

Insertia socioprofesională: analiza tranziției către viața activă și la viața adultă în contextul Uniunii Europene

Rafael Martínez Martín, Paula Monica Dănălache

Facultatea de Științe Politice și Sociologie, Universitatea din Granada, Spania

In the present article we analyze one of the most important processes of a young person's life, more exactly the transit to the active life and to adult life, in the European context. The transit from the educational period to the labor market has suffered important changes beginning with the 80s that had a great impact on the development of the vital fazes of the individuals. The delay of the family emancipation, of the marriage and of the creation of a family is the result of the new labor market model, which is too precarious and in many occasions, has been defined as flexible. The young people from the 60s and the 70s succeeded to insert themselves in the labor market rapidly and, having stable jobs, the young people from nowadays have to overcome a long transitional period during which their lives have a lot of different professional trajectories evolving into a more complex and uncertain process.

Introducere

Odată cu Revoluția Industrială încep să apară studiile științifice în care se pune accentul pe problema accesului la un loc de muncă. În ciuda acestui fenomen, putem afirma că, doar începând cu secolul XX, se dezvoltă într-o manieră sistematică studiile care se focusează pe consecințele sociale, individuale și economice pe care le aduce șomajul, alături de alte studii, care își propun să analizeze cariera profesională a tinerilor și procesul de tranziție la viața activă și la piața muncii. La originea apariției acestor *linii de cercetare* se regăsesc cele două mari crize economice din secolul XX: criza din 1929 și cea din 1973.

Prima dintre acestea, crahul economic din 1929, a condus la realizarea unor cercetări

care au ca punct central studiul consecințelor sociale și psihologice ale șomajului. Problemele psihosociale care ar putea apărea odată cu pierderea locului de muncă reprezintă principalele teme de cercetare, pe un plan secund rămânând studiul și analiza *cauzelor* care le provoacă.

În perioada dintre cele două crize, după cel de-Al Doilea Război Mondial, în anii '50 și '60, problema șomajului trece pe planul secund, ca o consecință firească a evoluției economice și industriale în lumea dezvoltată. Obiectivul inexistenței unei rate a șomajului de la o realitate se transformă într-un obiectiv politic, iar statul își asumă responsabilitatea de a le oferi locuri de muncă tuturor cetățenilor care le caută și care își arată, în același timp, disponibilitatea de a le ocupa. În acest context, de bunăstare economică, cercetările

se centrează pe cunoaşterea procesului de tranziţie de la perioada de şcolarizare la piaţa muncii, pe care îl urmează tinerii, dar şi pe analiza carierelor lor profesionale. Situaţia se va schimba în mod radical odată cu cea de-a doua criză economică, din 1973. Recesiunea economică a adus cu sine rate foarte mari ale şomajului care au cuprins toate păturile sociale. Şomajul devine principala problemă a societăţilor industrializate şi, de aici, apar unele studii pentru a cunoaşte cauzele acestui fenomen, dar şi pentru a analiza factorii care le permit indivizilor să iasă din această situaţie. Se construiesc indicatori grupaţi în categorii interne şi externe, în categorii obiective şi subiective, cât şi în categorii de indicatori nativi şi dobândiţi. Pentru Sanchís (2002, 31), problema şomajului este legată de organizarea economică, iar şomerul involuntar este perceput ca o victimă a contextului socio-economic în care trăieşte.

În noul context, termenul *tranziţie* începe să fie uzual în analiza principalelor probleme care afectează piaţa muncii a tinerilor. Anii '80 au adus începutul unei serii de schimbări relevante atât din punct de vedere economic, cât şi din punct de vedere al pieţei muncii. Mai exact, se dezvoltă noile tehnologii extinse la nivelul companiilor, care permit procese de mondializare şi globalizare economică ce duc la o flexibilizare a pieţei muncii şi care, pe la mijlocul anilor '80, se va generaliza şi implementa definitiv pe piaţa muncii. Se configurează o nouă piaţă a muncii, caracterizată de mari rate ale şomajului, mai ales în rândul tinerilor, şomaj structural şi o importantă rotaţie externă, ca produs al implementării tot mai frecvente a contractelor temporale.

Rata ridicată a şomajului a rămas până în zilele noastre, şomajul fiind considerat una dintre principalele probleme cu care se confruntă ţările Uniunii Europene. Realitatea actuală demonstrează însă că principala problemă nu este atât găsirea unui loc de muncă oarecare, ci mai ales obţinerea unui loc de muncă de calitate, stabil şi adecvat calificării pe care o are individul în cauză. Sub acest aspect, al pieţei muncii, conceptul

de *inserţie profesională* îşi schimbă semnificaţia. Nu mai este conceput ca un proces omogen care include perioada dintre terminarea şcolii şi obţinerea primului loc de muncă, ci se transformă într-un proces complex, cuprinzând o serie de linii de carieră, itinerarii profesionale, traiectorii profesionale sau modele de tranziţie la viaţa activă, toate condiţionate de factori psihosociali. Aceste procese profesionale sunt definite ca fiind „o serie de experienţe profesionale ale unei persoane de-a lungul timpului”¹ (Poole şi alţii, 1993, 40). Fiecare secvenţă de activitate implică o nouă tranziţie la piaţa muncii, inclusiv noi roluri şi, prin urmare, reorientarea obiectivelor, atitudinilor, identităţilor, reţelelor informale şi multe alte schimbări (Ashforth şi Saks, 1995, 157).

Dacă până în anii '70 noţiunea de *tranziţie/ inserţie profesională* se reducea la intrarea pe piaţa muncii, *Sociologia tineretului* va pune bazele, odată cu obţinerea statutului de adult în societăţile actuale, largirii acestui concept/proces. Creşterea semnificativă a numărului studiilor despre tineret a fost motivată de problema tranziţiei şcoală-piaţa muncii, tinzând să fie o temă monografică (Casal, 1997). Sociologia tineretului studiază consecinţele şomajului asupra tinerilor, se centrează pe analizele proceselor de tranziţie şi pe studiul itinerariilor de inserţie socială şi profesională (J. Casal, J.M. Masjuan şi J. Planas, 1991 ; Sanchís, 1991). Cercetările încearcă să descrie tranziţia folosind parametrii relevanţi care să ajute la clarificarea direcţiilor pe care ar trebui să le adopte politicile de forţă de muncă şi cele ale relaţiilor educaţie-piaţa muncii.

Conceptul de *tranziţie* : inserţia socioprofesională

Individul trece prin diferite etape de-a lungul vieţii : trecerea de la un nivel educaţional la altul, de la sistemul educaţional la piaţa muncii, de la un loc de muncă la altul, de la familia de origine la noua sa familie şi de la viaţa activă la pensionare. Conceptul de *tranziţie*

a fost înțeles într-o manieră ambivalentă : ca o tranziție la viața activă și ca trecere la viața adultă.

„...nu este vorba numai despre trecerea de la sistemul educativ la piața muncii, ci despre un proces complex de trecere de la adolescență la emanciparea deplină, la viața adultă. Este un proces care include pregătirea școlară și traiectoriile acesteia în «școala de mase», pregătirea în contexte formale și informale, experiența dobândită înainte de ocuparea unui loc de muncă propriu-zis, tranziția profesională deplină propriu-zisă,

trecerea la exercitarea practicilor de cetățean și procesele de autonomie familială.” (Auberni, 1995, 397 ; Casal, 1996, 298)

Insertia socioprofesională este un concept care se referă la momentul de vârf al procesului de tranziție în cele două dimensiuni ale sale : dimensiunea socială (tranziția la viața adultă) și dimensiunea muncii (tranziția la viața activă), care este produsul articulației complexe a formării, inserției profesionale și emanciparea familială (Casal, J., Masjuan, J.M. și J. Planas, 1991, 9 și urm.) (figura 1).

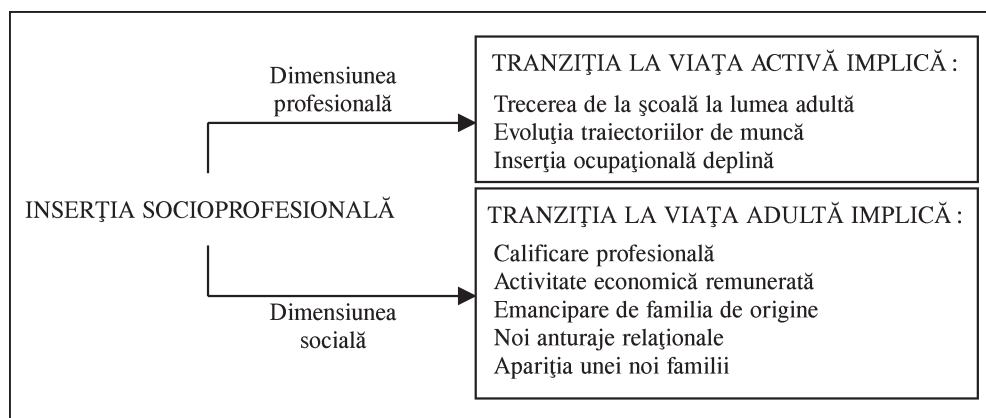


Figura 1. *Tranziția.*

Sursa : Casal, 1997.

Unii termeni fac referire la ideea că tranziția este un proces *socioistoric* (influențat social și diferit în funcție de spațiu și timp), *configurat de o diversitate internă de itinerarii* (diferite situații inițiale, de plecare, diferite tranziții și situații de sosire), *de caracter biografic* (referitor la dezvoltarea socială a individului cu perspectiva de a deveni adult) și *structurat* (configurat la nivel instituțional și politic) (Casal, J., Masjuan, J.M. și J. Planas, 1991, 16).

Această realitate a fost catalogată ca fapt social cel mai important al anilor '70 referitor la tineri, din cauza ratelor ridicate ale șomajului juvenil, numărului mare de cursuri de formare și perioadelor lungi între abandonul școlar sau finalizarea studiilor și inserția

ocupațională deplină (*ibidem*). Chiar și accepția conceptului de *tineret*, înțeles ca un grup omogen și a cărui definiție birocratic-administrativă se bazează pe criteriul vârstei, este învechită. În noul context, conceptul de *tineret* cuprinde procesul social de tranziție de la adolescență la viața adultă, „perioada biografică în timpul căreia se finalizează formarea educativă și încep traiectoriile profesionale și familiale care se pot califica drept proprii” (Auberni, 1995, 11). Situația de șomer ce caracterizează tineretul este cauza acestui proces ale cărui limite sunt mult mai complexe decât cele stabilite pe criterii de vârstă. Integrarea socială în lumea adultă presupune : calificare profesională, activitate economică remunerată, reședință familială

diferită de cea a părinților, o serie de relații capabile să le înlocuiască pe cele ale familiei de origine și crearea unei familii (Figuera, 1996, 40 ; Vicens, 1999, 2 și urm.). Diverse studii realizate de OCDE, începând mai ales cu 1975, demonstrează că tranziția spre viața activă se află într-o strânsă legătură cu tranziția spre viața adultă. Cum afirmă Coleman și Husen (1989, 77), trecerea de la școală la viața activă este una dintre principalele componente ale trecerii de la adolescență la maturitate.

Tranziția la viața activă și obținerea primului loc de muncă

Cercetările realizate de rețeaua EGRIS² în contextul Uniunii Europene au scos în evidență schimbarea semnificativă care s-a produs în procesul de tranziție a tinerilor spre piața muncii și viața adultă. Odată cu criza economică din 1973, modelul tradițional de tranziție se caracterizează prin predictibilitate, iar trecerea de la sistemul educativ la piața muncii era considerată ultima etapă a unei înălțări de evenimente care duce la integrarea individului în societate, este înlocuit modelul de tranziție la viața adultă, în vreme ce piața muncii a suferit un proces de de-standardizare. Nu există un model unic care să poată fi folosit de reprezentanții diferitelor administrații ca etalon în aplicarea politicilor publice și corectarea problemelor tinerilor, pe care aceștia le au în momentul în care doresc să finalizeze procesul de inserție profesională. Așa cum afirmă Bois-Reymond și A. López (2004), tineretul experimentează diferite locuri de muncă nesigure, caracterizate de incertitudine și vulnerabilitate. Aceste caracteristici, care definesc tranzițiile profesionale ale tinerilor europeni din ziua de azi, se regăsesc, de asemenea, în Cartea Albă (2001)³ elaborată de Comisia Europeană. Aici sunt menționate *trei schimbări* care afectează procesul de tranziție a tinerilor. Prima se referă la mărirea perioadei, considerată etapa vitală a tineretului, din cauza dificultăților în găsirea unui loc de muncă de calitate, dar și din cauza unor motive de tip sociocultural. A doua schimbare

se referă la caracterul linear al itinerariilor vitale, pentru că este posibil ca orientările tinerilor să alterneze între formare și găsirea unui loc de muncă, șomaj și formare etc. Stabilirea locului de muncă și a prestațiilor sociale poate oferi o explicație a acestei situații. Al treilea punct face referire la individualizarea itinerariilor profesionale care încep să aibă un caracter tot mai de-standardizat.

Tinerii nu mai sunt considerați un grup omogen și se acceptă faptul că există o mare diversitate manifestată în toate aspectele vieții. Procesul de tranziție spre viața activă și spre piața muncii nu mai este un fenomen influențat de măsuri administrative, tinerii fiind cei care evaluează și aleg itinerariile profesionale și academice, în funcție de necesitățile lor, de așteptările pe care le au, de posibilități și de situația de viață cu care se confruntă. Tranziția, ca o parte integrantă a ciclului lor vital, prezintă diferite forme, care se bazează pe decizii pe care le iau tinerii în funcție de modul de viață dorit, de locul în care doresc să trăiască, ce tip de loc de muncă doresc să obțină etc. (Bois-Reymond și A. López, 2004). În această ordine de idei, pentru a explica diversitatea itinerariilor, trebuie scoasă în evidență și importanța aspectelor culturale și religioase.

În contextul Uniunii Europene, sunt patru etape de tranziție de la sistemul școlar la piața muncii (*ibidem*) :

1. *Traietorii fără calificare* : le au tinerii care, după ce finalizează ciclul de școlarizare obligatorie, se integrează imediat pe piața muncii. Modelul este de tip muncitoresc, caracterizat prin slujbe cu puțină calificare, dependent de fluctuațiile economice, mai exact de creșterile și recesiunile economice. Sectoarele profesionale sunt în domeniile serviciilor și construcțiilor.
2. *Traietorii semicalificate* : pentru tinerii cu o pregătire în plus față de cea obligatorie, dar care nu are valoarea unei cariere profesionale. Slaba calitate a pregătirii nu corespunde cerințelor angajatorilor, făcând ca acești tineri să întâmpine dificultăți în a-și găsi un loc

de muncă. Ei vor urma traiectorii complexe caracterizate prin perioade de progres-regres în formare, dar și la locurile de muncă.

3. *Traietorii calificate* : pentru tinerii care au o pregătire specializată ori în sistemul educativ profesional, ori în cel post-obligatoriu, ce le oferă posibilitatea unei integrări rapide și stabile pe piața muncii, evoluția lor urmând o logică lineară.
4. *Traietorii academice* : tipice pentru persoanele cu studii superioare, pe care nivelul educativ ridicat le face să aspire la cele mai bune locuri de muncă, dar sunt itinerarii lente în ceea ce privește accesul la un loc de muncă și stabilitatea acestuia. Complexitatea traiectoriilor pe care le urmează acest grup duce la o evoluție lineară, de la un loc de muncă de categorie inferioară, instabil, spre un loc de muncă de calitate, stabil și adecvat cu calificarea. Avantajul de a intra pe o piață internă⁴ a muncii, chiar dacă este nesigură, le permite universitarilor să acumuleze merite de toate tipurile (experiență, specializare profesională și informație privilegiată) și să dezvolte rețelele sociale adecvate pentru a obține inserția profesională deplină⁵.

Această perspectivă este posibilă tuturor țărilor din Uniunea Europeană, cu estimări diferite pentru fiecare țară. Diferențele structurale ale piețelor muncii, particularitățile sistemelor educative, dezvoltarea diferită a politicilor sociale și ale ocupării forței de muncă, precum și o serie de aspecte culturale și religioase pot explica diferitele modele de tranziție implementate în fiecare țară.

În *Marea Britanie*, piața muncii este extrem de flexibilă și oferă o multitudine de oportunități de intrare și ieșire, precum și posibilitatea de a combina și schimba itinerariile profesionale. În cazul *Germaniei*, sistemul educativ dual este echivalent cu o pregătire foarte bine definită, dar este un sistem foarte structurat, cu o excesivă rigiditate a ofertei formative și, de aceea, limitează alegerea de itinerarii formative. În alte țări, cum ar fi *Olanda*, *Irlanda* și *Portugalia*,

traietoriile profesionale sunt caracterizate de sisteme educative rigide, care nu le permit tinerilor să aleagă pe baza preferințelor lor subiective și, din acest motiv, apar necorelări între sistemul educativ și cererile angajatorilor (*ibidem*).

Cazul *Italiei* este cunoscut pentru flexibilitatea care nu e benefică ce se datorează neconcordanței existente între sistemul educativ și modelul pieței muncii și pentru imposibilitatea unui acces real la sistemele de protecție socială. *Spania* prezintă o situație asemănătoare : aici, tinerii se bazează pe sistemul educativ și pe familie până în momentul în care acced la piața muncii. Lipsa locurilor de muncă de calitate duce la apariția unui ridicat procentaj de situații în care întâlnim supracalificarea⁶.

Pentru *Spania*, cercetătorii au scos în evidență existența a șase modalități de tranziție către piața muncii (Casal, 1997) :

1. *Traietorii cu succes precoce* : sunt urmate de tinerii cu înalte așteptări de carieră profesională sau de succes. În general, o pregătire academică ce are rezultate pozitive sau, în lipsa acesteia, posibilitatea de îmbunătățire treptată, pornind de la formarea continuă concomitent cu promovarea de succes fără întreruperi și o trecere pozitivă la viața activă. Mulți dintre tinerii pregătiți în decadele '70 și '80 au urmat aceste traiectorii. În perioada respectivă, studiile universitare nu erau atât de extinse, iar pe piața muncii se simțea o nevoie acută de licențiați.

2. *Traietorii muncitorești* : aceste traiectorii sunt urmate de tinerii obișnuiți cu lucrul manual și cu o calificare scăzută. Orizontul lor este limitat, atât din cauza pregătirii profesionale scăzute, cât și din cauza condițiilor existente pe piața muncii. Este vorba despre traiectorii fragmentate (lipsite de continuitate), în funcție de ciclurile de expansiune sau de recesiunea economică. O caracteristică a acestora este reprezentată de schimbările frecvente ale locului de muncă. Aceste traiectorii sunt cele care se referă la extinderea sectorului de servicii și la construcții.

3. *Traietorii de „moștenire” profesională în familie* : se referă la inserția în firme

familiale sau activități familiale (agricole, comerț ambulant, magazine, service-uri și alte servicii). Orizontul clasei sociale de proveniență, în funcție de familie, presupune o legătură relativ scăzută cu pregătirea școlară superioară, după cea obligatorie, și o trecere precoce de la școală la viața profesională, tânărul fiind antrenat la economia familială.

4. *Traectorii de apropiere succesivă*: este vorba despre o modalitate de tranziție bazată pe tehnica *încercare-eroare*, caracterizată de situații cum ar fi: deținerea unui loc de muncă, șomaj, pregătire, loc de muncă sub nivelul calificării etc., iar îmbunătățirea perspectivelor de muncă se face pe baza rezultatelor obținute și a influenței factorilor psihosociali. Traectoria etapizată presupune întârzierea emancipării față de familia de origine și este, începând cu anii '80, principala modalitatea de tranziție. Aceste traectorii sunt tipice pentru licențiați când încep viața activă, locurile de muncă pe care le au sunt, de obicei, temporare și au, în general, o remunerație mică. După o perioadă medie de doi ani, situația se îmbunătățește, datorită experienței la locul de muncă și datorită avantajului că se află pe o piață de muncă internă.

5. *Traectorii precare*: corespund unei inserții profesionale precare. Trecerea prin piața muncii este marcată de lipsa de stabilitate și continuitate (șomaj intermitent, rotații ale locurilor de muncă și locuri de muncă sub nivelul de pregătire). Aceste situații au ca efect amânarea emancipării tânărului de familia de origine, deoarece nu-și poate asuma responsabilități economice și familiale. Modelul de tranziție precară se poate finaliza printr-o inserție definitivă, în cazul în care se obține un loc de muncă stabil, dar excesiva rotație profesională externă este una dintre principalele probleme în obținerea stabilității locului de muncă, pentru că nu ajung să se specializeze.

6. *Traectorii de blocaj*: modalitate tipică șomajului cronic, locurilor de muncă pasagere, ocupațiilor secundare. Este o modalitate de tranziție care duce la blocajul tranziției profesionale și al emancipării de familie.

Pentru mulți tineri, procesul de tranziție către viața activă nu se termină niciodată, deoarece aceștia nu reușesc inserția profesională deplină.

Tranziția la viața adultă

În contextul european contemporan observăm diferențe în delimitările acceptate de societate între tinerețe și vârsta adultă. În cercetări realizate de Van de Velde (2005) având ca subiecți tineri danezi, englezi, francezi și spanioli s-au stabilit *patru modele* de tranziție la viața adultă, caracteristice contextului european:

- *Experimentarea*: este modelul tipic în Danemarca; tinerii experimentează o ieșire precoce, simplă și naturală din familia de origine, pentru a începe un drum de călătorii, locuri de muncă diferite și pregătire finanțată din banii statului. Tinerii trăiesc o perioadă de experimentare care durează până la vârsta de 30 de ani, moment în care se simt pregătiți pentru a-și asuma responsabilitățile vieții de adult.
- *Emanciparea individuală*: a doua formă de experiență a tinerilor, caracterizată prin rapiditate. Tinerețea este înțeleasă ca o scurtă perioadă tranzitorie către independența financiară și către viața adultă. Acesta este modelul tipic al Marii Britanii, care presupune integrarea rapidă pe piața muncii și accesul, de asemenea, precoce la instituția căsătoriei și la calitatea de părinte. Acest model definește itinerariile tinerilor și se caracterizează prin responsabilitatea individuală. Spre deosebire de tinerii danezi, cei britanici își asumă această tranziție în mod individual, deoarece ajutoarele de stat nu sunt garantate și nu caută nici sprijin din partea familiilor. Englezii consideră o persoană ca fiind adultă după vârsta de 22 de ani.
- *Integrarea socială*: în care etapa de tinerețe este asociată cu pregătirea academică drept investiție care contribuie la viitorul individului. Itinerariile sunt lineare și, după perioada de pregătire, apare o *stabilire* profesională, dar și matrimonială

rapidă. Dobândirea stabilității profesionale este principalul indicator de trecere la viața adultă. Tinerii francezi sunt cei care se ghidează cel mai mult după această logică, dat fiind faptul că, în Franța, perioada de tinerete este aceea în care „se construiește viața”, fiind o etapă dominată de presiunea de integrare socială și profesională. Plecarea precoce din căminul familial duce la o dependență de familie până în momentul în care se obține autonomia financiară.

- *Apartenența familială* : al patrulea model de a concepe tineretea adoptă o logică de „apartenență familială” și traiectoriile corespund cu rămânerea în căminul familial până la crearea condițiilor necesare obținerii statutului de adult. Plecarea din căminul de origine este ultima etapă a unui proces care presupune un loc de muncă stabil, căsătoria și cumpărarea unei locuințe. Aceste itinerarii răspund unui anumit tip de pragmatism economic și corespund tipului de tranziție spaniol.

În cazul concret al Spaniei, vârsta de acces la un loc de muncă s-a întârziat cu șase ani, cea a căsătoriei – cu trei ani și cumpărarea unei locuințe – cu doi ani (Garrido *et al.*, 1995 : 52-53). Generațiile născute după anii '70 abandonează căminele parentale și au o autonomie economică la vârste mai înaintate. În multe situații, autonomia adultă are loc la o vârstă situată în jur de 40 de ani, după cum afirmă Garrido și Requena (1997, 10). Dificultățile în obținerea unui loc de muncă și precariatatea slujbelor au contribuit foarte mult la întârzierea autonomiei adulte. Raportul „Tineretul 2000”, realizat de Institutul Național al Tineretului din Spania, subliniază această tendință, având în vedere că numai 23% dintre tinerii spanioli cu vârste sub 30 de ani au abandonat domiciliul familiei de origine. Se remarcă, de asemenea, că rămânerea în locuința familială nu este rezultatul unei alegeri voluntare a tinerilor, ci se datorează insuficienței veniturilor, nesiguranței locului de muncă, precum și dificultăților întâmpinate în obținerea unei locuințe (Serrano și alții, 2001, 65-66). Potrivit acestui raport,

independența economică este factorul principal care determină părăsirea domiciliului parental ; tinerii spanioli apreciază că au nevoi de minimum 800 de euro pe lună pentru a se putea emancipa (*ibidem*, 76).

Fără îndoială, principala sursă de venit și de *statut social* a individului este locul de muncă ; prin urmare, inserția profesională devine un punct de referință, factor de integrare în viața adultă care permite crearea de relații, oferă independență economică, posibilitatea de a achiziționa o locuință și de a forma o nouă unitate familială.

Principalii factori care determină accesul la un loc de muncă

Obținerea unui loc de muncă, evoluția itinerariilor profesionale ale tinerilor sunt influențate de o serie de circumstanțe dificil de explicat cu ajutorul unei singure teorii. Contribuțiile teoretice ale diversilor specialiști în domeniu care încearcă să explice principalii factori ce determină obținerea unui loc de muncă sunt foarte variate. Vom trece în revistă câteva dintre cele mai relevante :

1. *Teoriile neoclasece* consideră legile pieței ca fiind determinante pentru obținerea unui loc de muncă. Interacțiunea între cerere și ofertă determină nivelul de ocupare al populației și salariul de echilibru în cadrul unei piețe dominate de o concurență perfectă.

Funcționarea pieței de muncă este similară cu cea a oricărei piețe, dar există și o serie de factori particulari (care o diferențiază de teoriile clasice) :

- *Primul factor* se leagă de existența costurilor fixe de angajare care provin din selecționarea, selectarea și pregătirea lucrătorilor. În opinia lui Becker (1999), unicul element relevant care face ca această cerere de locuri de muncă să nu fie doar una derivată din cererea produselor este pregătirea lucrătorului sau a capitalului uman. În aceeași ordine de idei, Braverman (1999) se referă la forța de muncă sau capacitatea umană de a lucra, diferită de orice altă formă de muncă

naturală ori creată de om. Angajatorii nu cumpără muncă atunci când angajează pe cineva, ei cumpără forță de muncă având în conținut componente sociale. Acestui conținut social, ce apare în procesul de inserție profesională, trebuie să i se adauge prezența instituțiilor care joacă un rol activ, cum ar fi sindicatele, administrațiile și oamenii de afaceri.

- *Al doilea factor* se referă la oferta de locuri de muncă, ce nu depinde numai de numărul de oameni de vârstă activă, apti să lucreze, așa cum consideră autorii clasici, ci și de alegerea făcută de beneficiar. Lucrătorul selectează locul de muncă în funcție de venitul pe care îl primește, comparându-l cu timpul de care ar dispune dacă nu ar lucra. Pentru a explica această decizie, Benthan și Mill publică analizele utilitariste. Teoria neoclasică promovează ideea locurilor de muncă neomogene în relație cu capitalul uman, care devine un factor relevant. Această teorie aduce astfel una dintre cele mai importante contribuții în domeniu. Perspectiva socială a muncii se dezvoltă la mijlocul secolului XX datorită mișcării sociotehnice aplicate la organizarea muncii și a crizei taylorismului.

2. *Teoria capitalului uman* afirmă că persoanele investesc în pregătirea lor pentru a obține satisfacții viitoare, pe termen mediu și lung, și nu pentru a obține satisfacții imediate (Blaug, 1999, 67). Această teorie, care provine din teoria neoclasică, analizează rolul pe care îl au educația, perfecționarea continuă, dobândirea de noi capacități și cunoștințe în procesul de dezvoltare economică al societății. Poziția socială și veniturile sunt influențate de investiția în educație, care conduce la obținerea unor locuri de muncă mai bune. În această teorie iese în evidență individualismul metodologic bazat pe ideea că originea tuturor fenomenelor sociale se găsește în comportamentul individual (*ibidem*, 69). Faptul că unele persoane investesc în educație și altele nu o fac se explică prin nerăbdarea de a rentabiliza munca lor. Prin urmare, șomajul este consecința unor decizii greșite referitoare la

lipsa investiției în educație și pregătire. Acești autori nu pun în discuție alți factori importanți, cum ar fi atitudinile, așteptările și oportunitățile ce pot defini traiectoriile pe care le au indivizii și care sunt foarte legate de originea clasei sociale a acestora.

Dezvoltarea economică, a politicilor de scădere a șomajului și creșterea cererii de personal calificat, caracteristice „epocii de aur” europene din anii '50 și '60, constituie un context favorabil pentru apariția și evoluția *Teoriei capitalului uman*. Dar dezechilibrele între pregătire și angajare care au loc zece ani mai târziu, odată cu criza energetică din 1973, afectează relația educație/angajare.

Este rentabil pentru individ să investească în formare profesională în condițiile în care nu este garantată inserția profesională? Răspunsul la această întrebare este complex, dacă ținem seama de analizele care s-au făcut pe tema legăturii între pregătire și găsirea unui loc de muncă, dar și de faptul că, în lumea industrializată, cu rate ridicate ale șomajului, are loc o creștere și dezvoltare a sistemului educativ. Rata mare a șomajului i-a obligat pe tineri să-și ocupe timpul liber cu studiul și i-a impulsionat pe indivizi să-și îmbunătățească nivelul de calificare pentru a fi mai competitivi în obținerea unui loc de muncă. Lipsa locurilor de muncă face ca tot mai mulți indivizi să-și ocupe timpul cu pregătirea universitară până în momentul găsirii unui loc de muncă sau să continue să investească în educație ca singura metodă de obținere de merite care să le permită să fie mai competitivi în momentul accesului la insuficientele locuri de muncă de tip calificat.

3. *Teoriile meritocratice* au devenit cunoscute pentru faptul că se creează un model capabil să explice marea cerere de pregătire în contextul unei crize a locurilor de muncă. Prin conceptul de *meritocrație*, Collins (1986) face referire la o societate meritocratică în care meritul stă la baza stratificării sociale și a luptei între grupurile cu statut social diferit. Meritele constituie principala monedă de schimb care explică reușitele în obținerea unui loc de muncă.

Experiența profesională și nivelul educațional îi conferă individului siguranța că poate fi competitiv în momentul în care concurează în vederea obținerii celor mai bune locuri de muncă. În plus, aceste calificări clasifică indivizii (ii filtrează) și oferă informații (scot în evidență) angajatorilor despre persoanele cele mai potrivite pentru a ocupa un loc de muncă. Ideile meritocrației explică o serie de fenomene, cum ar fi cel al *supra-educației* (nivele de pregătire peste cel cerut) sau cel al angajării pe locuri de muncă aflate sub nivelul de pregătire (deplasarea posturilor spre cele de nivel formativ mai scăzut), răspund nivelelor educative ridicate pe care le au persoanele în lupta pentru acumularea de merite care să le permită să fie competitivi pentru găsirea unui loc de muncă. Până în prezent, *individualismul metodologic* a reprezentat caracteristica principală a acestor teorii. Situația profesională a indivizilor este o consecință a acțiunilor și deciziilor sale. Individul este responsabil de propria situație și se scade importanța contextului socioeconomic în care își desfășoară activitatea.

4. *Teoriile marxiste* se despart de linia individualismului metodologic și pun accentul pe originea de clasă socială a indivizilor ca fiind factorul determinant al reușitei profesionale. Contextul familial și clasa socială pot explica reușita școlară și profesională fără a se face responsabil doar individul. Licența și alte calificări sunt cerințe importante pentru a obține un loc de muncă de calitate, dar originea de clasă este cea care face posibilă și trasează atât traiectoria formativă, cât și pe cea profesională, dând naștere la strategii, posibilități reale, valori, discursuri și rețele sociale. Teorii precum cea a *corespondenței* (Bowles și Gintis)⁷ sau cea a *câștigului de statut social* (Blau și Duncan)⁸ consideră clasa socială ca fiind determinantă pentru cantitatea și tipul educației, tipul locului de muncă și nivelul ocupațional⁹.

În contextul european, diferite studii realizate pe piața muncii constată că, în cazul tinerilor proveniți din clasa socială

înalță, investiția în educație se traduce într-o investiție sigură, datorită rețelei de contacte și relații pe care le oferă clasa socială înaltă de care aparțin (Requena, F., 1991 ; Fernández-Abascal, H., 1998 ; García 1998 ; Masjuan, J.M. și alții, 1996). Costurile de căutare și obținere a unui loc de muncă se reduc considerabil datorită rețelilor sociale, potrivit *Teoriei capitalului relațional* (Requena 1991, 76). De fapt, în țările europene din zona mediteraneană (Spania, Italia și Grecia), *sectorul informal* reprezintă una dintre principalele căi de obținere a unui loc de muncă, iar rudele, prietenii și cunoscuții joacă un rol central în căutarea unui loc de muncă, spre deosebire de alte mecanisme mai formale și instituționalizate care sunt considerate mai puțin relevante (Latiesa *et al.* 2001, 105 ; H. Fernández-Abascal, 1998, 182). Prin urmare, contextul social în care trăiește individul joacă un rol important în obținerea de merite și realizări profesionale. Dar, când se face analiza procesului de inserție profesională, trebuie avute în vedere structurile pieței muncii, deoarece, în mare măsură, determină oportunitățile profesionale ale populației active.

5. *Teoria perspectivei structurale a pieței muncii* oferă importanță relațiilor existente între structurile pieței muncii și reușitele de muncă ale indivizilor. Atât debutul carierei profesionale, cât și evoluția profesională ulterioară depind mai mult de oportunități, decât de alegerile făcute de indivizi.

Am folosit perspectiva teoretică pentru a explica de fapt caracteristicile pieței muncii și ale locurilor de muncă în unele țări, spre deosebire de altele. Ofertele de lucru mai bune și calitatea locurilor de muncă depind, în mare măsură, de structurile productive existente. În cazul concret al Spaniei, dezvoltarea economică începută în anii '60 s-a datorat expansiunii enorme a sectorului turistic. S-au realizat infrastructuri importante pentru o capacitate de 50 de milioane de turiști anual. Sectorul de servicii legat de cel al turismului reprezintă 70% din totalul locurilor de muncă existente. Faptul că multe dintre aceste locuri de muncă în Spania sunt

cu contract pe o perioadă determinată și faptul că persoanele au o pregătire cu mult superioară decât cea de care este nevoie pentru ocuparea unui loc de muncă se pot explica pe baza structurii de producție axată pe sectorul turistic stagionar.

Nu trebuie să uităm rolul pe care îl au politicile de ocupare a forței de muncă în configurarea unei organizări de producție din ce în ce mai flexibilă pentru a se adapta la condițiile pe care le impune piața. În contextul european, politicile de ocupare a forței de muncă au tins să flexibilizeze din ce în ce mai mult piața muncii, totuși consecințele au variat, în funcție de structurile economice ale fiecărei țări. În timp ce Franța, Germania și Marea Britanie au experimentat o importantă dezvoltare industrială care a dat naștere unei piețe a muncii mult mai stabilă, cu mai puțină precariatate și cu rate ale șomajului moderate, modelul spaniol a prezentat rate duble de șomaj, comparativ cu țările Uniunii Europene, și cea mai mare nesiguranță a locurilor de muncă. Situația se explică prin structura de producție din Spania, foarte dependentă de sectorul turistic și cu o dezvoltare industrială scăzută.

Perspectivile pe care le-am prezentat și-au propus să scoată în evidență rolul pe care îl au cererea și oferta pe o piață cu o concurență perfectă, rolul pregătirii și al educației, al originii de clasă socială și al caracteristicilor structural-instituționale ale pieței muncii responsabile în realizările profesionale, fără a acorda importanță rolului pe care-l are individul ca agent al propriei inserții profesionale.

Nu sunt dificil de observat într-un grup de tineri cu circumstanțe similare comportamentele și reușitele profesionale, care pot fi diferite. Individul, ca actor capabil să-și croiască propriul destin, este, de asemenea, un factor important pentru a explica reușitele profesionale obținute.

6. *Teoriile individualiste* subliniază rolul persoanelor în propria inserție profesională. Diferitele stadii ale vieții profesionale sunt produsele interacțiunii dintre educație și muncă, între clasa socială și muncă, pentru

ca, în final, individul să ia decizii fundamentale în evoluția acesteia. Aceste perspective teoretice scot în evidență, la nivel *micro*, interacțiunile individ-loc de muncă. Interacțiunea între aspectele individuale și cele sociale explică faptul că fiecare individ face față inserției profesionale în funcție de propria situație de viață, circumstanțe, experiențe și oportunități. Deciziile pe care trebuie să le ia pe parcursul adaptării sale profesionale sunt de o importanță vitală. Informația pe care o primește, poziția lui socială (roluri, statut), dorințele și așteptările lui îi influențează comportamentul, în funcție de experiențele anterioare. Procesele de socializare și de resocializare prin care trec indivizii pot explica *așteptările de autosuficiență* sau posibilitățile de a obține ceva (Bandura, 1990).

Cei care nu caută în mod activ un loc de muncă, deoarece consideră că nu îl vor găsi niciodată (categoria „deprimaților”), și succesele profesionale relative obținute de bărbați sau femei de multe ori au avut explicații bazate pe *așteptările de autosuficiență*.

Contribuțiile teoretice – la care ne-am referit – ce au studiat factorii cei mai importanți în explicarea accesului la un loc de muncă în contextul țărilor industrializate ne îndreptătesc întrebarea dacă accesul la un loc de muncă depinde numai de o variabilă sau este determinat de confluența unei multitudini de factori, unii dintre ei extrem de greu de prevăzut. Perspectivile teoretice analizate în articol constituie o contribuție fundamentală la înțelegerea procesului de inserție profesională, dar validitatea acestora depinde de diferitele contexte socioeconomice care le justifică și le transformă în instrumente utile pentru orientarea educațională și profesională. Complexitatea proceselor de tranziție spre viața activă și piața muncii a adus cu sine dezvoltarea de modele integrate care pun în comun diferitele perspective de analiză cu obiectivul de a crea un cadru teoretic în care procesul de tranziție se explică printr-o multitudine de factori.

7. *Modelele integrate* combină diferitele perspective prin care se explică inserția ocupațională. Una dintre contribuțiile cele mai

importante este *modelul sociobiologic* elaborat de Blau și colaboratorii săi¹⁰, în care se analizează aspecte psihologice, sociale și economice în inserția profesională. În aceeași ordine de idei, o altă contribuție teoretică importantă este *Arcul Determinanților în Carieră*, propusă de Super și de colaboratorii săi¹¹, care se bazează pe interacțiunea între factori personali și sociali pentru a explica evoluția carierei profesionale. Blanch elaborează unul dintre *modelele integrate* cele mai actuale în anii '90. *Modelul psihosociologic* de angajare apare cu scopul de a cunoaște

care este probabilitatea ca o persoană să reușească să se angajeze, ceea ce Blanch numește *ocupabilitate* (figura 2).

Cum se poate observa în figura 2, posibilitatea ca o persoană să obțină un loc de muncă, ocupabilitatea depinde de trei variabile fundamentale : de *structura și tendințele pieței muncii*, de *caracteristicile solicitantului de loc de muncă* și de *profilul psihosocial al acestuia*. Se iau în considerare aspecte obiective/subiective și, de asemenea, sociale/individuale. Posibilitatea de angajare reprezintă gradul de adecvare al caracteristicilor

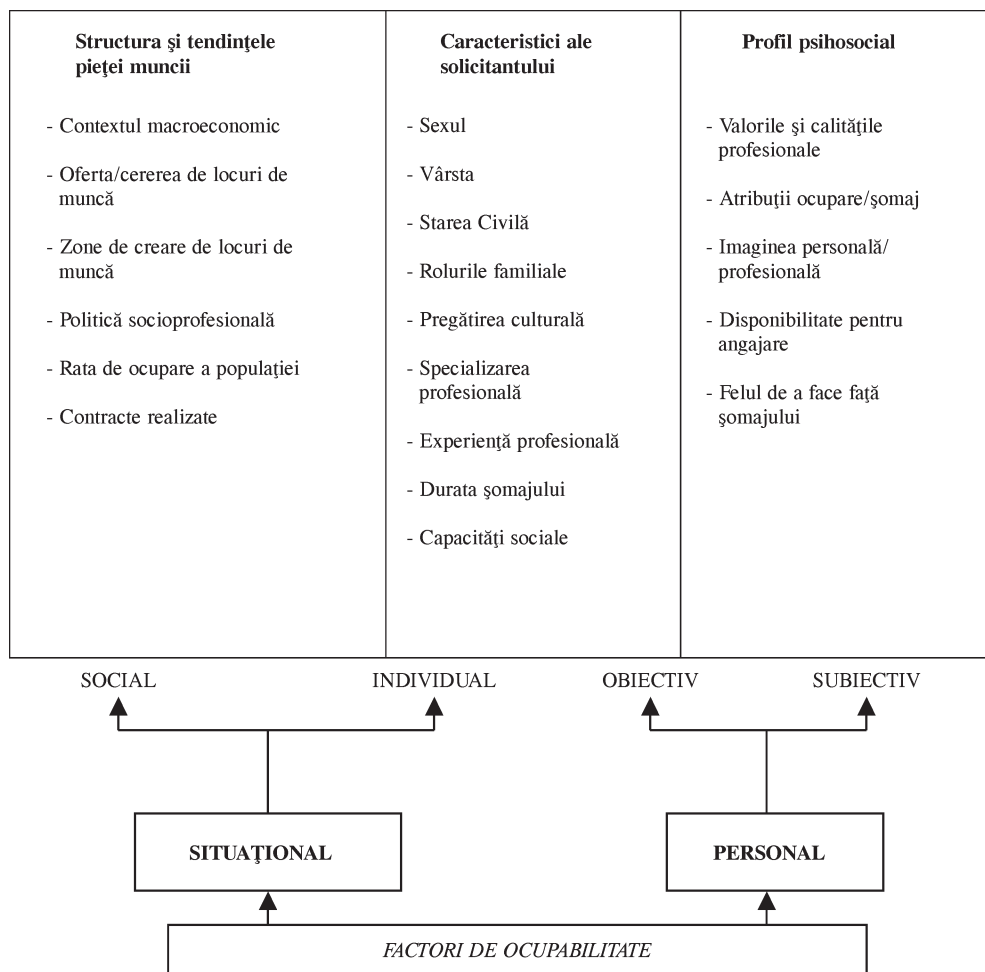


Figura 2. Model de ocupare profesională
Sursa : Blanch, 1990, 183.

biodemografice și curriculare ale solicitan-tului la caracteristicile locurilor de muncă oferite sau ajustarea profilului psihosocial latent la profilul tipic al unei persoane angajate într-un context dat. Contextul socioeconomic și politic reprezintă al treilea factor care influențează posibilitățile obiective de angajare, așa cum Blanch recunoaște rolul pe care îl are structura pieței muncii, pe care o numește *structură socioeconomică de oportunități*, în momentul stabilirii oportunităților indivizilor de a se angaja.

Tranziția, așa cum s-a putut observa, nu este un proces simplu, nici rapid, nici sigur în contextul zilelor noastre. Este vorba despre un proces foarte complex, care duce la inerția profesională și la obținerea statutului de adult. Așa cum afirmă Casal (1996), acest proces este influențat de contextele cultural, teritorial și politic, deciziile persoanelor și rețeaua de instituții sociale care participă în această tranziție.

Concluzii

Importantele schimbări care au avut loc la nivelul Uniunii Europene au marcat un moment central odată cu criza energetică din 1973. De fapt, nu numai această criză a fost importantă în conturarea noului context economic de muncă și social; a existat o multitudine de factori caracteristici noii ere a informației.

Consecințele nu au întârziat să apară în medii cum ar fi familia, locurile de muncă, politicile de bunăstare, sistemele educative și, de asemenea, în ceea ce privește etapa vitală de tranziție a tinerilor la viața adultă. Apare astfel un nou context de tranziții caracterizat de existența unei varietăți de traiectorii. Modelul tradițional de tranziție, unde se urma o logică lineară, stabilă și previzibilă, a fost înlocuit cu procese nesigure și variate, în care persoanele participă activ, luând decizii privind viața lor profesională și personală, pentru a se transforma în adulți. Deciziile pe care le pot lua depind de posibilitățile pe care le oferă contextul economic, sistemele

educative, în combinație cu rolul familiei și politicile sociale. În general, noile contexte economice și sociale ale țărilor dezvoltate au adus întârzierea procesului de tranziție pe care îl urmează tinerii. Se rupe logica lineară tradițională a acestor itinerarii pentru a se succeda progrese în momentul creării identității de adult și al emancipării. Procesul prin care au trecut tinerii pentru a obține statutul de adult este tot mai complex. Politicile referitoare la tranziție care au ca obiectiv facilitarea trecerii de la sistemul educativ la piața muncii trebuie să adopte perspective integrate și cu un caracter transversal. Este important să aibă în vedere sistemul educativ, piața muncii și chiar societatea în sine, ca fiind responsabilă de realizarea biografiei activității indivizilor și de dezvoltare a etapelor vitale ale acestora.

Aplicarea unor politici eficiente, care să rezolve problemele de inserție socioprofesională ale tinerilor, pot fi globale sau pot avea un caracter mai localist, având în vedere că tinerii europeni, deși se află în situații similare, au și caracteristici specifice. Soluțiile globale general valabile, cum ar fi îmbunătățirea atât a sistemului educativ, cât și a calității pieței muncii, sunt explicate în mod curent și sunt folosite ca puncte de plecare. În practică însă, observăm existența unor modele de tranziție specifice. Mai concret, se dezvoltă politici locale care sunt în măsură să ofere răspunsuri nevoilor celor mai strângente ale tinerilor.

După cum consideră Walter *et al.* (2002), există o serie de politici dure și o altă serie de tip blând. În timp ce politicile referitoare la tineri, axate pe individ și pe participare, ar deveni blânde, fiind locale și cu bugete modeste, politicile pieței muncii sunt dure, fiind create pentru aplicare la scară națională și beneficiind de multe resurse economice. Autorul clasifică alte tipuri de politici, cum ar fi cele sociale, de educație și pregătire, ca fiind într-un punct intermediar, situat între cele două extreme descrise mai sus, deoarece calificarea și evoluția actorilor afectează cererile pe care le vor avea de la sistem.

Principala preocupare a țărilor nordice și a celor din Europa Occidentală este aceea de a elabora politici eficiente, mai ales acelea destinate colectivelor defavorizate, în timp ce țările din sudul și estul Europei au ca principală prioritate crearea și implementarea de instituții capabile să intervină, coordonând și integrând politici de tranziție (Walther, 2004).

Acțiunile politice trebuie să evite aplicarea lor într-un mod fragmentat, să asigure integrarea și coordonarea acestora. Tinerii urmează „traectorii greșite” atunci când politicile aplicate în domenii cum ar fi educația, pregătirea, piața muncii și politici sociale nu sunt integrate și au efecte contradictorii și imprevizibile asupra tinerilor. Prin urmare, dimensiunile subiective și sistemice trebuie să fie luate în considerare în timpul procesului de creare a unei politici care se referă la tranziția tinerilor la piața muncii și la vârsta adultă.

În încheiere, putem spune că ne aflăm într-un nou scenariu caracterizat de imprevi-

zibilitate și, în termenii lui Beck (1992), de risc. Posibilitatea de planificare și de previziune în momentul elaborării politicilor sociale și prevederea consecințelor pe care le pot avea sunt foarte reduse, acest lucru fiind consecința intervenției subiectului activ în societățile actuale.

Politicile trebuie să fie integrate din punct de vedere instituțional și să țină cont de valorile culturale. Modelul de cauzalitate lineară și previzibilă nu mai este folositor în elaborarea acestui tip de politici. De aceea, este nevoie de o planificare inovatoare și creativă, în care coordonarea acțiunilor politice să fie o realitate în consonanță cu valorile și cultura tinerilor. Răspunsul politicilor sociale, educative și de ocupare a forței de muncă la problema tranziției tinerilor către piața muncii și către viața adultă trebuie să fie la fel de amplă și de eterogenă ca și realitatea cu care se confruntă.

Note

1. Spilerman (1977) numește „linii de carieră” acele structuri relativ stabile ale pieței muncii în care se mișcă lucrătorii.
2. Începând cu anul 1993, rețeaua EGRIS (European Group for Integrated Social Research) a studiat subiecte legate de tranziția tinerilor la vârsta adultă, studii înglobate în al IV-lea program-cadru de cercetări în domenii socioeconomice. Echipa este formată din cercetători care provin din Germania, Danemarca, Spania, Irlanda, Italia, Olanda, Portugalia și Regatul Unit al Marii Britanii.
3. *Cartea Albă* a Comisiei Europene, din 21 noiembrie 2001, despre un nou impuls pentru tineretul european (COM [2001] 681 final, care a fost publicată în Monitorul Oficial).
4. Doeringe, P.B. și Piore, M.J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass., DC : Hert and Co.
5. „Insertia profesională deplină” reprezintă accesul la un loc de muncă stabil și adecvat calificării individului (Figura, 1996).
6. Există supracalificare profesională atunci când calificarea pe care o are individul este superioară solicitării la locul de muncă respectiv.
7. Bowles, S. și Gintis, H. (1985). *Educația școlară în America, cu sistem capitalist*. Madrid : Siglo XXI.
8. Blau, P. și Duncan, O., (1978). *The american occupational structure*. N.Y. : Free Press.
9. În acest sens, Max Weber, în cartea sa, *Economie și Societate* (1922), face referire la *relațiile sociale deschise și închise către exterior*. O relație socială închisă le poate garanta celor implicați o probabilitate de a-și satisface diferite interese. Monopolul de acces la cele mai înalte nivele educative, pe care îl dețin diferite grupuri sociale, poate face referire la închiderea socială de tip rațional la care se referă Weber.
10. Blau, P.M., Gustat, J.W., Jessor, R., Parnes, H.S. și Wilcox, R.C. (1956). Occupational choice : A conceptual framework. *Industrial and Labor Relations Review*, 9, 4, 531-543.

11. Super, D.E și Hall, D.T., (1978). Career development : exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29, 333-372.

Bibliografie

- Ashforth, B. și Saks, A. (1995). Work-role transitions : A longitudinal examination of the Nicholson model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 157-175.
- Auberni, S. (comp.). (1995). *La orientación profesional*. Barcelona : Institut Municipal d'educació.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *Revista Española de Pedagogía*. Madrid : CSIC, 187, 397-427.
- Beck, U. (1992). *Risk society. Towards a new modernity*. Londra : Sage.
- Becker, G.S. (1999). Inversión en capital humano e ingresos. În Toharia, L. *El mercado de trabajo : teorías explicativas*. Madrid : Alianza, 39-64.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro*, Barcelona : PPU.
- Blaug, M. (1999). El status empírico de la teoría del capital humano : una panorámica ligeramente desilusionada. În Toharia, L. *El mercado de trabajo : teorías explicativas*. Madrid : Alianza, 65-104.
- Bois-Reymond și A. López (2004). Transiciones tipo yo-yo y trayectorias fallidas : hacia las políticas integradas de Transición para los jóvenes europeos. *Revista de Estudios de Juventud*, 65, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid : Injuve, 11-30.
- Braverman, H. (1999). Trabajo y fuerza de trabajo. În Toharia, L. *El mercado de trabajo : teorías explicativas*. Madrid : Alianza, 129-139.
- Casal, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Jornadas sobre Inserción Laboral*, GRET, ICE-UAB, 27/28 noiembrie.
- Casal, J. (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del Siglo XXI : aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75. Madrid : CIS, 295-316.
- Casal, J., Masjuan, J.M. și J. Planas. (1991). *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid : CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Casal, J., Masjuan, J.M. și Planas J. (1990). La inserción social de los jóvenes. *Revista de Educación*, 295.
- Coleman, J. și Husen, T. (1989). *Inserción de los jóvenes en una sociedad en cambio*. Madrid : Narcea.
- Collins, R. (1986). Las teorías funcionalistas y conflictual de la estratificación educativa. *Educación y Sociedad*. Madrid : Akal, 5, 125-198.
- European Commission. (2001). *A new impetus for European Youth*. White Paper of the European Commission.
- Fernández-Abascal, H. (1998) (dir). *Condiciones y oportunidades de empleo de los jóvenes de Palencia*. Palencia : ERL.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado laboral*. Barcelona : EUB.
- García, I. (1998). *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*. Madrid : CIS.
- García, M., Merino, R. și Casal, J. (2006). Transiciones de la escuela al trabajo tras la finalización de la enseñanza secundaria obligatoria. *Sociología del Trabajo*, 56. Madrid : Universidad Complutense, 75-100.
- Garrido, L. et al. (1995). El acceso de los jóvenes a la vivienda y al trabajo. *Revista asturiana de economía* (RAE), Asociación Asturiana de Estudios Económicos, 27-55.
- Garrido, L. și Requena, M. (1997). Emancipación y adquisición : las dos caras de la integración en el mundo adulto. În Garrido, L. și M. Requena (1997). *La emancipación de los jóvenes en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Juventud, 9-20.
- Latesa, M., Núñez, J. și Martínez, R. (2001). *Políticas y Sociología : ámbito académico y laboral*. Granada : Universidad de Granada.

- Martinez, R. (2002). La inserción laboral de los universitarios. *Evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada*. Granada : Universidad de Granada.
- Masjuan, J., Troiano, H., Vivas, J. și M. Saldivar. (1996). *La inserción profesional delle nous titula universitaris*. Generalitat de Catalunya. Barcelona : UAB.
- Poole, M.E., Langan-Fox, J. și Omodei, M. (1993). Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success : A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 39-54.
- Prior, J.C. și R. Martínez. (2001). *Trabajo y organizaciones*. Granada : Método.
- Requena, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo*. Madrid : CIS.
- Sanchis, E. (2002). La banalización del paro contemporáneo, *Revista Sistema*, 170, 15-43.
- Sanchis, E. (1991). Mercado de trabajo juvenil y políticas de empleo. *Revista de Treball*. Generalitat valenciana. Conselleria de Treball i afers socials, 16, 185-198.
- Serrano, M. Yotros. (2001). *Informe sobre la juventud en España 2000*. Madrid : Instituto de la Juventud.
- Spilerman, S. (1977). Carcers, labor market structure and socioeconomic archievement. În *Américan Journal of Sociology*, vol. 83, 3, 551-593.
- Van Del Velde, C. (2005). La entrada en la vida adulta : Una comparación europea. *Revista de Estudios de Juventud*, 71. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid : Injuve, 55-67.
- Vicens, J. (1999). La inserción profesional de los jóvenes, *Cualificaciones y empleo*, 23, París : Céreq.
- Walther, A. (2004). Dilemas de las políticas de transición : discrepancias entre las prespectivas de los jóvenes y de las instituciones. *Revista de Estudios de Juventud*, 65. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid : Injuve, 133-152.
- Walther, A. et al. (ed.). (2002). *Misleading trajectories – integration policies for young adults in Europe ?*. Oplacent : Leske&Budrich.
- Weber, M. (1922). *Economía y sociedad*. Mexic : FCE.