la tienen las hijas de mujeres inmersas en el mundo del trabajo mercantil dentro de la categoría de trabajadoras de “cuello azul”, aunque también resulta significativo que las madres estén en situación de desempleo. Como se aprecia, son mujeres (madres) que están inmersas en el mercado laboral (aunque sea en situación de paro), y dentro de él ocupan trabajos manuales.

Las variables de “forma familiar” sólo resultan significativas en las posiciones extremas y en los varones. Por una parte, porque ser hijo único (varón) favorece el acceso por una categoría de profesional o técnico cuando el padre es autónomo, lo que permite suponer que en estos casos los recursos familiares son mayores y facilitan el “ascenso” social. Por otra, porque el acceso a trabajos manuales se asocia con la situación respecto al mercado laboral del resto de los hermanos: aquellos que no tienen

hermanos en el mercado de trabajo (por ser hijos únicos o porque sus hermanos permanezcan estudiando) tienen mayores probabilidades de acceder por trabajos cualificados y menos por no cualificados; los que tienen hermanos en situación de desempleo tienen menor probabilidades de acceso por trabajos cualificados; y los que los tienen tanto en situación de desempleo como de ocupación tienen mayores probabilidades de acceder al empleo por la categoría de trabajadores no cualificados.

En cuanto a los recursos de mercado que se han recogido en los modelos, los recursos relacionales familiares son muy utilizados en todas las categorías, aunque preferentemente para acceder a trabajos no cualificados. En este sentido, destaca que en el caso de las mujeres el uso de los canales informales de tipo familiar impide el acceso a la categoría de trabajadoras cualificadas, de forma similar al efecto que se observa en los profesionales y técnicos de ambos sexos.

Sin embargo, las familias acuden a estos recursos de forma discriminatoria y así aquellas hijas de padres autónomos que utilizan estos recursos tienen mayores probabilidades de entrar a la ocupación por la categoría de autónomos. Este resultado coincide con la relación directa entre la ocupación de la persona que informa y el empleo en sí, es decir, la mayoría de los vínculos son fuertes, con lo que el ámbito de la información que proporcionan no se aleja de los círculos de la familia de origen.

Los recursos subjetivos no son interpretables de forma fácil en todas sus dimensiones. Por una parte, los resultados se adecuan a las expectativas teóricas, y así, los jóvenes que entran en posiciones altas tienen unas actitudes ante el trabajo más expresivas, mientras que los que acceden a trabajos no cualificados las tienen más instrumentales. De la misma manera, las mujeres profesionales y técnicas son las que menos valoran las recompensas materiales (frente a las trabajadoras cualificadas) y las que tienen una actitud más altruista respecto al trabajo. Pese a ello, no en todas las dimensiones se produce este efecto, sobre todo es de resaltar la motivación al logro y el *locus* de control, donde nos encontramos con algunos resultados contradictorios, lo que

nos hace pensar en la idea de transición asociada a la juventud, que conlleva también ciertos ajustes en sus predisposiciones y orientaciones de conducta.

Por último, los procesos de selección por los que pasa el joven y el tipo de conocimientos requeridos para esta selección parecen más significativos a la hora de acceder a cada categoría ocupacional que las características de la familia de origen o los recursos de mercado que el joven pueda tener. En este sentido los resultados son coincidentes con las expectativas, ya que los procesos de selección son más formales a medida que se asciende en la jerarquía de las ocupaciones. Por otra parte, los conocimientos complementarios son más valorados en los puestos de administrativos y comerciales; y los conocimientos específicos en los de profesionales y técnicos y trabajadores cualificados, mientras que para acceder a los trabajos no cualificados se ha valorado menos tanto en unos como en otros.

Respecto a la segregación por género, ya se ha comentado que es muy alta, pues alcanza al 60% de los puestos. En la población masculina y femenina esta segregación se reparte de manera homogénea en las dos categorías extremas (profesionales y técnicos y trabajadores no cualificados) y de manera diferente en las intermedias. Los administrativos y comerciales varones tienen menos probabilidades de acceder a puestos segregados; en los trabajos manuales cualificados la segregación es mayor que la media de las categorías. En la submuestra femenina, cuando se valora especialmente ser mujer se tienen más probabilidades de entrar en la categoría de trabajadora cualificada, mientras que la categoría de administrativos y comerciales presenta la particularidad de que es la que (siendo masculina) más se está abriendo a las mujeres, pues un 20% acceden a esta categoría cuando ese puesto lo solía ocupar un varón.

La segregación por juventud es también muy alta, pues en dos tercios de la muestra se considera que se ha tenido en cuenta esta característica en el proceso de selección. Sin embargo, mientras que en la submuestra masculina no se observan diferencias en las distintas categorías, podemos diferenciar tres grupos de mujeres: las

profesionales y técnicas donde se valora menos que en el resto de las mujeres, las trabajadora no cualificadas donde se valora más, y las administrativas y cualificadas que presentan las probabilidades medias.

4.3.2. Las características de la ocupación

Tras el análisis de las dimensiones que se asocian con el acceso a cada una de las categorías ocupacionales, se estudian ciertas características de estas ocupaciones. En primer lugar se analizarán las ramas de actividad por las que entran a la ocupación los jóvenes asturianos, a partir de las categorías ocupacionales y por género. En un segundo momento se estudia la formación específica que facilita este empleo, analizándola de nuevo según las categorías ocupacionales y el género. Por último, la exposición se centra en el tipo de relación contractual, observando en un primer momento sus relaciones con la categoría a la que se accede y la familia de origen, para finalizar con la construcción de modelos de regresión para cada una de las figuras contractuales.

La importancia de la rama de actividad de acceso al empleo reside en la fortísima segregación sexual del trabajo que se observa según esta dimensión. Ya se ha visto como es la variable que tiene mayor peso a la hora de definir las probabilidades de que en un trabajo ocupado por mujeres se produzca selección en razón al género; sin embargo, la otra variable explicativa era la categoría ocupacional. Se pretende por tanto observar las posibles interrelaciones entre estas dos dimensiones.

Una de las piedras angulares de la teoría del capital humano en la explicación de las distintas posiciones de mujeres y varones en el mundo laboral es el tipo de cualificaciones que cada género adquiere. Se considera que las mujeres invierten en cualificaciones genéricas pues éstas no se desvalorizan tanto en caso de interrumpir el trabajo mercantil. En cambio, y a partir del principio de “discriminación estadística”, los empresarios preferirán contratar hombres en aquellos puestos donde se adquieren cualificaciones específicas pues éstos mantienen un mayor compromiso con el mundo

laboral y tenderán a permanecer en él, con lo que los empresarios no pierden su inversión. Ya se han analizado las cualificaciones genéricas cuando se introducía el estudio de los niveles educativos exigidos en la valoración del empresario a la hora de acceder al empleo. Las cualificaciones específicas que aporta el primer trabajo se analizan a partir de las posibilidades de formación que permite el empleo, que se concreta en el tiempo de aprendizaje en el puesto necesario para su desempeño.

Por último, el tipo de relación contractual permite suponer la calidad de los empleos que se obtienen que, se espera, estén en relación tanto con características de tipo personal como con las características del empleo al que se accede.

Rama de actividad

Respecto a la *rama de actividad*, los jóvenes asturianos acceden mayoritariamente a su primer empleo a través de los servicios, sobre todo el comercio y la hostelería, aunque como es de esperar se observa una gran diferencia analizando la distribución por sexos y por ocupaciones.

Analizando la distribución por sexos, podemos dividir las ramas de actividad claramente entre las preeminentemente masculinas y las femeninas. Las masculinas son: la industria pesada (minería e industrias extractivas, electricidad y gas, industrias metálicas, industria química), donde más del 80% son varones; la industria de maderas y muebles; con los añadidos de las ramas de la construcción y transportes. Las ramas por donde acceden a su primer empleo mayoritariamente mujeres son: la industria textil (73,7% de mujeres), enseñanza y sanidad (casi un 70% de mujeres) y sobre todo servicios personales con un 87,2% de mujeres.

Tabla 4-9. Ramas de actividad

	Sector Prima	Industria pesada ¹²	Manu- factura ¹³	Comer. y hoste.	Admon. Públi	Serv. a Empre	Enseñ Sani	Servic. Perso.	Otros Servic.	Totales N
<i>Profe. y técnicos</i>										
• Varón	---	29,1	1,8	5,5	5,5	7,3	34,5	1,8	15,5	100 (55)
• Mujer	---	2,9	4,4	2,9	4,4	4,4	70,6	---	10,3	100 (68)
<i>Activos. y Comer.</i>										
• Varón	---	11,8	3,9	17,6	13,7	35,3	3,9	2,0	11,8	100 (51)
• Mujer	---	14,4	9,3	6,8	18,6	25,4	8,5	0,8	16,1	100 (118)
<i>T. Cualificados</i>										
• Varón	3,0	57,1	7,7	6,5	2,4	3,6	4,8	3,6	11,3	100 (168)
• Mujer	4,0	6,7	6,7	17,3	6,7	6,7	21,3	17,3	13,3	100 (75)
<i>T. No Cualificados</i>										
• Varón	0,7	39,2	9,2	34,1	2,4	2,9	1,7	2,2	7,5	100 (413)
• Mujer	4,0	6,7	6,7	17,3	6,7	6,7	21,3	17,3	13,3	100 (328)
<i>Autó. y Ay. Fami.</i>										
• Varón	5,7	20,8	9,4	49,1	1,9	---	---	---	13,2	100 (53)
• Mujer	3,8	3,8	15,1	45,3	---	1,9	3,8	18,9	7,5	100 (53)
Media Total										
• Varón	1,6	38,4	7,7	24,9	3,5	5,4	6,2	2,5	9,9	100 (764)
• Mujer	1,0	5,4	9,4	25,4	5,8	7,8	16,0	19,4	9,7	100 (669)

Por otra parte, teniendo en cuenta las profesiones, observamos que para los profesionales y técnicos las ramas que favorecen su inserción laboral son para los varones enseñanza y sanidad e industrias pesadas, y para las mujeres muy mayoritariamente enseñanza y sanidad ya que un 70,6% de las mujeres profesionales y técnicas entran en esta rama. Los administrativos y comerciales obtienen su primer trabajo sobre todo en el sector de servicios a empresas como banca y seguros, donde tienen más peso los varones, mientras que en la Administración Pública el peso de las mujeres es significativamente superior. Los trabajadores cualificados también se encuentran muy segmentados por sexo, pues mientras que el 57% de los varones entran en la industria pesada (frente a un 6,7% de mujeres), en comercio y hostelería, enseñanza y sanidad y servicios personales la proporción femenina en ésta categoría es claramente

¹² Se ha incluido en la categoría "Industria Pesada" las siguientes ramas de actividad: Minería e industrias extractivas, energía, cerámica, industrias metálicas, químicas, construcción y transporte y comunicaciones.

¹³ Se ha incluido en la categoría "Manufacturas": Alimentación, textil, madera, papel y artes gráficas. Entre estas ramas de actividad la industria textil es mayoritariamente femenina, y la industria de la madera mayoritariamente masculina, el resto presenta una distribución más homogénea.

superior. La categoría más numerosa es la de trabajador no cualificado donde también se observan grandes diferencias por sexo, ya que los varones se concentran mayoritariamente en lo que hemos reagrupado con el nombre de industria pesada y construcción, y en el comercio y la hostelería, mientras que las mujeres se distribuyen, con mayor dispersión, sobre todo en enseñanza y sanidad, servicios personales, comercio y hostelería y otros servicios. Los autónomos y ayudas familiares tienen su mayor peso en comercio y hostelería.

Tiempo de aprendizaje para desempeñar el puesto.

Esta es una de las dimensiones a las que la teoría del capital humano da mayor importancia, configurándose como un vehículo explicativo para la peor posición de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que como las mujeres tienen menores cualificaciones específicas, son más intercambiables.

Hasta un mes de tiempo de aprendizaje del puesto se encuentran el 54,1% de las mujeres frente al 42% de los varones, mientras que de tres meses a más de un año se encuentran el 23% de las mujeres frente al 34% de los hombres. Atendiendo a las ocupaciones, no se observan diferencias estadísticamente significativas en los profesionales y técnicos, pero sí en el resto de las ocupaciones, donde siempre las mujeres manifiestan una necesidad menor en el tiempo necesario para aprender a desempeñar este primer trabajo correctamente, parece por tanto que son trabajos donde hay una mayor intercambiabilidad de las personas.

Tabla 4-10. Tiempo de aprendizaje

	Ninguno	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 12 meses	Más de 1 año	Totales
<i>Profesionales y técnicos</i>						
• Varón	14,5	5,5	18,2	23,6	38,2	100 (55)
• Mujer	10,6	10,6	19,7	24,2	34,8	100 (66)
<i>Activos. y Comerciales</i>						
• Varón	3,9	9,8	51,0	13,7	21,6	100 (51)
• Mujer	6,8	25,6	36,8	20,5	10,3	100 (117)
<i>Trabajadores Cualificados</i>						
• Varón	8,9	15,5	23,2	26,8	25,6	100 (168)
• Mujer	6,7	24,0	36,0	18,7	14,7	100 (75)
<i>Tra. No Cualificados</i>						
• Varón	24,8	30,8	22,6	11,7	10,2	100 (414)
• Mujer	38,1	35,1	17,4	4,9	4,6	100 (328)
<i>Autónomos y Ay. Familiares</i>						
• Varón	19,2	19,2	23,1	19,2	19,2	100 (52)
• Mujer	24,5	32,1	15,1	18,9	9,4	100 (53)
Media Total						
• Varón	19,3	22,7	23,9	16,3	17,7	100 (761)
• Mujer	24,8	29,3	23,0	12,3	10,7	100 (666)

Tipo de relación laboral.

El tipo de relación laboral del sujeto en su primera actividad es mayoritariamente temporal, aunque presenta importantes diferencias tanto por ocupación como, sobre todo, por sexo. Observando la Tabla siguiente, se ve cómo la mayor diferencia se observa en la contratación indefinida pues el 17,4% de los varones entran con un contrato indefinido, frente al 11,4 de las mujeres; esta diferencia se produce en todas las categorías profesionales siendo muy relevante en la de administrativos y comerciales donde los varones están 20 puntos por encima de las mujeres. Esta categoría se comporta de manera muy diferente en ambos sexos, pues mientras que para los hombres es en la que más posibilidades hay de entrar con contrato indefinido, en el caso de las mujeres está por detrás de las de profesionales y técnicos y trabajadoras cualificadas. Otra importante diferencia entre los sexos se produce en la relación laboral sin contrato escrito, en la que están involucrados el 10,7% de los jóvenes varones de nuestra muestra,

y el 20% de las mujeres; pero la categoría mayoritaria es en mujeres trabajadoras no cualificadas, donde el 32,6% entran a la ocupación con una relación de este tipo.

Tabla 4-11. Relación contractual del 1° empleo según la categoría ocupacional de éste y sexo.

	CUENTA AJENA			CUENTA PROPIA
	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Sin contrato escrito	
<i>Profesionales y técnicos</i>				
• Varón	25,5	58,2	3,6	12,7
• Mujer	17,6	61,8	8,8	11,8
<i>Administrativos y Comerciales</i>				
• Varón	35,3	60,8	2,0	2,0
• Mujer	14,4	78,0	5,9	1,7
<i>Trabajadores Cualificados</i>				
• Varón	28,6	61,3	7,7	2,4
• Mujer	17,3	77,3	4,0	1,3
<i>Trabajadores No Cualificados</i>				
• Varón	12,8	71,7	14,0	1,4
• Mujer	9,7	55,9	32,5	1,8
<i>Autónomos y Ayudas Familiares</i>				
• Varón	1,3	18,4	10,5	69,7
• Mujer	1,9	1,9	9,4	75,5
Media Total				
• Varón	17,4	62,4	10,7	8,0
• Mujer	11,7	56,7	20,0	11,7

Cuando se analiza la distribución de las distintas relaciones contractuales según la ocupación del padre, se observa que mientras que para los varones la relación es estadísticamente significativa, no es el caso para las mujeres (como se señaló anteriormente, éstas presentan una mayor precariedad en sus primeros empleos y no es diferente según su origen familiar). La diferencia más notable se observa en los hijos de padres autónomos, que presentan la mayor proporción de hijos en relaciones laborales por cuenta propia o ayudas familiares; sin embargo, cuando se analizan los jóvenes que acceden al trabajo en una relación por cuenta ajena, el mayor estatus ocupacional del padre no les lleva a relaciones contractuales más estables, pues presentan una mayor proporción de empleos sin contrato escrito.

Tabla 4-12. Relación contractual según la categoría ocupacional del padre y el sexo.

Categoría ocupacional del Padre	CUENTA AJENA			CUENTA PROPIA
	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Sin contrato escrito	
<i>Clase de Servicios</i>				
• Varón	18,1	56,9	12,5	12,5
• Mujer	16,9	53,8	16,9	12,3
<i>Empleados medios</i>				
• Varón	16,7	64,9	12,3	6,1
• Mujer	7,8	57,8	20,0	14,4
<i>Trabajadores Cualificados</i>				
• Varón	18,8	65,2	7,6	8,5
• Mujer	10,2	59,2	18,9	11,7
<i>Trabajadores No Cualificados</i>				
• Varón	17,1	65,8	7,6	8,5
• Mujer	11,2	57,1	22,4	9,3
<i>Autónomos y Ayudas Familiares</i>				
• Varón	9,6	44,2	17,3	28,8
• Mujer	17,2	50,0	10,3	22,4
Media Total				
• Varón	17,4	62,4	10,7	9,4
• Mujer	11,4	56,7	20,0	12,0

Un modelo multidimensional

Para observar la influencia de las distintas dimensiones (características familiares y del empleo) se llevan a cabo una serie de regresiones logísticas, donde se utilizan como variables dependientes cada tipo de contrato enfrentados a los demás (reagrupados en contrato indefinido, contrato temporal y sin contrato escrito). Las variables independientes han sido:

Variables de “carácter” y “forma” familiar:

- *Estudios de los padres (ESTUPADR)*, utilizada como variable ordinal, pues es la suma de los niveles educativos de ambos progenitores.
- *Tipo de ocupación del padre (OCUPAPA6)*.
- *Tipo de ocupación de la madre (OCUPAMAR)*.

Variables de situación respecto a la actividad de la familia de origen (que coincide con la unidad doméstica) en el mercado de trabajo:

- *Situación de inactividad, paro u ocupación del padre y la madre (MADRE, PADRE)*
- *Situación de inactividad, paro u ocupación de los hermanos/as (SITUHERM).*
- *Número de hermanos (HERMANOS)*

Variables sobre recursos relacionales y tiempo de espera:

- *Canal familiar (si /no) de información para el empleo (CANALRR). Se utiliza sólo y en anidamiento con la ocupación del padre (se usa como indicador del tipo de familia y por lo tanto del tipo de redes familiares a las que da lugar).*
- *Tiempo de paro antes del primer empleo (TDEPARO).*

Variables sobre el tipo de trabajo y los procesos de selección al puesto:

- Variables sobre el tipo de trabajo

- *Categoría ocupacional (OCUPA)*
- *Rama de actividad (RAMAR)*
- *Tiempo de aprendizaje del puesto (TIAPREN). Se utiliza como indicador de la formación específica que ofrece el puesto*

- Variables sobre los procesos de selección

- *Selección formal (SELECCIR)*

- Variables sobre características formativas

- *Estudios exigidos (ESTUEXI)*
- *Valoración de conocimientos complementarios (CONOCOM1)*
- *Valoración de formación o titulación especializada (CONOESP1)*

- Variables sobre características personales

- *Selección por edad (SELEEDAD)*

- *Selección por género (SELESEXR)*
- *Estado civil (SITUFAMR)*

- Variable sobre la *atracción al empleo (ATRAE1R)*

El conjunto de resultados obtenidos (resumidos en la Tabla 4-13 al final de este apartado y reflejados con mayor extensión en la Tabla 4-E del Anexo) permiten hacer las siguientes observaciones:

En el acceso a un contrato indefinido, las variables familiares se comportan de manera diferente para varones y mujeres. Tanto para la submuestra masculina como para la femenina, el matrimonio favorece la obtención de este tipo de contrato. Pero es exclusivamente en las mujeres donde el contrato indefinido se ve influido por el uso de los recursos relacionales. En aquellas mujeres que han usado sus recursos relacionales teniendo a la vez un padre profesional, técnico o empresario, la probabilidad de acceder a un contrato indefinido es mayor que si no han utilizado los canales informales. Mientras que aquellas hijas de trabajadores no cualificados que utilizan estos recursos presentan una probabilidad significativamente menor de acceder a un contrato indefinido en su primera relación laboral.

Las variables más explicativas son las que dan cuenta del tipo de trabajo al que se accede. Los varones presentan probabilidades menores a la media en los trabajos no cualificados y probabilidades mayores en los administrativos y comerciales. La rama de actividad resulta significativa para los dos sexos: para las mujeres entrar en enseñanza y sanidad; y para los varones entrar en el sector primario (aunque hay muy pocos casos) y en las administraciones públicas, en cambio, el comercio y la hostelería les alejan de estos contratos. Pero la dimensión que se ha significado como más explicativa es el tiempo de aprendizaje que requiere el puesto, y por lo tanto el grado de cualificaciones específicas que el puesto ofrece. Como era de esperar, a medida que aumenta el tiempo de aprendizaje aumentan las probabilidades de acceso por esta categoría.

Respecto al tipo de selección, para la submuestra de varones la selección es más formalizada, mientras que las mujeres no presentan diferencias significativas y lo que sí se observa es que no se valora especialmente la edad ni el género. En ambas submuestras correlaciona positivamente estar casados con el acceso a un contrato indefinido.

El acceso al empleo con un contrato temporal es el más abundante y por ello el más heterogéneo. Favorece esta situación la no convivencia con la familia de origen. En la submuestra femenina, a medida que aumenta el tiempo de paro aumenta la probabilidad de acceso por este contrato (aunque su significatividad desaparece cuando se introducen las características del empleo), mientras que el uso de las relaciones familiares como canal de información para el empleo tiene una influencia negativa.

En cuanto a las características del empleo, tanto en el caso de mujeres como de varones, las ramas de actividad que favorecen la entrada por este tipo de contratos son las industrias pesadas y el comercio y la hostelería. Las mujeres de la rama de servicios personales tienen una menor probabilidad de acceder a un contrato temporal, (aunque se espera que se produzcan mayoritariamente relaciones laborales no formalizadas).

Los requisitos de selección son muy distintos en ambas submuestras. Los varones presentan una mayor probabilidad de pasar por un proceso de selección formal. Hecho que no les ocurre a las mujeres, a las que les influye el nivel de estudios exigidos (aumenta la probabilidad si se exigen estudios de FP1 y disminuye si no se exigen estudios de ningún tipo o de EGB) y la valoración de los conocimientos específicos, que parecen menores. A los varones también les influye el estado civil, pues los casados presentan una menor probabilidad de acceso al empleo por esta vía.

Por último, en cuanto a las relaciones laborales sin contrato, las variables familiares parecen tener cierta influencia. A los varones les afecta el que sus madres estén en situación de desempleo, aunque el número de madres en esta situación es muy pequeño. A las mujeres les influye la convivencia con la familia de origen y tener muchos

hermanos. El tiempo de paro antes de conseguir el empleo aleja a los jóvenes varones de esta puerta de acceso al empleo; mientras que el uso de los canales de información de origen familiar favorece el acceso a las mujeres.

Las categorías ocupacionales del empleo resultan muy explicativas sólo en el caso femenino, donde las cualificadas presentan una menor probabilidad que la media mientras que las no cualificadas tienen una mayor probabilidad de acceso sin contrato. Los varones, a medida que aumenta el tiempo de aprendizaje del puesto ven disminuir la probabilidad de acceso por esta vía.

Los requisitos de selección se comportan de forma esperada, pues son siempre menores. Sin embargo para cada género tiene influencia diferentes dimensiones. En la submuestra masculina, disminuye la probabilidad de acceso cuando los procesos de selección están más formalizados. A las mujeres se les valoran menos los conocimientos complementarios. Es en estas últimas donde se observa una mayor influencia de la segregación por edad, pues para acceder a este tipo de relación laboral se prefiere sobre todo a gente joven.

Por todo ello, la hipótesis de partida, por la que las familias de mayores recursos facilitarán a sus hijos el acceso a situaciones contractuales más estables, se ha de matizar con las características de los propios trabajos a los que se accede. Pese a ello, sí se pueden considerar algunas influencias. Por una parte, se observa cierta relación entre convivencia con la familia de origen y seguridad en el empleo, de manera que el contrato indefinido es el más probable para los jóvenes que no conviven con su familia de origen, mientras que el más probable de los que sí conviven con la familia de origen es la relación por cuenta ajena sin contrato escrito. Por otra parte, los recursos relacionales de la familia de origen funcionan de acuerdo con las expectativas teóricas (aunque exclusivamente en las mujeres). El uso de los canales informales favorece el acceso a puestos donde no se formalizan los contratos, mientras que su uso disminuye la probabilidad de acceso a contratos temporales. Pero la relación más interesante se

observa en el acceso a los contratos indefinidos, donde se produce un uso distinto según el origen familiar: aquellas hijas de padres de la “clase de servicios” que usan de estos canales tienen una mayor probabilidad de acceder al empleo a través de un contrato indefinido, mientras que las hijas de trabajadores no cualificados que utilicen los canales informales tienen una probabilidad menor de acceso al empleo por esta vía.

Tabla 4-13 Síntesis de resultados de modelos LOGIT sobre entrar en cada una de las relaciones contractuales

CONTRATO INDEFINIDO		CONTRATO TEMPORAL		SIN CONTRATO	
Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<i>.Relación familia de origen</i> • No conviven (+)		<i>.Relación familia de origen</i> • No conviven (+)	<i>.Relación familia de origen</i> • No conviven (+)		<i>.Relación familia de origen</i> • Conviven (+) <i>.Hermanos (+)</i>
	<i>.Padre * CanalR</i> • Prof. Tecn. y Empre (+) • Trabajador No Cualif (-)		<i>.TdeParo (+)</i> <i>.CanalR (-)</i>	<i>.TdeParo (-)</i>	<i>.CanalR (+)</i>
<i>.Categoría ocupacional</i> • Activos. y Comer (+) • No Cualificados (-) <i>.Rama</i> • Primario (+) • Comercio y Host (-) • Admones. Public (+) <i>.Tiempo de Aprendizaje (+)</i>	<i>.Rama</i> • Enseñanza y sanidad (+) <i>.Tiempo de Aprendizaje (+)</i>	<i>.Rama</i> • Industrias Pesadas (+) • Comercio y Hoste (+)	<i>.Rama</i> • Industrias Pesadas (+) • Ind. Manufactureras (+) • Servicios Personales (-) <i>.Tiempo de Aprendizaje</i> • Entre 1 y 3 meses (+)	<i>.Tiempo de Aprendizaje (-)</i>	<i>.Categoría ocupacional</i> • Cualificada (-) • No Cualificada (+)
<i>.Selección formal (+)</i> <i>.Casados (+)</i> <i>.Atracción hacia el empleo</i> • Condíc lab. y seguridad (+)	<i>.Segregación por edad</i> • No (+) <i>.Segregación por género</i> • Varones (-) • Indistinto (+) <i>.Casados (+)</i>	<i>.Selección formal (+)</i> <i>.Casados (-)</i> <i>.Atracción hacia el empleo</i> • Salario (+) • Condíc lab. y seguridad (-) • Razones intrínsecas (-)	<i>.Estudios Exigidos</i> • Ninguno y EGB (-) • FPI (+) <i>.Conocimientos específicos (-)</i> <i>.Atracción hacia el empleo</i> • Condíc lab. y seguridad (-)	<i>.Selección formal (-)</i> <i>.Atracción hacia el empleo</i> • Salario (-)	<i>.Conocimientos Complemen (-)</i> <i>.Segregación por edad</i> • Preferente juventud (+) <i>.Casados (-)</i>

4.3.3. El final del primer trabajo

Debido a que se puede dar el caso de que el primer trabajo sea el que se está desempeñando en el momento de la encuesta, parece lógico separar la *duración del primer trabajo* que ha terminado, frente a la del primer trabajo que se mantiene en el presente.

Tabla 4-14. Duración del primer trabajo

	No mantienen su primer trabajo		Mantienen su primer trabajo			
	Duración media en meses	Casos		Duración media en meses	Casos	
		N	%		N	%
<i>Profesionales y técnicos</i>						
Varón	19,0	18	32,2	31,6	38	67,8
Mujer	14,9	20	29,4	27,9	48	70,6
<i>Administrativos y Comerciales</i>						
Varón	23,5	17	33,4	42,6	34	66,7
Mujer	13,7	47	39,8	25,4	71	60,2
<i>Trabajadores Cualificados</i>						
Varón	21,6	65	38,7	47,4	103	61,3
Mujer	19,9	25	33,3	30,3	50	66,7
<i>Trabajadores No Cualificados</i>						
Varón	18,1	238	57,6	33,2	175	42,4
Mujer	20,6	155	47,3	35,0	173	52,7
Media Total						
Varón	19,7	360	47,1	39,7	404	52,9
Mujer	19,1	262	39,2	32,0	407	60,8

Como se observa, hay interesantes diferencias en cuanto al cambio de empleo según ocupaciones, y así, son los profesionales y técnicos, sobre todo las mujeres las que tienden a permanecer en su primer empleo (70,6) aunque puede ser debido a un acceso más tardío pues presentan una menor duración media; seguidos de los varones administrativos y comerciales y las mujeres trabajadoras cualificadas (ambos un 66,7% del total). Resulta curioso que donde menos personas de cada sexo hay es donde con mayor frecuencia tiendan a quedarse.

La ocupación que más favorece el cambio es la de trabajador no cualificado, sobre todo en lo que respecta a los varones, que han cambiado de trabajo en un 57,6%. Cabe esgrimir dos razones para explicar la mayor movilidad de los trabajadores no cualificados. Se podría considerar que, debido a la menor edad de inicio de estos tipos de trabajo, se da la posibilidad de que la trayectoria laboral recogida de estos jóvenes sea mas larga y con más posibilidades de cambio; sin embargo la duración media de los trabajos es bastante similar por ocupaciones, por lo que queda descartada esta explicación. La otra explicación se basa en el tipo de trabajo en sí, por una parte el deseo de cambiar debido a la poca calidad del trabajo, que explica sobre todo la menor duración media de los varones en los trabajos no cualificados, y por la otra la mayor rotación en los empleos donde no es necesaria mucha cualificación.

También se observan diferencias en cuanto a la duración media del primer trabajo según se mantenga el sujeto en él o no. Como es lógico pensar, los trabajos que ya han terminado tienen una duración media menor a los que continúan. Dentro de los trabajos que ya han terminado, cabe destacar la menor duración de las mujeres en trabajos como profesional y técnico y administrativo y comercial, hecho que hace pensar que estamos hablando de trabajos que no tienen la calidad de sus homólogos masculinos.

Pero, cuáles son las razones del cambio de situación. Como se señalaba anteriormente, un 36% de la muestra, tanto de las mujeres como de los varones, se mantienen en el momento de la encuesta en su primer trabajo, de manera que la submuestra analizada será aquella que sí ha cambiado de ocupación. El motivo de mayor peso tanto para hombres como para mujeres es el de cumplir el tiempo de contrato (un 41,8% de los varones y un 46% de las mujeres). La mayor diferencia entre los sexos se produce frente a las razones de tipo familiar (un 11,6% de las mujeres frente a un 1,2 de los varones) y también por la razón de ir a un trabajo mejor (un 23% de los varones frente a un 17 de las mujeres).

Sin embargo se aprecian diferencias según ocupación pues, como se observa en la Tabla siguiente, dentro de la categoría de profesionales y técnicos los varones abandonan su primer empleo en un 30,4% para trabajar en un puesto mejor, proporción mucho más reducida en el caso de las mujeres, que muy mayoritariamente tienen que dejar su puesto de trabajo cuando se acaba el tiempo de contrato. En la categoría de administrativos y comerciales se observa la misma tendencia, pero reducida por el mayor peso que para los varones tienen el abandono del trabajo por voluntad propia. Observando las causas de abandono del primer empleo en la categoría de trabajadores cualificados, tiene ya mayor entidad el abandono por voluntad propia sin tener ningún trabajo sobre todo en el caso femenino, y vuelve a producirse la diferencia entre los sexos a la hora del cambio de empleo para ascender. Los trabajadores no cualificados son los que dejan con mayor frecuencia el trabajo por propia voluntad y sin tener otro a cambio; también es la categoría donde las mujeres, de una manera significativa, dejan su trabajo por razones familiares¹⁴.

A partir de los datos expuestos, cabe una primera aproximación a la movilidad voluntaria. Parece ser que ésta se produce sobre todo entre dos tipos de personas: aquellos sujetos con amplias perspectivas de mercado (que en su mayor medida será movilidad ascendente) y aquellos (sobre todo aquellas) con escasas posibilidades (y entonces es movilidad de abandono). Se observa que la movilidad de la categoría de los profesionales y técnicos, que puede ser la que requiere una inversión mayor por parte de la empresa, es muy distinta para ambos sexos, pues los varones van mucho más hacia otros trabajos y es por tanto una movilidad voluntaria, mientras que la mujer presenta en mayor proporción una movilidad involuntaria, por lo que la vieja explicación de que las empresas no invierten en las mujeres porque éstas abandonan con mayor frecuencia su trabajo no se mantiene al observar muchos casos concretos. Las razones familiares son

¹⁴ Las trabajadoras cualificadas también dejan su trabajo en una proporción mayor del 10% por razones familiares, pero debido a los pocos casos dentro de esta categoría no se pueden hacer inferencias estadísticas.

esgrimidas mayoritariamente por las trabajadoras manuales, sobre todo las no cualificadas que se supone son las que están en peores condiciones.

Tabla 4-15. Motivos para dejar el empleo¹⁵.

	Se cumplió el tiempo de contrato	Otro mejor	Sin querer el sujeto	Queriendo el sujeto	Razones familiares	Totales
Profesionales y técnicos						
• Varón	47,8	30,4	4,3	4,3		100 (23)
• Mujer	71,4	17,9	3,6	3,6	3,6	100 (28)
Administrativos y Comerciales						
• Varón	54,2	16,7	4,2	20,8		100 (24)
• Mujer	62,5	13,9	2,8	9,7	8,3	100 (72)
Trabajadores Cualificados						
• Varón	48,2	18,8	4,7	8,2		100 (85)
• Mujer	62,5	6,3	4,2	12,5	10,4	100 (48)
Trabajadores No Cualificados						
• Varón	41,5	22,6	6,5	18,0	0,9	100 (323)
• Mujer	40,7	19,9	6,2	15,8	11,6	100 (241)
Media Total						
• Varón	41,8	23,0	5,6	15,8	1,2	100 (486)
• Mujer	46,0	17,2	5,2	15,1	11,6	100 (424)

4.4. FAMILIA Y GÉNERO EN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

Como era de esperar, la familia de origen sigue ejerciendo su influencia en los primeros momentos del acceso al mercado. Ya se ha comentado en el capítulo anterior cómo los recursos individuales se corresponden de cierta manera con los recursos familiares (sobre todo los educativos); pero también se ha observado cómo algunas características familiares son relevantes, tanto a la hora de entrar al mercado de trabajo en situación de desempleo, como en el acceso por las categorías ocupacionales o ciertas relaciones contractuales.

¹⁵ Las razones para dejar el trabajo se han recodificado de manera que la categoría "Sin querer el sujeto" esta formada por la suma de "Despido disciplinar" y "Regulación de empleo", y la de "Queriendo el sujeto" por "No gustaba, aunque no tenía otro", "Lo dejó para volver a estudiar", y "Lo dejó para cobrar paro y descansar". La categoría residual "Otros motivos" se ha omitido, por lo que no todas las filas suman 100.

Respecto a pasar por una situación de desempleo antes de encontrar un primer trabajo, la influencia familiar se combina con las propias “reglas del mercado”, produciendo quizá resultados contradictorios. En este caso, ya se ha visto cómo los mejores puestos parecen asociados a una etapa de desempleo previo, y a su vez estos puestos lo están a los jóvenes con mayores recursos, tanto de mercado como familiares.

Cuando se analiza el acceso a cada categoría ocupacional, la influencia familiar se concentra sobre todo en las categorías extremas. En este sentido, las familias amplias y con pocos recursos ejercen una influencia positiva hacia el acceso a la categoría menos cualificada. Hay dos categorías ocupacionales que presentan cierta reproducción familiar: por una parte la de autónomos, con tendencia a que se herede el patrimonio familiar; por la otra la de profesionales y técnicos, que heredan el capital cultural de sus progenitores. Estas relaciones se mantienen para ambos sexos; sin embargo, se ha observado cierta reproducción familiar en el caso de las hijas de madres trabajadoras cualificadas, con mayor tendencia a acceder a la ocupación por esta categoría. Se mantiene la tendencia observada en el capítulo anterior, por la que la influencia, sobre todo en las categorías intermedias, se dirige de madres a hijas y de padres a hijos varones.

En el acceso a cada categoría ocupacional también influyen los recursos relacionales familiares. Pero, al igual que en el análisis de la entrada en situación de desempleo, se han de matizar con las características del empleo que se consigue a través de estos canales. En este sentido los trabajos menos cualificados son los que utilizan en mayor proporción los canales informales, pero cuando se utilizan por parte de familias mejor situadas en la jerarquía de ocupaciones, no suele ser para acceder a los puestos menos cualificados. En este orden de cosas, resalta la utilización discriminante de los recursos relacionales en el acceso a los contratos indefinidos, pues aquellas mujeres cuyos padres se encuentran en la cúspide de la jerarquía ocupacional, cuando usan los canales informales tienen una mayor probabilidad de acceder al empleo a través de un

contrato indefinido, mientras que las hijas de los trabajadores no cualificados que han usado este canal tienen probabilidades negativas.

En cuanto al género, se han observado igualmente interesantes diferencias, que hacen pensar en una segmentación real del mercado de trabajo a raíz del sexo de los trabajadores. En primer lugar, cierta variedad respecto al acceso al mercado. Una primera diferencia es el número de mujeres que acceden alguna vez al mercado de trabajo, frente al de varones. Todavía se deja ver cierta división sexual del trabajo, donde el mercantil es mayoritariamente masculino y la mujer se dedica a las labores domésticas; sin embargo esta proporción es mínima, pues ronda el 7%. La segunda diferencia en el acceso se produce en la entrada a la ocupación, pues nos encontramos con una mayor proporción de mujeres demandantes de primer empleo, es decir, que en el momento de la encuesta todavía no han encontrado un primer trabajo y por supuesto con una duración media también superior a la media masculina. En las que ya han accedido a la ocupación, la diferencia se concreta en un mayor tiempo medio de espera (desempleo), a excepción de la categoría de profesionales y técnicos donde son los varones los que presentan una mayor duración media de desempleo.

Cuando se ha utilizado la categoría ocupacional para reagrupar los puestos de trabajo a los que acceden los jóvenes se ha hecho con la idea de que la categoría ocupacional, como agregado sociológico, reúne bajo la misma rúbrica a aquellas ocupaciones que participan de similares requisitos y vías de acceso, con contenidos de cualificación (en la cantidad) igualmente comparables y por lo tanto con similares recompensas. Tanto las teorías más ortodoxas del mercado de trabajo, como las que sitúan su punto de vista en la estructura, consideran que similares categorías ocupacionales conllevan cierta unicidad. Sin embargo, falta por observar hasta qué punto estas categorías son similares entre los géneros

Analizando los procesos de selección formalizada para acceder al primer empleo, se observa que las categorías ocupacionales de los varones se ordenan según esta

variable, de forma que los que pasan en mayor proporción y por mayores filtros son los profesionales y técnicos, seguidos por los administrativos y comerciales, los trabajadores cualificados y por último los no cualificados. Las mujeres pasan en menor proporción por procesos de selección y no se observan grandes diferencias entre los trabajos que requieren algún tipo de cualificación.

La selección a partir de la edad es también diferencial por género, pues la edad importa menos en las mujeres, sobre todo en las categorías superiores. Sin embargo, como se ha señalado en el capítulo teórico, la preferencia en la contratación a jóvenes puede tener una doble lectura: por una parte la intención por parte de la empresa de formar ella misma a sus trabajadores, lo que comporta cierta promesa de carrera interna (modelo de “paga por edad”); y por la otra, trabajos de poca cualificación del segmento secundario. Debido a ello, el hecho de que los varones sean seleccionados por su juventud sin diferencias según las categorías de acceso no tiene por qué dar cuenta de similares barreras respecto a la edad.

La selección a partir del género es de gran importancia teórica, pues se considera que es la fuerte segregación ocupacional el mecanismo por el que se produce la peor situación de la mujer en el mercado laboral. Se considera que los puestos feminizados tienen menos formación específica, por lo tanto serán más intercambiables y tendrán menos posibilidades de carrera y en general menos recompensas. Sin embargo este planteamiento no se sostiene con el contraste empírico. Los trabajos feminizados se diferencian de los trabajos que no lo están, pero ocupados por mujeres, en tener relaciones contractuales menos estables o formalizadas. Sin embargo facilitan la misma cantidad de cualificación específica, aunque se diferencian en que los trabajos feminizados demandan menor cualificación formal. Es la interrelación entre rama de actividad y categoría ocupacional, es decir, características de las estructuras de los puestos, los que dan cuenta de esta segregación.

Una vez ocupando el puesto de trabajo, la relación contractual también es distinta entre los géneros (igualando por categoría ocupacional), pues aunque el grueso de la muestra accede a un empleo con contrato temporal, la diferencia se produce en la mayor proporción de varones que consiguen contratos indefinidos y la mayor proporción de mujeres que trabajan por cuenta ajena sin contrato escrito.

En relación con las oportunidades de carrera, y de gran importancia teórica, es la cualificación que se pide y se obtiene en este primer trabajo. Se observa que no hay grandes diferencias entre los géneros a la hora de ver los estudios que se les exigieron para acceder a su empleo, más aún, sólo se diferencian los trabajadores cualificados, pues a las mujeres se les pide en mayor proporción alguna titulación como EGB, BUP o FP1. Sin embargo, en cuanto a la cualificación que se obtiene en este primer empleo, parece muy diferente por género. Se hace esta afirmación valorando que el tiempo de aprendizaje que consideran los jóvenes que se necesita para aprender a desempeñar el puesto al que acceden es un indicador de las cualificaciones específicas que requiere. En todas las categorías, a excepción de la de profesionales y técnicos, las mujeres han de emplear menos tiempo en aprender las tareas del nuevo puesto, lo que significa que la cualificación específica que aportan es menor. Como se ve, si las mujeres reciben menor cualificación específica en los puestos a los que acceden, es de suponer que verán disminuir sus recursos personales frente a los varones¹⁶.

La explicación más plausible a esta diferencia de recompensas (tipo de relación contractual y formación en el puesto) parece ser de tipo estructural, es decir, el tipo de trabajos que ocupan las mujeres, en cuanto a su rama de actividad y su categoría ocupacional. Estas dos dimensiones se interrelacionan, de forma que donde se observan mayores diferencias es en los trabajos manuales (tanto cualificados como no cualificados) pero las categorías superiores no se andan a la zaga. Por otra parte, las diferencias por rama de actividad son muy acusadas: las industrias pesadas están ocupadas por varones,

¹⁶ En el apartado siguiente sobre las pautas de la primera movilidad se analiza con mayor profundidad la influencia de estas dimensiones sobre las carreras profesionales.

mientras que las mujeres encuentran trabajo en la enseñanza y la sanidad y los servicios personales.

A partir de las razones que se esgrimen de atracción por el empleo, se observa que los jóvenes profesionales y técnicos, y los varones administrativos y comerciales son los que tienen una orientación menos instrumental y pecuniaria hacia el trabajo. Los más orientados a la carrera profesional son los profesionales y técnicos varones, mientras que las mujeres están más orientadas al tipo de tareas (sin embargo las diferencias son escasas, y se está trabajando con submuestras ya muy pequeñas). Para el resto de los jóvenes el salario es la razón de mayor peso.

Parece observarse de nuevo que las categorías femeninas no se pueden ordenar de forma similar a las de los varones. La diferencia la marcan las administrativas y comerciales que valoran en mayor proporción las recompensas extrínsecas, como son el salario o la posibilidad de empezar, y menos las recompensas más intrínsecas al trabajo, como el tipo de tareas a realizar o las posibilidades de formación. Quizá se podría plantear hasta que punto esta dimensión refleja verdaderamente las recompensas objetivas de los trabajos, si es así podríamos considerar que esta categoría está en general en peores circunstancias.

Respecto a los motivos que señalan los sujetos para abandonar el empleo, la categoría de profesionales y técnicos vuelve a marcar ciertas diferencias, pues el doble de varones que de mujeres dejan el empleo para ir a otro mejor; proporción que se triplica en la categoría de trabajadores cualificados. En las categorías donde hay proporciones altas de formación en el puesto los varones dejan el trabajo por otro, mientras que las mujeres esperan a que se cumpla el tiempo de contrato. Las razones familiares prácticamente sólo las esgrimen las mujeres, aunque se observa una gran diferencia según la categoría ocupacional, que se comporta de manera lineal, es decir, a medida que se asciende en la jerarquía de ocupaciones los motivos familiares se hacen irrelevantes.

Respecto a las distintas características observadas podemos concluir que las categorías ocupacionales no se comportan de forma similar entre los géneros. Por una parte, comparando entre los géneros, dentro de las mismas categorías las condiciones y recompensas parecen ser, en general, más favorables a los varones. Sin embargo en algunas características estudiadas no siempre es así, sobre todo en la categoría superior, pues las mujeres profesionales y técnicas presentan una menor duración del periodo de desempleo antes de acceder a esta categoría y reciben similar formación en el puesto que sus homólogos masculinos

Por otra parte, comparando para cada uno de los sexos cómo se comportan las categorías, éstas también reflejan ciertas diferencias, pues mientras que entre los varones se suelen conducir de manera lineal, entre las mujeres hay una mayor similitud (sobre todo entre las ocupaciones que necesitan alguna cualificación como profesional y técnica, administrativa y comercial o trabajadora cualificada), y en algunas características la categoría de administrativa parece encontrarse por debajo de la de trabajadora cualificada.

Este conjunto de resultados sobre las formas de entrada al mercado de trabajo parece indicarnos que ya en los primeros momentos de la historia laboral se observan pautas de segmentación por género. Esta segmentación está relacionada con la segregación laboral, por la que una parte importante de los trabajos son mayoritariamente masculinos o femeninos; pero no es esa la única causa, pues cuando se produce cierto reparto equitativo de los sexos en los puestos de trabajo, el tipo de recompensas es menor, en concreto el grado de seguridad en la relación laboral o las posibilidades de formación en el puesto. Estos factores, segregación laboral, relaciones contractuales distintas y formación en el puesto, son piezas claves para entender las pautas de movilidad en las categorías ocupacionales por género que se analizan a continuación.

5. MOVILIDAD INICIAL

En el capítulo anterior se ha analizado cómo influyen las características de la familia de origen y el género en la entrada al mercado laboral. El objeto del presente capítulo es analizar cómo afectan las diferencias de género y familia en las pautas de movilidad que se puedan observar en las primeras etapas de los jóvenes en este mercado. Pero en esta ocasión puede esperarse que pierda influencia la familia de origen (pues, como ya se ha señalado, ésta centra su efecto en la adquisición de ciertos recursos de mercado y en las puertas de acceso a la primera ocupación), para ganarla la independencia familiar y sobre todo la constitución de una familia propia.

Para llevar a buen término este objetivo, tras una breve exposición de las expectativas teóricas, la exposición se centra en los análisis empíricos desarrollados para observar las pautas de movilidad inicial. Se termina el capítulo con un apartado donde se intenta dar una visión general de las pautas de la primera movilidad de los jóvenes a partir del contraste entre las expectativas señaladas y el análisis empírico.

5.1. GÉNERO Y FAMILIA EN LAS CARRERAS LABORALES INICIALES

¿Hay diferencias en la movilidad laboral según las características de la familia de origen, el género y la situación familiar? Respecto a la primera de estas dimensiones, la influencia de la familia de origen, aunque se espera que ejerza su efecto sobre todo a la hora de dotar de recursos de mercado a sus hijos, es de esperar igualmente que incida en las pautas de movilidad. En concreto, parece lógico pensar que las familias con pocos recursos favorecerán las trayectorias caóticas, y a medida que aumenten estos recursos se tenderá hacia trayectorias más ordenadas. Falta por ver si el tipo de recursos familiares, es decir el nivel de estudios de los padres o el capital físico, dibujan distintas posibilidades.

Cuando se analizan las carreras laborales iniciales de cada uno de los géneros, es porque se espera que las masculinas y las femeninas sean distintas. En general, se podría suponer que las trayectorias femeninas tienden más al modelo caótico que las masculinas. Si es así, ¿cuáles son los factores que pueden explicar este hecho?

Por una parte nos encontramos con los *recursos individuales*, que se pueden concretar en las cualificaciones, tanto genéricas como específicas, en el capital relacional y en el conjunto de características de la familia de origen. Los recursos educativos no tendrían que influir de manera diferente en la movilidad de cada género, se espera que a medida que aumenten, aumente también la estabilidad laboral. Sin embargo, las cualificaciones específicas suponen una característica central en las explicaciones de los tipos de trayectorias: a medida que aumente el tiempo de aprendizaje del puesto, las personas son menos intercambiables, pues el empleador no querrá perder la inversión realizada. Ya se ha podido observar como las mujeres tienen acceso a puestos donde reciben menor formación, falta por observar si ésta es la razón por la que dibujan trayectorias laborales de tipo más caótico.

En general, se espera que el efecto de los recursos individuales sea similar para cada uno de los géneros, es decir, que a medida que aumenten los recursos familiares y de cualificación las pautas de movilidad se alejen del modelo de trayectoria caótica.

Un elemento distinto de los recursos individuales lo constituye el pasado del sujeto, sobre todo la influencia que pueda tener sobre su carrera futura la *experiencia de paro previo*¹. A raíz de ciertas investigaciones se espera encontrar que el efecto del

¹ A partir de la teoría de la búsqueda ("*search*") se puede esperar que el paso por continuas experiencias de paro no tiene por qué tener consecuencias negativas para el joven pues el comienzo de las carreras laborales son momentos de ajuste. Esta visión implica que las diferencias de carrera que se puedan observar son producto de las diferencias individuales. Por el contrario, a partir de las teorías del capital humano y de la segmentación, la experiencia previa de paro tiene una fuerte influencia sobre la trayectoria futura, aunque en ambas teorías por razones distintas. Mientras que en la primera, pasar por situaciones de desempleo conlleva pérdida de experiencia laboral o formación específica. En la segunda, el desempleo funciona para "señalar" al joven frente al empleador como persona con menores capacidades de productividad. Como se aprecia, esta última visión implica un análisis de dependencia entre situaciones ("*state dependence*") por la cual la situación de desempleo (por sí misma) unida a las

desempleo temprano sobre las carreras laborales sea mayor para las mujeres que para los varones (Corcoran y Duncan, 1979).

Si se considera que el mercado laboral está “organizado” según categorías profesionales, rama de actividad y otras características del puesto de trabajo, como las posibilidades de ascenso, las cualificaciones específicas que se obtienen en su desempeño, o la segregación por género o edad, es presumible que algunas de estas *características de las ocupaciones* pueden ser distintas según estén ocupadas por mujeres o por varones.

En relación a la primera dimensión (la categoría ocupacional), se espera que se encuentren ordenadas de forma que a medida que aumente su prestigio en la jerarquía, se vayan alejando de las pautas de movilidad caóticas. Sin embargo no está claro que la jerarquía de las categorías ocupacionales sea idéntica entre el colectivo femenino y el masculino, pues, como se ha podido apreciar en el capítulo anterior, parece ser que los trabajos que ocupan las mujeres no se ordenan de igual manera que los de los varones, en este sentido es de destacar el peso que tiene la categoría de administrativas en las mujeres y el fuerte peso de trabajadores cualificados en los varones.

La rama de actividad es la dimensión que más recoge la segregación sexual, pues como se señala en el capítulo anterior se pueden dividir éstas en las preeminentemente masculinas donde más del 80% son varones y las femeninas donde tradicionalmente hay una menor organización obrera y peores condiciones. Interesa analizar las pautas de movilidad en cada rama de actividad, bajo la hipótesis de que las más feminizadas aportarán menores oportunidades de trayectorias ordenadas.

Respecto a otras características del empleo el análisis teórico puede variar. Por ejemplo, resulta obvio considerar que aquellos que han tenido un ascenso en su empresa

características individuales, se pueden considerar como factores diferenciales a la hora de explicar las futuras experiencias laborales (Baker y Elias, 1991).

tienen una carrera interna y por lo tanto ordenada, y no cabría esperar diferencias entre mujeres y varones respecto al efecto que pueda tener este hecho (sólo que las mujeres disfruten menos de ascensos). Sin embargo, no es tan unívoco el sentido que pueda tener para la futura carrera laboral el hecho de que se haya seleccionado al joven en función de su edad, pues puede ser que el joven acceda a una empresa con mercado interno (modelo de “inclusión regulada” con un sistema de paga por edad-antigüedad) o, por el contrario, acceda al mercado secundario en puestos de baja formación y poca responsabilidad.

El tiempo de aprendizaje en el puesto, que coincide con las cualificaciones específicas del joven, es una de las dimensiones que se suponen más explicativas desde la teoría del capital humano. Esta visión considera que a medida que aumente el tiempo necesario de aprendizaje, y por lo tanto la inversión de la empresa en el trabajador, la tendencia será a mantener a esa persona en el puesto y por lo tanto a tener una trayectoria laboral ordenada. La acumulación de cualificaciones específicas tiene teóricamente una mayor influencia en el caso de los varones, pero sobre todo porque se espera que éstos reciban mayor formación en el puesto, no porque el efecto de esta formación sea menor para las mujeres. También es teóricamente básica la segregación por género en el puesto de trabajo, pues desde la perspectiva estructural con orientación feminista se ha considerado que es la piedra angular de las distintas posiciones de los géneros en el trabajo mercantil. Se espera que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres tengan unas pautas de movilidad más próximas a las trayectorias caóticas.

De entre los *factores institucionales*, las políticas públicas de empleo llevadas a cabo por los gobiernos son de gran importancia. No sólo las políticas de garantía de rentas como es el seguro de desempleo (que puede tener repercusión sobre la cantidad de la oferta de trabajo y sus reivindicaciones) sino también la legislación laboral. A partir del Real Decreto de 1984 un nuevo marco institucional se presenta en el mercado de trabajo español, por el que se eliminan las restricciones para la contratación temporal, lo que se ha llamado la “flexibilización” del mercado de trabajo. Este nuevo marco institucional se supone que repercute sobre el conjunto de las carreras laborales de los

jóvenes, en el sentido de aumentar las pautas de movilidad de tipo más caótico. Una última pregunta a este respecto es la de plantearse si la flexibilización del mercado de trabajo tiene mayor influencia a la hora de definir trayectorias en los varones o en las mujeres.

Por otra parte nos encontramos con el efecto que pueda tener la *situación doméstica*. No hay un completo acuerdo respecto a la influencia del estado civil a la hora de entender la oferta de trabajo femenino. Mientras que investigaciones británicas concluyen afirmando que el matrimonio no influye de manera importante en la decisión (Ashton *et al.*, 1991); otras, sobre todo desarrolladas en el ámbito norteamericano, sí observan cierta relación, que atribuyen a la diferencia de expectativas entre casadas y solteras (Ward y Dale, 1992). Pero, aparte de la decisión de ofertar trabajo de las mujeres casadas y de sus expectativas futuras, se ha de tener en cuenta la opinión de su situación (estado civil) que puedan tener los empleadores, pues pueden atribuir un menor compromiso laboral a las mujeres casadas y por lo tanto serían reacios a contratarlas para trabajos con posibilidades de carrera. En suma, sin entrar en las causas últimas de este efecto, cabe plantearse que las mujeres casadas están más tiempo en paro que las solteras y presentan una mayor tendencia a encontrar trabajos con poca estabilidad, que les llevan a las trayectorias caóticas (se espera que los hijos refuercen la relación)

El planteamiento teórico que se ha hecho de la relación entre situación familiar y trayectoria laboral en el caso de los varones es opuesto al de las mujeres. Para los varones, el matrimonio está dando señal de cierta madurez (si no ha sido demasiado temprano) y un mayor compromiso laboral, pues el joven se habría hecho responsable del mantenimiento material de una familia. Como hipótesis cabría plantear que los casados encuentran mejores trabajos, y antes, que los solteros (y el efecto del número de hijos refuerza esta relación) y los casados tienen menos riesgo de salir de la ocupación, y por lo tanto tendrán trayectorias de inserción más ordenadas.

Para intentar contrastar estas expectativas, se divide la parte empírica en tres bloques, en el primero se describen estas trayectorias secuencializadas, en el segundo se realiza una primera aproximación descriptiva del cambio entre la primera situación de empleo recogida y la última, y ya en la última parte se analizan los diferentes factores que explican los modelos de trayectoria.

5.2. DESCRIPCIÓN DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Para poder afirmar la existencia de líneas típicas de movilidad es necesario conocer las principales direcciones de cambio a partir de las formas de entrada. Se considera que la categoría ocupacional es la unidad básica que estructura las pautas de movilidad, tal es así que no faltan las investigaciones empíricas sobre trayectorias y movilidad que asumen que las personas tienden a moverse entre trabajos que son similares, por lo que construyen las categorías ocupacionales a partir de estas pautas de movilidad (Walby, 1991).

Las situaciones iniciales que se han recogido son las de las cinco categorías ocupacionales que se han ido estudiando hasta aquí. En la elaboración de las trayectorias laborales de los jóvenes se ha optado por no establecer una distinción entre los que acceden directamente a la ocupación, y los que pasan por el desempleo entre la finalización de sus estudios y la ocupación. Nos hemos decidido por esta agrupación teniendo en cuenta que ya se ha observado (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996) que no existen diferencias de trayectoria entre los que tienen su primer suceso laboral pasando previamente por una situación de desempleo y los que transitan directamente de los estudios a la ocupación.

Para cada una de las categorías ocupacionales se elaboran dos diagramas o “árboles de movilidad”, uno para cada sexo², bajo la hipótesis de que las pautas de movilidad van a ser distintas para mujeres y para varones. Otro elemento de información

² Reflejados al final del presente apartado.

que recogen los gráficos es la proporción de solteros en las situaciones, queriendo ser una primera aproximación a la relación entre el estado civil y la movilidad laboral de los jóvenes, bajo la hipótesis de que el matrimonio se relaciona con las trayectorias más ordenadas para los varones, mientras que para las mujeres su efecto puede ser el contrario.

A la hora de diseñar las ramificaciones de los árboles se han considerado desdeñables para futuras derivaciones y porcentajes aquellas celdillas que no superasen los cinco casos, o el 10% del total de los que sufren movilidad. El mismo criterio se ha utilizado para las ramificaciones que salen de las celdillas, cuyo grosor se corresponde con el porcentaje del grupo que sigue el mismo movimiento: cuando es más del 50% la línea es gruesa, cuando se encuentra entre el 20 y el 50% la línea es fina y cuando es inferior a esa proporción discontinua. En cada casilla correspondiente a cada situación se han incluido:

- Los totales de individuos en cada uno de los sucesos, representados entre paréntesis en la parte superior de las categorías de cada suceso.
- Los que llegan a una categoría ocupacional u otra situación, colocados en la banda superior de cada categoría, y recogidos en totales entre paréntesis y en tantos por ciento respecto al total de los sujetos en el suceso anterior.
- Los que se quedan en cada situación, colocados en la banda inferior de cada posición y recogidos en totales entre paréntesis y en tantos por ciento respecto al total de los incluidos en el suceso.
- La proporción de solteros dentro de cada grupo y subgrupo, en cursiva.

Trayectorias de profesionales y técnicos

Son las trayectorias más cortas. Pueden existir varias razones, dos nos parecen de mayor importancia: la edad más avanzada de media para empezar una trayectoria laboral por las categorías de profesional o técnico; y la mayor estabilidad de la categoría (se ha de recordar que junto a los trabajadores cualificados varones son la categoría con una proporción mayor de contratación indefinida). Por todo ello, se explica que el 59% de las

mujeres y el 61% de los varones que tienen una primera ocupación de profesionales o técnicos permanezcan en esta situación en el momento de la encuesta, mientras que un 8% (tanto de varones como de mujeres) se mueven de ocupación pero no de categoría, y un 20% de los varones y un 27% de las mujeres pasan al paro, permaneciendo en ésta situación 4 meses más de media. Las mayores diferencias entre los dos sexos se producen en la cantidad que pasan por situaciones de desempleo, pues mientras que las mujeres que tienen una segunda experiencia laboral se quedan en el paro en un 22%, la proporción de los varones es significativamente menor, con un 16%.

A partir de ahí, las pautas de movilidad son siempre las mismas, tanto para varones como para mujeres. La trayectoria queda fuertemente dibujada, pues se pasa de la ocupación en el segmento por el que se ha entrado (en este caso profesional y técnico) a una situación de desempleo, para salir de ella hacia una ocupación de profesional y técnico, con la única diferencia inter-sexos de que las mujeres tienden a permanecer en mayor proporción en las situaciones de paro.

Respecto al estado civil de las personas estudiadas, en esta trayectoria se observa una mayor proporción de mujeres casadas que de varones, hecho que no sorprende si se tiene en cuenta que las mujeres se casan dos años de media antes que los varones. Esta proporción tiene tendencias distintas para los dos sexos en la situación de paro, pues en el grupo de mujeres que pasan por el desempleo hay un mayor número de casadas, la proporción de varones casados que pasan por el desempleo permanece pequeña y relativamente constante.

Trayectorias de administrativos y comerciales

Las trayectorias de administrativos y comerciales por cuenta ajena presentan algunas diferencias entre sexos. Mientras que la categoría de comerciales es minoritaria (11 varones y 7 mujeres) en la de administrativos nos encontramos con más del doble de mujeres que de varones (112 frente a 40), estos últimos tienen una proporción mayor de permanencia en la ocupación de entrada (54% frente al 40%). Respecto a las mujeres,

otra diferencia relevante se produce en la proporción que permanecen en paro en su segunda situación laboral (un 21%) frente a la de los varones (un 6%).

En general, podemos apreciar diferencias significativas entre las trayectorias, tomando como variable de diferenciación el género. Mientras que los varones presentan una mayor continuidad en las situaciones de ocupación, siendo éstas, en su mayor parte en la categoría del inicio (administrativos y comerciales); las mujeres presentan una mayor rotación, es decir, trayectorias con mayor movilidad entre el paro y el empleo, con menores proporciones que se queden en las situaciones de ocupación, y con mayores proporciones que se queden en las categorías de paro, aunque manteniéndose (al igual que los varones) en la misma categoría ocupacional cuando dejan la situación de desempleo.

Respecto al estado civil, se mantiene la diferencia observada hasta ahora por la que las mujeres están casadas en mayor proporción que los varones; al igual que el ligero aumento de la proporción de casadas en las mujeres que se encuentran en situación de desempleo.

Trayectorias de trabajadores cualificados

Al contrario que en la trayectoria de administrativos y comerciales, la cantidad de varones entre los trabajadores cualificados casi dobla a la de las mujeres (138 varones frente a 70 mujeres). Al igual que en las anteriores trayectorias, el camino más seguido es el que va de la ocupación de inicio al desempleo y de éste a la categoría de ocupación inicial, es decir, se observan pocos casos de movilidad ascendente o descendente, e incluso pocos casos de movilidad dentro de la misma categoría sin pasar previamente por el desempleo.

Pese a que tanto mujeres como varones presentan similares trayectorias generales, resulta significativa la diferencia porcentual entre los que permanecen en la categoría y los que van al paro, y dentro de estos los que permanecen en el paro o

vuelven a encontrar trabajo. Los varones tienen una mayor permanencia en la ocupación (el 49% de los varones permanecen en su primer empleo frente al 36% de las mujeres) y las mujeres acceden en mayor proporción al desempleo (31% de las mujeres frente a un 21% de los varones). De igual manera son las mujeres las que mayoritariamente no encuentran trabajo pues, considerando como total el conjunto de las personas que llegan a la segunda situación, es decir, que no se han quedado en su primer trabajo, el 27% de las mujeres y el 13% de los varones están en paro y no han encontrado empleo en el momento de la entrevista. Otro elemento de diferenciación lo constituye el camino, o los caminos, de salida del desempleo, pues mientras que los varones en paro vuelven a encontrar un trabajo cualificado en un 60% de los casos, para las mujeres en paro la proporción es del 41% (aunque en esta submuestra, mujeres cualificadas, se está hablando de muy pocos casos). En esta categoría, en suma, los varones aparecen en general con mayores oportunidades, al permanecer en mayor porcentaje en la ocupación y tener menores experiencias de paro.

Teniendo en cuenta el estado civil por sexos, nos encontramos con una situación opuesta a la que se ha venido dando hasta ahora, ya que la situación familiar de los trabajadores cualificados en el momento de su primer empleo nos muestra que hay más varones casados que mujeres (cuando en la muestra del conjunto de la población hay menos mujeres solteras que varones). Se recogen dos diferencias significativas: los varones que permanecen en el empleo, o sobre todo que tienen movilidad de empleo a empleo (dentro de la misma categoría o superior) tienen una proporción mayor de casados que el resto, mientras que los que pasan por experiencias de paro están solteros en un 97%. En las mujeres no se observan diferencias tan relevantes, aunque parece que la permanencia en situación de paro está más próxima al estado civil de casada. Con estos datos no parece demasiado arriesgado inferir que, como se señalaba más arriba, este nivel ocupacional ofrece mayores oportunidades a los varones, que disfrutando de ciertas seguridades en el empleo deciden casarse, mientras que para las mujeres no sería

tan importante la seguridad en su propio empleo, ya que el hecho de casarse favorece el que se queden desempleadas.

Trayectorias de trabajadores no cualificados

Una gran proporción de los jóvenes asturianos acceden a la ocupación en la categoría de trabajadores no cualificados (el 46% de los varones y el 41% de las mujeres). De ellos, sólo permanecen en ese trabajo el 26% de las mujeres y el 17% de los varones, es decir, ambos grupos sufren una gran movilidad en su mayor parte hacia el desempleo (el 42% de las mujeres y el 36% de los varones) situación en la que las mujeres permanecen en un porcentaje significativamente mayor. Las salidas del paro hacia otras situaciones se producen mayoritariamente hacia los trabajos no cualificados (un 78% de las mujeres y un 63% de los varones) seguidas por los trabajos cualificados a los que acceden un 6% de las mujeres y un 11% de los varones.

Como se desprende de lo anteriormente dicho, la movilidad de los que inician sus trayectorias como trabajadores no cualificados sigue unas pautas muy claras: del trabajo no cualificado al paro y de éste al trabajo no cualificado. Es el grupo donde hay una menor permanencia en el primer trabajo y donde la mayor movilidad se dirige hacia el desempleo, sobre todo en la submuestra femenina. A la vez, es el grupo donde se experimenta mayor movilidad ascendente, sobre todo los varones, aunque quizá no de forma tan significativa como cabría esperar. Parece pues que el modelo de carrera laboral ascendente en el segmento de los ocupados manuales no es tan claro, por lo menos hasta los 30 años.

El estado civil es muy distinto entre los sexos, pues hay una mayor proporción de mujeres casadas, y esta proporción aumenta en las mujeres que pasan por situaciones de paro. Por el contrario, una media del 93% de los varones permanecen solteros, esta media va bajando si tenemos en cuenta los que permanecen en situación de ocupados, y entre ellos, los que ascienden a trabajadores cualificados y al resto de categorías.

Trayectorias de autónomos y ayudas familiares

Supone la trayectoria más heterogénea de las analizadas. Destaca la alta proporción de inmovilidad en la primera ocupación recogida (62% mujeres, 59% varones) y la gran dispersión entre las distintas situaciones de los pocos que se mueven. La situación mayoritaria de los varones es la de trabajador no cualificado, mientras que en las mujeres es la de paro, pero el reducido número de casos impiden cualquier significatividad estadística. La mayor diferencia respecto a otras trayectorias aparece al tener en cuenta conjuntamente el sexo y el estado civil, pues aproximadamente un 40% de las mujeres en esta trayectoria están casadas, frente a un 7% de los varones. Aunque en un primer momento esta diferencia podría indicar cierto solapamiento de dos realidades distintas (que en la categoría de ayudas familiares se encuentren sobre todo mujeres, que por el matrimonio están trabajando en una empresa cuyo titular es su marido y que en la categoría de autónomos haya sobre todo varones) un análisis más detallado muestra la mayor proporción, dentro de las mujeres, de la situación de autónomos.

Los elementos comunes de las trayectorias laborales

Como se puede observar por lo dicho hasta ahora, las trayectorias laborales particulares presentan una característica común a todas ellas y que nos permite hablar con cierto rigor de trayectorias. Se observa una pauta común de movilidad en cada una de las categorías ocupacionales que se han considerado, pues mayoritariamente se pasa de la categoría de inicio a una situación de desempleo y de ésta a la categoría ocupacional de inicio. No se observa movilidad horizontal directa significativa, es decir, sin pasar por la situación de desempleo; ni mucho menos movilidad entre las categorías ocupacionales. Por lo menos, en los primeros años de experiencia (recordemos que nuestra población a estudio abarca un periodo de edad muy determinado) la vía de acceso, definida como la categoría ocupacional a la entrada, es determinante de la

trayectoria ulterior del sujeto, pues se observa una fuerte tendencia a la movilidad en la misma categoría de ocupación.

Pero a pesar de que todas las trayectorias a estudio comparten esta característica, podemos observar interesantes diferencias en los tiempos y permanencias en las situaciones de ocupación y desempleo, tanto entre las categorías ocupacionales, como dentro de cada una de ellas, entre las mujeres y los varones.

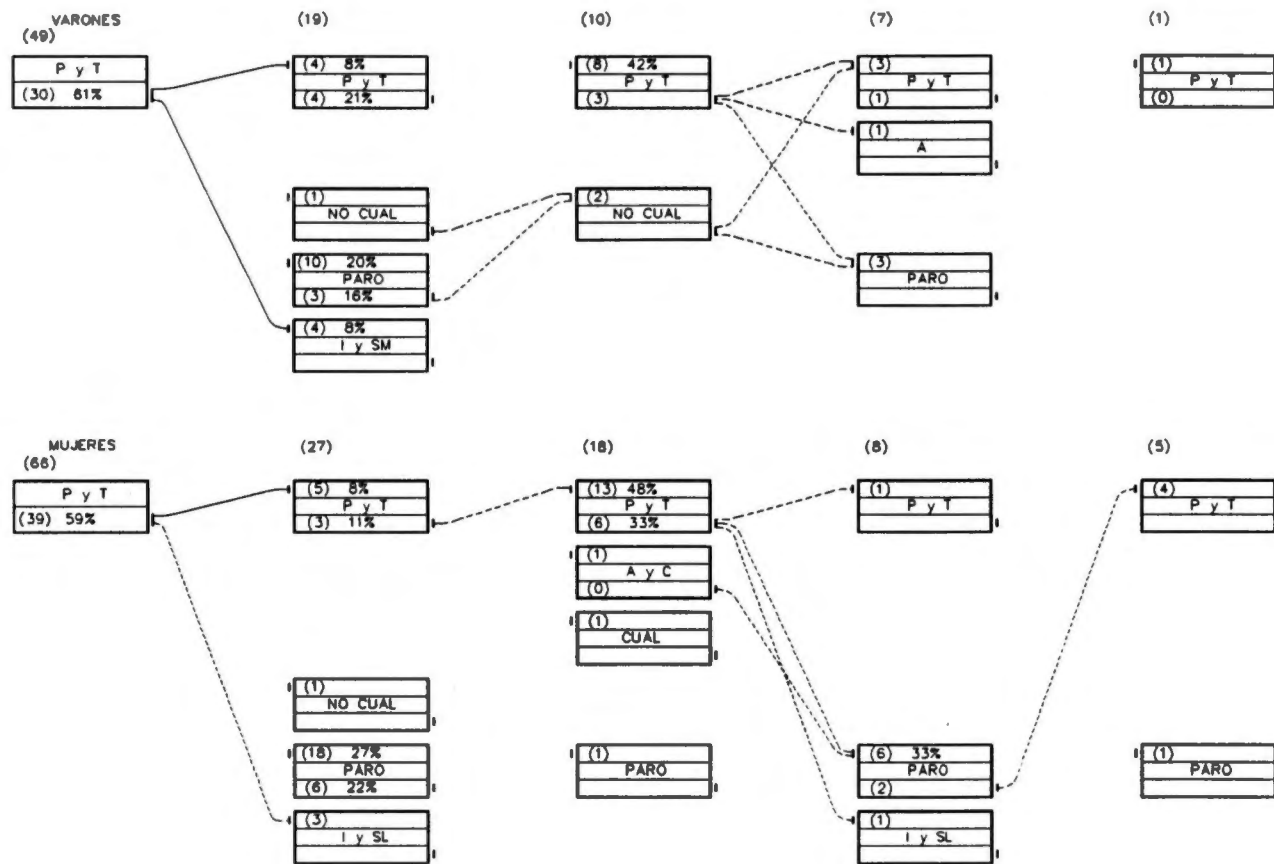
Las categorías que mantienen una mayor permanencia en la ocupación son la de profesionales y técnicos, seguidas por los autónomos y ayudas familiares. La explicación por la que la categoría con mayor estatus tenga una mayor permanencia en la ocupación no se debe a que hayan empezado su carrera laboral más tarde, como podría ser una posible explicación, pues la media en meses de las duraciones de su primera experiencia laboral es significativamente mayor que las duraciones del resto de las categorías exceptuando la de autónomos y ayudas familiares. Frente a estas categorías nos encontramos con la de trabajadores no cualificados, que tienen una menor duración media de sus primeras ocupaciones y, por tanto, una mayor probabilidad de experimentar el desempleo.

Las diferencias entre los sexos se observan en todas las trayectorias recogidas, aunque con signos distintos. Los profesionales y técnicos varones presentan una proporción mayor de permanencia en la ocupación y por lo tanto también una proporción menor de experiencia en el desempleo. Esta pauta se mantiene en el resto de las categorías, a excepción de la categoría de trabajadores no cualificados, en donde, como ya se ha señalado, aunque se experimenta la proporción mayor de movilidad, las mujeres permanecen más en esa primera situación, aunque si no se mantienen en el trabajo de entrada van en mayor proporción al paro, con una mayor tendencia a quedarse.

También se han observado diferencias en cuanto al estado civil, que en general se pueden resumir en dos características. Por una parte, en la tendencia a que las mujeres se

casen antes que los varones, a excepción de la categoría de trabajadores cualificados donde hay una proporción significativamente mayor de casados que de casadas. Y por otra, se observa que entre los casados hay una menor movilidad que entre los solteros. Pero esta falta de movilidad tiene un signo completamente contrario para cada uno de los sexos, pues los varones presentan una mayor tendencia a permanecer en la ocupación, mientras que las mujeres tienen mayor tendencia a permanecer en el paro.

Árboles de movilidad 5.1. Trayectorias de profesionales y técnicos



* EN CURSIVA PROPORCIÓN DE SOLTEROS

————— > 50%
 - - - - - 20-50%
 < 20%

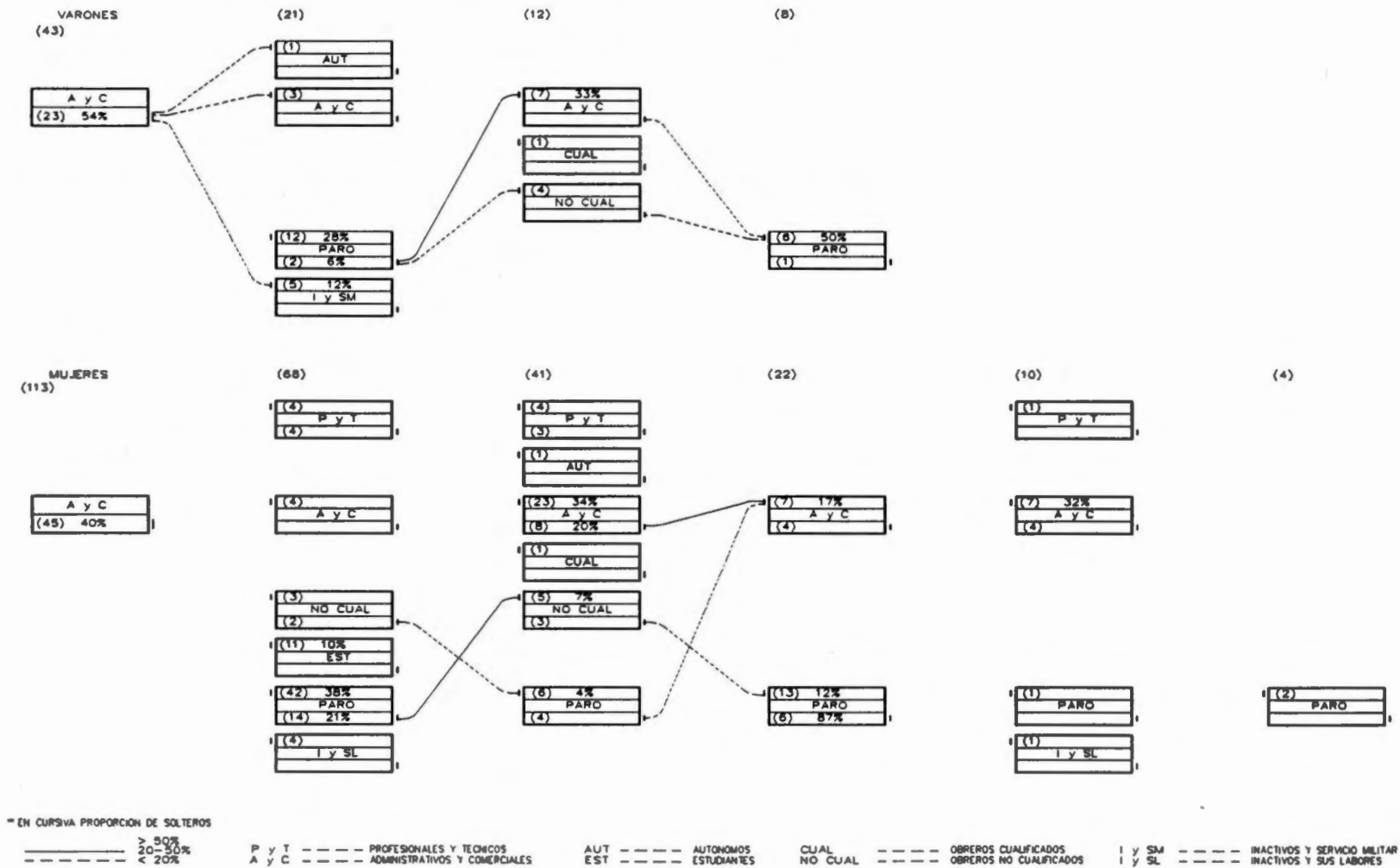
P y T ----- PROFESIONALES Y TÉCNICOS
 A y C ----- ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES

AUT ----- AUTÓNOMOS
 EST ----- ESTUDIANTES

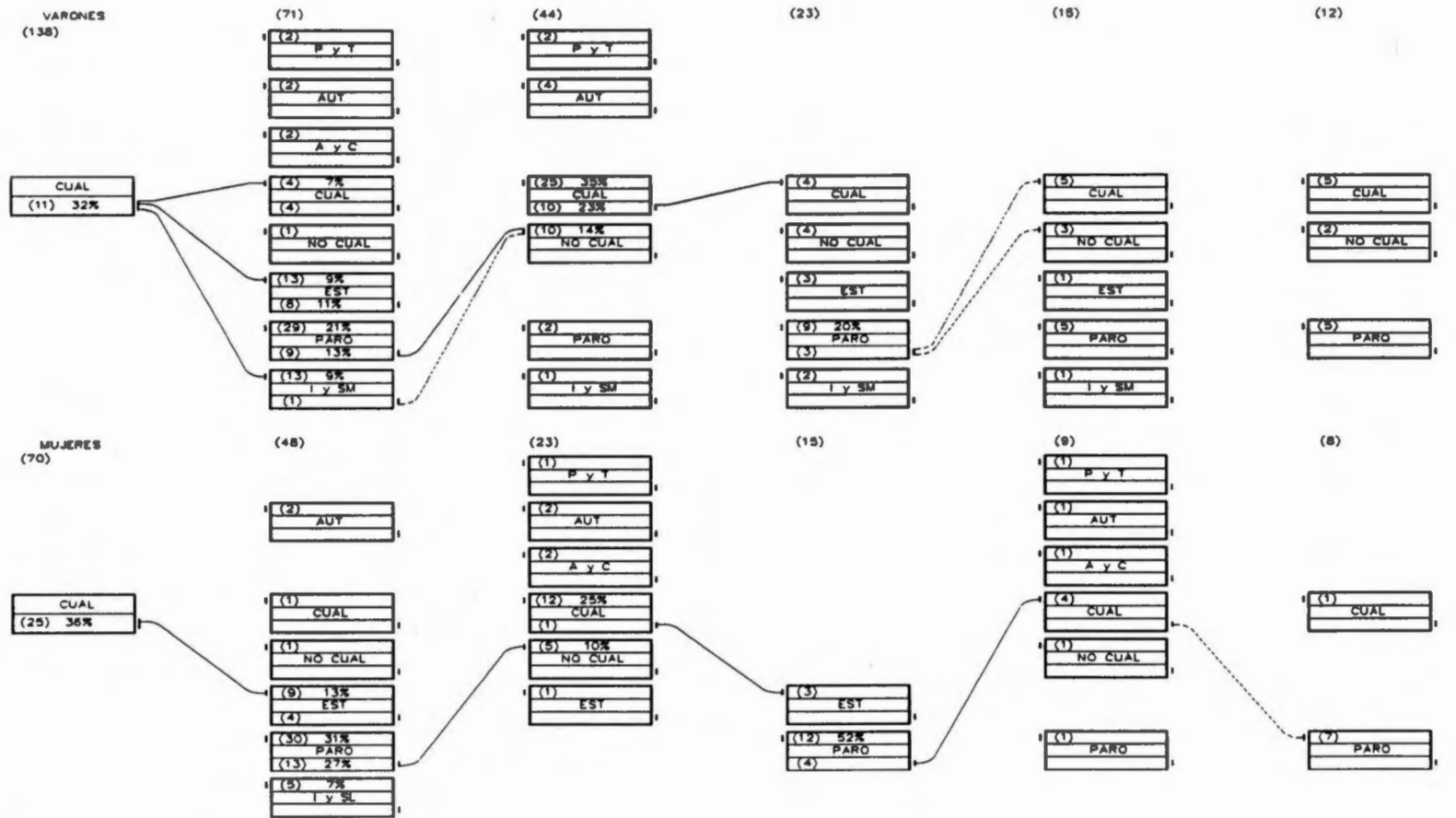
CUAL ----- OBREROS CUALIFICADOS
 NO CUAL ----- OBREROS NO CUALIFICADOS

I y SM ----- INACTIVOS Y SERVICIO MILITAR
 I y SL ----- INACTIVOS Y SUS LABORES

Árboles de movilidad 5.2. Trayectorias de administrativos y comerciales



Árboles de movilidad 5.3. Trayectorias de trabajadores cualificados



EN CURSIVA PROPORCION DE SOLTEROS

----- > 50%
 ----- 20-50%
 ----- < 20%

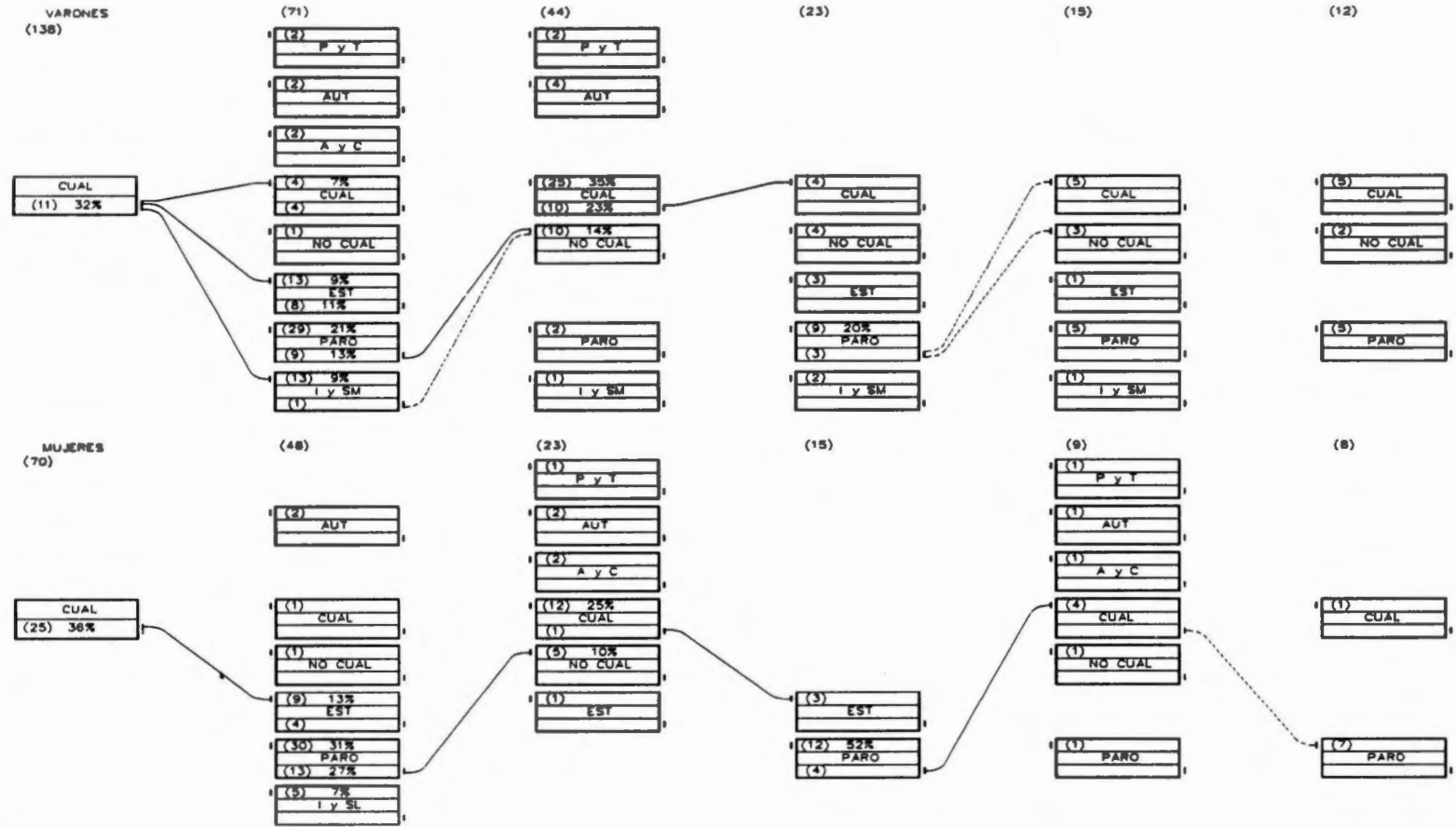
P y T ----- PROFESIONALES Y TECNICOS
 A y C ----- ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES

AUT ----- AUTONOMOS
 EST ----- ESTUDIANTES

CUAL ----- OBREROS CUALIFICADOS
 NO CUAL ----- OBREROS NO CUALIFICADOS

I y SM ----- INACTIVOS Y SERVIDO MILITAR
 I y SL ----- INACTIVOS Y SUS LABORES

Árboles de movilidad 5.4. Trayectorias de trabajadores no cualificados



EN CURSIVA PROPORCION DE SOLTEROS

----- > 50%
 ----- 20-50%
 ----- < 20%

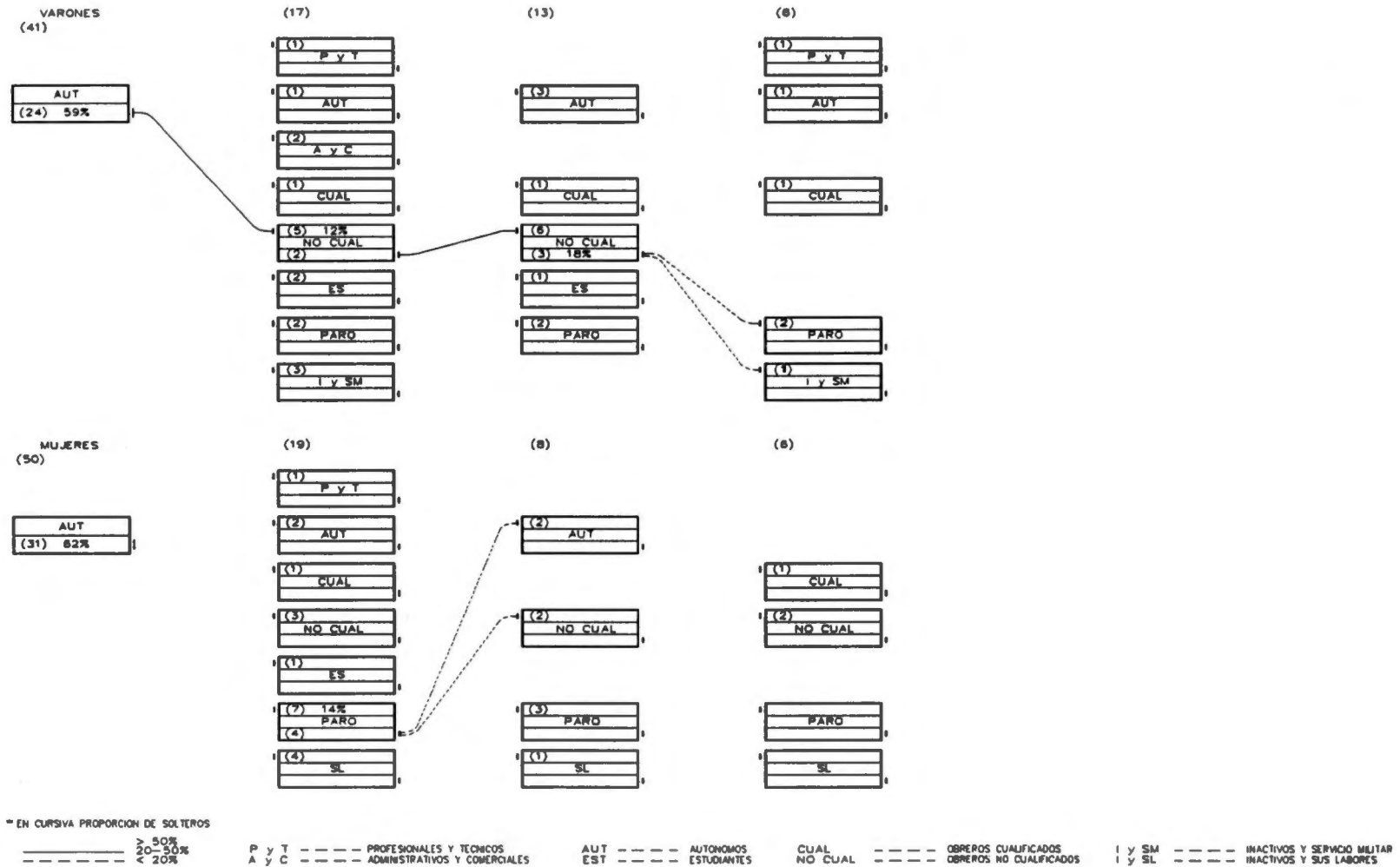
P y T ----- PROFESIONALES Y TECNICOS
 A y C ----- ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES

AUT ----- AUTONOMOS
 EST ----- ESTUDIANTES

CUAL ----- OBREROS CUALIFICADOS
 NO CUAL ----- OBREROS NO CUALIFICADOS

I y SM ----- INACTIVOS Y SERVICIO MILITAR
 I y SL ----- INACTIVOS Y SUS LABORES

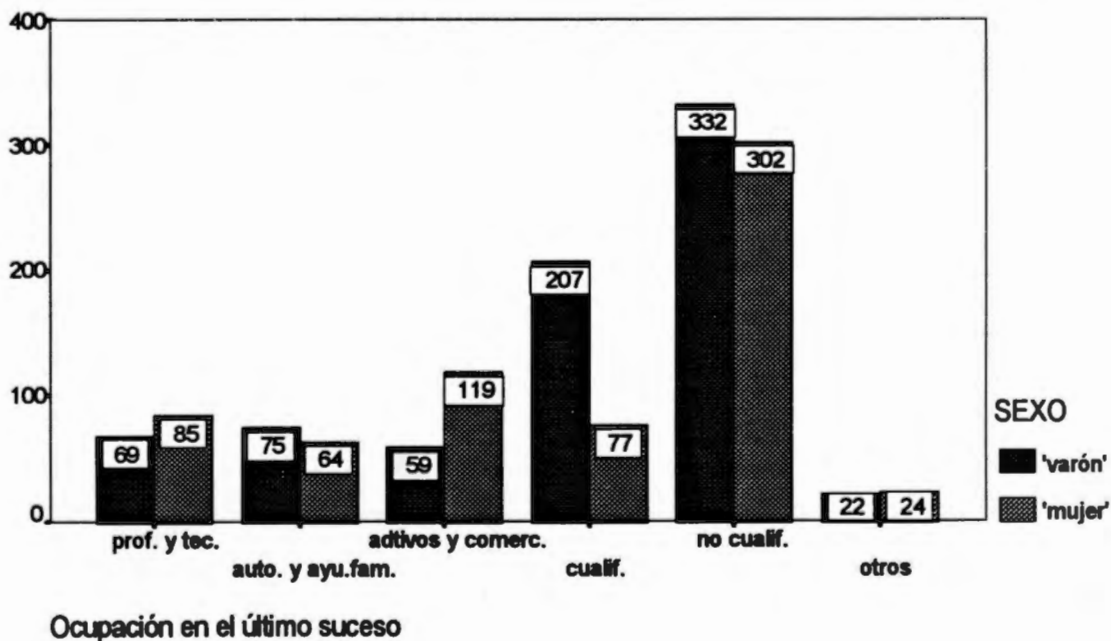
Árboles de movilidad 5.5. Trayectorias de autónomos y ayudas familiares



5.3. DIFERENCIA ENTRE EL PRIMER Y EL ÚLTIMO TRABAJO

De los 1435 jóvenes (762 varones y 671 mujeres) que componen nuestra muestra, mayoritariamente su último trabajo³ pertenece a la categoría de "trabajos no cualificados" (un 44,1%), con una proporción levemente superior a favor de las mujeres (un 43,5 de los varones frente a un 44,9 de las mujeres). Le sigue la categoría de trabajadores cualificados que se ve muy ampliada por el fuerte peso de los varones y así un 27,1 % de los varones pertenecen a esta categoría frente a un 11,5 de las mujeres. Las categorías de administrativo y comercial, y profesional y técnico están más representadas por mujeres, aunque sólo significativamente la primera pues un 17,7 de las mujeres están en ella, frente a un 7,7 de los varones.

Gráfico 5-1. Último trabajo según categoría ocupacional y género



³ Se considera último trabajo al último que se ha recogido entre los sucesos de cada individuo, sin embargo para un 51,63% de los encuestados coincide el primer trabajo y el último, pero esto no significa que sea su situación en el momento de la encuesta, pues han podido salir del mercado de trabajo, o salir de la ocupación para pasar al paro.

Del primer trabajo al último se ha observado un ligero cambio en la distribución por ocupaciones y por sexos (Tabla 5-A del Anexo): pierden efectivos la categoría de trabajadores no cualificados para ganarlos la de profesionales y técnicos. Sin embargo, las pautas de cambio de estas dos distribuciones son diferentes por sexos, ya que un fuerte contingente de los varones que entraron en su primer empleo en la categoría de trabajadores no cualificados la dejan, ganando efectivos todas las categorías superiores; sin embargo en el caso femenino la proporción que disminuye de trabajadoras no cualificadas es marcadamente menor, no se aprecian cambios en las categorías de cualificadas y administrativas y comerciales, y aumenta en mayor proporción (un cuarto) en la de profesionales y técnicas.

Las pautas de movilidad entre la categoría del primer trabajo y del último recogido presentan ciertas diferencias, tanto según categorías como según el género (Tabla 5-1). Donde se observa una proporción mayor de personas en las que coincide la categoría de su último trabajo y la del primero es en la de trabajadores no cualificados (tanto varones como mujeres) con más de un 80% de permanencia; las siguen las mujeres administrativas y comerciales con un 62%; y por último, se observa esta tendencia (movilidad dentro de la categoría de entrada) en los profesionales y técnicos y de manera más acusada en los varones.

La escasa movilidad entre ocupaciones que se observa es mayoritariamente de tipo ascendente, y así del total de mujeres que han tenido movilidad y tienen como última ocupación registrada una de profesional o técnica, el 27% entró a la ocupación en un trabajo no cualificado y el 22% en uno administrativo o comercial. En la submuestra masculina, las pautas de movilidad cambian y la segunda puerta de movilidad hacia la categoría superior es la de trabajador cualificado con un 13%. La categoría de administrativos y comerciales presenta ciertas diferencias por género, aunque, sobre todo en el caso de los varones, el tamaño de la submuestra no permite hacer inferencia al resto de la población; pese a ello la categoría de entrada que ha “alimentado” en mayor

proporción esta posición es la de trabajadores no cualificados en el caso de los varones y administrativos en el caso de las mujeres.

Los trabajadores cualificados varones son los que han disfrutado la movilidad ascendente en mayor medida, pues más de la mitad (60%) del contingente que ha sufrido movilidad ha entrado en la ocupación en la categoría de trabajador no cualificado. Por su parte, los trabajadores no cualificados reciben su mayor contingente de aquellos que han entrado por estas ocupaciones, seguidos (aunque sólo con un 10% en los varones y un 5% en las mujeres) de los que han entrado como trabajadores cualificados. Un dato curioso es la movilidad descendente de las que habiendo entrado como administrativas o comerciales tienen como última categoría registrada la de trabajadoras no cualificadas, aunque de nuevo el tamaño de las submuestras no permiten llevar el argumento más allá.

Tabla 5-1. Distribución de categorías del último trabajo según las categorías del primero*.

CATEGORÍA DEL ÚLTIMO TRABAJO	CATEGORÍA DEL PRIMER TRABAJO					% (N)
	Profesio. y Técnicos	Adtivos. y Comercial	Trabaja. Cualif.	Trabaja. No Cualif.	Autónomo. y Ay. Fami.	
<i>Profesionales y técnicos</i>						
•Varón	51,6	3,2	12,9	25,8	6,5	100 (31)
•Mujer	45,9	21,6	2,7	27,0	2,7	100 (37)
<i>Adtivos. y Comerciales</i>						
•Varón		36,0	4,0	56,0	4,0	100 (25)
•Mujer	2,1	62,5	4,2	27,1	4,2	100 (48)
<i>Trabajadores Cualificados</i>						
•Varón		1,9	34,6	59,6	3,8	100 (104)
•Mujer		7,4	40,7	48,1	3,7	100 (27)
<i>Trab. No Cualificados</i>						
•Varón		1,9	10,2	82,2	5,7	100 (157)
•Mujer	,8	4,7	4,7	83,6	6,3	100 (128)
<i>Autónomos y Ay. Familiares</i>						
•Varón	2,3	4,7	18,6	60,5	14,0	100 (43)
•Mujer	4,5	4,5	22,7	54,5	13,6	100 (22)

* Exclusivamente para los que no coinciden el primer trabajo y el último.

5.3.1. Experiencia en el mercado de trabajo

De paro acumulado. Hay una proporción de sujetos (46%), que no han conocido la experiencia de estar en paro, el mayor peso se recoge en los profesionales, ya sean varones o mujeres, seguidos de los cualificados, sobre todo del sexo femenino. Los que en su última actividad recogida son trabajadores no cualificados (algo más las mujeres que los hombres) y sobre todo los administrativos y comerciales varones, tienden a pasar con mayor frecuencia por situaciones de paro, aunque las diferencias de proporciones son pequeñas.

En cuanto al paro acumulado medido en meses, como se observa en la tabla adjunta es inversamente proporcional a la categoría ocupacional, de manera que los profesionales y técnicos acumulan menos paro que los administrativos y comerciales y éstos menos que los cualificados, etc. Dentro de esta tendencia, cabe resaltar que con excepción de las profesionales y técnicas, las mujeres acumulan más meses de paro a lo largo de sus carreras laborales que sus homólogos masculinos, siendo la diferencia de hasta 15 meses de media en la categoría de trabajadores cualificados (cuando en el primer empleo era de seis).

Tabla 5-2. Paro y experiencia laboral acumulada

	Experiencia acumulada (Media en meses)	Paro acumulado (Media en meses)	Casos con paro anterior		Total casos
			N	%	
Total	18,7	28,0	775	54,0	1435
<i>Profesionales y técnicos</i>					
•Varón	13,0	17,0	35	50,7	69
•Mujer	9,9	13,4	42	49,4	85
<i>Administrativos y Comerciales</i>					
•Varón	13,2	17,6	28	77,4	59
•Mujer	12,1	21,7	71	59,7	119
<i>Trabajadores Cualificados</i>					
•Varón	19,0	24,2	113	54,6	207
•Mujer	14,8	39,3	38	49,3	77
<i>Trabajadores No Cualificados</i>					
•Varón	20,5	27,8	191	57,5	332
•Mujer	23,9	37,7	178	59,1	301
<i>Autónomos y Ayudas Familiares</i>					
•Varón	24,3	27,1	46	61,3	75
•Mujer	25,7	32,8	25	38,5	65

De experiencia en la ocupación. Los meses de experiencia en la ocupación son inversamente proporcionales a la categoría ocupacional, de la misma manera que los meses acumulados de paro anterior. La explicación parece clara, pues la edad de entrada al mercado de trabajo tiene una relación lineal con la ocupación, al depender de la educación, es decir, a menor nivel ocupacional mayor experiencia en el mercado de trabajo, tanto de paro como de ocupación. Sin embargo, al analizar las diferencias por sexos se observa que a excepción del caso de las trabajadoras no cualificadas, las mujeres acumulan menos meses de ocupación que sus homólogos masculinos, en proporción contraria al tiempo de desempleo vivido.

5.3.2. El acceso a cada categoría ocupacional

Se analizan las posibles diferencias entre el primero y el último trabajo registrado en el acceso a cada categoría ocupacional. Se describen los canales de información para el empleo, los procesos de ajuste entre el candidato al puesto y los requisitos de éste, es decir, los tipos de selección al puesto y la valoración del joven de las distintas

dimensiones del empleo, por último se hace un somero repaso de las características de la ocupación en sí.

Información para el empleo

Como en la primera ocupación, el canal más usado con éxito para obtener empleo es el informal, es decir, a través de terceras personas. Su utilización sigue cierto orden lógico, de manera que las ocupaciones más especializadas son las que menos lo usan, utilizando entonces el centro de estudios o la asociación profesional. Respecto a la utilización según el sexo, no se observan diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 5-3. Canal de información

	Terceras Personas	Prensa	Asociación Profesional o Centro de Estudios ⁴	INEM	Otras Vías ⁵	TOTAL (N)
<i>Profesionales y técnicos</i>						
•Varón	24,6	11,6	29,0	10,1	24,5	100 (69)
•Mujer	31,8	4,7	27,0	14,1	22,2	100 (85)
<i>Administrativos y Comerciales</i>						
•Varón	54,2	27,1	8,5	3,4	6,8	100 (59)
•Mujer	50,0	26,3	11,9	5,9	5,8	100 (118)
<i>Trabajadores Cualificados</i>						
•Varón	50,7	9,7	7,8	10,1	21,7	100 (207)
•Mujer	42,9	7,8	16,9	14,3	18,2	100 (77)
<i>Trabajadores No Cualificados</i>						
•Varón	67,8	11,1	1,5	9,0	10,5	100 (332)
•Mujer	64,2	15,6	2,0	10,3	7,9	100 (301)
<i>Autónomos y Ay. Familiares</i>						
•Varón	48,0	2,7	---	2,7	46,6	100 (75)
•Mujer	53,8	9,2	---	3,1	33,8	100 (65)
<i>Totales</i>						
•Varón	55,8	11,0	6,4	8,1	18,7	100 (764)
•Mujer	53,6	14,0	8,8	9,4	14,2	100 (670)

⁴ Los profesionales y técnicos usan mayoritariamente las asociaciones profesionales, mientras que los administrativos y trabajadores cualificados usan el centro de estudios.

⁵ Dentro de la categoría residual "Otras vías" cabe destacar el ofrecerse personalmente a las empresas, usada mayoritariamente por varones, principalmente de las categorías de trabajador cualificado y profesional y técnico.

Comparando la fuente de información para el primer empleo y para el último, podemos observar como los profesionales y técnicos, sobre todo los varones, tienden a utilizar más los canales informales a medida que van teniendo más experiencia laboral, mientras que la información a través del INEM decrece para este colectivo. La misma tendencia puede observarse en los varones administrativos y comerciales, que aumentan en 10 puntos la utilización de las redes informales como canal de información a su último empleo. Sin embargo, para la muestra femenina esta tendencia no se observa, el aumento de la experiencia en el mercado de trabajo no hace que tengan una utilización mayor de las redes informales.

El tipo de vínculo del sujeto con el informante presenta algunas características a destacar. Los profesionales y técnicos (sobre todo las mujeres) son los que menos usan su red social familiar, utilizando sobre todo sus propias redes, donde destacan los "amigos y conocidos propios" y con cierto peso de los colegas, o antiguos profesores. Los trabajadores cualificados obtienen su empleo en un 60,6% gracias a familiares directos, mientras que sus homólogas femeninas lo obtienen en un 57,1% gracias a amigos o conocidos propios. Los administrativos y comerciales, y los trabajadores no cualificados, no presentan diferencias relevantes, ya que mayoritariamente el vínculo con el informante es de tipo familiar o amigo propio, manteniéndose la tendencia anterior (aunque menos significativamente) por la que los varones acuden más a la familia y las mujeres a su red social propia.

Ocupación del informante: al igual que en el primer empleo, se observa una relación directa entre la ocupación de la persona que ha informado de este primer empleo y el empleo en sí, de manera que más del 70% de los que han informado sobre un trabajo de profesionales o técnicos son a su vez profesionales o técnicos, de igual manera, los que acceden a una ocupación de trabajadores cualificados han sido informados mayoritariamente por trabajadores cualificados. Los varones y mujeres que acceden a trabajos de administrativos y comerciales son informados por personas que son en similar proporción profesionales y administrativos. Los trabajadores no cualificados son

informados por no trabajadores, pero en este caso para los varones se lo reparten con los trabajadores cualificados. Una posible explicación a esta diferencia, por la que los varones son informados en mayor proporción por personas que ocupan categorías algo superiores a la ocupación donde están, podría ser que, en el caso de los varones, habría una cierta proporción de trabajos donde se entra con posibilidades de carrera y con uno años en el puesto o en la empresa se es trabajador cualificado.

En general, se aprecia que a medida que aumenta la experiencia laboral de los jóvenes, el uso de los canales de información conforma dos grupos. Mientras que los trabajadores manuales siguen acudiendo a su red familiar, los trabajadores de cuello blanco y profesionales tienden a hacer un mayor uso de la red social producto de su experiencia en el mercado de trabajo.

¿Qué se ha valorado en el candidato? Proceso de selección

Se observa una tendencia similar a la del primer empleo, pues mientras que los varones sufren en un mayor porcentaje procesos de selección a medida que se asciende en la categoría profesional, en las mujeres la ocupación a la que se accede no discrimina en cuanto a pasar por algún proceso de selección, sólo con la excepción de las trabajadoras no cualificadas que muy mayoritariamente (72,7%) no pasan por ningún tipo de selección al puesto. Observando la tabla adjunta, y comparándola a los resultados obtenidos en el primer empleo, se aprecia cierta tendencia a que los varones profesionales y técnicos, y los administrativos y comerciales, a medida que aumenta su experiencia laboral, acceden a puestos con mayor selección, mientras que para las mujeres, el aumento de experiencia no produce este efecto.

Tabla 5-4. Selección al puesto*

	No pasan por ningún proceso de selección	Casos Totales N
<i>Profesionales y técnicos</i>		
•Varón	23,5	34
•Mujer	54,8	42
<i>Administrativos y Comerciales</i>		
•Varón	29,5	34
•Mujer	53,5	71
<i>Trabajadores Cualificados</i>		
•Varón	51,0	102
•Mujer	52,0	50
<i>Trabajadores No Cualificados</i>		
•Varón	75,4	175
•Mujer	72,7	172

* Exclusivamente aquellos que han tenido movilidad.

Valoración de conocimientos y experiencia en el proceso de selección al puesto

Como en el primer empleo, se pidió a los jóvenes que valoraran el grado de importancia que a su juicio tuvieron ciertos requisitos para que consiguieran su empleo.

Conocimientos específicos del puesto. Se observan ciertas diferencias según el sexo del entrevistado, pues mientras que cuando se analiza a los varones aumenta la valoración de los conocimientos específicos del puesto a medida que se asciende en la categoría ocupacional; en las mujeres estos conocimientos se valoran significativamente menos en la categoría de administrativas y comerciales que en la de trabajadoras cualificadas.

Conocimientos complementarios. A diferencia de los específicos, no son mayoritariamente pedidos, aunque su distribución es similar, es decir, se valoran más a medida que se asciende en el nivel ocupacional. Una excepción la constituyen los administrativos y comerciales, sobre todo del sexo femenino.

Experiencia en puesto similar. A medida que se desciende en las categorías pierde importancia, pero las diferencias no son grandes, y tampoco hay grandes diferencias por sexo.

Experiencia de haber trabajado en la misma rama de actividad. Al igual que la valoración de la experiencia en puesto similar, la estimación de la experiencia en la rama de actividad va perdiendo importancia a medida que se desciende en la categoría profesional. Respecto a las diferencias en cuanto a los sexos, sólo hay diferencias en la categoría de los profesionales y técnicos, que valoran más la experiencia en la rama de actividad en el caso de los varones .

Características individuales

Selección por sexos. La segregación de los últimos empleos recogidos son muy similares a las reflejadas en el primer empleo. La tendencia que se observaba, por la que los trabajos estaban muy segregados por sexos se mantiene a medida que aumenta la experiencia laboral.

Como ya se ha señalado, es en los trabajos manuales donde más segregación hay, y dentro de éstos se observa un aumento de 10 puntos en los varones cuya última ocupación recogida es la de trabajadores no cualificados, que en la categoría de "sólo o mayoritariamente del propio sexo" pasan de un 58,5 en el primer empleo, a un 68,6% en el último. Otra diferencia respecto al primer empleo se produce en las mujeres profesionales y técnicas, que ya no trabajan en un 10,3% entre personas del sexo contrario. En general la tendencia es a que las diferencias se mantengan, si no se incrementan.

¿Que valora el candidato? Satisfacción en el puesto

El nivel de agrado en cada uno de los indicadores de satisfacción en el último empleo no presentan diferencias relevantes, cosa lógica si tenemos en cuenta que aunque

se observa cierta movilidad laboral, ésta no es respecto a los grupos de ocupación, es decir, para la mayoría de los jóvenes que están trabajando como profesionales y técnicos su primer trabajo fue de ese nivel, y lo mismo pasa con todos los grupos.

Las diferencias más destacadas se observan en el tipo de tareas y en las oportunidades de formación: mientras que los profesionales y técnicos puntúan con una media de 4'11 y 3'73 respectivamente en una escala que va de 1 'nada satisfecho' a 5 'muy satisfecho', el grupo de trabajadores calificados y no calificados tienen de media 3'53 y 3'04 (la puntuación 3 es 'indiferente'). Los administrativos son los que más puntúan en estabilidad y en condiciones físico ambientales, aunque con sólo tres y dos décimas respectivamente sobre la media. Respecto a la satisfacción en el trabajo no se observan diferencias por sexo, controlando previamente por ocupación.

Las características de la ocupación

Duración. La duración de la última ocupación recogida es claramente diferente por categorías, y dentro de algunas ocupaciones se observan diferencias por sexo. El orden de las categorías según la duración del último trabajo es distinto por sexos. Para los varones el orden es: trabajadores cualificados (36 meses de media) administrativos y comerciales (34), seguidos de los profesionales (30 meses) y los no cualificados con 27. Entre las mujeres son las no cualificadas las que se mantienen más en el empleo (28 meses) seguidas de las profesionales y técnicas con 27, las trabajadoras cualificadas (25) y las administrativas y comerciales (22 meses). Como se ve, se pueden resaltar dos diferencias: por una parte, el orden de duración de los trabajos es casi el contrario entre varones y mujeres; por otra, las mujeres, a excepción de las no cualificadas, duran menos en el empleo, y esta diferencia se hace muy fuerte entre los administrativos y comerciales y los trabajadores cualificados.

Rama de actividad. La segregación por rama de actividad entre los sexos es similar al primer empleo. Los varones trabajan más en las industrias pesadas, construcción y transporte, donde las mujeres están escasamente representadas. Las

mujeres, aunque más repartidas por las ramas de actividad, son mayoría en los servicios personales y en enseñanza y sanidad. Una rama que proporciona mucho trabajo es la de comercio y hostelería, donde la proporción entre varones y mujeres se iguala.

Se pueden observar algunos cambios en la distribución por ramas entre el primer empleo y el último. En la población masculina se experimenta un ligero aumento en la proporción de varones empleados en la industria pesada, construcción y transporte, que con amplia diferencia es la que más trabajo les está ofreciendo; y cierta disminución en el comercio y la hostelería, la segunda rama donde más trabajan los jóvenes varones. El cambio que se produce en estas dos grandes ramas de actividad es diferente por ocupaciones, pues se observa un ligero aumento de los ocupados en la industria pesada en las categorías de profesionales y técnicos y de trabajadores no cualificados, mientras que la disminución en la rama de comercio y hostelería se produce sobre todo en los trabajadores no cualificados, que pasan de un 34,1% ocupados en esta rama en la primera ocupación a un 26,5% en la última⁶. En cuanto a la población femenina, no sufre grandes cambios en su distribución por ramas entre su primer trabajo y el último recogido, a excepción del aumento que experimentan en la rama de comercio y hostelería las trabajadoras no cualificadas en detrimento de la rama de enseñanza y sanidad.

⁶ Pese a estas diferencias por categorías, el mayor trasvase entre ramas de actividad en la población masculina se produce de comercio y hostelería hacia industrias pesadas, construcción y transportes.

Tabla 5-5. Rama de actividad

	Sector Primar.	Industria pesada	Manu- factura	Comercio y hoste.	Admone- Públicas	Serv. a Empre	Enseñ. Sanidad	Servic. Perso.	Otros Servic.	Totales N
<i>Profe. y técnicos</i>										
•Varón	—	30,4	1,4	5,8	5,8	11,6	33,3	1,4	10,1	100 (69)
•Mujer	2,4	2,4	7,1	1,2	3,5	3,5	68,2	1,2	10,6	100 (85)
<i>Activos. y Comer.</i>										
•Varón	1,7	10,2	5,1	16,9	16,9	33,9	5,1	1,7	8,5	100 (59)
•Mujer	—	11,8	11,8	6,7	16,8	26,9	10,1	0,8	15,1	100 (119)
<i>T. Cualificados</i>										
•Varón	2,4	58,9	7,2	6,8	4,3	5,3	3,9	1,9	9,2	100 (207)
•Mujer	3,9	9,1	7,8	15,6	7,8	7,8	26,0	11,7	10,4	100 (77)
<i>T. No Cualifi.</i>										
•Varón	0,3	43,1	10,8	26,5	2,4	3,6	2,7	3,6	6,9	100 (332)
•Mujer	—	2,3	9,3	43,2	2,3	4,3	3,7	27,2	7,6	100 (301)
<i>Autó. y A.y. Fami.</i>										
•Varón	1,3	16,0	20,0	42,7	—	1,3	—	2,7	16,0	100 (75)
•Mujer	3,1	6,2	9,2	50,8	—	1,5	3,1	15,4	10,8	100 (65)
Media Total										
•Varón	1,2	40,1	9,2	19,4	4,2	6,9	6,9	2,9	9,3	100 (764)
•Mujer	1,0	5,1	8,9	27,4	5,4	8,3	18,2	15,6	10,0	100 (671)

Tipo de relación laboral: Se observa una clara tendencia hacia la estabilidad en el empleo comparando el tipo de relación laboral en el primer empleo y en el último. Como se observa en la tabla adjunta, siguen siendo los varones administrativos y comerciales, seguidos de los trabajadores cualificados y los profesionales y técnicos, los que consiguen en mayor proporción un contrato indefinido. En la población femenina se observan dos grandes bloques: el formado por las trabajadoras no cualificadas (la categoría más amplia) de las que sólo tienen contrato indefinido un 10,6% y el resto de las categorías, que rondan sin diferencia significativa el 20% de este tipo de relación laboral. Al igual que en el primer empleo, el tipo de contrato es una de las variables que más diferencia a varones y mujeres.

Observando la evolución entre el primero y el último empleo, se aprecia un aumento generalizado de la contratación indefinida, aunque este aumento es casi imperceptible en las mujeres trabajadoras manuales, tanto cualificadas como no cualificadas. Sin embargo, la proporción aumenta en el doble para los varones no

cualificados (producto también del escaso peso en el primer empleo de este tipo de relación laboral).

Tabla 5-6. Relación contractual

	Contrato Indefinido		
	Primer Empleo	Ultimo Empleo	Diferencia porcentual*
<i>Profesionales y técnicos</i>			
•Varón	25,0	34,8	9,8
•Mujer	17,6	22,4	4,8
<i>Administrativos y Comerciales</i>			
•Varón	35,3	40,7	5,4
•Mujer	14,4	19,3	4,9
<i>Trabajadores Cualificados</i>			
•Varón	28,6	34,8	6,2
•Mujer	17,3	18,2	0,9
<i>Trabajadores No Cualificados</i>			
•Varón	12,8	19,3	6,5
•Mujer	9,8	10,6	0,8
<i>Autónomos y Ayudas Familiares</i>			
•Varón	--	--	---
•Mujer	1,9	1,5	-0,4
Media Total			
•Varón	17,4	24,1	6,7
•Mujer	11,4	13,4	2,0

* del último trabajo en relación al primero.

Motivos para abandonar el empleo

Se ha considerado que las mujeres tienen una menor centralidad en el trabajo, con lo que abandonan con mayor frecuencia el mundo laboral, por ello los empresarios no contratarán mujeres donde se requiera formación específica en el puesto, pues se arriesgan a tener que invertir pronto en un nuevo trabajador. Será un caso de discriminación estadística.

Debido a que se está analizando la última ocupación del sujeto en el momento de la entrevista nos encontramos con una gran mayoría de casos que no dejaron este empleo por ser el que están ocupando en ese momento. En concreto un 72,1% de los varones y un 59,4% de las mujeres. Del resto de la muestra que sí ha dejado este trabajo, la razón

de mayor peso es la de que se cumplió el tiempo del contrato (esta es la razón que esgrimen un 60% de los varones que han dejado el empleo y un 57% de las mujeres). Las otras razones tienen un peso muy poco significativo, a excepción de las razones familiares en el caso de las mujeres (un 17,6% de las mujeres que han dejado el empleo). El peso de las razones familiares esta en relación lineal con la ocupación, pues en las profesionales y técnicas es sólo una mujer la que expone esta razón y la proporción va en aumento a medida que se desciende en la categoría ocupacional hasta llegar al 20% de las trabajadoras no cualificadas. El estado civil de estas mujeres que dejan el empleo por razones familiares se reparte a partes casi iguales entre las casadas y las solteras.

5.3.3. Las últimas ocupaciones

Tras esta descripción de las últimas ocupaciones registradas, las conclusiones que se pueden ir entresacando hasta ahora refuerzan en muchos sentidos las impresiones que se han ido expresando en el análisis del primer empleo. En primer lugar se observa como las mujeres presentan una mayor dificultad de acceso, reflejado en la mayor duración de la situación de desempleo.

En segundo lugar, mientras que para los varones las categorías ocupacionales se comportan de manera lineal frente a la mayoría de las variables analizadas, no es el caso de los empleos ocupados por mujeres, pues sobre todo las trabajadoras cualificadas parecen tener trabajos donde se demanda una mayor formación. Por ejemplo, los conocimientos (sobre todo específicos) se valoran menos en las categorías de administrativas y comerciales que en la de trabajadoras cualificadas.

Donde sí se produce una relación lineal es respecto a la proporción de contratos indefinidos en cada categoría, de manera que las profesionales y técnicas tienen la mayor proporción y la menor las trabajadoras no cualificadas. Un dato interesante es que parece que con la experiencia laboral no aumenta la proporción de contratos indefinidos entre las trabajadoras manuales (tanto cualificadas como no cualificadas) cuando sí aumenta

entre las llamadas trabajadoras de cuello blanco. Aunque de todas maneras las mujeres tienen una proporción menor de contratos indefinidos en todas las categorías.

Para concluir, se observa una mayor movilidad ascendente en los varones que en las mujeres. Entre las mujeres aumenta el contingente de profesionales y técnicas pero no disminuye el de trabajadoras no cualificadas ni aumentan significativamente los demás, mientras que los varones ven disminuir su número de trabajadores no cualificados para ir a engrosar el resto de las categorías superiores. Estas pautas de movilidad guardan cierta relación con las duraciones medias en la última ocupación atendiendo a las diferencias por género y categoría: pues mientras que, analizando la submuestra masculina, los no cualificados son los que presentan una menor duración media en su último empleo; las mujeres no cualificadas son las que tienen una duración media en el último empleo mayor a la del resto de las mujeres.

5.4. PAUTAS DE MOVILIDAD: EL ANÁLISIS DE LAS TRANSICIONES

El conjunto de las perspectivas teóricas consideradas en los apartados anteriores coinciden en señalar que las mujeres presentan una carrera laboral más caótica que los varones. Estos tienen en un primer momento una carrera poco ordenada, pero tiende a estabilizarse con el aumento de su edad y experiencia laboral, además de ir acompañada de la independencia de su familia de origen y de la creación de una familia propia. En cambio las mujeres tendrán una mayor tendencia al mantenimiento de las trayectorias caóticas, aunque donde ya no hay acuerdo es a la hora de intentar explicar sus causas, pues o por una parte acceden a empleos femeninos donde no se les ofrece posibilidades de carrera o por la otra no consideran central en su vida el mundo laboral pues lo supeditan a las necesidades de sus compromisos domésticos.

Para analizar los modelos de movilidad y con ello las distintas trayectorias, se utiliza la técnica de regresión de Cox, donde se pone el acontecer de un “evento” en función del tiempo. Este tipo de regresión estima la probabilidad por unidad de tiempo

de que un individuo, en una situación dada y en un intervalo de tiempo, se mantenga en esa situación o pase a otra (esta transición es lo que se llama “*event*” o evento)⁷. En nuestro análisis, el tiempo será la duración en meses en cada situación, tanto de desempleo como de ocupación y el evento cambiar de situación.

5.4.1. Transición de la ocupación al desempleo

El abandono de la ocupación para pasar a una situación de desempleo supone cierta discontinuidad en las carreras laborales. Está dando las claves para tipologizar las trayectorias laborales caóticas, aquellas que no presentan estabilidad, ni por supuesto movilidad ascendente.

La técnica utilizada obliga a disponer de información en todos y cada uno de los cambios acontecidos, por ello se ha optado por desarrollar dos modelos. En un primer momento se analizarán los riesgos de movilidad desde la primera ocupación, debido a la influencia de este primer empleo sobre la consiguiente carrera profesional. En este primer modelo se cuenta con información más específica sobre el tipo de selección al puesto con lo que se podrá centrar la explicación en las posibles consecuencias para la carrera laboral de los distintos tipos de selección.

El segundo modelo de regresión desarrollado para analizar las probabilidades de ir de la ocupación al desempleo, y por lo tanto tener una trayectoria caótica, recoge todas las situaciones de ocupación de los sujetos entrevistados. Los cambios más relevantes respecto al modelos anterior son que, por una parte, en la muestra se encuentran todas las situaciones de ocupación y no sólo las primeras. Y por otra parte, que se han introducido más variables de carácter temporal: el tiempo previo de paro antes de la ocupación, la experiencia de ocupación y si se accede al puesto antes del año del decreto ley de cambio en los modelos de contratación; mientras que no se han podido

⁷ Una explicación más detallada de esta técnica se haya en el apartado metodológico.

introducir variables que dan información sobre algunas características del empleo por no contar con estos datos en cada situación o evento recogido.

Se introducen cuatro bloques de variables, de los que se esperan diferentes influencias. Respecto al conjunto de recursos individuales, donde se incluye la familia de origen, el nivel de estudios y el capital relacional, se espera que a medida que aumenten éstos descienda el riesgo de ir al desempleo. En cuanto a las características de la ocupación la expectativa será que cada categoría y rama de actividad tengan sus propias pautas de movilidad, producto de la estructuración del mercado laboral. Las variables que recogen la situación familiar se espera que tengan una influencia distinta para cada uno de los géneros.

Variables de recursos individuales

- *Tipo de ocupación del padre (OCUPAPA6)*. Que se utiliza como indicador del tipo de familia de origen del individuo.
- *Nivel de estudios reglados alcanzados (NIVELESR)*.
- *Canal de acceso a este empleo (CANALR)*. Variable dicotómica, uso de la red informal o no.

Variables sobre las características de la ocupación

- *Categoría ocupacional (OCUPA)*.
- *Rama de actividad (RAMAR)*.
- *Ascenso (ASCENSO)*.

Variables sobre la situación familiar del sujeto

- *Estado Civil (SITUFAMR)*
- *Hijos (HIJOS)*

Variables añadidas en el primer modelo

- *Tiempo de aprendizaje del puesto (TIAPREN)*.
- *Selección por edad (SELEEDAD)*.

- *Selección por sexo (SELESEXO).*

Variables añadidas en el segundo modelo

- *Tiempo de paro previo al acceso al empleo (TDEPARO).*
- *Experiencia laboral (EXLAB).*
- *Acceso al empleo anterior a 1984 (ANO).*

El uso de los bloques (cada uno de ellos con selección de variables por el método “*stepwise*”) permite ver la influencia de las variables del bloque anterior sin tener en cuenta las de los bloques posteriores, observándose así como algunas variables pierden significatividad al introducir otras más explicativas y que correlacionan con las anteriores. (Un resumen de los modelos se refleja en la Tabla 5-7, los resultados más detallados se encuentran en las Tablas 5-B y 5-C del Anexo).

Tabla 5-7. Modelo COX. Transiciones de la ocupación al desempleo.

	DESDE LA PRIMERA OCUPACIÓN		TODAS LAS OCUPACIONES	
	Varones (N= 763 Cens. =71%)	Mujeres (N=669 Cens. = 64%)	Varones (N= 1.401 Cens. =71%)	Mujeres (N=1.065 Cens. = 63%)
<i>Ocupación del Padre</i> (Residual: 'Otros')			**	
• Clase de Servicios	-,0202		-,1181	
• Empleados medios	,0244		,0566	
• Autónomos	-,5732*		-,5541**	
• T. Cualificados	,2229*		,1884*	
• T. No Cualificados	,2779**		,3213***	
<i>Nivel de Estudios</i> (Residual: 'Licenciatura')				***
• EGB				-,0900
• FP1				-,0087
• FP2				,2639**
• BUP				-,0488
• Diplomatura U.				,1195
<i>Canal de Información</i>			,2527**	
<i>Tiempo de Paro</i>		,0029	,0060***	,0060***
<i>Experiencia Laboral</i>			-,0064**	
<i>Categoría Ocupacional</i> (Res.: 'Otros y Cu. Propia')	***		***	***
• Profesionales y Técnicos	,0036		,0585	,1685
• Activos. y Comerciales	,3088		,3847*	,4461***
• Trabajadores Cualificados	,1599		,1565	,6256***
• Trab. No Cualificados	,7126***		,5733***	,5038***
<i>Rama de actividad</i> (Res.: 'Otros Servicios')		***	**	
• Primario		-1,1536	-,1438	
• I.Pesada, Constr. y Transp.		,7152***	,3122***	
• Manufacturas		,0385	-,2193	
• Comercio y Hostelería		,1145	,2328*	
• Admones. Públicas		,7498***	,3996*	
• Servicios a Empresas		,2549	-,4172	
• Enseñanza y Sanidad		-,0719	-,4462	
• Servicios Personales		-,4710**	,1966	

(Continúa en la página siguiente)

Tabla 5-7. Continuación

	DESDE LA PRIMERA OCUPACIÓN		TODAS LAS OCUPACIONES	
	Varones (N= 763 Cens. =71%)	Mujeres (N=669 Cens. = 64%)	Varones (N= 1.401 Cens. =71%)	Mujeres (N=1.065 Cens. = 63%)
<i>Ascenso</i>	-1,2477***	-,5296*	-1,1264***	-,7352***
<i>Tiempo de Aprendizaje</i> (Residual: 'Más de 1 año')		***		
• Nada		,3867***		
• Hasta 1 mes		,2862**		
• De 2 a 3 meses		,0719		
• De 3 a 12 meses		-,3848**		
<i>Selección por edad</i> (Residual: 'No procede')		***		
• Sólo jóvenes		,2368*		
• Preferente jóvenes		,3317**		
• Indistinto		,3350**		
<i>Selección por sexo</i>		,3155**		
<i>Antes de 1984</i>			-,4813***	-,3163***
<i>Estado Civil</i>			-,5225**	
<i>Hijos</i>	-1,0337***	-,9124***	-,6604*	-,8645***

Nivel de significación: * p< 0,1000; ** p< 0,0500; *** p< 0,0100

Centrando el análisis en los varones, se advierte que pertenecer a *familias* de clase obrera influye a la hora de tener mayor tendencia a ir a situaciones de desempleo, mientras que los hijos de padres autónomos presentan una probabilidad inferior a la media de pasar a situaciones de paro. También en los varones, aunque sólo resulta significativo en el análisis más general (y cuando no se han introducido otras variables que dan cuenta del tipo de selección al puesto), el uso del capital relacional para obtener un empleo aumenta el riesgo de que éste termine con el paro. Sin embargo, en el caso de las mujeres, la única variable que resulta explicativa (aunque sólo en la muestra más general) es el *nivel de estudios*, de manera que las mujeres con estudios de formación profesional de segundo grado son las que presentan un mayor riesgo de perder su empleo y quedarse en situación de desempleo.

La dependencia entre situaciones (teoría del “*state dependence*”) se comprueba en ambos géneros. Tanto para mujeres como para varones, cuanto más tiempo se haya pasado en situación de desempleo se estará en un mayor riesgo de volver a esta situación, sin embargo no pasa lo mismo con la experiencia laboral acumulada, pues mientras que aleja a los hombres del paro en el caso de las mujeres no influye. Esto puede ser debido a que el tipo de trabajo que consiguieron estos varones tiene una mayor formación en el puesto, con lo que han podido acumular mayor cualificación específica.

Como se observa en el cuadro adjunto, la influencia de las características de la actividad⁸ son las que presentan mayor relevancia y además es distinta atendiendo al género.

Categoría Ocupacional: La hipótesis implícita a la utilización de esta variable es que según se acceda a cada una de las ocupaciones, éstas marcarán sus propias pautas de movilidad. Es de destacar que en el paso del primer trabajo al paro la categoría ocupacional tiene un comportamiento diferente por sexos. Primero, cuando se analiza la primera ocupación y se introducen en el modelo las características de la selección no resulta significativa en el caso de las mujeres, por lo que la hipótesis de que cada ocupación marca sus propias pautas de movilidad queda muy matizada en el caso femenino. Y segundo, se observan tres grupos de varones: los trabajadores autónomos y ayudas familiares con una probabilidad muy alta de no pasar al desempleo, los trabajos que requieren cierta cualificación como son las categorías de trabajadores cualificados, administrativos y comerciales y profesionales y técnicos en una posición intermedia y la categoría de trabajadores no cualificados, la única con una tendencia significativa estadísticamente de ir al desempleo.

⁸ En los modelos no se ha incluido el *Tipo de relación contractual* pues su influencia sobre la movilidad es directa, es decir, en parte lo que interesa analizar es por qué se tiene un tipo de contrato u otro. Los contratos indefinidos favorecen las trayectorias ordenadas mientras que los temporales o las situaciones sin contrato precipitan la movilidad caótica.

Cuando se tienen en cuenta todas las transiciones de la ocupación al desempleo esta variable gana significatividad para ambos géneros. Tanto para mujeres como para varones, de nuevo la diferencia la marca el tener una ocupación por cuenta propia o por cuenta ajena, ya que los trabajadores autónomos y las ayudas familiares tienen un riesgo mucho menor de ir al paro. Resalta una diferencia entre varones y mujeres, pues mientras que para las mujeres el mayor riesgo de ir al paro lo sufren casi por igual las administrativas y las trabajadoras tanto cualificadas como no cualificadas; en los varones los trabajadores cualificados no presentan un riesgo significativo de ir al paro (junto con los profesionales y técnicos) destacando sobre todo la tendencia al desempleo de los trabajadores no cualificados.

Rama de Actividad: Es la dimensión que más recoge la segregación sexual en el mundo laboral. Se espera que dibujen pautas distintas de movilidad, de manera que las ramas más feminizadas aporten menos oportunidades de carrera. Además, es presumible que donde hay más peso del sector público la rotación en los empleos va a ser menor y por lo tanto menor será la probabilidad de ir al desempleo.

Sin embargo los datos contradicen algunos de estos supuestos. Por una parte nos encontramos con que la influencia de la rama de actividad en las probabilidades de ir al paro se comporta de manera distinta cuando se analiza la primera transición de empleo a paro a cuando se estudian todas las registradas. En el primer caso sólo es significativa para las mujeres, donde precipita el desempleo tener una primer ocupación en las industrias pesadas y en las administraciones públicas. Sin embargo aleja de la situación de paro estar ocupada en los servicios personales.

En el análisis de todas las transiciones de la ocupación al desempleo, la rama de actividad deja de ser significativa para las mujeres y pasa a serlo en los varones, donde la mayor movilidad caótica se produce en aquellas ramas con mayor contratación, como son industrias pesadas y construcción y en comercio y hostelería. La situación de la rama de administraciones vuelve a ser sorprendente, pues favorece la movilidad caótica.

Ascenso: Como ya se señaló, resulta obvio considerar que aquellos que han tenido un ascenso en su empresa tienen una carrera interna y por lo tanto ordenada. En el caso masculino haber disfrutado de un ascenso dentro de la empresa les aleja con mucha fuerza del desempleo, sin embargo en las mujeres su influencia no se hace notar tanto, sobre todo en el primer empleo, es decir, parece que el compromiso de carrera ordenada que podría comportar el ascenso es menor en el colectivo femenino. Además pierde significación cuando se introduce en el modelo la variable “tener hijos” por lo que se podría entender que tener hijos aleja a las mujeres del desempleo, hayan disfrutado de un ascenso en su empresa o no.

Tiempo de aprendizaje del puesto: Los datos matizan el supuesto de que a medida que aumente el tiempo necesario de aprendizaje del puesto y por lo tanto la inversión de la empresa en el trabajador, la tendencia será mantener a esa persona en ese puesto. El peso del aprendizaje en el puesto a la hora de definir las probabilidades de ir al paro tras el primer empleo es diferente para varones y mujeres, pues mientras que para éstos no parece influir, para las mujeres se observa que si acceden a empleos donde el tiempo de aprendizaje es amplio sus probabilidades de ir al paro disminuyen.

Selección por edad: Pese a que más de la mitad de la muestra de jóvenes han accedido al primer trabajo en razón a su edad, esta dimensión no presenta un comportamiento definido a la hora de precisar el riesgo a ir al desempleo. Una posible explicación es que en aquellos puestos que se produce una selección por edad, el efecto (la carrera laboral que se dibuja) puede ser opuesta. Puede ser una carrera ordenada donde el joven entre por los puestos de menor jerarquía para ir poco a poco ascendiendo en la empresa; o puede ser una carrera caótica (típica del modelo de moratoria) con una fuerte movilidad ocupación - paro.

La *selección por sexo* ha resultado una variable muy informativa, pues mientras para los varones el que haya mayoría de su sexo en su puesto de trabajo o éste sea indiferente, no influye; se observa que para las mujeres el que hubiera mayoría de

mujeres, es decir, que sea un trabajo femenino, aumenta de manera muy significativa el riesgo de paro. Un dato a destacar es que cuando se introduce la interacción de esta variable con la categoría ocupacional no resulta significativo, es decir, la influencia de la selección por sexo es similar en todas las ocupaciones, desde el momento en el que se accede a un trabajo donde hay mayoritariamente mujeres el riesgo a ir al desempleo es significativamente mayor.

El *marco institucional* cobra importancia a la hora de definir carreras laborales a partir del cambio en la legislación sobre contratos laborales. Tras 1984, la probabilidad de ir al desempleo y por lo tanto tener una trayectoria caótica aumenta, tanto para las mujeres como para los varones.

La *situación familiar* influye también en las pautas de movilidad. El aumento de las responsabilidades familiares, tanto casarse como tener hijos, aleja a los varones del paro. Estos resultados se aproximan a los modelos teóricos antes planteados, pues en el caso de los varones y bajo el modelo de moratoria se considera que el matrimonio es señal de estabilidad personal con lo que se intensificará el compromiso con el mundo del trabajo; se espera entonces que el matrimonio vaya acompañado de menor movilidad.

El caso de las mujeres parece más complejo, pues el matrimonio no parece tener ningún efecto, sin embargo sí lo tiene el tener hijos, pues la maternidad las aleja del cambio de la ocupación al desempleo (y con un efecto mucho mayor que el de los varones). La explicación puede volver a ser la posibilidad que se le presenta a la mujer casada de abandonar el trabajo mercantil para dedicarse al doméstico, por lo que frente a la pérdida del empleo, opte por dedicarse a la crianza a tiempo completo y por lo tanto ir a la inactividad. Pese a este efecto, muy probable, no se ha de olvidar que también es posible que las mujeres opten por tener hijos cuando su situación laboral este más estabilizada, con lo que tendrán menores probabilidades de ir al desempleo. Una última explicación vendría de la mano de la teoría de las señales, por la que una mujer con hijos puede dar imagen de mayor responsabilidad y por lo tanto ser más valorada por los

empleadores, aunque esta última explicación entra en contradicción con la visión más tradicional del papel de la maternidad.

5.4.2. Transiciones desde el desempleo

Las transiciones desde el desempleo no tienen un análisis unívoco. Se podría pensar que se está hablando de la superación de una situación negativa, por lo que se podría suponer que el individuo cuenta con mayores oportunidades en el mercado y por lo tanto ser un tipo de transición que supera la movilidad caótica. Pero también es verdad que se parte de ésta situación negativa, es decir, que ya estamos hablando de situaciones precarias en el mercado laboral, de alguna manera cercanas al concepto de trayectoria caótica.

Se opta por elaborar dos modelos de regresión de Cox (resumidos en la Tabla 5-8 en el texto y reflejados con mayor extensión en las Tablas 5-D y 5-E del Anexo). En un primer momento se analiza el riesgo de abandonar la situación de desempleo, la muestra con la que se trabaja será la de todas aquellas situaciones de paro recogidas, sin tener en cuenta el destino. El segundo modelo de regresión de Cox toma como submuestra todas aquellas situaciones de ocupación a las que le han precedido una situación de desempleo. Este modelo sólo se diferencia en una variable del modelo anterior, pues se introduce la categoría ocupacional que se obtiene tras la situación de desempleo. Producto de esta inclusión, la submuestra de referencia se reduce, ya que desaparecen las situaciones de desempleo en el momento de la encuesta y aquellas que de la situación de desempleo han pasado a otras posiciones, como estudiantes o inactivos. Pero pese a la reducción de la muestra, este análisis gana en homogeneidad.

Para ver qué dimensiones son explicativas a la hora de entender el abandono (y el riesgo de permanencia) en la situación de desempleo, se introducen en el modelo de regresión diferentes indicadores. Por una parte la categoría ocupacional del padre, que se usa como indicador del origen socio-familiar del joven y los recursos educativos de éste.

Se espera que a medida que aumenten los recursos, tanto familiares como educativos, las oportunidades de abandonar la situación de desempleo serán mayores. Por otra parte se introduce la experiencia en el mercado de trabajo de cada sujeto, con la idea de probar la teoría del *state dependence* por la que se produciría cierto efecto acumulativo, de manera que a medida que aumente el tiempo de paro vivido por el joven irán disminuyendo las oportunidades de empleo, de la misma manera que a medida que aumente el tiempo en la ocupación aumentarían las probabilidades de abandonar la situación de desempleo. Por último, se intenta probar el efecto que la situación familiar pueda tener a la hora de aumentar o disminuir las probabilidades de salir de la situación de desempleo. En concreto, se introduce en el modelo de regresión de Cox tres bloques de variables:

Variables de recursos individuales

- *Tipo de ocupación del padre (OCUPAPAR)*. Que se utiliza como indicador de la clase social de origen del individuo.
- *Nivel de estudios reglados alcanzados (NIVELESR)*.

Variables de experiencia previa en el mercado de trabajo

- *Tiempo de paro previo al acceso al empleo (TDEPARO)*.
- *Experiencia laboral (EXLAB)*.
- *Categoría ocupacional en el siguiente suceso (DESTI)*, esta variable sólo en el segundo modelo

Variables sobre la situación familiar del sujeto

- *Estado Civil (SITUFAMR)*
- *Hijos (HIJOS)*

Tabla 5-8. Modelos COX. Transiciones desde el desempleo

	Abandono de la situación de desempleo		Paso del desempleo a la ocupación	
	Varones (N= 833 Cens. =33%)	Mujeres (N=830 Cens. = 43%)	Varones (N= 559 Cens.=0)	Mujeres (N=476 Cens.= 0)
<i>Ocup. del Padre (Res. Otros)</i>				
• Cl. de Servicios		,0960		,1770
• Administrativo		,1696		-,0027
• Autónomo		,0278		,2500
• Cualificado		-,0952		-,1571*
• No Cualificado		-,2310**		-,1671*
<i>Nivel de estudios (Res. Licen)</i>	***	***	***	***
• EGB	-,5329***	-,3897***	-,7212***	-,6571***
• FP1	,2235**	-,0180	,1439	-,1482
• FP2	,2603***	,2365**	,1563*	,4622***
• BUP	-,0988	-,1857**	-,0788	-,1064
• Diplomatura	,1507	,1677	,2428*	,2608**
<i>Catego. de destino (Res. Otros)</i>				***
• Prof. y Tecni				,5804***
• Activo. y Com.				,0826
• Cualificado				-,2650**
• No Cualificado				-,0131
<i>Tiempo de Paro</i>		,0121***	,0111***	,0149***
<i>Expe. Laboral</i>			,0077***	,0150***
<i>Casados</i>		-,5802***		-,5325***
<i>Hijos</i>		-,4428**		-,4556**

Nivel de significación: * p< 0,1000; ** p< 0,0500; *** p< 0,0100

Respecto al primer modelo se observan interesantes diferencias entre los géneros. En el caso masculino exclusivamente resulta significativo el *nivel de estudios* alcanzado. Los estudios de tipo generalista presentan signos negativos, es decir, tienen un riesgo mayor que la media de permanecer más tiempo en situación de desempleo; mientras que los estudios especializados como son FP y los universitarios presentan una probabilidad mayor de abandonar la situación de desempleo. Dentro de cada una de estas tendencias generales destaca por su significatividad estadística la tendencia de los jóvenes varones con estudios de EGB de permanecer en el desempleo y la de los titulados en FP (sobre todo del segundo ciclo) de abandonar esta situación.

En las mujeres, han resultado explicativas variables de todas las dimensiones recogidas. El *nivel de estudios* tiene un efecto similar para ambos sexos, es decir, los estudios de tipo generalista dificultan la salida de la situación de desempleo, sobre todo los primarios; mientras que los más específicos favorecen su superación, sobre todo los de FPII. Se observa además que la significatividad del nivel de estudios aumenta cuando se introducen las variables de tipo familiar, reforzando entonces la tendencia comentada.

La *ocupación del padre* resulta también significativa cuando se introducen exclusivamente los recursos personales, sin embargo a medida que se añaden el resto de las variables, va perdiendo influencia. Pese a ello, la categoría de padre trabajador no cualificado sigue teniendo un efecto fuerte a la hora de disminuir la probabilidad de las hijas de salir de la situación de desempleo.

La *experiencia previa* en el mercado de trabajo también ha resultado significativa a la hora de explicar las probabilidades de salir de la situación de desempleo. Por una parte, a medida que aumentan los meses que se llevan en esta situación se observa una tendencia mayor a salir de ella, con lo que la teoría del *state dependence* queda negada; sin embargo, la suma del tiempo que se ha estado ocupado, es decir, la experiencia laboral del joven, parece tener ningún efecto a la hora de favorecer la superación de esta situación. Cuando sólo se tienen en cuenta las transiciones del paro al empleo, la experiencia en el mercado de trabajo pasa a ser significativa, y así, tanto el tiempo pasado en el desempleo, como la experiencia laboral ayudan a varones y a mujeres a encontrar un trabajo.

En cuanto a la nueva variable introducida, la *categoría ocupacional* de destino, sólo resulta significativa para las mujeres; y aumenta esta significatividad a medida que se introducen las variables que reflejan la experiencia previa en el mercado laboral y sobre todo la situación familiar. Las dos categorías extremas son las que presentan una influencia más relevante, de manera que las mujeres profesionales y técnicas son las que tienen una probabilidad mayor de encontrar antes trabajo mientras que las trabajadoras

no cualificadas presentan una probabilidad significativamente menor, y reforzado por la situación familiar.

Por último, en cuanto a las variables de *situación familiar*, sólo tiene efecto en la submuestra femenina. Su influencia es similar a la esperada y observada hasta ahora, pues tanto el estar casada como tener hijos dificulta la obtención de un empleo.

5.4.3. Las pautas de movilidad

A partir del análisis de las pautas de movilidad llevado a cabo, se pueden destacar algunas características de cierta importancia. Respecto al riesgo de pasar al desempleo tras una situación de ocupación, se planteaba en la introducción a este apartado que los recursos individuales y familiares alejarían a los jóvenes de esta forma de transición; al igual que favorecerían la superación de la situación de desempleo. Los resultados matizan estas expectativas, pues la ocupación del padre influye a los varones en las transiciones ocupación - desempleo y en las mujeres en las de paso de una situación de desempleo a ocupación. No resulta fácil explicar esta diferente influencia entre los géneros, aunque teniendo en cuenta que, en el caso de los varones, el mayor efecto negativo para pasar a una situación de desempleo es ejercido por los padres autónomos podríamos plantear que estos jóvenes antes de ir a una situación de desempleo pasan a trabajar con sus progenitores. Por su parte, los padres trabajadores no cualificados ejercen una influencia negativa, precipitando la salida de la ocupación entre los hijos varones y alargando la situación de desempleo en las hijas.

Los recursos educativos de los jóvenes han resultado importantes en la transición de la ocupación al desempleo en la submuestra femenina, de forma que favorece esta transición tener estudios de formación profesional de segundo grado, mientras que la impide tenerlos universitarios de grado alto. Una posible explicación podría ser que, al estar hablando de transiciones al desempleo, es decir, mantenimiento en el mercado laboral, las mujeres con estudios más específicos tienden en mayor medida a no retirarse

del mercado y es ahí donde se plantean las dos trayectorias: tendencia a la trayectoria más ordenada para las licenciadas y tendencia a la trayectoria más caótica para las mujeres con estudios de formación profesional.

Respecto a las transiciones desde el desempleo, los recursos educativos de los jóvenes se comportan de acuerdo con las expectativas y de forma muy similar entre los géneros. Los estudios altos y más específicos (FP2 y universitarios) son los que favorecen en mayor medida la superación de esta situación, mientras que los estudios básicos la impiden.

La experiencia en el mercado laboral presenta resultados contradictorios. Para pasar a una situación de desempleo se cumplen las expectativas de la teoría del *state dependence*, pues el tiempo de para acumulado ejerce una influencia positiva, mientras que la experiencia laboral la ejerce negativa (aunque sólo para los varones). Sin embargo, en la transición desempleo-ocupación la acumulación de tiempo en situación de desempleo vuelve a ejercer una influencia positiva. Una posible explicación a este hecho puede ser la fuerte rotación en algunos segmentos del mercado laboral, por la que cuando los jóvenes entran en estos trabajos experimentan una fuerte movilidad de empleo a paro y a empleo de nuevo.

Las características de la ocupación han resultado especialmente explicativas a la hora de tipologizar transiciones. En la movilidad ocupación-desempleo se observa que las categorías ocupacionales están definiendo modalidades de transición. En primer lugar nos encontramos con la probabilidad negativa de pasar de la ocupación al paro de aquellos jóvenes que son autónomos y ayudas familiares. Pero en el resto de categorías se observan diferencias por género, pues para los varones el mayor riesgo de padecer esta transición la tendrían los trabajadores no cualificados seguidos de los administrativos y comerciales, mientras que para las mujeres el mayor riesgo lo tienen las trabajadoras cualificadas seguidas por las no cualificadas y las administrativas (todas las categorías a corta distancia). Es decir, mientras que para los varones ser trabajador cualificado

presenta similares características a las de los profesionales y técnicos (si no mejor), para las mujeres es la ocupación que muestra una mayor probabilidad de pasar al desempleo.

En estas transiciones la rama de actividad parece estar segmentando también el mercado, aunque de forma distinta entre los géneros. En los varones se observa que aquellas ramas que presentan un mayor volumen de contratación son las que tienen también una mayor probabilidad de transición de la ocupación al desempleo, fenómeno que se explica por la gran rotación de estos sectores⁹. En las mujeres, sin embargo, sólo ha resultado significativo cuando se analiza el primer trabajo, donde se ha neutralizado el efecto de las características de la ocupación, como cualificación específica que aportan o segregación por género. Siendo así, resulta que las administraciones públicas favorecen la movilidad hacia el desempleo (pese a lo que se podría suponer) y por el contrario el sector de servicios personales presenta un riesgo de desempleo significativamente menor a la media de ramas de actividad.

En las transiciones desde el desempleo, sólo se ha podido incluir dentro de las variables de la estructura de los puestos las categorías ocupacionales. Estas sólo están definiendo modalidades de transición de las mujeres, conformando tres grupos: las profesionales y técnicas con altas probabilidades de superar esta situación, las trabajadoras cualificadas con menores y por último el resto de categorías que parece ser que se encuentran en una situación intermedia.

Por último la situación familiar se comporta de acuerdo a las expectativas teóricas, aunque con algunas matizaciones. En las transiciones de la ocupación hacia el desempleo el matrimonio aleja a los varones de esta situación y tener hijos aleja a ambos sexos. Y en las transiciones desde el desempleo no influye a los varones, mientras que la asunción de responsabilidades familiares imposibilita la superación de la situación de paro a las mujeres

⁹ Hay que recordar que en este segundo modelo se incluye como variable si se empieza el contrato antes o después del cambio legislativo.

5.5. GÉNERO Y TIPOS DE CARRERAS INICIALES

En general, los rasgos básicos de las trayectorias recogidas no difieren de los observados por García Blanco y Gutiérrez Palacios (1996) a partir de los mismos datos. Tanto para mujeres como para varones el tipo de movilidad más frecuente es de la ocupación al desempleo y de éste a la ocupación en la misma categoría de entrada (trayectorias laborales caóticas); seguida, aunque a gran distancia, por el cambio en el mismo segmento de la ocupación. La movilidad ascendente y descendente es casi insignificante. Estas trayectorias laborales caóticas están señalando una fuerte segmentación en el mercado, pues iniciarse en la ocupación dentro de una categoría determinada supone en un 90% de los casos mantenerse en esa categoría a lo largo de la etapa analizada.

Un dato interesante de estas trayectorias, en las que las etapas de ocupación están intercaladas por etapas de desempleo, es que mayoritariamente se deja el primer empleo debido a la finalización del tiempo de contrato. De ello se puede deducir que el individuo no controla sus oportunidades o condiciones de trabajo, no parece estar eligiendo entre opciones, sino más bien encontrarse abocado a unas situaciones en las que él no puede decidir.

Sin embargo, sí se observan algunas diferencias, tanto entre las categorías ocupacionales como entre los sexos. Las más importantes pueden ser la tendencia a la mayor estabilidad de la trayectoria de profesionales y técnicos (tanto varones como mujeres), que presentan la mayor proporción de permanencia en la misma ocupación. En el conjunto de jóvenes que tienen movilidad, donde ésta es menor entre categorías ocupacionales es en la de trabajadores no cualificados, pues el 83% de los jóvenes que entran por esta categoría que han sufrido movilidad, se quedan en esta categoría. Además, se observan también diferencias entre los género dentro de cada categoría, pues las mujeres tienden a mantener trayectorias más caóticas que los varones. Este fenómeno se hace muy acusado en la categoría de los trabajadores cualificados.

Pero, ¿qué dimensiones o factores resultan más explicativos a la hora de entender estas pautas de movilidad? Cuando se hacía una relación de las expectativas teóricas se analizaba la influencia tanto de los recursos de mercado individuales como el efecto que puedan tener las características de la ocupación y los factores institucionales, además de la situación doméstica.

Se consideraba que a medida que aumenten los recursos individuales, tanto familiares como de cualificación, era de esperar que las pautas de movilidad se alejen del modelo de trayectoria caótica. Como se ha visto, parece que las familias con menos recursos favorecen las trayectorias caóticas, pero esta relación no es lineal, es decir, no son los hijos de los padres que hemos denominado de la “clase de servicios” los que presentan un riesgo menor de ir al desempleo, sino los hijos varones de los autónomos. Parece entonces que en el riesgo de ir al desempleo puede influir el que la familia cuente o no con capital físico propio (padres autónomos) y no con cualquier tipo de capital, además de producirse cierta reproducción por género.

Sobre los recursos educativos también hay que hacer algunas matizaciones, pues aunque es cierto que respecto a la probabilidad de salir de la situación de desempleo se comporta de acuerdo con las expectativas (estudios más altos y específicos favorecen el paso del paro a la ocupación), en cuanto al riesgo de ir al desempleo, los resultados contradicen las expectativas teóricas. Por una parte, a los varones no parece que les influya significativamente, esto supone que la acumulación de cualificaciones generales no libra a los varones de las trayectorias caóticas (asimilando éstos a las que presentan una mayor tendencia a las transiciones ocupación/desempleo). Pero la influencia más contradictoria se produce en las mujeres, pues los estudios de formación profesional de segundo grado son los que más favorecen el paso de la ocupación al desempleo. Este dato se puede interpretar teniendo en cuenta que estos estudios y los universitarios de grado alto son los únicos que resultan significativos, es decir, los más orientados al mundo laboral. Y son los estudios de FP los que llevan a trabajos manuales, donde puede

estar habiendo una gran rotación. Como se aprecia, una posible explicación viene de la mano de las características de los puestos y no tanto de las características individuales.

Las cualificaciones específicas, aunque recursos individuales, pueden entenderse también como características de los puestos. Se consideran de gran importancia, pues a medida que aumente el tiempo de aprendizaje del puesto las personas serán menos intercambiables ya que el empleador no querrá perder la inversión realizada. Sin embargo esta dimensión, aunque influyente en ambos sexos, lo es mucho más para las mujeres. Cosa curiosa, si se tiene en cuenta que a excepción de la categoría más elevada, las mujeres tienen acceso a trabajos donde reciben muy poca cualificación específica. Es decir, el acceso de las mujeres a trabajos donde reciben cualificación específica disminuye mucho su riesgo de ir al desempleo, sin embargo las mujeres reciben, en general, muy poca cualificación específica.

La influencia de la experiencia de los sujetos en el mercado laboral también presenta cierta relevancia. La experiencia de desempleo aumenta las probabilidades de repetirla, pero pese a los resultados de investigaciones en el ámbito anglosajón, no se observan diferencias por género. Sí se observan diferencias respecto a la influencia del tiempo en la ocupación, pues mientras que a las mujeres no las influye, para los varones a medida que aumenta disminuye su riesgo de pasar a la situación de desempleo. Una posible explicación a este hecho puede ser que los hombres reciben más cualificación específica en el puesto, con lo que el aumento del tiempo en la ocupación está suponiendo implícitamente mayor formación, mientras que la formación en el puesto de las mujeres es menor.

Respecto a las características de la ocupación, se ha podido observar cómo el conjunto de categoría ocupacional y rama de actividad conforman distintas pautas de movilidad, validando entonces la perspectiva estructuralista, por la que estas dimensiones (de la estructura de los puestos de trabajo y los mercados laborales) conforman trayectorias propias. Sin embargo la categoría ocupacional, pese a lo que se podría

suponer, no aparece muy ordenada. Entre los varones se conforman dos grupos: profesionales y técnicos y trabajadores cualificados frente a trabajadores no cualificados y administrativos, estos últimos con el riesgo mayor de ir al desempleo. Entre las mujeres nos encontramos con las profesionales y técnicas, con el menor riesgo de ir al desempleo (a excepción de las autónomas y ayudas familiares), frente al resto de las categorías. Sin embargo, cuando la transición que se analiza es la de pasar de la situación de desempleo a la ocupación, la categoría ocupacional de destino no resulta significativa en el caso de los varones, y sí en el de las mujeres, donde la mayor probabilidad de obtener un empleo la presentan las que acceden a trabajos de profesional o técnica y la que menos las que entran en trabajos cualificados.

Parece pues que la categoría ocupacional segmenta los mercados laborales, pero de manera distinta entre los géneros. Para los varones, estar en la categoría superior o en la de trabajador cualificado aleja el riesgo de tener una trayectoria caótica, pero ya inmerso en esta trayectoria, es decir, en la situación de desempleo, las categorías ocupacionales de destino no presentan probabilidades mejores o peores para superar esta situación. Para las mujeres, la categoría de profesionales y técnicas se diferencia claramente del resto de ocupadas por cuenta ajena, dibujando las mayores probabilidades de alejarse de las trayectorias caóticas (tanto para no pasar al desempleo como para pasar de esta situación a la ocupación). El resto de categorías se presentan bastante iguales, aunque las trabajadoras cualificadas son las que tienen menos probabilidades de superar las trayectorias caóticas, quizá por la menor oferta que se les brinda a estas mujeres en el mercado laboral.

La dimensión más compleja, y contradictoria con las expectativas reflejadas en la introducción, ha sido la rama de actividad. Se esperaba que dibujasen pautas distintas de movilidad, de manera que las ramas más feminizadas aportasen menores oportunidades de trayectorias ordenadas y, en cambio, las mayoritariamente masculinas las favoreciesen. Además de ello, también se esperaba que donde hubiese más peso del sector público la rotación de los empleos fuese menor. Los resultados contradicen estas

expectativas. En primer lugar la rama de actividad resulta significativa para las mujeres en el modelo en el que se recogen características más precisas del empleo como son segregación sexual y posibilidades de formación en el puesto. Una vez neutralizado su efecto se comprueba que la rama más feminizada (servicios personales) es la que tiene un menor riesgo de pasar de la primera ocupación al desempleo; y en cambio, la más masculinizada (industrias pesadas, construcción y transportes) presenta un riesgo alto y significativo de pasar a la situación de paro, junto con la rama que por definición tiene un mayor peso del sector público, la de administraciones públicas. El caso masculino tiene ciertas similitudes, pues las ramas de actividad que favorecen el paso a la situación de desempleo son: la más masculinizada, la más pública y el comercio y la hostelería. Parece ser que las actividades que ofrecen mayoritariamente empleo son también las que abocan en mayor proporción al paro, por lo que este dato está reflejando una realidad distinta, la fuerte rotación en el mercado juvenil en los últimos años.

Respecto a otras características del empleo se pueden observar distintas tendencias. Se esperaba que aquellos que hubiesen tenido un ascenso en su empresa tendrían una carrera interna y por lo tanto una trayectoria ordenada. De la misma manera, se puede esperar que la representación de las mujeres en este modelo de carrera interna sea minoritaria. Por una parte, y de acuerdo con las teorías más ortodoxas, debido a su falta de compromiso con el mundo del trabajo mercantil con lo que no invertirán en formación específica; o por otra parte, y de acuerdo con las teorías más críticas, debido al control que sobre los trabajos con posibilidades de carrera tienen los grupos dominantes, en este caso los varones. La contrastación empírica permite observar que el hecho de conseguir un ascenso favorece sobre todo en el caso de los varones las trayectorias ordenadas. En las mujeres por una parte la proporción de ascensos es marcadamente inferior; y por otra, cuando éstos se producen no tienen efecto sobre el dibujo de las futuras trayectorias cuando se introduce la influencia del tipo de empleo, sobre todo la segregación por sexo y la formación en el puesto.

En cuanto a las pautas de selección a partir de características personales como género o edad los resultados empíricos han dado la razón a las expectativas teóricas. La selección a partir de la edad no ha resultado especialmente informativa, como cabría esperar, ya que el hecho de que se haya seleccionado al joven en función de su edad puede responder a dos realidades contrarias, pues puede ser porque el joven acceda a una empresa con mercado interno en la posición de aprendiz o, por el contrario, acceda al mercado secundario en puestos de baja formación y poca responsabilidad. La selección a partir del género se ha comportado de acuerdo a las expectativas. Entre los varones no marca diferencias de carrera, pero entre las mujeres el hecho de acceder a un puesto femenino aumenta el riesgo de pasar a una situación de desempleo.

Respecto al marco institucional, se ha observado que el Real Decreto de 1984 por el que se eliminan las restricciones para la contratación temporal está favoreciendo una gran movilidad (rotación) de la mano de obra que afecta tanto a varones como a mujeres, aunque parece segmentar ligeramente más el mercado masculino.

Por último, respecto a la relación de la situación doméstica y las pautas de movilidad se esperaba que el matrimonio y los hijos influyan de forma distinta para cada uno de los sexos. En el caso de los varones es de esperar que el matrimonio y la paternidad favorezcan las trayectorias más ordenadas. Aunque es difícil afirmar en qué dirección se produce la influencia, pues puede deberse a que se pospone el matrimonio hasta que se alcanza cierta estabilidad laboral o lo contrario, es decir, los empleadores favorezcan las trayectorias ordenadas en los varones casados por suponer (teoría de las señales) que serán trabajadores más estables y responsables. El caso femenino será el opuesto, es decir, los empleadores pueden suponer (basado en una actitud real o no) que las mujeres casadas y con hijos no van a estar tan orientadas al trabajo mercantil y por lo tanto pueden ser reacios a contratar a mujeres con esta situación familiar.

La descripción de los árboles de movilidad ha permitido comprobar ciertos supuestos, el de mayor interés ha sido que en los casados hay una menor movilidad

que en los solteros. Pero esta falta de movilidad tiene un signo completamente distinto para cada uno de los géneros, pues los varones casados presentan una mayor tendencia a permanecer en la ocupación, mientras que las mujeres presentan una mayor tendencia a permanecer en el desempleo.

En anteriores investigaciones se ha observado como influyen género y situación familiar en las transiciones entre las situaciones tanto de paro a las categorías ocupacionales, como de éstas al paro (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996). Los modelos desarrollados utilizan el género como una variable más dentro del modelo general, con lo que se ve el efecto de éste comparando a los varones y las mujeres en la probabilidad de cada una de las transiciones. En general, podemos ver como las *transiciones de paro a empleo* dependen mucho de las categorías ocupacionales, sobre todo en las intermedias, ya que para acceder a categorías de administrativo y comercial el ser mujer favorece la transición, mientras que la tendencia es favorable a los varones en las transiciones de paro a trabajadores cualificados. Además, tener algún hijo en la situación de transición o de origen hace que se tienda a mantener más en la situación de desempleo, aunque significativamente más en el caso de las madres.

En lo que respecta a las *transiciones de empleo a paro* ya se ha señalado que las mujeres tienen unas probabilidades mayores de ir más y antes a esta situación. Pero el estado civil también influye de manera diferente en ambos sexos, pues la situación de casada actúa en las mujeres en el sentido de reforzar su tendencia al paro y en los varones no influye a excepción de los cualificados donde los varones casados tienden a mantenerse más tiempo en la ocupación. En estas transiciones tener hijos resulta positivo ya que está asociado a mantenerse más en el empleo, tanto para los padres como para las madres.

Nos planteábamos al comienzo de éste capítulo si el matrimonio, por sí mismo, aleja a las mujeres de la ocupación. No parece que las que han obtenido un empleo se vean influidas por esta situación, sin embargo cuando están paradas el riesgo de

permanecer en esta situación aumenta. Si tenemos en cuenta que estas mujeres se autodefinen como activas, es decir, se supone que están dispuestas a trabajar y buscan activamente empleo, el hecho de que su matrimonio les impida encontrarlo puede estar señalando cierta discriminación por parte de los empleadores (teoría de las señales o del etiquetamiento). Respecto a la influencia de la maternidad, los resultados vuelven a matizar las expectativas teóricas, pues aquellas mujeres que ya tienen un empleo tienen menores riesgos de perderlo si tienen hijos, aunque no se puede saber si precisamente han decidido tener hijos por encontrarse en una situación laboral más estable; pero cuando están en situación de desempleo, de nuevo la asunción de responsabilidades familiares favorece las trayectorias caóticas.

Para concluir, como se ha ido viendo hasta aquí, tanto los recursos individuales como la estructura del mercado laboral, como la situación familiar están proporcionando ciertas claves para poder hablar de pautas de movilidad y por lo tanto de trayectorias laborales. Se ha visto el efecto que sobre las pautas de movilidad tienen algunos recursos individuales y la situación familiar a la hora de conformar trayectorias ordenadas. Sin embargo, las características de los trabajos a los que acceden los jóvenes resultan indispensables si se quiere entender las pautas de movilidad de estos años. En concreto, la movilidad de mujeres parece que tiene mucho que ver con estas características, es decir, la rama de actividad a la que se accede, las cualificaciones específicas que aportan los puestos y la segregación sexual.

6. INSERCIÓN LABORAL E INDEPENDENCIA FAMILIAR

Hasta aquí se ha ido viendo cómo se dibujan diferentes experiencias laborales entre las mujeres y los varones jóvenes y cómo la familia, tanto de origen como de procreación, ejerce cierta influencia sobre estas primeras experiencias laborales y su secuencia. Se ha abordado la relación familia-trabajo a partir de considerar cómo puede influir la situación familiar a la hora de ofertar trabajo, perderlo o mantenerse en el empleo. De la misma manera que la situación familiar puede influir en las carreras profesionales, un nutrido *corpus* teórico se ha centrado en la influencia contraria, esto es, en cómo el logro de ciertas situaciones de estabilidad en el terreno profesional facilitarían la matrimonialidad, dentro de las conceptualizaciones del paso de la juventud a la adultez. Es decir, la decisión de independizarse de la familia de origen o formar una familia propia puede depender del tipo de trayectoria laboral del sujeto y del momento en el que se encuentre, de manera que se retarde la edad al matrimonio hasta que se consigue cierta estabilidad o nivel de ingresos. Por ello, en este último capítulo empírico cambia la perspectiva de análisis, colocando a la situación familiar como variable a explicar, considerando que los logros laborales influyen en la formación de las familias.

Para ello la exposición se divide en tres apartados, en el primero se hace un repaso de las expectativas teóricas de la incidencia de la situación laboral respecto a la familiar. El segundo apartado, de carácter eminentemente empírico, analiza esta relación utilizando primero toda la muestra de los jóvenes, para centrarse en un segundo momento en las situaciones laborales de las personas casadas, especialmente de las mujeres. El último apartado se dedica a las conclusiones.

6.1. SITUACIÓN FAMILIAR Y SITUACIÓN LABORAL

Parece que el momento de la independización de la familia de origen queda fijado por un juego de presiones contradictorias. Por una parte, a partir de los años sesenta, aumenta en nuestro país la tendencia hacia el matrimonio temprano, dentro de la

tendencia hacia la gratificación inmediata en la lógica de no postergar la realización del amor (Vicent Marqués, 1991). Y por otra, en la última década, aparecen un conjunto de fenómenos que retrasan el calendario de la integración social de los jóvenes y con ello del matrimonio, pues las dificultades de acceso a la vivienda se han incrementado, aumenta el tiempo medio de estudio de los jóvenes junto con las dificultades de acceso a la ocupación (Garrido y Requena, 1995), todo ello en un contexto general en el que se da una gran importancia al nivel de consumo y no se quiere renunciar a él.

Si, como se ha señalado, los retrasos en la secuencia de independización dependen mayoritariamente de las dificultades de los jóvenes en el mercado de trabajo, cabría esperar, por tanto, que la decisión de casarse presentase cierta correlación con características que favorecen una buena inserción laboral, como pertenecer a familias con suficientes recursos o tener un nivel de estudios alto. Sin embargo, esta última característica puede actuar de una manera contradictoria: posibilitando mejores oportunidades laborales por un lado, pero a la vez retrasando el comienzo de la inserción laboral, por lo que alarga la edad de acceso a puestos con ciertas recompensas. Cabría esperar, igualmente, que a medida que aumente la experiencia laboral, y se tenga una mayor seguridad en el empleo aumente la matrimonialidad; mientras que las situaciones de desempleo alejen del matrimonio.

Sin embargo, es presumible que la influencia de algunas características sea distinta para los varones y para las mujeres. ¿Afecta de la misma manera la situación de desempleo o inactividad a ambos sexos a la hora de decidirse por el matrimonio? ¿Y la experiencia laboral? ¿Presentan los hombres y las mujeres las mismas actitudes frente a la movilidad geográfica por razones laborales o frente al reparto/especialización de tareas en el hogar? La respuesta a estas preguntas suele venir de la mano de la adscripción de la esfera privada al colectivo femenino y de la esfera pública al masculino. Se espera que cuando las mujeres se casan y tienen hijos van a estar más orientadas que los varones al terreno doméstico, que les ocupará un tiempo y una dedicación que tendrán que sustraer del trabajo mercantil. Es de esperar entonces que la situación de estabilidad laboral

favorezca más el matrimonio de los hombres que de las mujeres; o que las mujeres casadas, y no los hombres casados, estén menos dispuestas a la movilidad geográfica.

Pero, si la forma mayoritaria de independencia de la familia de origen es la constitución de una familia propia ¿qué tipos de pareja se constituyen? Los modelos de formación de pareja se inscriben, a su vez, en los distintos sistemas familiares tipificados en el capítulo teórico: tradicional, fusional e individualista o asociativo, cada uno de los cuales con distinta tendencia a la homogamia. La hipótesis de partida sería que en España se está pasando de un modelo fusional, basado en la especialización funcional de los roles dentro de la pareja, al modelo asociativo, donde la independencia de los cónyuges es mayor gracias a que ambos trabajan y la relación se va estableciendo a partir de la negociación entre los protagonistas según su situación profesional y el nivel de estudios.

Sin embargo, se espera que este cambio no sea homogéneo entre todos los grupos sociales. Se podría considerar como expectativa posible que las mujeres que trabajan están casadas con más frecuencia con cónyuges de rentas elevadas, lo que hace que el trabajo femenino aumente las diferencias de clase. Esta tendencia está avalada por diferentes investigaciones, donde se ha observado que la penetración del nuevo modelo familiar basado en dos ingresos se produce en España por la parte alta de la pirámide social, lo cual refuerza la hipótesis de una nueva forma de diferenciación social de las familias según el número de ocupados o perceptores de ingresos (Tobío, 1995; Lassibille, 1989). Si esto es así supondría una particularidad de las pautas de matrimonialidad nacionales en comparación con otros países como Francia o Estados Unidos.

Pasando al análisis específico de la situación femenina, se espera que sus procesos de inserción social y profesional se puedan explicar en mayor medida a partir de la interacción entre el mundo privado y el mundo exterior o social (Alberdi, *et al.*, 1984) que se concretan en nuestra investigación en el trabajo mercantil y las responsabilidades familiares. Es de esperar que según el compromiso con cada una de estas actividades podamos perfilar tipos de mujeres, considerando que habrá ciertas características previas

que potencien una u otra actividad (o ambas), a la vez que estos tipos estén dibujando también futuros diversos. Es decir, la situación en el presente y el posible futuro de las mujeres puede entenderse y verse explicado a partir de estos dos elementos: por una parte el grado de compromiso con el trabajo doméstico; y por otra la experiencia, la situación presente y las expectativas en el terreno extradoméstico, ambas dimensiones interactuando en todo momento. En este contexto se podrán entender la construcción de tipologías femeninas según el tipo de carrera: carrera familiar, doble jornada y carrera profesional.

Pero tradicionalmente el matrimonio ha sido el punto de inflexión en las trayectorias vitales femenina, ¿sigue siendo así? Para comprobarlo se buscará modelizar los tipos de mujeres casadas, de los que se puede hablar a partir de su situación y sus compromisos con el trabajo mercantil. Se espera que entre las mujeres casadas haya diferentes expectativas y actitudes hacia el reparto de roles en la pareja, sobre todo a partir del conjunto de recursos educativos que puedan tener estas mujeres y de la experiencia laboral que hayan tenido. Sin embargo, no está clara la dirección de la causalidad, pues ciertas mujeres han podido estar orientadas desde muy temprana edad a la carrera doméstica y debido a ello no haber invertido en capital humano, ni general ni específico; o por el contrario la razón puede ser las escasas oportunidades laborales que se les brindan a las mujeres con poca formación, que tras una experiencia laboral poco gratificante terminan optando por la carrera doméstica.

Para analizar las expectativas aquí señaladas, se divide la exposición en dos grandes bloques. En el primero la población de estudio es el conjunto de los jóvenes, y se intenta delimitar cuales son las características, sobre todo laborales, que hacen que estos se casen. Se analiza, además la submuestra femenina, buscando la elaboración de tipologías en base a sus compromisos con el trabajo doméstico y mercantil. El segundo bloque analiza exclusivamente a la población que se ha casado, a partir del estudio de sus pautas de matrimonialidad. Se elabora en último término una nueva tipología de mujeres,

esta vez eliminando la dimensión doméstica, pues son mujeres casadas, que mantienen mayoritariamente un alto compromiso con este trabajo.

6.2. SITUACIÓN LABORAL Y MATRIMONIO

Es de esperar que en el camino hacia la emancipación personal, y por lo tanto hacia la adultez, la situación laboral y el matrimonio estén interrelacionados. En un primer momento se describen las trayectorias laborales a partir de la situación contractual en la que se encuentra el sujeto. Se observa el cambio en la proporción de casados que se va produciendo, bajo la hipótesis de que la mayor seguridad en el empleo y la mayor experiencia laboral ayudan a la matrimonialidad. En un segundo momento se pone la decisión de casarse en función de los distintos recursos personales del joven y su situación y experiencia laboral; la hipótesis implícita en este planteamiento es considerar que la determinación de casarse puede ser explicada por estos factores. Por último, la exposición se centra en la submuestra femenina, con la intención de elaborar tipologías de mujeres según sus grados de compromiso tanto en el trabajo mercantil como en el doméstico.

6.2.1. Árboles de movilidad según las situaciones contractuales de la entrada.

Una posible explicación al hecho de que cada vez más los jóvenes se casan más tarde puede ser el aumento de la precariedad en la contratación, pues ante la dificultad de conseguir cierta seguridad en el empleo la decisión de formar una familia autónoma entraña mayores riesgos. Esta es la razón para llevar a cabo una primera aproximación a las trayectorias laborales de los jóvenes incidiendo especialmente en la relación entre contrato indefinido y matrimonio.

Se han realizado los árboles de movilidad siguiendo la misma lógica que en el capítulo anterior cuando se analizaban los cambios en la categoría profesional, haciendo

hincapié en el tanto por ciento de solteros en esa situación¹. Se hace así con la intención de describir cómo se distribuye nuestra muestra a lo largo de sus trayectorias laborales, pero no tanto para analizar las trayectorias de inserción como para observar de una manera más gráfica la importancia que el acceso a un trabajo con contrato indefinido puede tener para el aumento de la matrimonialidad, contemplando las posibles diferencias entre varones y mujeres.

Nos encontramos con importantes diferencias entre las mujeres y los varones en lo que respecta al estado civil. Por supuesto la categoría de ama de casa, que por definición está ocupada exclusivamente por mujeres es en la que hay una mayor proporción de casadas, rondando el 75%, aún así ese 25% restante no deja de señalar que aunque el matrimonio es la primera explicación para la situación de ama de casa, pueden serlo otras, como la falta de la madre - ama de casa, la enfermedad de alguno de los componentes de la familia, o la convivencia con la pareja sin institucionalizar la relación. En esta categoría no hay casi movilidad y la mayor parte de sus entradas son desde las situaciones más precarias, como los contratos temporales y la categoría de ocupadas por cuenta ajena sin contrato.

En los varones inactivos puros y los que cumplen el servicio militar o sustitutorio nos encontramos con que prácticamente el 100% permanecen solteros, mientras que entre las mujeres inactivas la proporción se reduce a partir del segundo suceso hasta un 70%. Sin embargo esta categoría es muy residual, y sólo tiene cierta importancia numérica como categoría de entrada, tanto para mujeres como para varones, moviéndose mayoritariamente hacia los contratos temporales y "sin contrato" entre las mujeres y los contratos temporales y el paro entre los varones.

Una situación que aleja a los varones por completo del matrimonio es la de estudiantes, pues un 100% de los que habiendo abandonado los estudios para entrar en la

¹ Se incluyen los 'totales' del conjunto de personas que llegan y salen de una posición, sin los porcentajes respecto a la movilidad total y relativa.

vida activa regresan a ellos, están solteros; sin embargo, en las mujeres aunque la proporción de casadas es pequeña, es superior en general al 10%. En esta situación se produce una permanencia general del 50% en los dos sexos, y la salida más frecuente es hacia los contratos temporales.

Como se esperaba, analizando la situación de contrato indefinido, la movilidad en la posición de entrada no llega al 25%, para caer drásticamente en los siguientes sucesos, y en todo momento la proporción de solteros es significativamente menor en ambos sexos. También es más pequeña la proporción de solteros entre aquellos que están ocupados por cuenta propia, sobre todo en las mujeres y en los varones cuando ya han pasado por otras experiencias laborales.

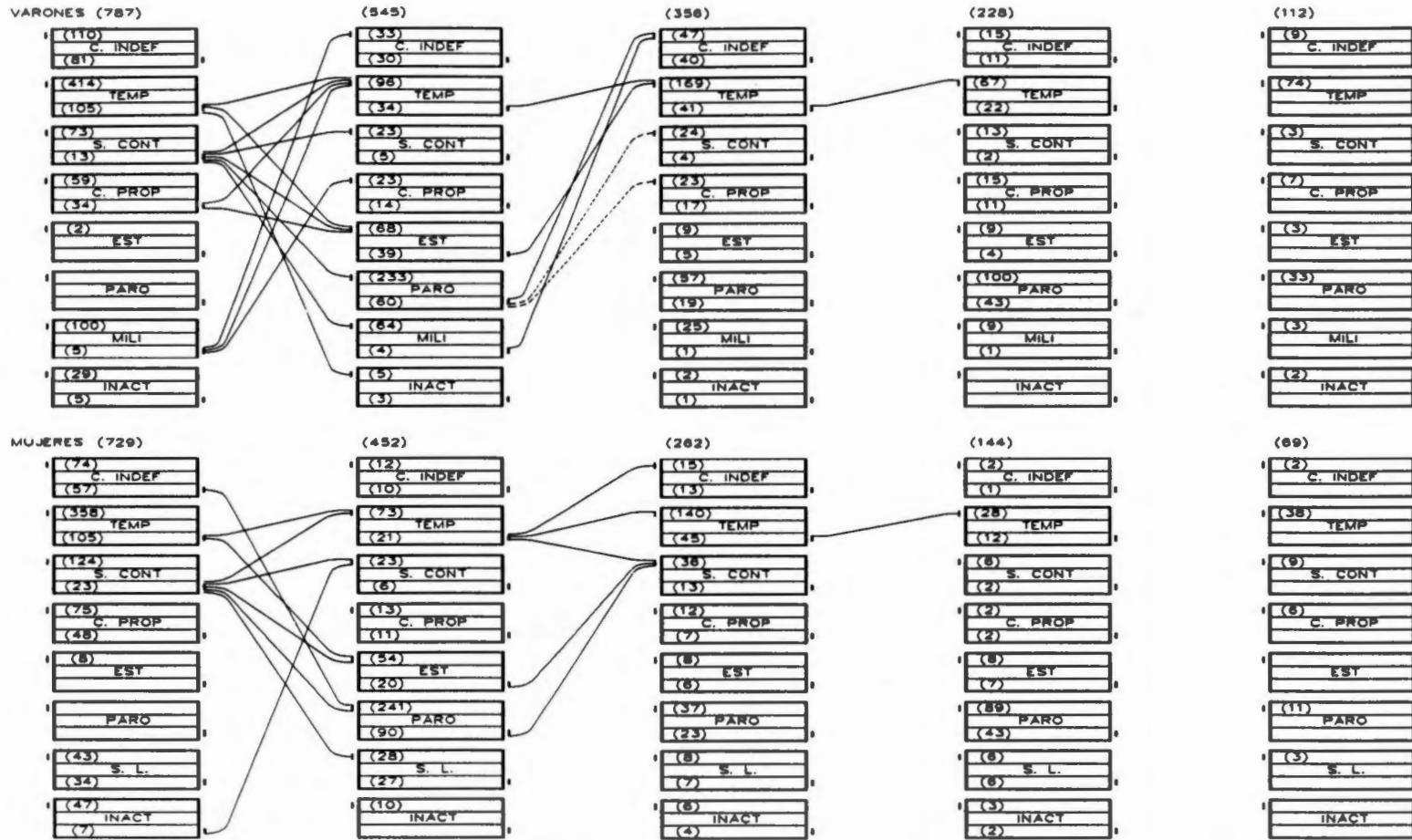
Analizando los contratos temporales se observa una gran movilidad hacia el paro, seguido por la movilidad hacia otro empleo con contrato temporal, y se repite la pauta general, por la que hay una mayor proporción de mujeres casadas que de hombres. Es de destacar la escasísima proporción de varones casados en situación de desempleo (alrededor del 7%) y sobre todo la mayor proporción de mujeres casadas en esta situación, que se encuentra entre el 60 y el 70%.

Se pueden observar, a tenor de lo comentado hasta ahora, dos tendencias globales:

1. La estabilidad en el empleo parece favorecer el matrimonio. Para ambos sexos el tener una relación contractual indefinida favorece la decisión de casarse, en mayor proporción entre las mujeres, aunque hay que tener presente que de media las mujeres se casan dos años más jóvenes que sus parejas.
2. La diferencia de modelos para los dos sexos. En las mujeres se observa similar proporción de casadas en las diferentes situaciones, aunque proporcionalmente hay más mujeres casadas en paro que ocupadas (a excepción del contrato indefinido ya comentado). La proporción de casados en los varones permite formar dos grupos

de situaciones: por una parte las de no ocupación (inactivo, servicio militar, estudiante y parado) con una proporción nunca superior al 90%; frente a éstas, las situaciones de ocupación ordenadas según la mayor proporción de casados en: contrato indefinido, cuenta propia, cuenta ajena sin contrato y contrato temporal.

Árboles de movilidad 6.1. Trayectorias según relación contractual



== EN CURSIVA PROPORCIÓN DE SOLTEROS

----- > 25%
----- < 5%

C. INDEF --- CONTRATO INDEFINIDO
TEMP --- CONTRATO TEMPORAL

S. CONT --- SIN CONTRATO
C. PROP --- CUENTA PROPIA

EST --- ESTUDIANTES
INACT --- INACTIVOS

MILI --- SERVICIO MILITAR
S. L. --- SUS LABORES

6.2.2. La decisión de casarse

Por lo observado anteriormente parece que la decisión de casarse tiene algún tipo de relación con los recursos de mercado y la situación laboral de los sujetos. Para analizar esta relación con mayor profundidad se ha creado una variable dependiente de tipo dicotómico, solteros-no solteros, de manera que se divide la muestra en dos grandes grupos: los que en el momento de la entrevista permanecen solteros, y los que a lo largo de su carrera laboral han contraído matrimonio, seleccionando el momento (situación laboral, o evento) en el que se casan.

Se ha considerado la submuestra de los que han salido de la enseñanza reglada, o si siguen estudiando han tenido algún trabajo de cierta relevancia. En el modelo de regresión logística se introducen cuatro grupos de variables. Se espera que a medida que aumenten los recursos familiares, los jóvenes tendrán menos impedimentos para contraer matrimonio; de la misma manera que aquellos indicadores de trayectorias de inserción laboral a largo plazo estarán relacionados con un retraso en la matrimonialidad. Por otra parte, se espera que mejores situaciones y experiencia en el mercado de trabajo favorezcan el matrimonio, con la idea de que no hay impedimentos materiales que retrasen el deseo de gratificación inmediata.

Variables de recursos individuales

- *Edad de abandono de estudios (EDADESTU)*. Indicador de las trayectorias de inserción laboral más largas o más cortas.
- *Tipo de ocupación del padre (OCUPAPA6)*. Se utiliza como indicador del tipo de familia de origen del individuo.
- *Nivel de estudios reglados alcanzados (ESTUDIOS)*.

Variables sobre la experiencia en el mercado de trabajo

- *La suma de los meses en situación de desempleo (TDEPARO)*.
- *La suma de los meses en situación de ocupación (EXLAB)*.

Variables sobre la situación de ocupación

- *Situación de ocupación, desempleo o inactividad (SITULAB)*. En el momento de la encuesta si se está soltero/a, o en el momento del matrimonio para los casados.

Variables de tipo actitudinal. A estas variables no se les puede dar el nombre de explicativas o independientes (pues seguramente tendrán una fuerte dependencia del estado civil)

- *Disponibilidad al cambio de residencia (CAMBRESI)*.
- *Actitud ante los papeles de los sexos (ROLESEXO)*.

Tabla 6-1. Modelo LOGIT. Decisión de casarse

	Varones Coeficientes Beta	Mujeres Coeficientes Beta
<i>Ocupación del Padre (Ref. a "Otros")</i>	*	
• Clase de Servicios	,0688	
• Autónomo	-,0077	
• Cuadros Medios	-,0690	
• Trabajador Cualificado	-,1418	
• Trabajador No Cualificados	-,4852**	
<i>Edad al terminar los estudios</i>		-,1212***
<i>Estudios (Ref. a "Otros")</i>	**	
• EGB	,5296*	
• FP1y2	,5169**	
• BUP-COU	,1377	
• Diplomaturas	-,6947*	
• Licenciaturas	-,3070	
<i>Situación Laboral (Ref.a"Inactivos")</i>	***	**
• Ocupados	1,1828***	-,2783**
• Parados	-,5683*	-,0811
<i>Cambio de residencia (Ref. a "España")</i>		***
• No		,8597***
• En Asturias		-,2361**
<i>ROLESEXO (Ref. a "Deja peor empleo")</i>	*	
• Siguen los dos	-,1300	
• Deja Mujer	,3780**	

Nivel de significación: * p< 0,1000; ** p< 0,0500; *** p< 0,0100

Las variables que recogen las características personales han sido relevantes a la hora de explicar por qué unos jóvenes optan por casarse y otros permanecen solteros. En las mujeres existe una relación inversamente proporcional entre la edad a la que terminan

o dejan sus estudios y el matrimonio; parece ser por lo tanto directamente dependiente del momento en el ciclo vital, es decir, el paso de la escuela a, en este caso, la vida adulta. No pasa lo mismo en los varones, donde la edad a la que se terminan los estudios no resulta significativa, para ganar significatividad la ocupación del padre y el nivel de estudios reglados que se tienen completados. Igualando por niveles de estudios, la única ocupación del padre que aleja del matrimonio (de forma significativa) es la de trabajador no cualificado. Se podría considerar que en estas familias el futuro profesional de los hijos puede resultar más dificultoso, lo que a su vez puede dificultar su emancipación de la familia de origen. El nivel de estudios se comporta de la forma esperada, en el sentido de que son los varones con estudios de FP los que tienen una inserción laboral más fácil y los que tienen estudios primarios pueden ser los que antes han empezado a trabajar.

Respecto a la situación frente a la actividad, se observan interesantes diferencias entre varones y mujeres. Para los hombres la situación de ocupación favorece directamente el matrimonio, mientras que la de desempleo y la de inactividad les aleja de él; por contra la ocupación aleja a la mujer del matrimonio y resulta (como es de esperar) muy significativa la tendencia a la matrimonialidad de las catalogadas como inactivas.

Igualmente, en los modelos han resultado de interés ciertas predisposiciones o actitudes. La disponibilidad al cambio de residencia no resulta un factor que diferencie a los varones casados de los solteros, pero resulta muy significativo para las mujeres, pues son las casadas las que de forma muy significativa presentan una probabilidad mayor a negarse a la movilidad geográfica por razones laborales.

Otro factor diferenciador entre varones y mujeres ha sido el papel que se asigna a los sexos dentro de la pareja. No se han observado diferencias estadísticamente relevantes en las mujeres, pero sí entre los varones casados y no casados, pues los que consideran que ha de ser la mujer la que abandone su trabajo cuando llegan los hijos tienen una probabilidad mayor de estar casados. Una posible explicación puede ser que cuando los hombres se casan consideran que hay un acuerdo (implícito o explícito) por el

que son las mujeres las que tienen que dejar el trabajo; acuerdo que no parece que sea similar entre las mujeres.

6.2.3. Construcción de tipologías femeninas

Hasta aquí se ha estado viendo que los modelos femeninos de relación entre trabajo y matrimonio son muy distintos a los masculinos. Por ejemplo, los varones inactivos y parados están casados en una proporción mínima, lo que nos lleva a afirmar que la edad adulta (definida en último término como la constitución de un hogar propio) parece que necesita de la consolidación en el ámbito laboral. El caso de las mujeres se nos muestra distinto, sobre todo parece dibujarse una mayor diversidad de modelos.

En este apartado se elaboran tipologías femeninas a partir de las dos dimensiones que se han venido observando como centrales en la definición de las carreras laborales femeninas: por una parte la situación de las mujeres en la esfera de lo privado, haciendo especial hincapié en el grado de compromiso con el trabajo doméstico; y por la otra su experiencia, situación presente y expectativas en el terreno del trabajo mercantil. Se incluyen también un conjunto de variables de tipo actitudinal y de expectativas, que recogen la visión de las mujeres sobre el reparto de tareas en la pareja y las expectativas laborales y su centralidad.

Para esta elaboración se recurre a la técnica de correspondencias múltiples (comentada con cierta extensión en el apartado metodológico del primer capítulo) sin considerar ninguna variable dependiente, sencillamente observando cuán próximas aparecen unas y otras categorías, pues la cercanía en el plano señala que se producen simultáneamente. Se opta por esta técnica al permitir una aproximación muy visual, ya que en un mismo plano se reflejan las distancias entre el conjunto de categorías incluidas en el modelo.

Las variables utilizadas son todas nominales y han sido:

VARIABLES SOBRE LA SITUACIÓN FAMILIAR DE LA MUJER Y SU COMPROMISO CON EL TRABAJO DOMÉSTICO.

- *Estado Civil (SITUFAMR)*. Dicotómica, reagrupada en solteras y no solteras.
- *Grado de dedicación media a las tareas domésticas (HOGAR)*. Cuatro categorías, que van de “ninguna dedicación” a “ser la única responsable”.

VARIABLES SOBRE LOS RECURSOS DE MERCADO DE LAS MUJERES.

- *Nivel de estudios reglados alcanzados (NIVELESR)*. Agrupada en 6 categorías
- *Situación Laboral (SITULAB)*. Agrupada en tres categorías: Ocupadas, Paradas e Inactivas. Se retira del universo de análisis la población de mujeres que en el momento de la encuesta están estudiando con dedicación exclusiva y nunca han dejado de estudiar ni han tenido un trabajo relevante.
- *Experiencia de paro anterior al momento de la encuesta (PARO)*: Variable dicotómica, reagrupada en “ninguna experiencia de paro previa a la situación actual” y “alguna experiencia de paro previa a la situación actual”.

VARIABLES ACTITUDINALES.

- *Actitudes hacia la división de papeles en la pareja (ROLESEXO)²*: La primera categoría refleja igual valoración del trabajo mercantil de ambos sexos y centralidad del valor del trabajo. La segunda categoría refleja los valores tradicionales asociados a la maternidad, y el papel preponderante de ésta sobre el trabajo. Por contra la tercera categoría reflejaría el todavía novedoso valor de la paternidad responsable en los primeros años. Por último, la cuarta categoría refleja igualdad entre los sexos, y una menor centralidad del valor trabajo, por el que se tiene una motivación más extrínseca acompañada de una mayor centralidad de los valores familiares. De estas cuatro categorías posibles se utilizan tres debido al bajo número de casos en nuestra muestra que consideraban que el varón tenía que dejar el trabajo, pues esta técnica no funciona bien cuando las categorías tienen pocos registros.

² Explotación de la P89 del cuestionario.

P89 *¿Cuál sería para ti la mejor alternativa si te vieras en una situación como la siguiente?: tu pareja y tú tenéis un hijo de pocos meses que queréis cuidar personalmente durante sus primeros años, sin embargo los dos tenéis un buen trabajo*

1. Ninguno de los dos debería dejar su trabajo para cuidarlo y habría que arreglárselas como fuera
2. La mujer debería dejar el trabajo ya que podría darle un mejor cuidado
3. Debería dejar el trabajo el varón ya que seguramente tendría más oportunidades de encontrar otro trabajo más adelante
4. Dejaría el trabajo quien ganara menos y tuviera menos expectativas de promoción, fuera la mujer o el varón

- *Expectativas futuras ante el trabajo mercantil y su centralidad (PLANES35)*³: La primera categoría refleja una fuerte centralidad en el trabajo mercantil, en la segunda decrece y ya en la tercera se refleja una fuerte centralidad en la esfera doméstica.

Tabla 6-2. Correspondencias múltiples (valores de variables). Tipología de mujeres

<i>"Eigenvalues"</i>	Dimensión 1: .3306 Dimensión 2: .1826	
Varianza de la variable cuantificada ⁴ (valor máximo = 1).	Dimensión 1	Dimensión 2
<i>Estado Civil (SITUFAMR)</i>	.517	.078
<i>Dedicación al Trabajo doméstico (HOGARR)</i>	.557	.275
<i>Nivel de Estudios (NIVELESR)</i>	.293	.001
<i>Situación Laboral (SITULAB)</i>	.276	.315
<i>Vivencia de desempleo (PARO)</i>	.029	.469
<i>Actitud hacia la división de roles en la pareja (ROLESEXO)</i>	.242	.076
<i>Autovisión a los 35 años (PLANES35)</i>	.399	.065

Como se aprecia, las variables que quedan mejor explicadas por la primera dimensión son el estado civil y el trabajo doméstico (hogar), mientras que la segunda dimensión queda más explicada por la experiencia previa de paro y la situación laboral. Pero aunque las variables genéricas ya están señalando ciertas tendencias o parámetros a la hora de construir grupos, hemos de recordar que las variables del modelo son categóricas y por lo tanto no tienen por qué estar en relación lineal, además muchas

³ Explotación de la P91 del cuestionario tomada de Sandell y Shapiro (1980).

P91. *Ahora quisiera hablar contigo sobre tus planes para el futuro. ¿Qué te gustaría hacer cuando tengas 35 años?*

1. Trabajar a tiempo completo en cualquier caso
2. Trabajar a tiempo parcial o en trabajos temporales según mis obligaciones familiares me lo permitan
3. Dedicarme exclusivamente a las tareas del hogar y al cuidado de mis hijos

⁴ Medida de la discriminación para cada variable en cada dimensión.

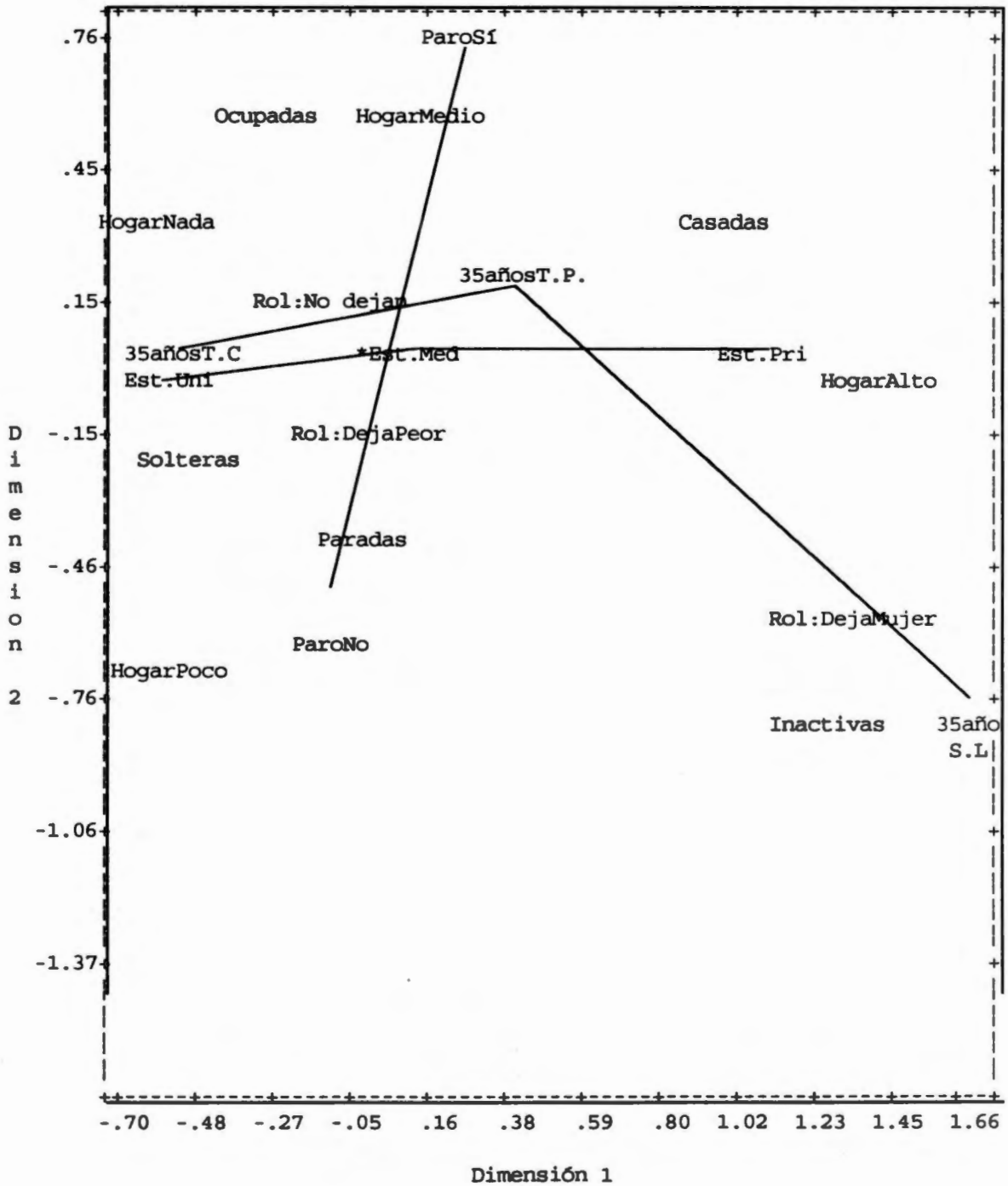
variables tienen más de dos valores, con lo que lo verdaderamente interesante es el peso de cada categoría dentro de las dimensiones y la distancia y proximidad entre ellas.

Tabla 6-3. Correspondencias múltiples (valores de categorías). Tipología de mujeres

VARIABLES	CATEGORÍAS	DIMENSIONES	
		1	2
SITUFAMR <i>Estado Civil</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Casadas • Solteras 	- , 56 , 92	- , 22 , 36
HOGAR <i>Dedicación media a las labores domésticas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • HogarNada • HogarPoco • HogarMedio • HogarAlta 	- , 70 - , 62 , 01 1 , 29	, 34 - , 72 , 55 - , 04
NIVELESR <i>Nivel de estudios completados</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Est.Pri (Primarios) • Est.Medios (FP y BUP) • Est.Univ. (Licen. y Diplo.) 	1 , 06 , 07 - , 58	, 02 , 02 - , 04
SITULAB <i>Situación laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inactivas • Ocupadas • Paradas 	- , 35 - , 05 1 , 18	, 57 - , 40 - , 81
PARO <i>Vivencia de desempleo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • ParoSí • ParoNo 	- , 15 , 19	- , 62 , 76
ROLESEXO <i>Actitudes hacia la división de papeles en la pareja</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rol:Deja mujer • Rol:Deja peor • Rol:No dejan 	- , 22 1 , 22 - , 11	, 18 - , 60 - , 17
PLANES35 <i>Autovisión a los 35 años</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 35añosS.L (Sus Labores) • 35añosT.P. (Tiempo Parcial) • 35añosT.C (Tiempo Compl.) 	- , 48 , 36 1 , 73	- , 03 , 21 - , 80

Plano de Distancias 6-1. Correspondencias Múltiples. Tipología de mujeres

(* = ORIGEN)



El gráfico anterior permite observar cómo las categorías que más discriminan en la dimensión 1 son:

- A los 35 años desean ser amas de casa
- En el momento de la encuesta son inactivas
- Frente al caso hipotético de tener un hijo, es la mujer la que tiene que dejar el trabajo.
- Tienen una dedicación alta a las tareas domésticas
- Estudios primarios
- No están solteras

Entre estas categorías y el resto se encuentra la categoría de las que a partir de los 35 años desean trabajar a tiempo parcial o en trabajos temporales siempre que se lo permitan sus obligaciones domésticas. El resto de las categorías están ya más próximas al origen y entre sí, por lo que no es fácil distinguir grupos homogéneos.

Las variables que presentan una mayor dispersión a lo largo de esta dimensión son los estudios y la auto-visión a partir de los 35 años; en ambas variables los valores medios se encuentran muy cercanos al origen, mientras que los extremos se acercan más a los bordes del gráfico.

Como se ve, la dimensión 1 parece recoger la tendencia hacia la carrera doméstica o la carrera profesional, y las actitudes hacia el papel de la mujer de corte más tradicional frente al más moderno. De manera que valores positivos en la primera dimensión recogería la tendencia hacia la carrera doméstica, y hacia una división de roles por sexo del tipo tradicional (el grupo más claramente formado), mientras que en los valores negativos ya no aparecen categorías con tanta distancia respecto al origen, lo que nos indica mayor heterogeneidad de esta población respecto a las categorías recogidas.

Pero considerando el grupo de la derecha producto de la dimensión 1, se pueden apreciar dos grupos en los que influye la dimensión 2. En el cuadrante inferior derecho

aparecen unidas las categorías actitudinales propias de aquellas mujeres orientadas a la carrera doméstica, es decir, las que a partir de los 35 años desean ser amas de casa, inactivas en el momento de la encuesta, y que consideran que ha de ser la mujer la que debe dejar de trabajar cuando llegan los hijos; en el cuadrante superior derecho parecen recogerse características no de tipo actitudinal sino más objetivas, pues nos encontramos con mujeres casadas con alta dedicación al hogar y nivel de estudios primario.

Respecto a las categorías agrupadas a la izquierda, es decir, con valores negativos en la dimensión 1 y por tanto pertenecientes al grupo más amplio y heterogéneo de mujeres más orientadas hacia la carrera profesional y con una actitud más igualitaria en cuanto a la división de papeles por sexos, se observa que las categorías que más discriminan son la experiencia previa de paro y la situación laboral, de manera que en el cuadrante inferior izquierdo parecen estar reflejadas aquellas mujeres solteras con poca dedicación a las labores domésticas, con un acceso temprano al mercado laboral, sin experiencias previas de paro y que con mucha probabilidad conviven con la familia de origen. Por contra se puede apreciar otro grupo en el cuadrante superior izquierdo donde se recoge la situación de ocupada en el momento de la encuesta, con una dedicación al hogar de tipo medio y con experiencia previa de paro.

6.3. LOS CASADOS Y LAS CASADAS

En este apartado se van a observar exclusivamente a los jóvenes de la muestra que no estén solteros en el momento de la encuesta. El análisis específico del conjunto de jóvenes casados nos puede permitir cierta aproximación a las pautas de matrimonialidad que se pueden estar conformando en los primeros años noventa. En un primer momento se describen las pautas de homogamia, con la intención de aproximarnos a los tipos de matrimonio entre los jóvenes; para en una segunda parte analizar la posición de las mujeres y su posible heterogeneidad. Debido a que se está trabajando con submuestras, los intervalos de confianza aumentan, por lo que ha de hacerse explícito que este último apartado empírico tiene una intención eminentemente aproximativa, es decir, señalar

posibles tendencias, nunca inferir directamente los resultados al conjunto de la juventud urbana de la región.

6.3.1. La homogamia en la pareja

Se señalaba en el apartado teórico cómo los modelos matrimoniales corresponden con los distintos momentos histórico-sociales, de manera que en la actualidad se está asistiendo al paso del matrimonio fusional al individualista o asociativo. Sin embargo puede ser un error considerar que este cambio se produce por igual en los distintos grupos sociales. La intención de este análisis es comprobar (aunque de una manera indirecta), cómo en nuestro país el último modelo de matrimonio (individualista o asociativo) se corresponde con las parejas que ocupan puestos de trabajo de mayor cualificación y por lo tanto mejor remunerados.

Debido a la escasez de varones casados en nuestra muestra, los niveles de significación en el cuadro de homogamia no resultaban significativos, por lo que se optó por unir en el grupo de varones los consortes de las mujeres entrevistadas y viceversa, de manera que se puede trabajar con el total de los casados (477, un 24 % de nuestra muestra total). Como resultado de esta unión, ya no podemos circunscribir los resultados a la población comprendida entre los 20 y los 29 años, siendo esto relevante en el caso de los varones pues, en general, las mujeres se casan con hombres dos años de media mayores que ellas⁵.

⁵ La diferencia media de edad entre los cónyuges ha ido reduciéndose. Cuando se tiene en cuenta toda la población se observa que se ha pasado de una diferencia media de 3,5 años en 1975 a 2,45 en 1991 (Delgado, 1993). Cuando sólo se tienen en cuenta los matrimonios contraídos por menores de 40 años ni las segundas nupcias la diferencia es menor: se ha pasado de una diferencia media de 2,5 años en 1976 a 2,2 en 1994 (Garrido y Requena, 1995).

Tabla 6-4. Situación laboral de los miembros de la pareja⁶.

Varón	Mujer	casos n=477	%
ocupado	ocupada	196	41,09
ocupado	desempleada	129	27,04
ocupado	inactiva	124	25,99
desempleado	ocupada	9	1,89
desempleado	desempleada	5	1,05
desempleado	inactiva	3	0,63
inactivo	ocupada	6	1,26
inactivo	desempleada	1	0,21
inactivo	inactiva	4	0,84

Para ver la significatividad de la relación de cada pareja de categorías se han utilizado los residuos ajustados (Haberman, 1978⁷). Nos encontramos con grandes diferencias en las distribuciones por situación laboral dentro de las parejas casadas, pues mientras que el 94% de los maridos están ocupados, sólo el 44% de las esposas lo están. Las no ocupadas se distribuyen a partes iguales entre aquellas que están en situación de desempleo en el momento de la encuesta y las inactivas.

⁶ (Cebrián y Moreno, 1995).

⁷ Los residuos ajustados presentan una distribución muy próxima a la normal, por lo que valores superiores a 1,96 son estadísticamente significativos al nivel de 0,05. El proceso para la obtención de cada valor de cada celdilla consta de tres pasos:

1. Obtención de los residuos de cada celdilla, sustrayendo los valores observados de los esperados en el caso de que no hubiese relación entre las variables.
2. Eliminar el efecto que sobre el valor de los residuos tengan los marginales de las dos variables. Para lograrlo se dividen los residuos por la raíz cuadrada del valor esperado en esa celdilla.
3. Normalizarlos para ver su distribución de probabilidades.

Para una explicación con mayor profundidad, Sánchez Carrión (1989).

Tabla 6-5. Residuos ajustados. Prueba de homogamia

Residuos Ajustados (TOTALS)		MUJERES							
		OCUPADAS					PARADAS	INACTIVAS	
		P T	A C	C u	N C	C P			
VARONES	O T	P	5,2	1,6	-1	-1,8	-1,5	0,6	-1,5
		T	(12)	(8)	(2)	(5)	(1)	(18)	(11)
	C A	A	-0,9	0,4	-0,6	-1,3	0,1	1,6	-0,0
		C	(2)	(6)	(3)	(7)	(4)	(23)	(17)
	P u	C	-2,2	-1,2	0,9	2,3	0,4	0,2	-0,9
		u	(4)	(10)	(13)	(36)	(11)	(46)	(40)
	D N	N	-0,8	-1,5	0,9	-0,4	1,6	-0,5	0,9
		C	(6)	(7)	(11)	(21)	(12)	(35)	(40)
	S C	C	0,6	2,3	-1	-1,6	-1	-1,4	2,1
		P	(3)	(7)	(1)	(3)	(1)	(7)	(16)
PARADOS			0	-0,4	0,8	0,7	-0,1	0,1	-0,9
			(1)	(1)	(2)	(4)	(1)	(5)	(3)
INACTIVOS			-0,8	0,1	-0,9	2,5	-0,9	-1,4	0,7
			(0)	(1)	(0)	(5)	(0)	(1)	(4)

Para una significatividad del 95%, valores superiores a 1'96.

P T : Profesionales y Técnicos

A C : Administrativos y Comerciales

Cu : Trabajadores Cualificados

N C : Trabajadores No Cualificados

C P : Cuenta Propia

Resulta particularmente interesante la relación inversa entre las mujeres paradas y las inactivas: éstas no están casadas con hombres con ocupaciones de profesionales y técnicos y trabajadores cualificados, ni con hombres en situación de desempleo, es decir, presentan una mayor tendencia a estar casadas con varones no cualificados y sobre todo en la situación de cuenta propia; por contra, las mujeres que se consideran desempleadas tienen mayores probabilidades de estar casadas con administrativos y comerciales, profesionales y técnicos, trabajadores cualificados, y desempleados, por este orden.

Parece por tanto que el tipo de matrimonio fusional (especialización funcional: adscripción de las mujeres a la esfera de lo privado y de los varones a lo público) está más próximo a los trabajadores autónomos y a los no cualificados, mientras que el resto de los empleados varones de mayor cualificación parecen estar más próximos al matrimonio que con Flaquer se ha llamado “asociativo”.

Centrándonos en las parejas donde están ambos ocupados lo primero que destaca es la posibilidad de reagrupar las ocupaciones en trabajos de cuellos blanco (“profesionales y técnicos” y “administrativos y comerciales”) y trabajos de cuello azul (“cualificados” y “no cualificados”) y aparte los que se han reagrupado en la categoría de “trabajadores por cuenta propia” compuesto por los autónomos y ayudas familiares. Los signos de las tendencias a la matrimonialidad entre los ocupados en trabajos de cuello blanco y los de cuello azul son siempre negativos. Dentro ya de cada grupo (cuello blanco y cuello azul) hay una tendencia general a que las mujeres no se casen con varones en categoría ocupacional inferior y sí lo hagan con aquellos que están en su misma categoría o superior.

En concreto, se observa cierta tendencia a la homogamia (el signo es positivo) en las ocupaciones en las que es preciso alguna cualificación, esto es, “profesionales y técnicos” “administrativos y comerciales” y “trabajadores cualificados”, aunque donde la relación es especialmente intensa es en la tendencia a que se unan los “profesionales y técnicos”. En la categoría de “trabajadores no cualificados” y “otros ocupados”, no se cumple la regla homogámica: los trabajadores no cualificados están casados con mujeres inactivas y entre las ocupadas con las autónomas y ayudas familiares y con las trabajadoras cualificadas. Es de destacar que los matrimonios entre trabajadores no cualificados son poco probables, sin embargo hay una mayor tendencia a que se unan varones cualificados con mujeres no cualificadas y una tendencia menor pero también positiva a que se unan mujeres cualificadas con varones no cualificados.

6.3.2. Una tipología de las mujeres casadas

A lo largo de estas páginas se ha podido observar la gran heterogeneidad existente entre los diversos tipos de mujeres estudiados. Una de las razones principales para elaborar la tipología tal y como se ha hecho ha sido la importancia de las dos dimensiones que recoge: el grado de compromiso por un lado con el trabajo doméstico, y por otro con el trabajo mercantil o extradoméstico; y es en las mujeres casadas donde, debido a la presión mayor para la dedicación hacia el trabajo doméstico, pueden entrar en colisión estas dos actividades.

Con el fin de visualizar e intentar aclarar la diferencia entre los grupos de mujeres que se pueden esperar encontrar se ha optado por desarrollar un nuevo modelo de correspondencias múltiples referido exclusivamente a las mujeres no solteras de nuestra muestra (324 mujeres, un 37,7%).

Las variables utilizadas han sido las mismas que en el modelo desarrollado para el conjunto de mujeres, a excepción de que para las mujeres casadas se eliminan el estado civil y la dedicación a las labores domésticas, ya que los valores inferiores eran irrelevantes pues el conjunto de las mujeres casadas tienen una alta dedicación a estas actividades. Otro cambio respecto al modelo general ha sido el tratar el nivel de estudios desagregado, pues las categorías no tienen un comportamiento similar; además respecto a la situación laboral se separa la categoría de ocupadas en, por un lado, cuello blanco y cualificadas, y por otro, no cualificadas. Por último se introduce la categoría ocupacional del marido, recodificada en tres categorías: cuello blanco, trabajador cualificado y trabajador no cualificado.

Tabla 6-6. Correspondencias múltiples (valores de variables). Tipología de casadas

<i>"Eigenvalues"</i>	Dimensión 1: .3307 Dimensión 2: .2356	
Varianza de la variable cuantificada ⁸ (valor máximo = 1).	Dimensión 1	Dimensión 2
<i>Nivel de Estudios (NIVELESR)</i>	.571	.254
<i>Situación Laboral (SITULAB)</i>	.498	.423
<i>Experiencia de Desempleo (PARO)</i>	.000	.251
<i>Ocupación del Marido (MARIDO)</i>	.178	.198
<i>Actitud hacia la división de roles en la pareja (ROLESEXO)</i>	.301	.159
<i>Autovisión a los 35 años (PLANES35)</i>	.436	.129

Las variables que más explican la dimensión 1 son la actividad, seguida del nivel de estudios y planes35, en la dimensión 2 vuelven a ser la actividad y el nivel de estudios, seguido por la experiencia previa de paro. Como se señaló en el modelo general construido para el conjunto de las mujeres, aunque las variables genéricas ya están señalando ciertas tendencias o parámetros a la hora de construir grupos, hemos de recordar que las variables del modelo son categóricas y por lo tanto no tienen por qué estar en relación lineal; además, muchas variables tienen más de dos valores, con lo que lo verdaderamente interesante es el peso de cada categoría dentro de las dimensiones y las distancias y proximidades entre ellas.

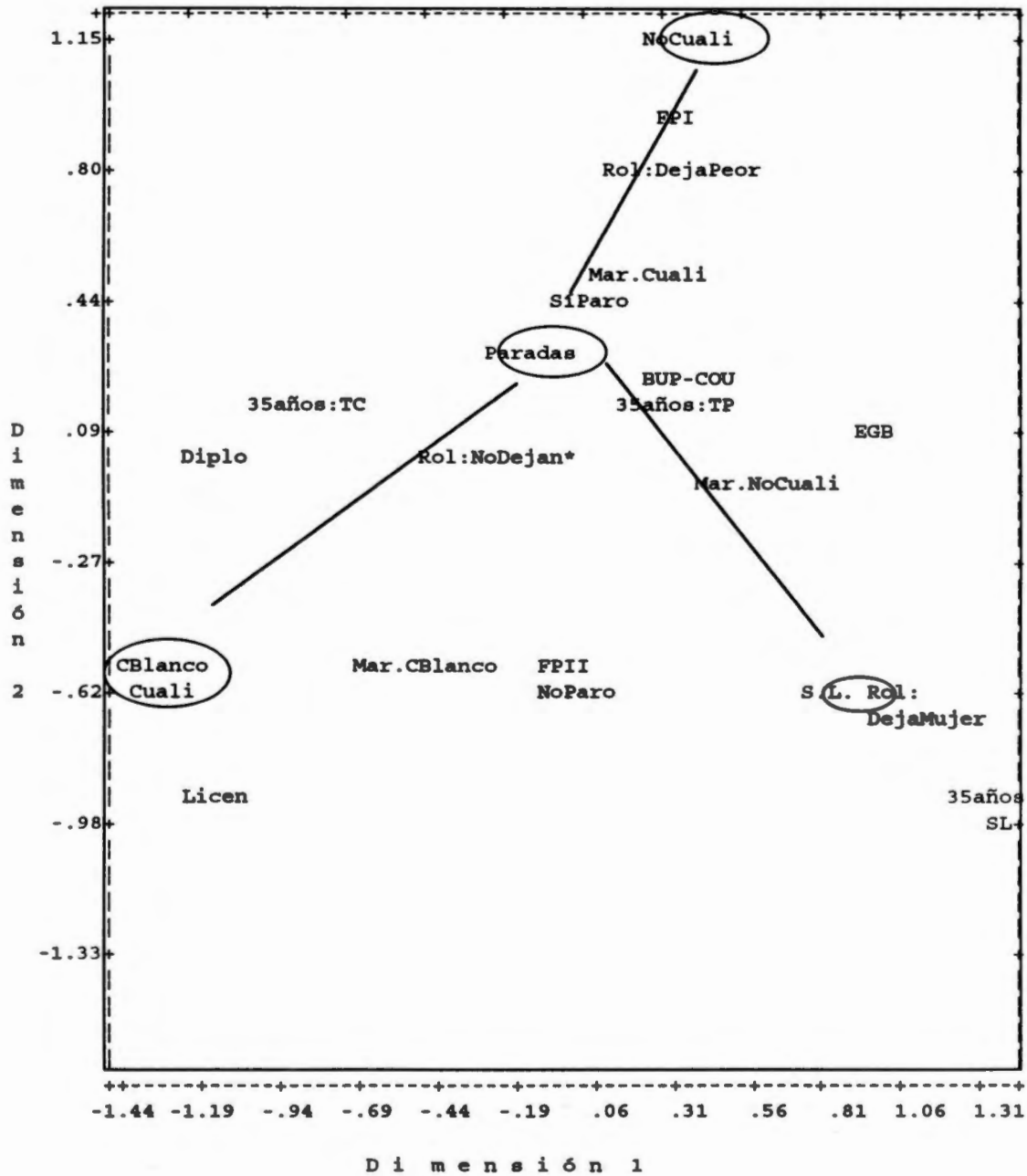
⁸ Medida de la discriminación para cada variable en cada dimensión.

Tabla 6-7. Correspondencias múltiples (valores de categorías). Tipología de casadas

VARIABLES	CATEGORÍAS	DIMENSIONES	
		1	2
NIVELESR <i>Nivel de estudios completados</i>	EGB	.91	.07
	FPI (Formación Profesional I)	.34	.93
	FPII (Formación Profesional II)	-.05	-.57
	BUP-COU	.27	.25
	Diplo (Diplomaturas)	-1.19	.00
	Licen (Licenciaturas)	-1.16	-.93
SITULAB <i>Situación laboral</i>	C.Blanco y Cualificadas	-1.44	-.55
	No Cualificadas	.28	1.15
	Paradas	-.19	.28
	Sus Labores	.73	-.65
PARO <i>Experiencia de desempleo</i>	Paro No	.02	-.53
	Paro Sí	-.02	.47
MARIDO <i>Ocupación del marido</i>	Mar. C. Blanco	-.62	-.57
	Mar. Cualí	.16	.52
	Mar. No Cualí	.40	-.06
ROLESEXO <i>Actitudes hacia la división de papeles en la pareja</i>	Rol: Deja mujer	-.39	.05
	Rol: Deja peor	.96	-.61
	Rol: No dejan	.20	.72
PLANES35 <i>Expectativas futuras ante el trabajo mercantil</i>	35añosS.L (Sus Labores)	-.66	.13
	35añosT.P. (Tiempo Parcial)	.17	.16
	35añosT.C (Tiempo Completo)	1.40	-.93

Plano de Distancias 6-2. Correspondencias Múltiples. Tipología de casadas

(* = ORIGEN)



Como se observa en el gráfico anterior, la silueta que se perfila por la distribución de las categorías es la de una “Y” invertida, es decir la dimensión 1 distingue entre dos grupos, que sin embargo no son distintos en la dimensión 2.

En el cuadrante inferior derecho nos encontramos con tres categorías que ya se habían observado estrechamente relacionadas en el modelo general desarrollado por la muestra total de mujeres. Este grupo está representado por mujeres inactivas (amas de casa) que consideran que la mujer debe abandonar el mundo laboral si la pareja tiene hijos, y que a partir de los 35 años desean ser amas de casa. En el mismo cuadrante pero más cercanas al origen (y por tanto con menor significación) aparecen las categorías de: nivel de estudios de EGB y marido trabajador no cualificado.

En el cuadrante inferior izquierdo se agrupan categorías que señalan compromiso con el trabajo mercantil, y éxito en este mercado, además de cierta “clase social”, pues nos encontramos con las características de licenciadas y diplomadas, con ocupaciones de cuello blanco o trabajadoras cualificadas, con maridos ocupados en trabajos de cuello blanco, compartiendo con las inactivas la falta de experiencia de situaciones de paro, y con actitudes de rechazo hacia la división de tareas por sexo de tipo tradicional.

En el cuadrante superior (el eje superior de la “Y” invertida) parece situarse aquel grupo que sin abandonar el trabajo mercantil, pues o son ocupadas no cualificadas o paradas, tienen cualificaciones que no preparan para “buenos” puestos en el mundo del trabajo (cualificaciones muy genéricas como BUP o FP1) y experiencia anterior de desempleo, además en este eje se sitúan las actitudes más intermedias hacia el papel tradicional del sexo femenino en el reparto de tareas, pues nos encontramos con que es donde se considera que ante el primer hijo en una pareja es el que tenga el peor empleo el que debe abandonarlo para cuidar del niño, y a los 35 años les gustaría estar trabajando a tiempo parcial según sus obligaciones familiares se lo permitiesen.

Deteniéndonos a analizar el comportamiento de cada una de las variables a lo largo de los dos ejes:

- *Actividad laboral.* Esta variable es la más relevante en ambas dimensiones. Este hecho se debe a que está recogiendo realidades muy distintas, pues se compone de cuatro categorías: ocupadas con algún nivel de cualificación, ocupadas no cualificadas y ayudas familiares, paradas e inactivas. La distribución en el gráfico sigue el dibujo de una “Y” invertida, con el vértice ligeramente inclinado hacia la izquierda, de manera que las inactivas se encuentran en el extremo inferior derecho, y el resto distribuidas casi linealmente a largo de la dimensión 2, de manera que en los extremos se encuentran las ocupaciones en trabajos cualificados y aquellas ocupaciones no cualificadas, y entre ambas, y formando el vértice de la “Y” (aunque más próximas a las ocupaciones no cualificadas) la situación de desempleo, que es la categoría más cercana al origen y por tanto la que menos discrimina al ser la compartida por más grupos.
- *Desempleo (Experiencia previa de paro).* Esta variable discrimina poderosamente en la dimensión 2, mientras que en la dimensión 1 se encuentra en los valores centrales. En el gráfico se aprecia como la categoría de “no paro” se encuentra situada entre los dos ejes inferiores de la “Y” invertida, esto significa que la falta de experiencia de paro está compartida por las mujeres inactivas con una clara orientación hacia la carrera doméstica y por el grupo de licenciadas y diplomadas, con ocupaciones de cuello blanco y cualificadas. Parece obvio, pues, que esta falta de experiencia de paro se debe a circunstancias contrarias, pues mientras que el grupo de inactivas no han tenido experiencias de paro por su escasa implicación en el mercado de trabajo, el grupo de ocupadas en trabajos de cierta calidad (es decir, excluyendo las no cualificadas) no tienen relevantes experiencias de paro por su mejor situación de mercado, debida en gran parte a su preparación. La categoría de “sí paro” se encuentra en el eje superior de la “Y” invertida, próxima a las categorías de “ocupadas no cualificadas”, con estudios de FP1, con lo que parece señalar un grupo

de mujeres que, estando implicadas en el mercado de trabajo, tienen menores probabilidades de éxito laboral debido en parte a su baja cualificación.

- *Nivel de estudios.* Pese a que en otros trabajos se utiliza el nivel de estudios como una variable ordinal, y en función lineal con el resto de las variables, en el presente análisis no se comporta como tal variable lineal, pues claramente se distinguen compromisos laborales según el nivel de estudios. Las categorías “licenciadas” “diplomadas” y “FP2” se encuentran en el cuadrante inferior izquierdo del plano, parece por tanto que los estudios más especializados son los que más favorecen en la mujer casada la carrera profesional, y dentro de ellos, los de nivel universitario, pues la categoría FP2 se encuentra más cerca del origen, lo que comporta un bajo nivel de discriminación. En el eje superior se encuentran “BUP” y “FP1”, muy compatibles con el grupo que parece perfilar este grupo de mujeres implicadas en el trabajo mercantil aunque entrando en los niveles más bajos del mercado, pues son mujeres con cierta cualificación pero demasiado generalista, sobre todo la categoría de BUP, que, por otra parte, como se encuentra más cerca del origen nos está indicando que discrimina menos para conformar el grupo que los estudios de FP1. Por último, la categoría de EGB se encuentra en una posición casi intermedia entre el eje inferior derecho y el eje superior de la Y invertida, lo que parece señalar que el nivel de estudios básico aparece, tanto en las mujeres que han elegido la carrera doméstica, como en las que estando orientadas hacia el mercado laboral, están en una posición de desventaja respecto a las demás, y con pocas posibilidades de encontrar un empleo de cierta calidad.
- *Ocupación del marido.* Esta variable se ha recodificado en “ocupaciones de cuello blanco”, “trabajadores cualificados” y “trabajadores no cualificados”. Cada una de las categorías está situada en un eje: en el de carrera doméstica la ocupación del marido es de trabajador no cualificado; en el eje de carrera laboral más claramente orientada, la categoría de “marido ocupado en trabajos de cuello blanco”; y por último en el eje

de orientación hacia el trabajo mercantil pero con dificultades en el mercado laboral nos encontramos con los maridos “trabajadores cualificados”. Pero aunque cada categoría ocupacional del marido está orientada a un tipo de carrera femenina, la que más discrimina dentro de los grupos es la de “cuello blanco”, ya que está muy próxima al extremo del vértice, las categorías de trabajadores manuales tanto cualificados como no cualificados están más próximas al origen de lo que se deduce que está mas compartida por todos los grupos.

- *Planes35 (Auto-visión a los 35 años)*. Cada una de las tres categorías de esta variable se distribuyen en cada uno de los ejes de la “Y”, aunque es sobre todo la autovisión de ser Ama de Casa a los 35 años la que se sitúa en el extremo del eje de la carrera doméstica. El desear trabajar a tiempo parcial está muy próxima al origen, aunque en el vértice de las carreras laborales que hemos considerado como más difíciles. Mientras que el desear a los 35 años trabajar a tiempo completo aparece con un valor muy negativo en la dimensión 1, es decir, próximo al grupo de mujeres orientadas al mercado de trabajo, y con mejores expectativas. En cambio en la dimensión 2 toma valores neutrales, lo que parece indicar que es un valor también compartido por las mujeres más representadas en el eje superior de la “Y” invertida.
- *Rolesexo (División de roles en la pareja)*. El 65% de las mujeres casadas entrevistadas contestaron que ante el hecho de tener un hijo, ninguno de los integrantes de la pareja, ni la mujer ni el hombre, debían dejar el empleo, por ello es la categoría que más cerca está del origen, y por tanto, el valor que más comparten los distintos grupos (aunque está a la izquierda del plano, y por lo tanto, más alejada del grupo de mujeres orientadas a la carrera doméstica). Las otras dos categorías se sitúan claramente en los extremos de los ejes de la “Y”. De manera que considerar que es la mujer la que debe abandonar su empleo en el momento en que llega el primer hijo se sitúa en el extremo del eje inferior derecho, muy próximo (unido) a las mujeres inactivas que a los 35 años quieren ser amas de casa. Considerar que debe

dejar el trabajo mercantil el miembro peor pagado de la pareja, y con menos posibilidades de carrera, está en el extremo del eje superior, unido a la situación laboral de ocupadas no cualificadas, es decir, en el grupo de mujeres que estando orientadas al trabajo mercantil, no tienen muchas posibilidades de conseguir empleos bien remunerados o con cierto futuro. Estas mujeres ya no se sitúan tan abiertamente en la categoría de “siguen ambos”, parece que van interiorizando la posibilidad de dejar el empleo en el momento de tener hijos. Lo que con los datos presentes no podemos saber es si esta actitud “acomodaticia” es posterior a la experiencia en el mercado de trabajo, producto de observar las pocas oportunidades que el mercado les brinda, o como señalan Sandell y Shapiro (1980) estas mujeres ya desde que estaban realizando estudios primarios y secundarios estaban bastante orientadas a la carrera doméstica, buscando compatibilizar sus obligaciones familiares con un trabajo a tiempo parcial, y que precisamente por ello no invertirían ni tiempo ni esfuerzo en la consecución de altos niveles de cualificación, ni tampoco en un trabajo en el que se necesite mucha dedicación.

A partir de las distancias entre las categorías recogidas parecen observarse tres grupos de las mujeres casadas en nuestra muestra⁹:

Las Amas de Casa componen un primer grupo muy homogéneo, formado por aquellas mujeres que se encuentran muy comprometidas con la carrera doméstica, con claros valores y actitudes que así lo señalan, pues su deseo para el futuro es dedicarse a tiempo completo al cuidado de su familia y consideran que ha de ser la mujer la que cuide de los hijos pequeños, en este primer grupo el nivel de estudios más cercano es el de EGB, y la ocupación del marido más cercana es la de trabajador no cualificado.

Las Profesionales constituyen un segundo grupo, formado por las mujeres ocupadas (excluyendo aquellas que lo están en trabajos no cualificados y las ayudas

⁹ Estos grupos coinciden con los observados en distintas investigaciones: Alberdi, *et al.*, 1984; García Gracia, M., 1994.

familiares) que tienen estudios universitarios, tanto de licenciatura como de diplomatura, casadas con hombres con ocupaciones de cuello blanco como profesionales, técnicos, administrativos o comerciales, y que en general no han tenido experiencias de paro, lo que parece indicar que están en una buena posición en el mercado de trabajo. Estas mujeres no tienen unas actitudes hacia la división de roles por sexos muy distintas al de las del tercer grupo observado, pues los valores “siguen los dos” y “tiempo completo a los 35 años”, aunque están más próximos a este grupo, se encuentran muy cerca del origen, lo que significa que son categorías más heterogéneas.

Las “Mixtas” formarían un tercer grupo no tan definido como los anteriores. Es el que toma los valores positivos en la dimensión 2 y valores muy neutros en la dimensión 1. Estaría compuesto por aquellas mujeres con estudios de FP1, que están ocupadas en trabajos no cualificados, y que no están tan orientadas al mercado de trabajo, pues ante la pregunta de quién debería dejar el empleo en caso de tener un hijo, consideran que el peor pagado. Próximas a estas características, aunque menos relevantes, nos encontramos con la experiencia previa de paro, con un nivel de estudios de BUP y con la pareja trabajador cualificado, el verse a los 35 años trabajando a tiempo parcial y estar en situación de paro también serían características más próximas a este grupo, pero al igual que las anteriores, no tan definatorias del mismo. Todas estas categorías parecen indicar que se trata de mujeres que no tienen clara la división tradicional de roles por sexos, pero que debido a la poca cualificación y a empleos de baja calidad se encuentran en situaciones más duras en el mercado de trabajo que las integrantes del grupo de profesionales, lo que parece que las aproxima más a actitudes ante su futuro de tipo más intermedio, y no tan comprometidas con el mercado de trabajo.

6.4. GÉNERO, LOGRO LABORAL INICIAL Y TIPO DE PAREJA

Se están produciendo interesantes cambios en los caminos hacia la emancipación y con ella la integración social, en los jóvenes de uno y otro sexo. A lo largo de los

diferentes apartados se han podido observar algunos de ellos. Se podría destacar cómo el modelo tradicional de inserción, por el que se considera que los varones siguen la trayectoria escuela - trabajo - matrimonio y las mujeres abandonan el trabajo mercantil para dedicarse al trabajo doméstico, parece mantenerse en algunos colectivos. Las diferencias globales entre varones y mujeres se siguen produciendo, en el sentido de que mientras que los inactivos o parados varones tienen una proporción mínima de casados, no pasa lo mismo con las mujeres. Parece ser que el papel del varón en el matrimonio, como asegurador de los ingresos familiares, se está reproduciendo en las parejas jóvenes.

Pese a ello, esta afirmación no da cuenta de la complejidad creciente del proceso, pues una característica ya observada es cómo los procesos de emancipación que definen la etapa juvenil se están dilatando, y un dato de partida ha sido el de que se retarda la edad al matrimonio. Se planteaba en este capítulo como un posible elemento a tener en cuenta en la explicación al hecho de que cada vez los jóvenes se casan más tarde, es el deterioro en las condiciones laborales que se están observando entre las personas que acceden al mercado de trabajo en los últimos años, sobre todo debido al aumento de la precariedad de la contratación. En este sentido se podría suponer cierta correlación entre situación laboral y matrimonio, ya que ante la dificultad de conseguir cierta seguridad en el empleo, la decisión de formar una familia autónoma entraña mayores riesgos.

En el caso de los varones, el modelo de inserción más tradicional (formación - trabajo - matrimonio) aunque se retrase, parece mantenerse, pues la tendencia es a que se forme una familia propia sólo cuando se está en situación de ocupación. En este sentido, se observa este retraso en el calendario matrimonial, relacionado con la obtención de cierta seguridad en la situación laboral pues ésta se ordena según la mayor proporción de casados en: contrato indefinido, cuenta propia, cuenta ajena sin contrato y contrato temporal. Presentan, por una parte, una mayor probabilidad de casarse cuando tienen estudios de corta duración y con buena salida profesional (FP) y están en situación de ocupados, es decir, en cuanto hay los medios necesarios aumenta la matrimonialidad. Pero, a la vez, se ve matizada por el papel de la clase social de la familia de origen, pues

si ésta es baja puede ser que haya más dificultades materiales para poder casarse, bien porque la familia no pueda ayudar a la independencia familiar, o porque la familia necesite de los ingresos de los jóvenes.

En suma, parece que los varones jóvenes están conviviendo con un juego de presiones contradictorias a la hora de tomar la decisión de casarse: por una parte se observa la tendencia a abandonar el domicilio de la familia de origen; pero a su vez, estos jóvenes viven en una situación de crisis económica que se traduce en dificultad de acceso al mercado de trabajo y dentro del empleo a un puesto que proporcione cierta estabilidad.

Sin embargo, en el caso de las mujeres no parece tan importante el éxito en la inserción laboral, pues la proporción de mujeres casadas se reparte homogéneamente entre todas las situaciones (inactivas, paradas y ocupadas). En este sentido, la edad a la que se dejan los estudios se conforma como la variable más explicativa, dibujando dos trayectorias femeninas distintas. La primera, de la escuela a la constitución de una familia propia, con matrimonio temprano y poca o nula experiencia laboral; en este modelo de trayectoria, frente a los varones casados y al resto de las mujeres, se tiende a subordinar la vida familiar a la laboral. La segunda trayectoria es la más abundante y por ello la menos definida, se produciría cuando las mujeres trabajan, en este caso parece que su ocupación, como mínimo, retarda su matrimonio. De todas maneras, en esta segunda trayectoria hay que recordar que la mayor proporción de casadas entre las ocupadas se encuentra en las que tienen un contrato indefinido.

La tendencia al matrimonio se ha de entender también a partir del tipo de pareja con la que los jóvenes se casan. Si cada sistema familiar comporta un modelo de formación de la pareja, donde se logran distintos grados de homogamia por distintas razones; en la actualidad se estaría asistiendo a cierto cambio entre el modelo de matrimonio fusional (entre distintos y complementarios con especialización de roles por sexos) al matrimonio de tipo individualista o asociativo (basado en la independencia

individual, donde los dos cónyuges trabajan). En este último modelo se espera que los criterios de selección de la pareja sean homogámicos, y por lo tanto ambos cónyuges tengan similares categorías profesionales.

Se ha observado cierta propensión a la homogamia, por la que los trabajadores no manuales, es decir, Profesionales y Técnicos y Administrativos y Comerciales, presentan una mayor probabilidad de casarse con mujeres que también son trabajadoras no manuales; y si no están ocupadas presentan una mayor tendencia a estar en situación de desempleo, no de inactividad. Los trabajadores manuales se casan con trabajadoras manuales, mientras que los trabajadores no cualificados presenta una alta disposición a casarse con mujeres inactivas. Parece por tanto que en las pautas de matrimonialidad más temprana, es decir, la de los jóvenes varones trabajadores manuales, la carrera laboral femenina no esté incidiendo de manera significativa. Sin embargo, en aquellos jóvenes varones con ocupaciones no manuales las pautas de matrimonialidad parecen más dependientes de las carreras laborales de sus parejas, pues presentan la tendencia al matrimonio con mujeres que están más orientadas al trabajo mercantil.

Se podría concluir entonces, que el tipo de matrimonio fusional, es decir, aquel en el que se produce cierta especialización funcional (las mujeres se adscriben a la esfera privada y los varones a la pública) está más próximo a los trabajadores autónomos y a los no cualificados, mientras que el resto de los empleados varones de mayor cualificación parecen estar más próximos al matrimonio asociativo. Este nuevo modelo matrimonial por el que ambos cónyuges están implicados en el trabajo mercantil no es tampoco homogéneo según las categorías profesionales, el cambio de pautas de matrimonialidad en España parece estar produciéndose por las capas más altas de las ocupaciones y por lo tanto de las clases sociales, con lo que el aumento de parejas de doble ingreso está teniendo un curioso efecto secundario al reforzar la desigualdad (lo que nos puede estar diferenciando de países como Francia o Estados Unidos).

Pero esta dualización (alianza, fusión) que se deja ver en la matrimonialidad de los varones, se explicita y complica al centrar la observación en el colectivo femenino. En general podemos decir que existe un perfil para diferenciar a las mujeres casadas según su nivel de compromiso con el trabajo extradoméstico. Se puede realizar una primera división, entre las dedicadas al trabajo doméstico a tiempo completo (*amas de casa*) y las orientadas al trabajo mercantil. Estas últimas se pueden dividir a su vez en el *modelo de primacía de lo profesional* y en el *modelo mixto*.

Amas de casa: Son mujeres que en una gran proporción han decidido ser amas de casa en un primer momento, pues tienen muy poca experiencia laboral, mayoritariamente no han accedido a más estudios que los obligatorios, y sobre todo es el grupo de mujeres que ya tienen hijos. En general, es el grupo más homogéneo, pues se observan características que en todo momento comparten estas mujeres, y que las distingue del resto: bajo nivel de estudios, poco tiempo en el mercado de trabajo, hijos a edades más tempranas, casadas en mayor proporción con trabajadores manuales, sobre todo no cualificados, actitud tradicional hacia la división de roles en la pareja,...

Modelo de primacía de lo profesional: estas mujeres se caracterizarían por tener una buena inserción laboral, con altos niveles educativos, escasa experiencia de paro, y en general altas categorías profesionales; casadas con maridos ocupados en trabajos de cuello blanco, y con actitudes personales más orientadas hacia el mundo del trabajo mercantil.

Modelo mixto: Suponen el grupo de mujeres casadas más heterogéneo, aunque se caracterizarían por niveles educativos intermedios, con amplia experiencia de paro, ocupadas en trabajos no cualificados y con maridos trabajadores de cuello azul, y que van a tener unas actitudes mucho más ambivalentes hacia la dicotomía esfera pública-esfera privada. En este modelo se observan itinerarios de paro crónico, unidos a itinerarios de trabajo precario e itinerarios formativos cortos y larga presencia en el mercado de trabajo.

El modelo mixto se presenta como el más interesante, por una parte porque la proporción de mujeres jóvenes que se podrían asimilar a él es mayoritaria (más del 65%) y sobre todo porque en él se refleja un claro elemento de tensión, pues como se observa, los elementos viejos y nuevos que influyen en las trayectorias vitales femeninas confluyen especialmente en estas mujeres. Es decir, coinciden los avances logrados en términos de mayor presencia laboral y escolar, con los modelos familiares tradicionales por lo que respecta a la corresponsabilidad de las tareas domésticas; con situaciones en el mercado de trabajo regular peores a la de los varones.

7. CONCLUSIONES

El grueso del trabajo empírico de esta investigación se ha dedicado a observar la influencia de la familia de origen, el género y la familia de procreación sobre los recursos de mercado de los jóvenes, los logros laborales en la entrada y la primera movilidad y, por último, sobre la interacción entre las trayectorias laborales y las familiares. Ahora se procede a recapitular los principales resultados obtenidos y a considerar hasta qué punto nuestras observaciones confirman las principales hipótesis sugeridas. Recuérdese que nuestras principales hipótesis se referían al predominio de las estrategias reproductivas sobre las de colocación en la influencia de la familia de origen; a la presencia de efectos de segregación en la influencia de género; y a la expectativa de que familia de procreación y trayectorias laborales se influyen mutuamente y con efectos distintos en varones y en mujeres.

7.1. LA INFLUENCIA DE LA FAMILIA DE ORIGEN

Nos encontramos ya en posición de responder a la primera de las preguntas que nos planteábamos al inicio de este estudio, a saber, cómo influye la familia de origen en los recursos de mercado, los logros en la entrada y la primera movilidad laboral de los jóvenes. En este sentido, nuestros resultados nos confirman que la familia de origen concentra su influencia en la obtención de los recursos de mercado de sus hijos y una vez que éstos acceden al mercado laboral esta influencia tiende a disminuir. Respecto a la obtención de estos recursos de mercado, la posición socioeconómica de la familia, que se ha considerado la dimensión más importante del carácter familiar, explica las diferencias de recursos formativos de los hijos, mientras que no explica suficientemente bien las diferencias en el resto de los recursos observados. Dentro de la complejidad que caracteriza a la distinción entre estrategias de reproducción y colocación, la consecución de esos recursos formativos parece responder mejor a estrategias familiares de colocación, en las que se generaliza la inversión en este recurso.

La teoría del logro de estatus considera que la primera posición social del individuo es la adscrita a su familia de origen, y por lo tanto ésta influye en el logro individual, sobre todo en su logro educativo y sus actitudes y motivaciones, es decir, facilitándole los recursos de mercado necesarios para su inserción laboral. En ciertos aspectos las observaciones realizadas dan la razón a esta perspectiva, pues se ha comprobado que el ámbito de influencia de la familia de origen se centra en la adquisición del conjunto de recursos de mercado (sobre todo educativos) que después van a posibilitar al joven un mejor acceso al mundo laboral.

Sin embargo, en cuanto al conjunto de motivaciones y actitudes ante el trabajo, se ha de matizar mucho su influencia, pues sólo se observan diferencias significativas entre los hijos de familias que ocupan los extremos de la jerarquía ocupacional y estas diferencias tampoco son muy marcadas. Frente a la teoría del logro de estatus, que da una gran importancia al conjunto de actitudes y motivaciones de los jóvenes, adquiridos en el proceso de socialización y por lo tanto en el entorno familiar, los datos nos acercan a una cierta homogeneidad de estas características, acorde con la idea de “cultura juvenil” propia de nuestra época.

Pese a la potencialidad explicativa de esta teoría, la perspectiva del logro de estatus no profundiza en el análisis de los mecanismos o estrategias que pueden desarrollar las familias para colocar a sus hijos en el mercado laboral. Corrigiendo este aspecto del análisis funcionalista nos encontramos con aquellas perspectivas teóricas que profundizan en el estudio de la relación entre la familia de origen y el logro laboral. Así, podemos considerar los distintos tipos de recursos familiares, pudiendo hablarse por una parte de estrategias de reproducción, cuando se produce cierta especialización familiar según el tipo de estos recursos; o, por otra parte, de estrategias de colocación, en un sentido más amplio que las estrategias de reproducción, cuando se supone que las familias pretenden colocar a sus hijos en las mejores posiciones y esto lo hacen a partir de la inversión educativa.

Respecto al acceso a los recursos educativos, las estrategias de reproducción y las de generalización de la inversión educativa se producen en mayor o menor medida según algunas características del carácter familiar, sobre todo su condición socioeconómica y los niveles de estudios de los progenitores. En conjunto, y de acuerdo con las expectativas de Julio Carabaña (1993c), se ha visto cierta generalización en el uso de la educación reglada y para la mayor parte de las familias, sobre todo en aquellas que ocupan posiciones intermedias. Por ejemplo, en familias de autónomos también es elevado el nivel educativo de los hijos, frente a la hipótesis reproductiva, en la que se suponía que se heredan los distintos tipos de capital.

Sin embargo, esta generalización no se produce en todos los casos y hacia el mismo tipo de estudios. Por una parte, aunque aumente el uso de la educación en familias con recursos medios o bajos, éstas orientan a sus hijos hacia distintas trayectorias, y así vemos como los jóvenes que optan por estudios medios de carácter profesional (FP), tienen una mayor probabilidad de ser hijos de trabajadores y trabajadoras cualificados. Y, por otra parte, esta generalización presenta una importante excepción: en los niveles educativos más altos y más bajos sí se observa cierta reproducción de clase, pues, aunque los estudios universitarios se han generalizado, los jóvenes cuyos padres tienen estudios más altos tienen mayores probabilidades de acceso a ellos. Por otra parte, las familias a las que se suponen pocos recursos (padre trabajador no cualificado) son las que, de forma muy marcada, menos utilizan la escuela.

En este análisis de las estrategias familiares, se considera a la familia como un grupo que toma decisiones en función de sus propias necesidades y de sus recursos. En este sentido resultan relevantes las variables que dan cuenta de la forma familiar: el tamaño de la familia, el lugar que el sujeto ocupa entre los hermanos; o la situación laboral de los progenitores (incluyendo la madre) y del resto de la familia. Lo que implica, contextualizar el proceso de inserción laboral dentro de los ciclos vitales familiares.

El número de miembros entre los que se reparten los recursos familiares también presenta cierta relevancia en el acceso a los niveles educativos, aunque siempre teniendo en cuenta el tipo de familia, pues cuando los recursos son escasos, el número de personas entre los que hay que repartirlos es importante. Así es que se observa por un lado, que los hijos únicos de familias en posiciones intermedias/bajas, es decir, autónomos y trabajadores cualificados, tienen mayores oportunidades; al tiempo que se constata la tendencia de los jóvenes de familias obreras a quedarse en estudios primarios a medida que aumenta el número de hermanos.

Un tipo de análisis que completa los anteriores es el referido a las pautas de socialización y expectativas familiares que se puedan establecer para hijos y para hijas. Si las expectativas vitales se van conformando a lo largo del proceso de socialización, se espera que se puedan observar diferencias por género atendiendo a ciertas características familiares, en este sentido podemos destacar, en primer lugar, la consolidación de la igualdad de oportunidades por género por la cúspide de la jerarquía ocupacional; y, en segundo lugar, la influencia diferencial de las madres sobre las hijas, en torno a la idea del adulto de referencia en el proceso de socialización.

Respecto a las diferentes estrategias de inserción de las familias para hijas o hijos, las familias con menores recursos han resultado las de mayor interés analítico, pues es sólo en estas familias donde se presentan cualitativamente distintas para uno u otro sexo. La imagen que dejan traslucir los resultados es que los varones de las familias de clase obrera están más presionados a no quedarse exclusivamente en el nivel de estudios primarios, han de acceder por lo menos a estudios en los que se les enseñe un oficio, sin embargo estos mismos jóvenes tienen menos probabilidades de acceso a estudios universitarios. El caso de las mujeres es distinto, las jóvenes que se quedan en estudios primarios son mayoritariamente hijas de trabajadores no cualificados, y tienen una mayor probabilidad de especializarse en cualificaciones domésticas, en detrimento de las mercantiles; y sin embargo no se observa ninguna influencia negativa a la hora de acceder a estudios universitarios.

También se comprueba la importancia del trabajo mercantil de las madres, que influye de manera diferente en hijas y en hijos, confirmando la hipótesis del adulto de referencia en los procesos de socialización. Mientras que en los hijos no parece que tenga efectos el que la madre esté ocupada en trabajos de cierto nivel, en las hijas la influencia es notable, ya que permanecen más tiempo en el sistema reglado de enseñanza. Sin embargo, si la madre está ocupada en trabajos de baja cualificación, este hecho parece que influye alejando a las hijas de la enseñanza reglada.

Un tipo de recurso familiar, relacionado con la forma de la familia, que contribuye a explicar los procesos de inserción laboral es el capital relacional. Dicho capital se concreta en la red de relaciones sociales que utilizan los jóvenes en el acceso al primer empleo. Entre los canales informales de información para el empleo, la familia, y su abanico de relaciones y contactos, tiene una gran importancia, pues va a influir tanto en la extensión como en la 'calidad' de los vínculos sociales. Los canales familiares de información para el empleo son muy utilizados en la obtención del primer empleo. El 33% de los primeros empleos se consiguen gracias a familiares y el 59% a través de terceras personas, es decir, familiares, amigos y conocidos, compañeros o antiguos profesores, a los que se ha conocido también por cierta influencia familiar.

Sin embargo, el mayor o menor uso de las redes familiares no parece depender directamente de las características familiares, en concreto el tamaño de la familia o el número de miembros inmersos en el mercado laboral no resulta significativo a la hora de abrir nuevas vías de información para el empleo. El uso de canales de información de origen familiar se asocia fundamentalmente con las características del empleo, sobre todo su categoría ocupacional, por ejemplo, los que entran en trabajos de profesionales y técnicos son los que menos probabilidades tienen de usar relaciones familiares para encontrar empleo. En general, los trabajos que se obtienen por esta vía tienden en mayor proporción a ser de baja cualificación, por lo que estarán relacionados con aquellas características familiares que corresponden a un nivel socioeconómico más bajo.

No obstante, se observa cierto uso discriminante a partir de algunas características familiares, pues cuando se utiliza por parte de familias mejor situadas en la jerarquía de ocupaciones, normalmente no se accede a los puestos menos cualificados, ya que la ocupación del informante está estrechamente relacionada con la ocupación de la que informa. Este hecho hace que el capital relacional tenga un efecto mayoritariamente de tipo reproductivo. En el caso de las mujeres resalta la utilización discriminante de los recursos relacionales en el acceso a los contratos indefinidos: aquellas mujeres cuyos padres se encuentran en la cúspide de la jerarquía ocupacional, tienen una mayor probabilidad de acceder al empleo a través de un contrato indefinido cuando usan los canales informales, mientras que las hijas de los trabajadores no cualificados que han utilizado este canal tienen menos probabilidades.

Los recursos relacionales familiares resultan especialmente influyentes en las formas de entrada al mercado laboral y los logros de la primera ocupación. En este sentido se observa que desde el momento en que los jóvenes entran en el mercado de trabajo se precipita su proceso de independencia y disminuye la influencia de la familia de origen sobre las trayectorias laborales, que se combina con las propias reglas del mercado, produciéndose resultados, a veces, contradictorios. Este es el caso, por ejemplo, de pasar por una situación de desempleo, pues se ha visto cómo los mejores puestos aparecen asociados a una etapa de desempleo previo, debido a que están asociados también con la exigencia de estudios terminados, de manera que la experiencia previa de paro termina correspondiéndose con los jóvenes con mayores recursos, tanto propios como familiares.

La influencia de la familia en el nivel ocupacional del primer empleo vuelve a concentrarse sobre todo en las categorías extremas, destacando especialmente la influencia de las familias con pocos recursos y mayor número de hermanos en el acceso a la categoría menos cualificada. Hay dos categorías ocupacionales de entrada que presentan cierta tendencia hacia la reproducción familiar: de una parte, la categoría de autónomos y ayudas familiares, pues aunque aumentan sus recursos educativos, tienen

mayores probabilidades de ser hijos de autónomos, se supone que por la herencia patrimonial. De otra parte la categoría de los profesionales y técnicos, que heredan el capital cultural de sus progenitores. Así mismo se mantiene la línea de influencia de las madres en las hijas y los padres en los hijos varones, sobre todo en las categorías intermedias, destacando la reproducción familiar en hijas de madres que son trabajadoras cualificadas, con mayor tendencia a acceder también a dicha categoría.

Las pautas de movilidad es el tercer aspecto sobre el que se ha observado la influencia de la familia de origen. En general se espera que a medida que se eleva la posición social de la familia, las pautas de movilidad se alejen del modelo de trayectoria caótica. Se ha visto que las familias con menos recursos favorecen este tipo de trayectoria, pero esta relación no es lineal, es decir, no son los hijos de los padres situados en la cúspide de la jerarquía ocupacional los que presentan un menor riesgo de pasar por situaciones de desempleo, sino los hijos varones de los autónomos, de forma que parece que es el capital patrimonial, y no el capital relacional o educativo, el que aleja del desempleo.

Como imagen general del efecto de la familia de origen sobre la inserción laboral de los jóvenes, podemos concluir que la mayor influencia se observa en la obtención de recursos, sobre todo educativos, pues aunque los recursos relacionales son muy utilizados por todo tipo de familias, el uso de los canales informales en el proceso de selección depende sobre todo del tipo de empleo al que se accede, pues su utilización es mayor a medida que se desciende en la jerarquía ocupacional. Pese a la generalización de la inversión educativa como estrategia de colocación, el análisis efectuado no permite negar la hipótesis reproductiva, pues se observa una severa inmovilidad en los extremos de la jerarquía ocupacional. Y, aunque los hijos de autónomos también aumentan sus recursos educativos, en el acceso al empleo y los primeros movimientos en el mercado laboral, estos jóvenes parecen acudir al capital patrimonial de la familia, pues la pertenencia a estas familias les está salvando en mayor proporción de las situaciones de desempleo.

7.2. LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO

Estamos ante una generación que se ha beneficiado de un cambio extraordinario en la percepción de los roles asociados al género. Habría que esperar que estos cambios se reflejasen en que las mujeres presenten un nivel similar de recursos de mercado que los varones, y por lo tanto que el género explicase muy poco las diferencias del logro laboral inicial de los jóvenes. De igual modo que se hizo para analizar la influencia de la familia de origen, se ha observado la influencia del género respecto a los tres aspectos de los logros laborales: los recursos de mercado, las formas de entrada y la primera movilidad. Tras un primer tratamiento descriptivo donde se comparan los logros de varones y mujeres en cada uno de estos tres aspectos, el análisis se ha completado con un tratamiento analítico en aquellas características en las que se han observado las diferencias más relevantes. Este tratamiento analítico ha sido multivariable, orientado por la pregunta sobre si esas diferencias en los logros iniciales dependen del conjunto de recursos de mercado con los que cuentan varones y mujeres, o si, neutralizando su efecto, se observan efectos de segregación laboral de tipo más estructural.

La diferencia en los recursos de mercado de varones y mujeres es la causa esgrimida tradicionalmente por las teorías de tipo individualista para explicar los peores logros de las mujeres en el mercado laboral. Estos recursos de mercado se concretan sobre todo en los niveles de educación formal, por un lado; y en el conjunto de orientaciones de conducta hacia el trabajo mercantil, como las actitudes ante el trabajo y la motivación al logro, por otro lado. La aproximación de los jóvenes de ambos géneros en cuanto a la consecución de recursos de mercado es parte principal de nuestras observaciones. En cuanto a niveles educativos, las mujeres consiguen niveles ligeramente superiores, aunque donde se observan diferencias significativas es en la especialización de estos estudios (García Espejo, 1997) pues en las carreras Científico-Tecnológicas y en la Formación Profesional de Industria y Construcción hay mayoritariamente varones, mientras que las mujeres están más presentes en las ramas de servicios y administrativa de FP y en las diplomaturas biosanitarias (Enfermería y Fisioterapia).

En cuanto al conjunto de actitudes y motivaciones, las diferencias observadas, aunque no muy relevantes estadísticamente, nos acercan a los estereotipos de cada uno de los géneros. En concreto las mujeres presentan un mayor deseo de afiliación, de búsqueda de gratificación en el trabajo y de altruismo que los varones, mientras que éstos tienen en general un mayor deseo de autoridad. Pese a estas diferencias, no se puede concluir que las mujeres tengan un nivel menor de estos recursos, o recursos peores, pues tanto las especialidades educativas como las actitudes y motivaciones, nos dan señales de orientaciones de conducta e intereses que pueden ser distintos pero que no tienen porque conllevar menor implicación en el trabajo o menor preparación.

El segundo aspecto analizado ha sido las diferencias en la entrada a la actividad y la ocupación de varones y mujeres. Ya en el acceso al primer empleo se observa una primera desigualdad, pues una cierta proporción de mujeres nunca llegan a ser activas, pasando directamente de los estudios a las labores domésticas, aunque su peso relativo es pequeño, ya que ronda el 7%. Entre la población activa analizada, la proporción de mujeres demandantes de primer empleo es mayor a la masculina, al igual que su duración media, a excepción de la categoría de profesionales y técnicos.

Pese al mayor tiempo de espera que experimentan las mujeres para acceder a la ocupación, éstas entran en categorías de mayor nivel que los varones, pues están más representadas en la categoría de profesionales y técnicos y en la de administrativas y comerciales, mientras que los varones doblan a las mujeres en los niveles de trabajador cualificado. Si igualamos por categorías ocupacionales, podemos observar las siguientes diferencias de logro por género en la primera ocupación:

- * En los primeros empleos que consiguen las mujeres hay una menor frecuencia de procesos de *selección formalizada* para su acceso.
- * La *selección a partir de la edad* es también diferencial por género, pues la edad importa menos en las mujeres, sobre todo en las categorías superiores. Sin

embargo, no se puede afirmar tajantemente que esto beneficie al colectivo femenino, pues en aquellos trabajos donde se produce cierta expectativa de carrera interna también se suele preferir un empleado más joven con el objeto de poder hacerle una formación específica completa.

- * La *relación contractual* también es distinta entre los géneros, pues aunque es mucho más frecuente el contrato temporal, hay una diferencia apreciable a favor de los varones que consiguen contratos indefinidos mientras que las mujeres trabajan en mayor proporción por cuenta ajena sin contrato formal.
- * La *cualificación que se obtiene* en este primer trabajo es muy diferente para uno y otro sexo. En todas las categorías, a excepción de la de profesionales y técnicos, las mujeres han de emplear menos tiempo en aprender las tareas del nuevo puesto, lo que significa que la cualificación específica que aportan es menor; podemos suponer, por tanto, que verán disminuir sus recursos personales frente a los varones.
- * También se observan diferencias por género en las *razones para abandonar el empleo*, pues los procesos de movilidad ascendente, es decir, dejar el empleo para ir a otro mejor, la esgrimen en mayor proporción los varones (mayoritariamente los profesionales y técnicos y los cualificados); mientras que las razones familiares sólo las esgrimen las mujeres, aunque en escasa proporción.

Las tres últimas diferencias nos dan pie para una análisis más profundo de los primeros logros laborales. La relación contractual y la cualificación que se obtiene se pueden considerar como dos de las más importantes recompensas de la primera ocupación. El grado de formalización de la relación laboral da cuenta de la seguridad en el empleo. El tiempo de aprendizaje del puesto es el indicador principal de la inversión en formación que tiene que realizar la empresa, una característica que tiene una gran importancia teórica pues, desde la teoría del capital humano, aquellos puestos en los que

sea necesario un mayor tiempo de formación tendrán mayor seguridad y posibilidades de carrera, pues la empresa tendría fuertes incentivos para no perder al trabajador ya formado.

La explicación más plausible a las diferentes recompensas que reciben las mujeres en sus primeros trabajos viene de la mano de la segregación por género de los puestos laborales. En este sentido y desde las perspectivas individualistas, los trabajos feminizados tendrían menor formación en el puesto ya que los empleadores esperan que el colectivo femenino presente mayor discontinuidad laboral, y si esto es así la empresa perdería su inversión en cualificación. Sin embargo, el mayor abandono femenino no se puede esgrimir como motivo para explicar la menor formación en el puesto, y por lo tanto la segregación por sexo. El análisis de las razones de mujeres y varones para abandonar el empleo nos permite concluir que esta causa no se puede mantener con los datos de la observación empírica, por lo menos en las primeras etapas de las carreras laborales, pues son los varones los que en mayor proporción dejan el trabajo voluntariamente, y este cambio se produce mayoritariamente para ir a uno mejor. Efectivamente, las razones familiares sólo las esgrimen las mujeres, pero hay que tener en cuenta que en escasa proporción y principalmente en la categoría de trabajadoras no cualificadas, donde la formación en el puesto es menor.

Volviendo a la segregación de los puestos, los trabajos feminizados se diferencian en dos características de los que, aún estando ocupados por mujeres, no lo son: la primera es que tienen relaciones contractuales menos estables y menos formalizadas, y la segunda es que en los trabajos feminizados se demanda menor cualificación formal. Este hecho contrasta con la explicación de las teorías individualistas, que consideran que las mujeres invierten más en cualificación formal porque no se devalúa con el abandono, y sin embargo se observa que los trabajos feminizados requieren menos esta formación.

El tiempo de aprendizaje del puesto y por lo tanto el acceso a cualificación de tipo específico, no diferencia claramente entre trabajos feminizados y no feminizados. Sin

embargo, de ello no se puede concluir que la segregación ocupacional no tenga cierta responsabilidad a la hora de explicar las menores recompensas de las mujeres en general, pues se observa que la característica que más favorece el aumento del tiempo de aprendizaje es que el trabajo esté ocupado mayoritariamente por varones.

Se ha de destacar, además, que las diferencias en cuanto a tipos de contratos de los trabajos feminizados respecto a los no feminizados ocupados por mujeres, desaparecen cuando se tienen en cuenta la rama de actividad y la categoría ocupacional. Estas dos dimensiones se interrelacionan, de forma que donde se observan mayores diferencias es en los trabajos manuales (tanto cualificados como no cualificados), aunque en las categorías superiores también se descubren. Por otra parte, las diferencias por rama de actividad son muy acusadas: las industrias pesadas están ocupadas por varones, mientras que las mujeres encuentran trabajo en la enseñanza y la sanidad y los servicios personales. Es decir, la posible discriminación de la mujer a través de su acceso a trabajos femeninos tiene un fuerte componente de discriminación indirecta, a través de su adscripción a categorías ocupacionales y, sobre todo, a ramas de actividad concretas.

A lo largo de este trabajo también se han ido comparando las características de las categorías ocupacionales para cada uno de los sexos y éstas también reflejan diferencias destacables. Para los varones, las recompensas del puesto de trabajo ordenan las categorías ocupacionales de acuerdo a la jerarquía esperada: profesionales y técnicos, administrativos y comerciales, trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados. Este orden no se observa para las categorías femeninas, pues las mujeres presentan una mayor similitud (sobre todo las ocupaciones que necesitan alguna cualificación como profesional y técnica, administrativa y comercial o trabajadora cualificada). Y, sobre todo, en algunas características la categoría de administrativa parece encontrarse por debajo de la de trabajadora cualificada: las administrativas utilizan más los canales informales que las cualificadas, pasan minoritariamente por procesos de selección (exámenes), se les exige también en menor proporción el nivel de estudios de FP o BUP, valoran más las recompensas extrínsecas, como son el salario o la posibilidad de

empezar, y menos las recompensas más intrínsecas al trabajo, como el tipo de tareas a realizar o las posibilidades de formación (quizá se podría plantear hasta que punto esta dimensión refleja verdaderamente las recompensas objetivas de los trabajos). Estas dos categorías presentan similares proporciones en cuanto a seguridad en el empleo, aunque ligeramente a favor de las cualificadas; y únicamente en la valoración de conocimientos o titulación específica para el puesto las administrativas presentan una mayor proporción.

Este conjunto de resultados sobre las formas de entrada al mercado de trabajo parece indicarnos que, a pesar de la similitud de los recursos de mercado que presentan varones y mujeres, ya en los primeros momentos de la historia laboral se observan pautas de segmentación por género. Esta segmentación está relacionada con la segregación laboral, por la que una parte importante de los trabajos son mayoritariamente masculinos o femeninos. Pero no es ésta la única causa, pues cuando se produce cierto reparto equitativo de los sexos en los puestos de trabajo, el tipo de recompensas es menor, en concreto el grado de seguridad en la relación laboral o las posibilidades de formación en el puesto.

Factores como segregación en las ocupaciones, relaciones contractuales distintas y formación en el puesto, van a ser piezas claves para entender las diferentes pautas de movilidad de los varones y las mujeres. En este sentido, y como era de esperar, las mujeres jóvenes presentan una tendencia mayor hacia las trayectorias caóticas, ya que entre ellas se produce una mayor movilidad hacia el desempleo y permanecen en mayor proporción y más tiempo en esta situación. De entre las razones más relevantes podemos destacar de nuevo la segregación ocupacional, ya que el hecho de acceder a un puesto femenino aumenta el riesgo de pasar a una situación de desempleo. Sin embargo, las cualificaciones específicas, aunque influyentes en ambos sexos, lo son mucho más para las mujeres, pues su acceso a trabajos donde reciben cualificación específica disminuye mucho su riesgo de ir al desempleo. Hecho que contrasta con el menor acceso de las mujeres a trabajos donde reciben cualificación específica, a excepción de la categoría más elevada.

También se han observado otros aspectos relevantes a la hora de explicar la movilidad diferencial entre varones y mujeres. En estas últimas, la influencia de sus recursos educativos parece contradictoria, ya que los estudios más específicos para el desempeño de un trabajo concreto, como son los de Formación Profesional, son los que más favorecen el paso de la ocupación al desempleo e impiden la salida de esta situación, indicando entonces una fuerte tendencia hacia las trayectorias caóticas. El efecto de tener estos estudios en los varones es justo el contrario, de manera que, junto con los estudios universitarios, son los que menos probabilidades presentan de tener una trayectoria caótica. Parece claro que la explicación viene de la mano de las características de los puestos, puesto que son los estudios de FP los que llevan a trabajos manuales cualificados, y éstos tienen características muy distintas en la región de estudio para varones y para mujeres.

Se observan también diferencias por género respecto a la influencia que tiene el tiempo en la ocupación, pues para los varones a medida que aumenta, disminuye su riesgo a pasar a la situación de desempleo, mientras que para las mujeres no resulta influyente. Una posible explicación a este hecho puede ser que los hombres reciben más cualificación específica en el puesto, con lo que el aumento del tiempo en la ocupación está suponiendo implícitamente mayor formación, mientras que la formación en el puesto de las mujeres es menor.

De nuevo, como en las características de la primera ocupación, nuestros resultados niegan las expectativas de tipo más individualista, pues neutralizando el efecto de los recursos de mercado individuales, observamos que son las características de los puestos de trabajo a los que acceden las mujeres (su categoría profesional y rama de actividad), las que influyen con mayor intensidad a la hora de dibujar diferentes pautas de movilidad. Además, y como ya se había observado en el análisis de los primeros logros laborales, la orientación, más ordenada o caótica, de las pautas de movilidad, no se corresponde con el orden de las categorías ocupacionales. Es decir, en las mujeres, la categoría de profesionales y técnicas se diferencia claramente del resto de ocupadas por

cuenta ajena, dibujando las mayores probabilidades de alejarse de las trayectorias caóticas (tanto para no pasar al desempleo como para pasar de esta situación a la ocupación). El resto de categorías se presentan bastante iguales, aunque las trabajadoras cualificadas son las que tienen menos probabilidades de superar las trayectorias caóticas, quizá por la menor oferta que se les brinda a estas mujeres en el mercado laboral. En los varones, estar en la categoría superior o en la de trabajador cualificado aleja el riesgo de tener una trayectoria caótica, pero ya inmerso en esta trayectoria, es decir, en la situación de desempleo, las categorías ocupacionales de destino no presentan probabilidades mejores o peores para superar esta situación.

7.3. FAMILIA DE PROCREACIÓN Y LOGROS LABORALES

El cambio en la percepción de los roles asociados a los géneros ha tenido un fuerte efecto en el seno de las parejas jóvenes, que se constituyen con una mayor adhesión al principio de igualdad entre varón y mujer (Alberdi, 1995b). Siguiendo con este argumento, se podría esperar que la relación entre la asunción de nuevas responsabilidades familiares, como casarse y tener hijos, y los logros laborales, se produjera de la misma manera para varones y mujeres, siguiendo la pauta masculina tradicional, según la cual tras el paso por las instituciones escolares, el joven obtiene un trabajo que le posibilita la independencia y con ella el matrimonio. Sin embargo, no parece que sea así, pues se confirma la idea de partida, esto es, que la relación entre familia de procreación y logros laborales es muy distinta para cada uno de los géneros. Esta diferencia no sólo se observa en la dirección de la influencia más fuerte (trabajo - matrimonio), sino también en el examen del efecto de la situación familiar en las pautas de movilidad laboral. Se ha podido comprobar que se mantiene la tendencia por la que a las mujeres les afecta negativamente la asunción de mayores responsabilidades familiares, mientras que para los hombres esa influencia es positiva.

En efecto, en el análisis de la influencia de la situación familiar sobre las pautas de movilidad laboral se ha podido observar que el matrimonio favorece la inmovilidad

aunque de manera harto distinta para cada uno de los géneros. Los varones casados presentan una mayor tendencia a permanecer en la ocupación, mientras que las mujeres tienen mayor tendencia a permanecer en el desempleo. En este colectivo no se puede concluir que el matrimonio aleje por sí mismo de la ocupación, pues no parece que las que tienen un empleo lo pierdan o lo abandonen con el matrimonio, sin embargo cuando están paradas el riesgo de permanecer en esta situación aumenta. Este hecho obliga a matizar ciertas expectativas adoptadas desde las perspectivas más individualistas, pues a las mujeres ocupadas no parece afectarlas de forma significativa la asunción de mayores responsabilidades familiares en el sentido de apartarlas de la ocupación. La situación de las paradas se puede deber a diferentes razones: por una parte, desde la perspectiva de la señalización se explicaría a partir del concepto de discriminación estadística, de manera que los empleadores prefieren no contratar a mujeres casadas; por otra parte, desde el punto de vista de la intensidad de la búsqueda, se podría considerar que en estas mujeres es menor, o que son más selectivas (como confirma el hecho de que son las mujeres casadas las menos dispuestas a la movilidad geográfica para obtener un empleo). Respecto a la influencia tanto de la maternidad como de la paternidad se observa que cuando se tienen hijos se corre menos riesgo de perder el empleo, aunque no podemos saber la dirección de la influencia, pues, cabe la posibilidad de que estas personas hayan decidido tener hijos por encontrarse en una situación laboral más estable.

La influencia de los logros laborales en la situación familiar ha sido el objeto de atención de las observaciones contenidas en el último capítulo. Cabe señalar que esa relación sigue siendo muy diferente para uno y otro sexo. En el caso de los varones se mantiene, aunque se retrase, el modelo de inserción más tradicional (formación-trabajo-matrimonio), ya que la tendencia es a formar una familia propia sólo cuando se está en situación de ocupación. En el momento en el que parece que se dispone de los medios económicos necesarios aumenta la matrimonialidad, y ésta se refuerza a medida que se va adquiriendo cierta seguridad en la situación laboral, que ordenada en proporción al

mayor número de casados nos daría la siguiente escala: contrato indefinido, cuenta propia, cuenta ajena sin contrato y contrato temporal.

Frente al modelo masculino, en el caso de las mujeres el éxito en la inserción laboral no parece tan importante y la proporción de mujeres casadas se reparte homogéneamente entre todas las situaciones laborales (inactivas, paradas y ocupadas). Partiendo sobre todo de la edad en que se abandonan los estudios, cabe observar dos trayectorias femeninas distintas. La trayectoria minoritaria es la que subordina la vida familiar a la laboral, con matrimonio temprano y poca o nula experiencia en el mercado de trabajo. La trayectoria más abundante, y por ello menos definida, se produciría cuando las mujeres trabajan, en cuyo caso parece que su ocupación, como mínimo, retarda su matrimonio, observándose además mayor proporción de casadas en las ocupadas que tienen un contrato indefinido, por lo que parece que también influye la seguridad en el empleo.

Un aspecto de la forma de la familia de procreación es el tipo de pareja que forman los jóvenes. En este sentido, otro resultado relevante en nuestra investigación ha sido que los jóvenes con ocupaciones no manuales presentan una clara propensión a la homogamia, y sus pautas de matrimonialidad parecen más dependientes de las carreras laborales de sus parejas. Así, los trabajadores no manuales mantienen una mayor probabilidad a casarse con mujeres que también son trabajadoras no manuales; y si estas mujeres no están ocupadas, tienden a estar en situación de desempleo, no de inactividad. En el caso de los trabajadores manuales la tendencia es distinta y la carrera laboral femenina no está incidiendo de manera significativa, ya que presentan una alta disposición a casarse con mujeres inactivas.

Podría concluirse, por tanto, que los trabajadores autónomos y los no cualificados tienden al tipo de matrimonio fusional, es decir, el matrimonio en el que se produce cierta especialización funcional en el sentido de la adscripción de las mujeres a la esfera privada y los varones a la pública. El resto de los empleados varones de mayor

cualificación parecen estar más próximos al matrimonio asociativo, en el que ambos cónyuges están implicados en el trabajo mercantil. En este sentido, el cambio en España de pautas de matrimonialidad (del fusional al asociativo) parece estar produciéndose en las capas más altas de las ocupaciones, y por tanto en los estratos más elevados de las clases sociales, de forma que el aumento de parejas de doble ingreso está teniendo el interesante efecto secundario de reforzar la desigualdad, algo que puede estar diferenciándonos de países como Francia o Estados Unidos.

El análisis de las mujeres casadas nos ha permitido neutralizar el efecto directo que tiene el matrimonio sobre las mujeres, y con ello llevar a cabo un balance de los primeros logros laborales de éstas y su relación con la esfera doméstica. Los resultados de este análisis permiten establecer tipologías de mujeres a partir de su nivel de compromiso con el trabajo mercantil. Este nivel de compromiso con el trabajo mercantil se explicita en la situación de las mujeres respecto a la actividad, el empleo y la ocupación, que se correlaciona a la vez con sus niveles de estudios y sus actitudes ante la división de roles en la pareja. Obtenemos así una primera división: mujeres dedicadas al trabajo doméstico a tiempo completo (*amas de casa*) y mujeres orientadas al trabajo mercantil, que podemos a su vez dividir en el *modelo de primacía de lo profesional* y en el *modelo mixto*.

Las *amas de casa* son, en una gran proporción, mujeres que han decidido ser *amas de casa* desde un primer momento, ya que tienen muy poca experiencia laboral, no han accedido a más estudios que los obligatorios y están fundamentalmente dentro del grupo de mujeres que ya tienen hijos. Es el grupo más homogéneo ya que comparten en todo momento una serie de características que, a su vez, las distingue del resto, como son el bajo nivel de estudios, poco o ningún tiempo en el mercado de trabajo, hijos a edades tempranas, casadas en su mayoría con trabajadores manuales, sobre todo no cualificados, y con una actitud tradicional hacia la división de roles en la pareja.

Las mujeres que se encuadran en lo que hemos llamado *modelo de primacía de lo profesional* se caracterizan por haber tenido una buena inserción laboral. Poseen altos niveles educativos, una escasa experiencia de paro y en general altas categorías profesionales. Son mujeres cuyos maridos ocupan trabajos de cuello blanco y con actitudes personales más orientadas hacia el mundo del trabajo mercantil.

El *modelo mixto* abarca al grupo de mujeres casadas más heterogéneo, aunque en general podrían caracterizarse por tener niveles educativos intermedios, una amplia experiencia de paro y trabajos no cualificados. Sus maridos ocupan trabajos de cuello azul y van a tener unas actitudes mucho más ambivalentes hacia la dicotomía esfera pública-esfera privada. En este modelo se observan itinerarios de paro crónico, unidos a itinerarios de trabajo precario e itinerarios formativos cortos y larga presencia en el mercado de trabajo.

El modelo mixto es el más interesante, en primer lugar porque a él podrían asimilarse más del 65% de las mujeres jóvenes, siendo, por tanto, un modelo mayoritario, y sobre todo, porque en él se refleja la tensión que produce la confluencia de elementos viejos y nuevos que influyen en las trayectorias vitales femeninas, ya que en las mujeres de este modelo coinciden por una parte los avances logrados en términos de mayor presencia escolar y laboral, por otra los modelos familiares tradicionales frente a la corresponsabilidad de las tareas domésticas; y a la vez están inmersas en un contexto laboral donde los puestos que ocupan las mujeres presenta muy pocas posibilidades de carrera profesional.

Para terminar, y recordando la pregunta más general de esta tesis, es decir, cómo influye la situación familiar y el género en la inserción laboral de los jóvenes, la imagen que queda después de este análisis es el fuerte peso de las características de los grupos adscriptivos y de las estructuras laborales. Frente a la imagen más individualista de que el logro laboral y por lo tanto el logro de estatus depende de los propios recursos personales, se observa que éstos se ven influidos muy directamente por las familias de

origen y que una vez en el trabajo, los que ocupan las mujeres y los que ocupan los varones mantienen diferentes características, sobre todo que las mujeres por término medio reciben menores recompensas laborales.

En las tres últimas décadas hemos asistido en España a una verdadera revolución en los valores relacionados con el papel social de la mujer y con ello a un fuerte cambio en el seno de las familias. Las generaciones de mujeres nacidas después de 1960 han disfrutado en nuestro país de oportunidades que no se les brindaron a mujeres de pasadas generaciones. Producto de este cambio de valores y del aumento de la igualdad de oportunidades entre los sexos, éstas son generaciones con similares recursos de mercado que los varones y con cambios actitudinales muy intensos, que hacen aumentar la centralidad del trabajo mercantil y el deseo de igualdad con los varones en el ámbito de la pareja. Pese a ello, pese a lo avanzado en la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, las mujeres todavía se enfrentan a mayores dificultades que los varones en el mercado laboral.

Se ha comprobado que no se puede considerar como la razón más explicativa de los menores logros laborales de las mujeres jóvenes sus menores recursos de mercado, ni la asunción de mayores responsabilidades familiares que pueden hacer que se aparten del trabajo mercantil. El análisis realizado en esta tesis me lleva a afirmar que son los tipos de trabajos a los que acceden las mujeres, sus peores recompensas y las mayores dificultades (mayor rotación en el empleo, mayor tiempo en el desempleo, trabajos con relaciones contractuales más inestables) con las que tienen que enfrentarse, las razones por las que nos encontramos con ese grupo mayoritario de mujeres que después de pasar unos años con trayectorias de empleo muy caóticas y en ocupaciones con pocas recompensas, optan por compaginar carrera doméstica y trabajo mercantil, con una menor dedicación a éste último, ante unas posibilidades de carrera laboral muy inferiores a las de los varones con sus mismos recursos.

Por último, hay que reseñar que estos logros laborales iniciales se refieren a una población regional que tiene sus peculiaridades, concretamente una orientación productiva con predominio de actividades industriales maduras y en franco declive, como las industrias de extracción, la energía y la siderometalurgia, caracterizadas por estar muy masculinizadas; y por la debilidad del sector servicios de tipo más moderno. En este contexto, no sorprende la fuerte segmentación por género, sobre todo en las categorías manuales. Podría ser interesante analizar la diferencia en logros laborales en las primeras etapas en otros contextos donde tengan mayor peso los sectores industriales modernos con fuerte valor añadido, o el sector servicios de nueva creación, donde las mujeres pudieran tener más oportunidades de empleo y carrera.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ABASCAL, Elena e Ildelfonso GRANDE (1989): *Métodos multivariantes para la investigación comercial*. Barcelona, Ariel.
- ALBERDI, Isabel e Inés ALBERDI (1984): "Mujer y educación: un largo camino hacia la igualdad de oportunidades" en *Revista de Educación*, nº 275 pp.5-18.
- ALBERDI ALONSO, Inés, Pilar ESCARIO y Perla HAIMOVICH (1984): "Actitudes de las mujeres hacia el cambio familiar" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 27 pp. 41-59.
- ALBERDI ALONSO, Inés y Luz MARTÍNEZ TEN (1989): *Guía didáctica para una educación no sexista*. Madrid, Ministerio de Educación.
- ALBERDI ALONSO, Inés (Dir.) (1995a): *Informe sobre la situación de la familia en España*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- (1995b): "Evolución y tendencias de la institución familiar" en *Documentación Social*, 98, pp 9-23.
- ALCOBENDAS TIRADO, Pilar (1984): *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ALMARCHA, Amparo (1978): "Cien años de sociología de la educación en España: 1877-1977" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 2 pp.115-148.
- ALLERBECK, K y L. ROSENMAYR (1979): "Failures and Achievements of the Sociology of Youth", en *Current Sociology*, 27, nº 2-3 pp 24-31.
- ANDRISANI, P., y M. SHAPIRO (1978): "Women's Attitudes toward their Jobs: Some Longitudinal Data on a National Sample", en *Personnel Psychology*, 31, pp. 15-34.
- ARRIBAS, J. M., y J. J. GONZÁLEZ (1987): *La juventud de los ochenta: estudio sociológico de la juventud de Castilla y León*. Valladolid, Junta de Castilla y León.
- ASHTON, D. N., M. J. MAGUIRE y M. SPILSBURY (1990): *Restructuring the Labour Market. The Implications for Youth*. Londres, The MacMillan Press Ltd.
- ASHTON, D. N. y J. SUNG (1992): "The Determinants of Labour Market Transitions: an Exploration of Contrasting Approaches" en *Work, Employment & Society*, vol. 6 nº 1, pp.1-21.
- BAIN, Trevor y Myron D. FOTTLER (1980): "Male-Female Professionals: A Model of Career Choice", en *Industrial Relations*. XIX, pp. 366-370.
- BAKER, Meredith y Peter ELIAS (1991): "Youth unemployment and work histories", en DEX, Shirley (ed.)
- BARON, James N. y Michael T. HANNAN (1994): "The Impact of Economics on Contemporary Sociology", en *Journal of Economic Literature*, vol. 32 Sep., pp. 1111-1146.

- BARRON R. D. y G. M. NORRIS (1979): "Sexual Division and the Dual Labour Market" en LEONARD BARKER, D. y S. ALLEN (eds.)
- BAXTER, Janeen (1994): "Is Husband's Class Enough? Class Location and Class Identity in the United States, Sweden, Norway, and Australia", en *American Sociological Review*. Vol.59, pp. 220-235.
- BECKER, Gary S. (1983a): "Inversión en capital humano e ingresos" en TOHARIA (ed.).
- (1983b): *El Capital Humano: análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid, Alianza Educación.
- (1983c): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en TOHARIA (ed.)
- (1987): *Tratado sobre la familia*. Madrid, Alianza Universidad.
- BEECHEY, V. (1978): "Women and Production: A Critical Analysis of Some Sociological Theories of Women's Work" en KUHN, A. y A. M. WOLPE (eds.)
- BENDIX, Reinhard y Seymour M. LIPSET (1972): *Clase, Status y Poder*. Madrid, Euramerica S.A.
- BERNSTEIN, Basil (1989): *Clases, códigos y control*. Madrid, Akal.
- BLAU, P. y O. D. DUNCAN (1967): *The American Occupational Structure*. Nueva York, The Free Press.
- BLOSSFELD, Hans-Peter y Johannes HUININK (1991): "Human Capital Investments or Norms of Role Transition? How Women's Schooling and Career Affect the Process of Family Formation", en *American Journal of Sociology*, vol. 97 nº 1, pp. 143-168.
- BORDERÍAS, Cristina, Cristina CARRASCO C y Carmen ALEMANY (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria y Fuhén.
- BOTT, Elizabeth (1990): *Familia y red social*. Madrid, Taurus Humanidades.
- BOUDON, Raymon (1983) *La desigualdad de oportunidades. La movilidad social en las sociedades industriales*. Barcelona, Laia.
- BOURDIEU, Pierre y Jean-Claude PASSERON (1966): *Los herederos*. Barcelona, Labor.
- BOURDIEU, Pierre y Jean-Claude PASSERON (1977): *La reproducción : Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona, Laia.
- BOURDIEU, Pierre (1988): *La Distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid, Taurus.
- BOWEN, S. y T. FINEGAN (1969): *The Economics of Labor Force Participation*. Princeton, Princeton University Press.
- BOWLES, S. y H. GINTIS (1985): *La instrucción escolar en la América capitalista*. Madrid, Siglo XXI.

- BREEN Richard (1984): "Status Attainment or Job Attainment? The Effects of Sex and Class on Youth Unemployment", en *The British Journal of Sociology*, vol. 35 n° 3 pp. 363-385.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (1989): *¿Movilidad social o trayectorias de clase? : elementos para una crítica de la sociología de la movilidad social*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas y S XXI.
- CAILLAVET, France (Coor.) (1989): *Economía del trabajo femenino. Sector mercantil y no mercantil*. Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- CAIN, G. G. (1966): *Married Women in the Labor Force: An Economic Analysis*. Chicago, University of Chicago Press.
- CARABAÑA MORALES, Julio (1983a): *Educación, ocupación e ingresos en la España del siglo XX*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- (1993 b): "Sistemas de enseñanza y clases sociales" en GARCÍA DE LEÓN, M. A. *et al.*, (eds.).
- (1993 c): "Educación y estrategias familiares de reproducción" en GARRIDO MEDINA y GIL CALVO (eds.)
- CARRASCO BENGUA, M^a Cristina (1991): *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CASTAÑO, Cecilia y Santiago PALACIOS (eds.) (1996): *Salud, dinero y amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*. Madrid, Alianza.
- CASAL i BATALLER, Joaquim (1985): "La transició al mon dels adults com a objecte d'estudi". *Papers*, n° 25, pp. 63-77.
- CASAL, J. , MASJUAN, y J. PLANAS (1991): "La inserción social y profesional de los jóvenes". Madrid, CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia.
- CASAS, José Ignacio (1987): *La participación laboral de la mujer en España*. Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura.
- CASTILLO, Sonsoles y Luis TOHARIA (1993): "Las desigualdades en el trabajo". Vol. IV del *I Simposio sobre Igualdad y Distribución de la renta y la riqueza*. Madrid, Fundación Argentaria.
- CEBRIÁN, Inmaculada y Gloria MORENO (1995): "Tipos de hogares y su incidencia en las decisiones laborales" ponencia presentada en *El Trabajo de las Mujeres*. AUDEM, Málaga 24 y 25 de Marzo.
- CIDE (1992): *Las desigualdades en la educación en España*. Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.
- COLEMAN, J. S.- (1994): "Social Capital, Human Capital, and Investment in Youth", en PETERSEN *et al.*
- CONDE, Rosa (1982a) (Comp.): *Familia y cambio social en España*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

- (1982b): "Desarrollo económico y cambio familiar: el impacto del nuevo rol femenino sobre la estructura de la familia", en CONDE, Rosa.
- CORCORAN, M. E. y G. H. DUNCAN (1979): "Work History, Labor Force Attachment, and Earnings Differences between Races and Sexes" en *Journal of Human Resources*, vol. XIV, n° 1, pp. 1-20.
- CRAMER, J. S. (1991): *An Introduction to The Logit Model for Economists*. Londres, Edward Arnold.
- CROMPTON, R. y K. SANDERSON (1990): *Gendered Jobs and Social Changes*. Londres, Unwin Hyman.
- CHAYANOV, A. V. (1974): *La organización de la unidad económica campesina*. Buenos Aires, Nueva visión.
- DALE, Angela, Nigel GILBERT y Sara ARBER (1985): "Integrating Women into Class Theory", en *Sociology* 19 pp. 384-409.
- DAVIS, Kingsley y W. E. MOORE (1972): "Algunos principios de estratificación" en BENDIX, R. y LIPSET, S. M.
- DAVIS, Kingsley (1962) "The Role of Class Mobility in Economic Development" en *Population Review*, vol. 6.
- DAVIS, Nancy y Robert ROBINSON (1988): "Class Identification of Men and Women in the 1970s and 1980s", en *American Sociological Review*, 53 pp. 103-112.
- DAYMONT, T. y P. ANDRISANI (1984): "Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings", en *The Journal of Human Resources*, Vol.XIX n°3 pp. 408-428.
- DE PABLO, A. (1976): "La familia española en cambio" en F. FOESSA.
- DEL CAMPO, Salustiano y Manuel NAVARRO (1985): *Análisis sociológico de la familia española*. Barcelona, Ariel.
- DELGADO, Margarita (1993): "Cambios recientes en el proceso de formación de la familia" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n° 64, pp. 123-153.
- DEX, Shirley (1987): *Women's Occupational Mobility. A lifetime perspective*. Londres, Mac Millan Press Limited.
- DEX, Shirley (ed.) (1991): *Life and Work History Analyses: Qualitative and Quantitative Developments*. Londres, Routledge.
- (1991a): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias Sociales*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DÍAZ MARTÍNEZ, Capitolina (1996): *El presente de su futuro*. Madrid, S.XXI
- DOERINGER, P. B. y PIORE, M. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mas: Heath.

- DUNCAN, O. D., D. L. FEATHERMAN y B. DUNCAN (1972): *Socioeconomic Background and Achievement*. Nueva York, Seminar Press.
- DURÁN, M. A. (1970): *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid, Tecnos.
- (1988): *De puertas adentro*. Madrid, Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer.
- EDWARDS, R. C. (1980): *Contested Terrain*, Nueva York, Basic Books.
- ELZO, Javier, y otros (1990): *Jóvenes vascos 1990*. Vitoria, Gobierno Vasco.
- ESPINA MONTERO, A. (1985): "Pasado, presente y futuro de la tasa de actividad femenina en España" en ESPINA, A., L.FINA y J. R. LORENTE (Comp.).
- ESPINA, A., L.FINA y J. R. LORENTE (Comp.) (1985): *Estudios de economía del trabajo en España. I. Oferta y demanda de trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- EUSA Sociología, S.L. (1991): *La juventud en la Comunidad de Madrid: conocer para actuar*. Madrid, Comunidad de Madrid.
- EVEN, William E. y David A. MACPHERSON (1993): "The Decline of Private-Sector Unionism and the Gender Wage Gap", en *The Journal of Human Resources* vol.28 n°2, pp. 279-295.
- FELDBERG, Roslyn L. y Evelyn Nakano GLENN (1982): "Male and Female: Job Versus Gender Models in the Sociology of Work" en KAHN-HUT, DANIELS y COLVARD (ed.).
- FERNÁNDEZ ENGUITA, Mariano (1989): "Los efectos del desempleo juvenil sobre las transiciones a la vida adulta" en TORREGROSA *et al.* pp. 117-134.
- FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS, Fernando (1986): *Los determinantes económicos de la conducta de la mujer en la sociedad española: Actividad laboral y fecundidad*. Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- (1993) "El proceso de formación ocupacional de hombres y mujeres" en GARRIDO MEDINA y GIL CALVO (eds.)
- FEVRE Ralph (1992): *The Sociology of Labour Markets*. Hertfordshire, Harvester Wheatsheaf.
- FILER, Randall K. (1986): "The Role of Personality and Tastes in Determining Occupational Structure" en *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 39, n° 3 pp.412-424.
- FLAQUER Lluís (1993): "Homogamia, individualismo y familia: modelos de análisis para la formación de la pareja", en *Revista Internacional de Sociología*. n° 5, pp. 69-89.
- FOESSA, Fundación (1970): *Informe sociológicos sobre la situación social de España, 1970*. Madrid, Euramérica.
- (1976): *Estudios sociológicos sobre la situación social de España. 1975*. Madrid, Euramérica.
- (1983): *Informe sociológico sobre el cambio social en España. 1975-1983*. Vol. II. Madrid, Euramérica.

- FORGIONNE, Guisseppi A. y Vivian E. PEETERS (1982): "Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers", en *Institute of Human Relations* n° 18, pp. 101-117.
- FORM, William H. (1976): "Ocupaciones, profesiones y carreras", en *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*.
- FREEMAN, R. B. y D. A. WISE (1982): *The Youth Labour Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*. Chicado, The University of Chicago Press.
- FROMM, Erich, et al. (1978): *La familia*. Barcelona, Ediciones Península.
- FURLONG, Andy (1990): "Labour Market Segmentation and the Age Structuring of Employment Opportunities for Young People", en *Work, Employment & Society*. Vol. 4 n° 2, pp.253-269
- GAVIRIA SOTO, José Luis (1993): *El sexo y la clase social como determinantes de los intereses profesionales en el último curso de secundaria*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- GARCÍA BLANCO, José M. y Rodolfo GUTIÉRREZ PALACIOS (1995): "Inserción laboral de jóvenes: entrada al mercado de trabajo y movilidad inicial", en *Revista Asturiana de Economía*, n°2, pp. 55-81.
- (1996): *La inserción laboral de los jóvenes*. Documento fotocopiado.
- (1997): "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n°75, pp. 269-293.
- GARCÍA ESPEJO (1997): *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*. Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo.
- GARCÍA FERRANDO (ed.) (1991): *Fundamentos de Sociología*. Valencia, Tirant lo Blanch.
- GARCÍA GRACIA, Maribel (1994): "Itinerarios de inserción social y profesional de las mujeres jóvenes", en *Jóvenes*, n°3, pp. 18-33.
- GARCÍA DE LEÓN, M. A. et al.,(eds.) (1993): *Sociología de la educación*. Barcelona, Barcanova.
- GARONA, P. y P. RYAN (1988): "Empleo juvenil, relaciones industriales y desregulación en las economías avanzadas", en *Política y Sociedad*, n° 1. Madrid, Facultad de CC.PP. y Sociología, U. Complutense.
- GARRIDO MEDINA Luis (1991): *Prospectivas de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa*. Madrid, Instituto de Estudios y Análisis Económico, Ministerio de Economía y Hacienda.
- (1992): *Las dos biografías de la mujer en España*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- (1996): "La revolución reproductiva" en CASTAÑO, Cecilia y Santiago PALACIOS (eds.)
- GARRIDO MEDINA, Luis y Enrique GIL CALVO (eds) (1993): *Estrategias Familiares*. Madrid, Alianza Universidad

- GARRIDO, Luis y Miguel REQUENA (1995): "El acceso de los jóvenes a la vivienda y al trabajo" en *Revista Asturiana de Economía*, nº 2, pp. 27-54.
- GIL CALVO, Enrique (1992): *La era de la lectora: el cambio cultural de las mujeres españolas*. Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- GILLÉN, Mauro F. (1992): *Análisis de regresión múltiple*. Madrid, CIS, Cuadernos Metodológicos.
- GIRARD, Alain (1962): "L'origine sociale des élèves de sixième" en *Population*, nº 17.
- GOLDTHORPE J. H. (1980): *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Londres: Oxford University Press
- (1983): "Women and Class Analysis: in Defense of the Conventional View", en *Sociology* vol.17 nº 4 pp 465-488.
- (1984): "Women and Class Analysis: a Reply to the Replies", en *Sociology* vol.18 nº 4 pp 491-499
- (1985): "On Economic Development and Social Mobility" en *The British Journal of Sociology*, vol.36, nº 4, pp. 549-573.
- GONZÁLEZ LÓPEZ-VALCARCEL, Beatriz (1991): *Análisis multivariante. Aplicación al ámbito sanitario*. Barcelona, S.G.
- GRANOVETTER, Mark (1981): "Toward a Sociological Theory of Income Differences" en BERG, I. (ed.)
- (1985): "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", en *American Journal of Sociology*, vol. 1 nº 3, pp. 481-510.
- GRONAU, Reuben (1980): "Home Production - A Forgotten Industry", en *Review of Economics and Statistics*, vol. 62. pp. 408-416.
- GRUSKY, D. M. y R. M. HAUSER (1984): "Comparative Social Mobility Revisited: Models of Convergence in 16 Countries" en *American Sociological Review*, vol. 49, pp. 19-38.
- GREENE, William H. (1993): *Econometric analysis*. Nueva Jersey, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- GUTIERREZ PALACIOS, Rodolfo (1993): "Los jóvenes y el trabajo" en NAVARRO LOPEZ.
- (1995): "Trayectorias de inserción laboral: problemas teóricos". Comunicación presentada en el V Congreso Español de Sociología.
- HARRIS, C.C. (1986): *Familia y sociedad industrial*. Barcelona, Península.
- HEARN, Jeff (1977): "Towards a Concept of Non-Career", en *Sociological Review*, vol. 25 nº 2 pp. 273 - 288.
- HEATH A. y N. BRITTEN (1984): "Women's Jobs Make a Difference: a Reply to Goldthorpe", en *Sociology* vol.18 nº 4 pp 475-490.
- HENNIG, Margaret y Anne JARDIN (1977): *The Managerial Woman*. Nueva York, Pocketbooks.

- HERNANDEZ IGLESIAS, Feliciano y Michelle RIBAUD (1989): *Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- HORAN, Patrick M. (1978): "Is Status Attainment Research Atheoretical?", en *American Sociological Review*. Vol. 43 n° 4, pp. 534-540.
- IESA Fundación (1990): *Biografía de la mujer en España*. Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- INGLEHART, Ronald (1977): *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton, New Jersey, Princeton University Press.
- JOVELL, Albert J. (1995): *Análisis de regresión logística*. Madrid, CIS.
- JURGENSEN, Clifford E. (1978): "Job Preferences (What Makes a Job Good or Bad?)", en *Journal of Applied Psychology*, vol. 63 n° 3. pp.267-276.
- KAHL, Joseph A. (1965): "Some Measurements of Achievement Orientation", en *American Journal of Sociology* 70 pp. 660-81.
- KALLEBERG, Arne L. y Aage B. SØRENSEN (1979): "The Sociology of Labor Market", en *Annual Review of Sociology*, n°5 pp.351-379.
- KIKER, B. F. y C. M. CONDON (1981): "The Influence of Socioeconomic Background on the Earnings of Young Men", en *The Journal of Human Resources*, vol. 16 n° 1, pp. 94-105.
- KOHN, Melvin L (1977): *Class and Conformity : a Study in Values*. Chicago, Chicago University Press.
- KORENMAN, Sanders y David NEUMARK (1991): "Does Marriage Really Make Men More Productive?", en *The Journal of Human Resources* vol. 26 n° 2, pp. 282-307.
- KUHN, A. y A. WOLPE (eds.) (1978): *Feminism and Materialism*. Londres, Routledge & Kegan Paul.
- LASSIBILE, Gerard (1989): "Trabajo femenino y distribución de rentas en España" en CAILLAVET, France (Coor.). pp. 29-39.
- LEONARD BARKER, D y S. ALLEN (1979) (eds.): *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*. Londres, Longman.
- LERENA ALESON, Carlos (1976): *Escuela, ideología y clases sociales en España : crítica de la sociología empirista de la educación*. Barcelona, Ariel.
- LIEBERMAN, Seymour (1956): "The Effects of Changes in Roles on the Attitudes of Role Occupants", en *Human Relations*, vol 9 n° 4, pp. 385-402.
- LIN, Nan, Walter M. ENSEL y John C. VAUGHN (1981): "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment", en *American Sociological Review*, vol. 46, pp. 393-405.
- LIPSET, S. M. y R. BENDIX (1959): *Movilidad social en la sociedad industrial*. Buenos Aires, Eudeba.

- LIPSET, S. M. y H. L. ZETTERBERG (1972) "Movilidad vertical: una teoría de la movilidad social", en BENDIX, R. y S. M. LIPSET (eds.)
- LLOYD (ed.) (1975): *Sex, Discrimination and the Division of Labor*. Nueva York, Columbia University Press.
- MARSDEN, David (1994): *Mercado de trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARUANI, Margaret (1991): "La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo" en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 13-14. pp.129-137.
- MILLER, Delbert C. y William H. FORM (1969): *Sociología Industrial*. Madrid, Rialp.
- MINCER, J. y S. POLACHEK (1974): "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women", en *Journal of Political Economy*, vol.82, nº2, Part. II, pp. s76-s108.
- NAVARRO LOPEZ, M. y M. J. MATEO RIVAS (1993): *Informe Juventud en España*. Madrid, Instituto de la Juventud, Ministerio de Asuntos Sociales
- NAVARRO LOPEZ, M., M. J. MATEO RIVAS y O. VELARDE HERMIDA (1993): "Familia" en NAVARRO LOPEZ, M. y M. J. MATEO RIVAS
- NORUSIS, Marija J. /SPSS Inc. (1992): *SPSS for Windows*. Chicago, SPSS Inc.
- OPPENHEIMER, V. (1970): *The Female Labor Force in the United States: Demographic and Economic Factors Governing its Growth and Changing Composition*, en *Population Monograph Series 5*. Berkeley, University of California.
- OSTERMAN, Paul (1983): "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes" en J. Piore (1983 a).
- PARSONS, T (1967): *Ensayos de Teoría Sociológica*. Paidós, Buenos Aires.
- (1967a): "Una revisión analítica de la teoría de la estratificación social" en Parsons (1967).
 - (1967b): "Clases sociales y conflictos de clases a la luz de la reciente teoría sociológica" en Parsons (1967).
 - (1976): *El sistema social*. Madrid, Revista de Occidente.
 - (1978): "La estructura social de la familia", en FROMM, E. et al.
- PARSONS, Talcott, Robert F. BALES y Edward A. SHIL (1970): *Apuntes sobre la teoría de la acción*. Buenos Aires, Amorrortu editores.
- PEINADO LOPEZ, Amalia (1988): *La Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo Español*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PEIRÓ, José M^o (1990): *Psicología de la Organización*. Madrid, UNED.
- PETERSEN, Anne C. y Jeylan T. MORTIMER (Ed.) (1994) : *Youth Unemployment and Society*. Cambridge, Cambridge University Press.

- PIORE (1983) "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre" en Luis TOHARIA
- (1983a) *Paro e inflación*. Madrid, Alianza Universidad.
 - (1983b) "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Luis TOHARIA (Comp.)
 - (1983c) "Fragmentos de una teoría 'sociológica' de los salarios", en PIORE (1983a)
- PLANAS, Jordi, Maribel GARCÍA y Miquel ZALDIVAR (1995): "La exclusión de los jóvenes: una visión desde el análisis de la transición de la escuela a la vida adulta". Comunicación presentada al V Congreso Español de Sociología.
- POAL MARCET, Gloria (1993): *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid, Siglo XXI.
- POLACHEK, S. (1975): "Discontinuities in Labor Force Participation and its Effects on Women's Market Earnings" en LLOYD (ed.)
- PURCELL K., S. WOODS, A. WATON y S. ALLEN (eds.) (1989): *The Changing Experience of Employment*. Londres, The MacMillan Press Ltd.
- RAELIN, Joseph A. (1982): "A Comparative Analysis of Female-Male Early Youth Careers" en *Industrial Relations* vol. 21, nº 2, pp. 231-247.
- RAFFE, David (1987): "Youth Unemployment in the United Kingdom" en BROWN y ASHTON (eds.)
- REES, Albert (1966): "Labor Economics: Effects of More Knowledge. Information Network in Labor Markets", en *American Economic Association*. Vol 56 pp. 559-566.
- REQUENA SANTOS, Félix (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid, CIS y S. XXI.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, José Manuel (1993): "Inversión en capital humano e ingresos de hombres y mujeres", en GARRIDO MEDINA y GIL CALVO (ed.).
- ROQUERO, Esperanza (1995): *La inserción a la vida activa*. Granada, Universidad de Granada.
- ROSE, José (1987): *En busca del empleo. Formación, paro y empleo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ROSENBAUM James E., Takehiki KARIYA, Rick SETTERSTEN y Tony MAIER (1990): "Market and Network Theories of the Transition from High School to Work", en *Annual Review of Sociology* nº 16 pp. 263-299.
- ROSENFELD, Rachel A. (1979): "Women's Occupational Careers": Individual and Structural Explanations", en *Sociology of Work and Occupations*. vol. 6 nº 3, pp. 283-311.
- ROSENFELD, Rachel A. y Aage B. SØRENSEN (1979): "Differences in Patterns of Career Mobility", en *Demography*, XVI, pp. 89-101
- RUBERY Jill (Comp.) (1993): *Las mujeres y la recesión*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- RYAN, Paul (1980): "Segmentation, Duality and the Internal Labour Market" en WILKINSON, F. (ed.)
- SÁNCHEZ CARRIÓN, J. Javier (1989): *Análisis de tablas de contingencia*. Madrid, CIS, S.XXI.
- SANDELL, S. H. y D. SHAPIRO (1980): "Work Expectations, Human Capital Accumulation, and the Wages of Young Women", en *The Journal of Human Resources* . Vol.15 n°3 pp335-352.
- SCHULTZ, Theodore W. (1961): "Investment in Human Capital", en *The American Economic Review*, vol. 51 n° 1, pp. 1-17.
- SEWELL, W. H. , A. O. HALLER y A. PORTES (1969): "The Educational and Early Occupational Attainment Process", en *American Sociological Review*, vol.34, n°1 pp. 82-92.
- SOLÉ, Carlota (1986): *Sociología. Fundamentos filosóficos y cuestiones metodológicas*. Barcelona, Editorial Hispano-Europea.
- (1991): "La mujer en el pensamiento sociológico" en *Sistema*, n° 101 pp. 39-49.
- SØRENSEN, Aage B. y Arne L. KALLEBERG (1981): " An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs" en BERG, Ivan (ed.).
- SPAETH, Joe L. (1977): "Differences in the Occupational Achievement Process Between Male and Female College Graduates", en *Sociology of Education*, n° L pp.206-217.
- SPENCE, A. M. (1974): *Market Signalling: Information Transfer in Hiring and Related Processes*. Cambridge, Mass, Harvard University Press.
- SPILERMAN Seymour (1977): "Careers, Labor Market Structure and Socioeconomic Achievement", en *American Journal of Sociology*, Vol.83 n°3 pp 551-593.
- STANWORTH, Michelle (1984): "Women and Class Analysis: a Reply to J. Goldthorpe", en *Sociology*, vol. 18 n° 2, pp. 159-170.
- STIRATI Antonella (1989): "Empleo femenino, tasa de actividad y discriminación ocupacional por sexo: algunas consideraciones sobre el caso italiano" en CAILLAVET France (Coor.)
- THUROW, Lester C. (1975): *Generating Inequality*. Nueva York, Basic Books. (Citado en Granovetter, 81)
- (1983): "Un modelo de competencia por los puestos" en PIORE 1983a. pp. 57-76.
- TOBÍO, Constanza (1995): "Nuevas formas familiares, viejas formas urbanas" en *Jóvenes* n° 4 y 5 pp. 24-40.
- TOHARIA, Luis (Comp.) (1983): *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- TORREGROSA, Jose Ramón, Joelle BERGERE DEZAPHI y José Luis ALVARO ESTRAMIANA (1989): *Juventud, trabajo y desempleo: Un análisis psicosociológico*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TORRES MORA, J. A. (1992): "Explotación del censo de 1981" en CIDE.

- TUMIN, Melvin M. (1972): "Algunos principios de estratificación: un análisis crítico", en BENDIX y LIPSET (eds.).
- TUMA, Nancy B. (1976): "Rewards, Resources and the Rate of Mobility: a Nonstationary Multivariate Stochastic Model", en *American Sociological Review*, vol 41 pp. 338-360.
- VICENT MARQUÉS, Josep (1991): "Familia y roles sexuales" en GARCÍA FERRANDO (eds.)
- VILLMONT y YOUNG (1976): *La familia simétrica. Un estudio sobre el trabajo y el ocio*. Madrid, Tecnos.
- WALBY, Sylvia (1991): "Labour Markets and Industrial Structures in Women's Working Lives" en DEX (ed.)
- WARD, Clare y Angela DALE (1992): "The Impact of Early Life-Course Transition on Equality at Work and Home", en *The Sociological Review*, vol. 38 pp.509-532.
- WEGENER, Bernd (1991): "Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment", en *American Sociological Review*, vol. 56, pp. 60-71.
- WILKINSON, Frank (1980) (ed.): *The Dynamics of Labour Market Segmentations*. Londres, Academic Press Inc.
- ZÁRRAGA, José Luis (1985): *Informe Juventud en España* . Madrid, Instituto de la Juventud. Ministerio de Asuntos Sociales.
- (1989) *Informe Juventud en España 1988* . Madrid, Instituto de la Juventud. Ministerio de Asuntos Sociales.