

FORMAS ATÍPICAS DE EMPREGO JUVENIL NA UNIÃO EUROPEIA

Luísa Oliveira, Helena Carvalho e Luísa Veloso

Introdução

Este artigo analisa a precariedade do emprego juvenil na UE, procurando contribuir para a compreensão das condições de inserção dos jovens no mercado de trabalho, numa perspectiva comparada entre os países.

A precariedade de emprego assume várias formas e designações e é vivida de maneira diferente em diferentes países europeus. Neste sentido, optou-se pela designação “formas atípicas de emprego”, de modo a englobar a geografia heterogénea das diferentes modalidades de emprego precário e as designações correntes e diferenciadas que o fenómeno assume em diferentes países da Europa.

Os termos e conceitos associados à análise da precariedade do emprego têm sido objecto de debate académico e de controvérsias teóricas sobre a sua definição, as quais são fortemente influenciadas pelo debate político-ideológico em torno do modelo de Estado, questão que não aprofundaremos aqui. Contudo, e para tornar claro o sentido das noções que usamos, assumimos neste artigo a posição da Comissão Europeia, quando reconheceu recentemente que há um

risco de polarização dos mercados de trabalho — envolvendo, por um lado, acordos contratuais seguros sob a forma de “contratos *standard*” e, por outro lado, “situações precárias” em “formas de emprego não-*standard*/atípicas” [...] há uma distância crescente entre os que procuram trabalho, os que têm contratos não-*standard*, por vezes acordos contratuais precários, por um lado (os chamados *outsiders*), e os que têm contratos permanentes em empregos a tempo inteiro (os *insiders*). (Comissão Europeia, 2006)

O artigo tem dois objectivos. O primeiro é o de captar a extensão do fenómeno da precarização nos jovens relativamente a outros grupos etários, procurando compreender em que medida esta assume características específicas associadas ao ciclo de vida dos indivíduos e, em particular, ao período que marca a transição entre a escola e o mercado de trabalho,¹ ou se, pelo contrário, tem uma dimensão idêntica para todos os trabalhadores independentemente da idade. O segundo objectivo é o de compreender em que medida as condições de inserção dos jovens no mercado de trabalho no que diz respeito à precariedade mudaram ao longo das duas últimas décadas. Para responder a estes objectivos, consideram-se outras dimensões de

1 Para uma síntese da discussão teórica em torno da problemática da inserção profissional, ver Oliveira (1998) e Oliveira, Carvalho e Veloso (2011).

análise, nomeadamente o nível de habilitações e as razões referidas pelos jovens para terem empregos precários. No primeiro caso, porque se admite, como pressuposto teórico de partida, que quanto mais elevado for o nível de escolarização menor será a tendência para a precarização. No segundo caso, porque a introdução de uma dimensão subjectiva na análise permite aprofundar o conhecimento sobre situações de precariedade e, desse modo, contribuir quer para uma definição mais rigorosa do conceito, quer para uma clarificação das diferenças entre países.

O estudo foi feito com base em dados do Eurostat e a análise articulou a comparação intra e interpaíses. A fim de identificar padrões de associação entre habilitações e razões referidas pelos jovens para terem empregos precários, foi aplicada uma análise de componentes principais não linear (CatPCA).

Precariedades do emprego juvenil: percepções e designações nos diferentes países da União Europeia

No quadro da controvérsia sobre o fenómeno da precariedade a que aludimos na introdução há, digamos assim, uma noção alargada de precariedade que não se restringe às relações de emprego, abarcando também as suas consequências objectivas e subjectivas na vida dos indivíduos e dos grupos.

Neste artigo utilizamos uma concepção mais restritiva de “emprego precário”, entendido como um conjunto de formas atípicas de emprego² no quadro das condições sociojurídicas das relações de emprego. Tal significa que excluimos da análise o fenómeno da precariedade entendido como sinónimo de desqualificação social ou de condições de vida reportadas à pobreza ou exclusão social, no sentido de Le Blanc (2007), quando se refere, por exemplo, a “vidas precárias”. O nosso objecto confina-se às relações objectivas de emprego.

Uma das dificuldades subjacentes à realização de uma análise comparativa do emprego precário a nível internacional deve-se ao facto de os diferentes países usarem termos diferentes para se referirem a fenómenos idênticos. Isto explica-se, pelo menos em parte, por os mercados de trabalho estarem organizados e terem modos de regulação diferenciados nos vários países europeus (Gazier, 2005).

Em França, por exemplo, nos anos 90, a abordagem da precariedade era relativa à instabilidade do emprego decorrente da celebração crescente de contractos de emprego a termo certo. Já em Inglaterra, para as mesmas condições de emprego, persistia uma preocupação sobretudo com os baixos salários e as más condições de trabalho inerentes a esse tipo de contratos de emprego. Enquanto uns sublinhavam a expansão do emprego precário, os outros falavam sobretudo em *bad jobs* (cf. Paugam, 2000: 18). Os termos do debate foram evoluindo, mas estamos ainda longe de uma estabilização do conceito (Paugam, 1993; 2000; Le Blanc, 2007; Appay, 2008; Cingolani, 2005; Auer e Gazier, 2006).

2 As formas atípicas de emprego incluem: emprego com contrato de duração determinada ou contrato a prazo, que inclui empregos de substituição, empregos intermitentes ou em regime de subcontratação sem contrato efectivo (Kovács, 2002; Vaz, 1997).

Na bibliografia anglo-saxónica, com uma tradição mais liberal de organização e regulação dos mercados de trabalho, é frequente o uso do termo flexibilidade de emprego para se aludir a este tipo de transformações que ocorrem no mundo do trabalho e do emprego. O tema é também objecto de reflexão no âmbito da problemática da regulação do mercado de trabalho (Kovács, 2005; Gazier, 2005) e das políticas de emprego e protecção social (Dornelas, 2010). A referência adoptada é a do modelo de “emprego *standard*” (Barbier e Nadel, 2000), descrito na literatura como um emprego a tempo inteiro, regulado por um contrato jurídico que garante, à partida, emprego para a vida, direitos de protecção social no desemprego, na doença e na velhice, e uma carreira profissional baseada na valorização da antiguidade. Este foi o modelo de “emprego clássico” que vigorou, predominantemente, no período de expansão do pós-guerra em grande parte dos países desenvolvidos da Europa.

A noção de emprego precário surge por oposição a este modelo *standard* e refere-se a empregos regulados por um contrato de duração de curto termo, sem perspectivas de continuidade ao nível da construção de uma carreira profissional futura e com baixas remunerações. Atendendo à multiplicidade de formas que o emprego precário pode assumir, é muitas vezes referido na bibliografia como “formas atípicas de emprego” ou emprego “não-*standard*”.

Kalleberg, por exemplo, refere para o caso dos EUA: “Nonstandard work arrangements — such as part-time work, temporary employment and contract work — have become an important topic in research and writing on work and employment relations” (Kalleberg, 2000b: 343). Kalleberg cita diversos autores que se referem ao mesmo fenómeno usando terminologia diversa, como por exemplo “work arrangements, nontraditional employment relations, flexible staffing arrangements, flexible working practices, vulnerable work, precarious employment, new forms of employment, disposable work, contingent work, etc...” (Kalleberg, 2000b: 352).

Decorre daqui a dificuldade em delimitar teoricamente a noção de precariedade e, apesar da falta de rigor conceptual, ela é comumente definida por oposição ao modelo de emprego *standard*, típico da relação salarial fordista, como se referiu.

É neste sentido que tal dicotomia — *standard versus não-standard* — se revela útil, usando os dois modelos como “ideais-tipo”, no sentido em que persiste uma grande heterogeneidade entre os países europeus, por razões várias de ordem histórica, de raiz económica, cultural, política e social. Assim, por exemplo, os países com uma tradição mais liberal no domínio legislativo relativo aos despedimentos não precisariam, em princípio, de recorrer a estas formas atípicas de emprego. São exemplos o Reino Unido e a Dinamarca, cujo modelo se tornou muito conhecido com a implementação do modelo da flexissegurança (Madsen, 2002; 2004).

Os países nórdicos têm, como se sabe, sistemas de protecção social (Esping-Andersen, 1990; Ferrera, 1996; Adão e Silva, 2002; Pedroso, 2008) e bases económicas fortes, o que, em conjunto, gera uma dinâmica do mercado de trabalho capaz de criar emprego e, assim, sustentar padrões de mobilidade entre empresas, evitando o crescimento do desemprego. Neste sentido, o emprego precário tem uma expressão limitada e a percepção social dos empregos sem qualidade ou do desemprego não é idêntica à dos países em que a protecção social não tem a mesma dimensão e

as bases de sustentação económica do emprego são frágeis e não criam idênticas oportunidades. Trata-se de um traço estrutural essencial, razão pela qual a precariedade do emprego não tem, nesses países, uma associação a sentimentos de insegurança, medo e risco (Beck, 1992), como noutros.

Esta reflexão é idêntica para a noção de flexibilidade, a qual é interpretada de modo diferente nos diferentes países pelo mesmo tipo de razões. Nos países com um modelo de organização e regulação do mercado de trabalho mais liberal, a flexibilidade aplica-se a horários de trabalho, modelos organizacionais, polivalência de funções, etc. Nos países com um modelo de regulação do mercado de trabalho do tipo fordista (Oliveira e Carvalho, 2008) e, portanto, com mercados de trabalho mais rígidos (OCDE, 2004; 2011), o termo flexibilidade adquire outro sentido. É geralmente designado por precariedade e refere-se a situações profissionais caracterizadas por contratos a termo, “falsos recibos verdes” e formas de trabalho clandestino e, logo, não declarado, associados a um sentimento de insegurança de emprego, carreiras profissionais incertas e trajetórias profissionais desestruturadas.

Este sentimento de insegurança laboral é agravado em países onde o modelo do Estado-providência não foi tão longe e as redes públicas de protecção social são mais frágeis.

É neste quadro que em certos países, como França, Itália e Portugal, a problemática da precariedade de emprego está no cerne da reflexão em torno das questões laborais e suscita uma discussão teórica em torno da possível mudança do modelo de regulação dos mercados de trabalho que vai no sentido da liberalização (Boyer, 1981; Boyer, 1986; Oliveira e Carvalho, 2009), associada ao recuo do modelo de Estado-providência, enquanto noutros países o termo não é sequer usado, como no caso da Alemanha, da Dinamarca ou dos países anglo-saxónicos. Tal significa que a noção de precariedade não é apropriada para a análise dos mercados de trabalho, sobretudo quando o objectivo é a comparabilidade entre países da União Europeia (UE)?

Vários autores têm invocado a emergência do fenómeno da precariedade nos países com mercados de trabalhos mais liberais, embora possa ter outra designação, tratando-se portanto de uma questão de semântica. Düll (2003), por exemplo, refere que na Alemanha o termo precariedade (*prekäre Beschäftigung*) não tem relevância no debate público. Emprego atípico é a designação mais comum e refere-se ao emprego a tempo parcial obtido através de agências de trabalho temporário, aos contratos a termo, mas sobretudo aos chamados *mini-jobs* (com um salário mensal com um valor igual ou inferior a 400 euros), tipicamente praticados na Alemanha. Neste caso a discussão está mais focada nos empregos onde são praticados salários muito baixos (Weinkopf, 2009), e o seu carácter precário decorre de estes salários não permitirem garantir um nível de vida decente (Sennett, 2001), associado ao facto de as oportunidades de empregos mais bem remuneradas serem muito reduzidas. Kalina e Weinkopf (2007) argumentam que desde os meados dos anos 90 os chamados *mini-jobs* têm aumentado na Alemanha, tendo atingido 22,2% do total do emprego em 2006.

Na Dinamarca, onde a legislação laboral se caracteriza por uma liberalização do despedimento há mais de um século, as empresas não precisam, pelo menos

formalmente, de recorrer a estas formas atípicas de emprego para contornar as dificuldades de despedimento como acontece noutros países.

Como referem Bredgaard e Flemming (2005) e Bredgaard, Flemming e Madsen (2006), todos os empregados podem, em bom rigor, ser considerados “trabalhadores precários”, no sentido em que existem taxas muito elevadas de mobilidade externa. Contudo, e segundo Kalleberg (2000b), na Dinamarca existem também formas variadas de modelos contratuais e alguns deles diferem do modelo *standard* que prevalece neste país. São exemplos o contrato independente, a partilha de emprego, os chamados empregos secundários, os empregos sazonais, o trabalho não declarado, o trabalho familiar e os chamados *flex-jobs*, empregos cujos salários são permanentemente sustentados com subsídios públicos. Estes últimos têm vindo a aumentar. Em Inglaterra o cenário de degradação das condições de emprego é idêntico, embora na gíria se fale em *bad jobs* por oposição ao modelo *standard*, como se referiu.

Precariedade de emprego na União Europeia: fontes e indicadores

A precariedade de emprego é difícil de medir, na medida em que as fontes estatísticas convencionais não têm indicadores precisos e adequados para medir estes fenómenos. Quando se trata de análises comparativas entre países, as dificuldades são acrescidas, dadas as diferenças entre países, como vimos. Neste quadro, o Eurostat é por excelência a fonte que permite comparações entre os países da UE e que, simultaneamente, tem alguns indicadores que permitem uma aproximação ao fenómeno.

Com efeito existem dois indicadores nesta fonte que, sofrendo das limitações que, em regra, todos os indicadores estatísticos apresentam,³ são particularmente relevantes. Trata-se do “trabalho em *part-time*” e do “trabalho temporário”, segundo designação do próprio Eurostat. Esta terminologia — “trabalho temporário” — é passível da atribuição de múltiplos sentidos e frequentemente é confundida com trabalho em regime de “tempo parcial”. Mas o problema não é apenas este. É que a designação do Eurostat está incorrecta à luz da definição teórica de certos conceitos, o que é passível de gerar confusões acrescidas às que as noções de “precariedade” e de “formas atípicas de emprego” já de si transportam e que atrás procurámos clarificar. Em primeiro lugar, porque há uma diferença conceptual entre trabalho e emprego que o Eurostat não considera. Segundo, porque o adjectivo “temporário” é passível de ser confundido, pelo menos no idioma luso, com certas formas atípicas de emprego,⁴ entre as quais o trabalho a tempo parcial.

3 Sobre o problema da etiquetagem estatística e do rigor da medição dos fenómenos em ciências sociais, ver Desrosières (2005).

4 Nomeadamente o trabalho em horário reduzido ou contratos com empresas de trabalho temporário mas em que, em certos países, como no caso da Alemanha, o empregado tem um contrato por tempo indeterminado com empresas desta natureza, o que muda a natureza do seu estatuto (Paugam, 2000: 69).

Ressalvados estes problemas e para efeitos de clarificação, sublinhamos que, na acepção do Eurostat, o “trabalho temporário” significa:

Empregados com contratos temporários são os que se declaram como tendo um contrato de emprego a termo certo ou um emprego que termina se certos critérios objectivos se verificarem, tais como o fim de uma tarefa ou o regresso de um empregado que foi temporariamente substituído.⁵

Trata-se portanto de medir o que em Portugal designamos como “contrato a termo certo” ou “contrato a prazo”.

Em contrapartida, o trabalho a “tempo parcial” — frequentemente designado como *part-time* — refere-se a um emprego cujo horário de trabalho é inferior ao que a lei de cada país estipula como horário a tempo completo e que é variável de país para país.⁶ Na prática podem existir empregos atípicos em que estas duas categorias se sobrepõem, ou não. Na primeira situação estamos perante casos em que empregos a prazo são simultaneamente em regime de *part-time*. Noutros casos poderão existir empregos a prazo com horário a tempo inteiro, assim como podem existir empregos efectivos em regime de *part-time*. É nesta profusão de modalidades de emprego que se usa o termo “empregos atípicos” para designar uma geografia muito heterogénea de modalidades de emprego.

Neste artigo, privilegiamos a análise da natureza da relação de emprego⁷ como indicador de precariedade e usamos o indicador “trabalho temporário” para medir esse fenómeno.

Para efeitos analíticos, um outro problema de operacionalização prende-se com a noção de juventude e com a necessidade de estabelecer critérios objectivos de idade passíveis de definir as fronteiras que delimitam o grupo dos jovens. Esta questão tem sido amplamente debatida do ponto de vista teórico (Bourdieu, 1980; Pais, 1990) e uma das questões para reflexão do ponto de vista da operacionalização está intrinsecamente relacionada com a entrada na vida activa e as transformações em curso no mercado de trabalho, em que um dos traços estruturais é a crescente instabilidade laboral. Tendo em conta os condicionalismos decorrentes do uso da partição etária definida pelo Eurostat, foi estabelecido como critério de delimitação dos jovens os 15 e os 24 anos. O acesso ao mercado de trabalho deve, ainda, ser analisado atendendo ao capital escolar detido pelos indivíduos. Neste sentido, a análise realizada tem como uma das variáveis-chave nesta pesquisa as habilitações escolares.

5 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/lfsq_esms.htm#meta_update

6 Considera-se “emprego a tempo parcial” o emprego em que o número de horas semanal de trabalho é inferior ao estipulado pela legislação de cada país para o emprego a tempo inteiro. São excepção a Holanda, a Islândia e a Noruega, onde o *part-time* é determinado com base num horário de trabalho inferior a 35 horas, mesmo que o tempo inteiro possa ter um horário superior a 35 horas. Registe-se ainda que na Suécia o *part-time* se aplica também aos trabalhadores por conta própria, ao contrário dos restantes países em que o conceito se aplica apenas aos trabalhadores por conta de outrem.

7 Para uma análise do emprego juvenil em regime de *part-time*, ver Oliveira (2010).

Os dados de *input* foram extraídos do Eurostat e foi seleccionado o indicador “trabalho temporário” como medida da precariedade, como se referiu.

Os dados objecto de análise referem-se aos seguintes indicadores:

- taxas de trabalho temporário de jovens (15-24 anos de idade) em três décadas, correspondendo aos anos de 1988, 1998 e 2008 na UE a 15 países (uma restrição pontual do universo de trabalho decorrente da análise diacrónica);
- taxa de trabalho temporário em três escalões etários: 15-24 anos, 25-39 anos e 40-64 anos na UE (15 países) em 2005 e em 2008;
- taxa de trabalho temporário de jovens (15-24 anos de idade) por nível de habilitações na UE (27 países), em 2008; os níveis de habilitações considerados são: ISCED 0-2 — ensino pré-escolar, ensino básico (1.º e 2.º ciclos) e ensino básico (3.º ciclo) —, ISCED 3-4 — ensino secundário e ensino pós-secundário —, e ISCED 5-6 — ensino superior (GPEARI, 2011);⁸
- taxa de trabalho temporário de jovens (15-24 anos de idade) na UE (27 países) segundo as principais “razões” referidas para se ter este tipo de emprego em 2008.

Para explorar os indicadores seleccionados foram desenvolvidas duas estratégias analíticas. Começou por se realizar uma análise estrutural baseada na taxa de trabalho temporário e que articulou a comparação intra e interpaíses. No sentido de aferir se estamos perante um fenómeno transversal às diversas gerações ou se, pelo contrário, há um efeito geracional que atinge sobretudo os mais jovens, analisou-se: (i) a taxa de trabalho temporário por grupos de idade, e ainda (ii) a taxa de trabalho temporário em três gerações distintas de jovens. A abordagem estrutural foi completada com a segmentação do trabalho temporário juvenil segundo os níveis de habilitações escolares.

O outro vector adoptado para a exploração dos dados centrou-se numa análise espacial. Procedeu-se ao mapeamento dos 27 países da UE com base nas configurações resultantes da associação entre as razões invocadas para se ter trabalho temporário e os níveis de habilitações dos jovens. Segundo a fonte utilizada as razões são as seguintes: “não conseguir trabalho permanente”, “não querer trabalho permanente”, estar em “educação/formação”, estar em “estágio”.

Para o efeito, foram exploradas as inter-relações entre níveis de habilitações dos jovens e as razões invocadas para se ter trabalho temporário através de uma análise multivariada: *principal components analysis for categorical data* (CatPCA). Apesar de as variáveis em análise serem quantitativas, a vantagem de usar uma análise de componentes principais não linear prende-se com dois aspectos. A quantificação óptima a que os dados são submetidos permite que se projectem no mesmo espaço de análise as variáveis e os casos. E considerou-se particularmente pertinente mapear os países no espaço das razões invocadas para terem emprego temporário. Foi também determinante o uso da CatPCA na gestão das não-respostas. Assim, os países

8 <http://www.gpeari.mctes.pt/?idc=13&idi=81783>

que não apresentavam informação disponível em certos indicadores apenas foram excluídos da quantificação óptima desses indicadores. Este procedimento permitiu evitar a eliminação de 10 em 24 países.⁹

Resultados

Evolução estrutural da precarização do emprego, segundo os grupos de idade e as gerações: a Europa dividida

Convém explicitar em primeiro lugar o sentido atribuído à noção de geração que usamos neste ponto. Dado que nos referimos simultaneamente a grupos de diferentes escalões etários, mas também à evolução da situação ao longo do tempo para o mesmo grupo etário, empregamos o termo “geração” para designarmos esta última situação, isto é, a coorte, definida como o conjunto de indivíduos que nasceram no mesmo ano e, portanto, a coorte de nascença, na acepção de Chauvel (1998; 2006).¹⁰

A análise da precarização do emprego, segundo o indicador de trabalho temporário, na UE revela que este é um fenómeno comum a todos os países, embora o seu peso relativo na população empregada seja diferenciado. Nos países em que a precariedade mais se expandiu, esta estende-se a todos os grupos de idades, embora os mais jovens sejam os mais atingidos (quadro 1). Trata-se de uma tendência de natureza estrutural, em grande parte dos países, por oposição a outros em que o fenómeno é relativamente reduzido e está estabilizado nos últimos 20 anos. Com efeito, há países em que, ao contrário da tendência geral, a celebração de contratos a termo é uma prática pouco relevante e que tende a diminuir, como são os casos paradigmáticos da Dinamarca e do Reino Unido, já referidos neste artigo.

A tendência de expansão verificada em certos países não é conjuntural. Com efeito, este fenómeno tem progredido e tem aumentado nas três últimas décadas em todos os escalões etários. Por sua vez, Dinamarca, Bélgica e Reino Unido são casos que apresentam as taxas mais baixas de trabalho temporário, se exceptuarmos a maioria dos países do Leste da Europa. Destaque-se a evolução da Irlanda, que apresentava um padrão idêntico ao da Dinamarca e do Reino Unido e que inverteu essa tendência entre 2005 e 2008 em todos os escalões etários, mas sobretudo nos mais jovens, em que a taxa de trabalho temporário duplicou, subindo de 11,6% para 22,0% (Oliveira e Carvalho, 2010b)

No entanto, neste mesmo período, e para um número elevado de países, as taxas de trabalho temporário diminuíram, enquanto noutros continuam a crescer. Distinguem-se claramente dois padrões diferentes que tipificam a evolução deste fenómeno na UE.

9 Para esta análise multivariada foram excluídos a Estónia, a Lituânia e Malta por falta de informação nos indicadores referentes às razões pelas quais os jovens estão com emprego temporário.

10 Para um desenvolvimento e evolução do conceito de geração, assim como a sua apropriação recente pela demografia e para uma noção de “geração sociológica”, ver Chauvel (2006: 15-20).

Quadro 1 Taxa de trabalho temporário por grupo etário: evolução 2005-2008

Países	% temporários 15-24 (2005)	% temporários 15-24 (2008)	% temporários 25-49 (2005)	% temporários 25-49 (2008)	% temporários 50-64 (2005)	% temporários 50-64 (2008)
Alemanha	58,2	56,6	9,3	10,2	4,3	4,7
Áustria	34,6	34,9	4,8	4,8	3,0	2,7
Bélgica	32,1	29,5	7,1	7,0	4,1	3,6
Dinamarca	26,9	23,5	7,9	6,1	4,4	3,4
Espanha	66,5	59,4	32,1	29,0	15,6	14,2
Finlândia	44,1	39,6	15,3	13,7	7,1	6,7
França	49,2	51,5	10,5	11,2	5,4	6,3
Grécia	26,5	29,2	11,3	11,0	7,0	6,4
Holanda	41,7	45,2	11,4	14,2	5,6	6,9
Irlanda	11,6	22,0	1,8	6,1	1,9	4,9
Itália	37,0	43,3	11,1	12,4	5,9	5,9
Luxemburgo	29,3	39,3	3,8	4,5	1,8	1,5
Portugal	45,6	54,2	18,0	21,9	8,4	10,0
Reino Unido	12,4	12,0	4,3	4,0	4,7	4,2
Suécia	55,4	53,6	13,3	12,6	6,2	6,4

Fonte: Eurostat, 2005 e 2008.

Do ponto de vista do efeito geracional, conclui-se que a geração dos mais jovens (15-24 anos) é, de longe, a mais afectada pelo trabalho temporário em todos os países da UE sem excepção, e com particular destaque para Espanha, Alemanha, Portugal, Suécia e França, todos com valores acima dos 50% (quadro 1).

Em 2008, estas diferenças mantêm-se e agravam-se nalguns casos. A Espanha, apesar de apresentar o valor mais elevado (59,4%), confirma a tendência para a diminuição do fenómeno, já verificada para 2005, também nos jovens. Merece destaque a Irlanda que, como já se referiu, neste curto período de três anos duplica a taxa de trabalho temporário do emprego juvenil. Portugal prossegue a tendência estrutural de agravamento desta situação, tendo o trabalho temporário aumentado 8,6% entre 2005 e 2008.

Conclui-se assim que há países em que o fenómeno se agrava e outros em que evolui em sentido contrário. Como se referiu anteriormente, estes dados devem ser interpretados com precaução, uma vez que na faixa etária dos 15 aos 24 anos é plausível admitir que muitos jovens poderão estar ainda na escola ou em processos de inserção profissional que, por força das transformações estruturais do mercado de trabalho, tendem a prolongar-se no tempo. Mas a disparidade da posição dos jovens em relação aos outros grupos etários e sobretudo a evolução deste indicador para três gerações distintas de jovens (nascidos nas décadas de 70, 80 e 90 do século passado) evidencia uma tendência clara para um agravamento do fenómeno de geração para geração (figura 1).

Se a isto juntarmos o facto de que, desde 1985, a precariedade do emprego nos adultos (25-49 anos) também tem vindo a aumentar de geração para geração (Oliveira e Carvalho, 2010a), podemos admitir que as coortes nascidas nas décadas de 70, 80 e 90 do século passado têm cumprido um *destino profissional* (Chauvel, 1998) divergente do das gerações anteriores, quer nos países europeus em que o fenómeno

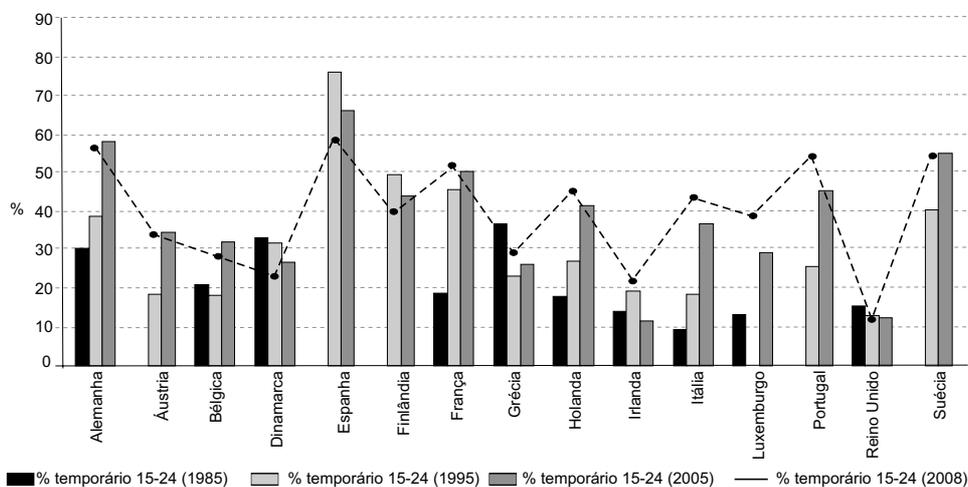


Figura 1 Evolução do trabalho temporário dos jovens (15-24 anos), por país (1985 a 2008)

Fonte: Eurostat, 1985, 1995, 2005 e 2008.

tem um peso relevante (Portugal e Espanha), quer naqueles em que a tendência é de crescimento (nomeadamente Alemanha, França, Holanda e Suécia).

Tendo em conta os níveis de habilitações dos jovens com trabalho temporário (figura 2), verifica-se que a maioria deles tem o nível secundário, com algumas exceções. Alemanha, Dinamarca, Áustria, Luxemburgo, Espanha e Portugal, por exemplo, registam taxas elevadas de jovens com trabalho temporário e com baixos níveis de habilitações (ISCED 0-2).

De notar ainda que se verifica uma relação estatística significativa entre os níveis de habilitações e as razões referidas pelos jovens para terem um trabalho temporário (quadro 2). Para o grupo dos jovens com habilitações até ao 3.º ciclo (ISCED 0-2) e com trabalho temporário, existe uma correlação positiva e moderada ($R = 0,580$, $p = 0,005$) com o facto de ainda “estarem a estudar ou em formação”.

O mesmo não acontece para os jovens com o ensino secundário e pós-secundário, já que existe uma correlação negativa entre ter um trabalho temporário e “estar a estudar ou em formação” ($R = -0,434$, $p = 0,032$); para este grupo de jovens “não encontrar emprego permanente” ou “estarem em estágio” parecem ser as razões para estarem com trabalho temporário, não obstante as correlações não serem significativas.

No caso dos jovens com habilitações de nível superior, a razão para o trabalho temporário decorre de não conseguirem encontrar um trabalho permanente ($R = 0,453$, $p = 0,011$).

Vejam agora por país da UE quais as razões referidas pelos jovens para terem um trabalho temporário.

Nalguns países, a detenção de um trabalho temporário é uma opção por via da qual os jovens conciliam o trabalho com a frequência do sistema de ensino, de

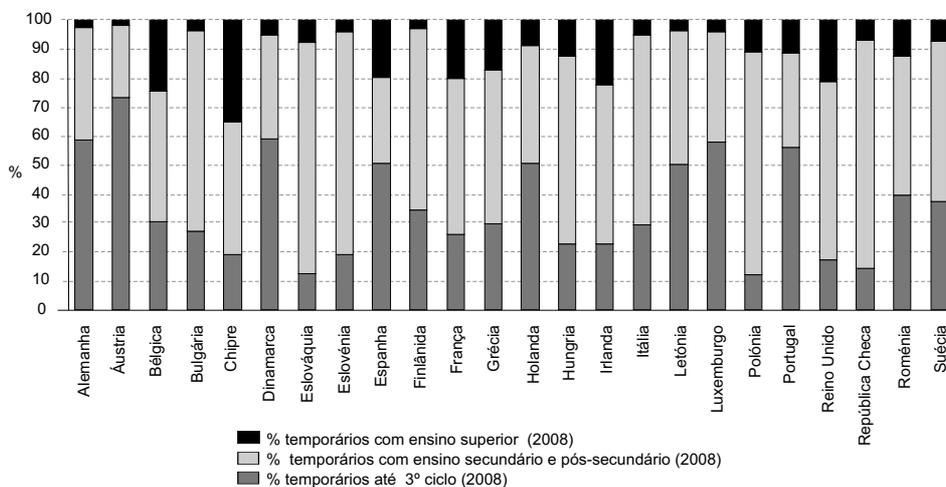


Figura 2 Estrutura das habilitações dos jovens em trabalho temporário, na UE, por país (2008)

Fonte: Eurostat, 2008.

Quadro 2 Associação entre níveis de habilitações e razões para ter emprego temporário (2008) (correlação r de Pearson)

Taxas de <i>part-time</i> segundo os níveis de escolarização	Estar a estudar ou em formação	Não encontrar emprego permanente	Em estágio
Taxa de jovens com trabalho temporário até 3º ciclo (ISCED 0-2)	0,580***	-0,383**	-0,046
Taxa de jovens com trabalho temporário com ensino secundário e pós-secundário (ISCED 3-4)	-0,434**	0,186	0,153
Taxa de jovens com trabalho temporário com ensino superior (ISCED 5-6)	-0,338*	0,453*	-0,219

* $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Fonte: Eurostat, 2008.

formação ou com a realização de estágios. Contudo, na maioria dos países o trabalho temporário é encarado como um constrangimento, no sentido em que não se consegue encontrar um emprego permanente (figura 3). Não é o caso da Alemanha ou da Áustria, mas em países como Bélgica, Grécia, Espanha, Portugal, Polónia, República Checa, Roménia, Chipre e Eslováquia registam-se taxas acima dos 60% de jovens que referem ter um trabalho temporário por não conseguirem encontrar um trabalho permanente.

Nos países em que o trabalho temporário é “voluntário”, os jovens entram no mercado trabalho muito mais cedo do que os seus congéneres, conciliando a vida

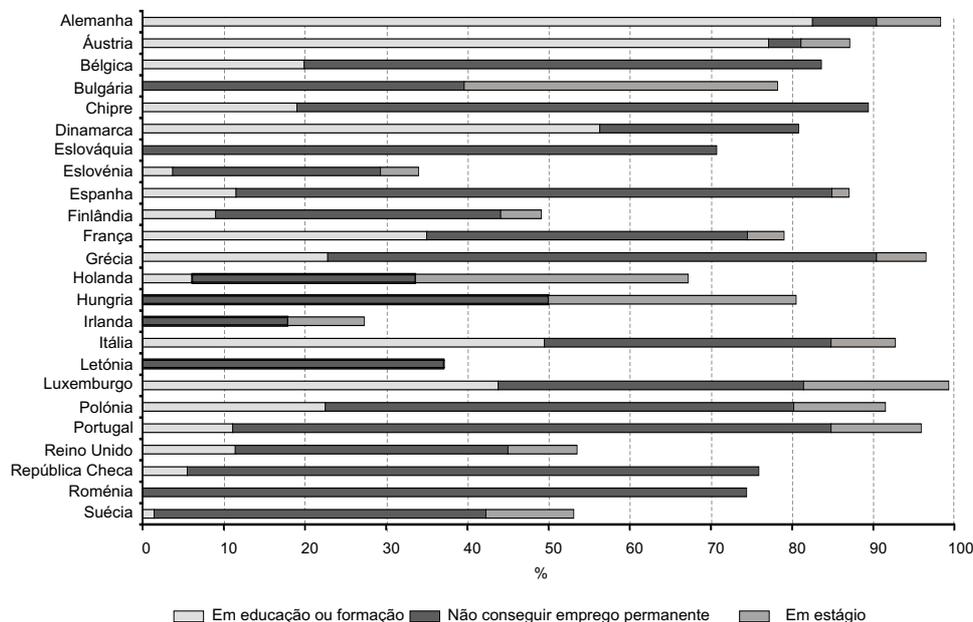


Figura 3 Razões para ter um trabalho temporário, por país (2008)

Fonte: Eurostat, 2008.

escolar com o emprego (Nielsen e outros, 2002; Coupiée e Mansuy, 2001), o que explica a predominância do nível baixo de habilitações escolares no escalão etário que analisamos, tanto no desemprego, como no emprego ou nas taxas de actividade.

Este facto está intrinsecamente associado a uma cultura que promove a autonomia económica dos jovens desde cedo, com a criação de políticas públicas direccionadas para a juventude, como, por exemplo, um subsídio mensal de subsistência, a disponibilização de habitação com rendas compatíveis com o rendimento económico, ensino gratuito, etc. Esta autonomia dos jovens surge associada à necessidade de aumentar o seu pecúlio, procurando emprego, seja temporário, seja a tempo parcial. Com efeito, é sobretudo nos países nórdicos (Dinamarca, Finlândia, Holanda, Suécia) e no Reino Unido que as taxas de trabalho a tempo parcial tendem a acompanhar as taxas de actividade, com particular destaque para a Holanda, como veremos mais adiante neste texto. É também nestes países e na Irlanda que a razão apontada pela grande maioria dos jovens para terem um trabalho a tempo parcial é o facto de estarem no sistema de ensino/formação (entre os 75% e os 85%). Estas práticas sociais são parte intrínseca da cultura destes países e os jovens que ficam dependentes das famílias até uma idade mais tardia são mesmo socialmente estigmatizados (Caroleo e Pastore, 2003). O início cada vez mais precoce da vida activa levou o governo dinamarquês a tomar medidas em 1996, tendo interditado o exercício da actividade profissional a menores de 12 anos (Veloso e outros, 1997).

Neste quadro, também não existe pressão sobre os jovens para concluírem os estudos, o que explica que a percentagem de jovens com ensino superior seja relativamente baixa neste escalão etário e aumente de forma muito evidente nos jovens com idades entre os 25 e os 30 anos (Paparella e Savino, 2008: 103). Já os casos de Espanha e Portugal são muito diferentes. Trata-se de jovens que, tendo dado por terminados os seus estudos, pelo menos nesta fase da vida, ingressam no mercado de trabalho. Com taxas de trabalho a tempo parcial muito baixas¹¹ e em que cerca de 33% e 40% dos jovens referem, respectivamente, que têm um trabalho a tempo parcial por o não conseguirem encontrar a tempo inteiro.

Nos países do Sul da Europa, a dissociação entre vida escolar e vida de trabalho é claramente mais acentuada e propensa à organização em ciclos distintos: o ciclo dos estudos e o que se inicia com a entrada no mercado de trabalho. Neste tipo de cultura é socialmente expectável que os jovens terminem a vida escolar dentro do tempo previsto para a duração dos ciclos de estudo que se propõem concluir e há uma sanção social que estigmatiza os que se desviam deste modelo, no sentido inverso ao que se passa na Dinamarca. Este *modus vivendi* coloca uma pressão social sobre os jovens e sobre o sistema de ensino, estando por avaliar em que medida este factor influencia a relação que estabelecem com o ensino e em que medida isso contribui para o insucesso e, sobretudo, para o abandono escolar.¹² Mas explica, pelo menos em parte, os baixos níveis de escolarização com que os jovens acedem ao mercado de trabalho quando já abandonaram a escola. Esta situação explica também que, ao contrário do que se poderia esperar, não se pode generalizar a ideia de que os baixos níveis de escolarização dos jovens com um trabalho temporário decorre apenas das habilitações.

Razões para terem um trabalho temporário e níveis de habilitações dos jovens

Tal como já se havia concluído com a análise das correlações, as razões pelas quais os jovens referem ter um trabalho temporário não têm a mesma intensidade entre os três níveis de habilitações em análise. Na figura 4 podem observar-se as associações entre os diferentes indicadores, bem como a disposição dos países da UE em 2008.

Os países da UE apresentam no essencial uma disposição triangular. Num dos vértices dispõem-se Áustria, Dinamarca, Alemanha, Luxemburgo e Letónia. Este grupo de países distingue-se por deter a taxa mais elevada de jovens com trabalho temporário com habilitações até ao 3.º ciclo (ISCED 0-2), sendo a principal razão estarem ainda “a estudar ou em formação” (figura 5). É ainda interessante

11 Em Portugal é de 8% para os jovens com a escolaridade básica e em Espanha de 18,6% para o mesmo nível de escolaridade, em contraste com a Dinamarca (63%), Holanda (81,5%), Suécia (63%) e Finlândia (54%).

12 Portugal e Espanha são dos países da UE com maior taxa de abandono escolar (35,4% e 32% respectivamente em 2008), apenas ultrapassados por Malta. Contudo a evolução registada é muito positiva, tendo Portugal recuperado 11,2% na última década. Com efeito, em 1998, aquele valor ascendia a 46,6% nos jovens dos 18 aos 24 anos.

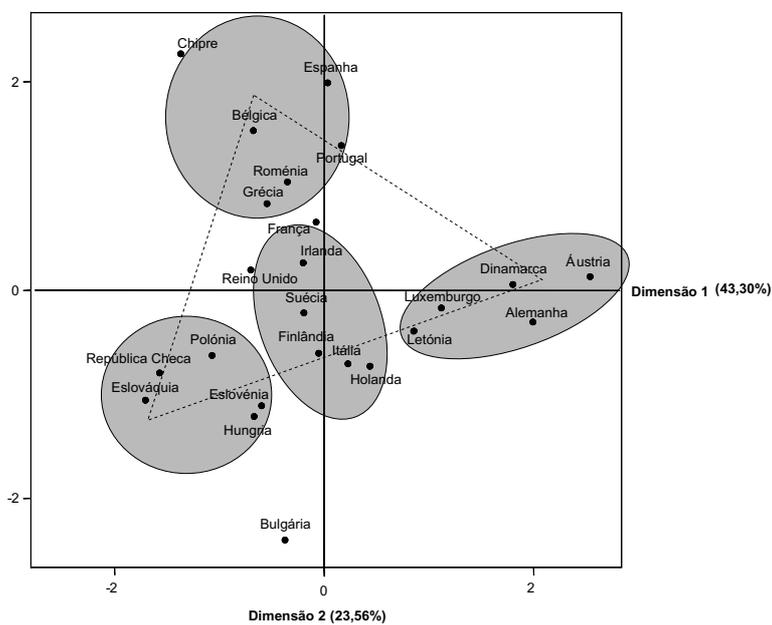
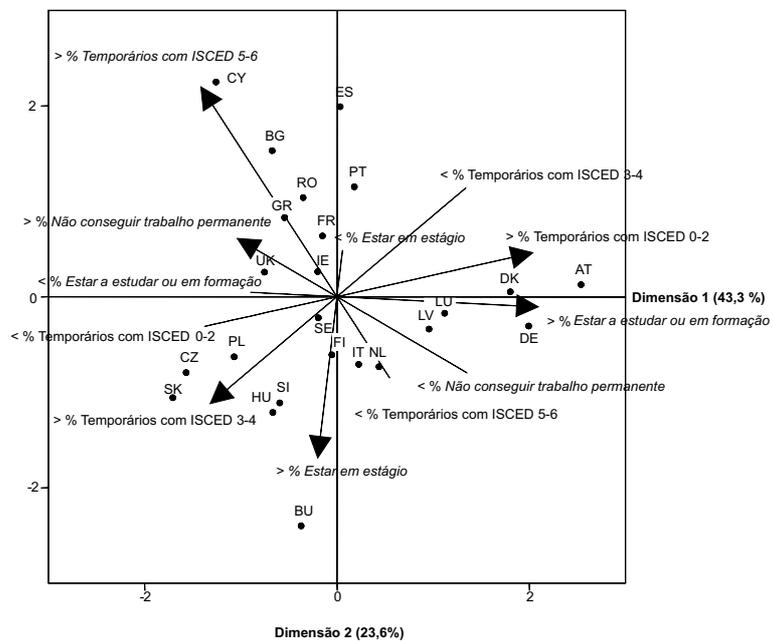


Figura 4 Padrões de associação entre níveis de habilitações e razões para ter trabalho temporário na UE: posicionamento dos países

Fonte: Eurostat, 2008.

referir que o padrão que caracteriza este grupo está também associado às taxas mais baixas (i) de jovens com emprego temporário com habilitações de nível superior (ISCED 5-6) e, ainda, (ii) de jovens que estão nesta situação por “não conseguirem trabalho permanente”.

Noutro vértice estão exclusivamente países do Leste Europeu — Hungria, Eslovénia, Eslováquia, República Checa, Polónia e Bulgária (esta apesar de um pouco mais distante do referido *cluster*) — e que se caracterizam por deter uma das taxas mais elevadas de jovens com ensino secundário e pós-secundário que estão em trabalho temporário (ISCED 3-4); a essa situação aparecem associados dois motivos de natureza diferente: “não conseguir trabalho permanente” e “estar em estágio”.

Como pode ver-se também na figura 4, este grupo de países regista a taxa mais baixa de jovens em trabalho temporário com baixas habilitações (ISCED 0-2), o que não surpreende, pois os países do Leste da Europa tendem a ter taxas menores de empregados com baixas habilitações que os outros países.

O terceiro vértice é essencialmente definido por um grupo de países do Sul da Europa, com excepção da Bélgica (figura 4). Registam a taxa mais elevada de jovens com habilitações de nível superior em situação de trabalho temporário (ISCED 5-6). A principal razão é justamente não conseguirem um trabalho permanente. É claramente nestes países que os jovens com habilitações mais elevadas são mais penalizados.

Há ainda um grupo de países de constituição geográfica muito heterogénea — Itália, Holanda, Finlândia, Suécia, Irlanda, Reino Unido e França — tendencialmente disposto em redor da origem. Esse posicionamento induz estar-se em presença de um padrão que não é marcadamente diferenciado.

No que se refere aos níveis de habilitações, é um padrão que combina habilitações ao nível do secundário e pós-secundário (ISCED 3-4) — que rondam os 50% — com taxas de nível mais básico (ISCED 0-2) e que oscilam entre os 25% e os 50%.

No que respeita às razões invocadas pelos jovens para terem trabalho temporário, há também maior diversidade. Apesar de “não conseguir trabalho permanente” ser a que mais se destaca, há países que registam também taxas com alguma expressão em “estar a estudar ou em formação” — França e Itália — e “estar em estágio”, como é o caso da Holanda.

Conclusões

Nesta análise procurámos saber, numa perspectiva comparada a nível dos países da UE, se a precariedade do emprego, medida pelo trabalho temporário, atinge particularmente os jovens e se, nesse sentido, pode ser interpretada à luz dos fenómenos de entrada na vida activa ou se, pelo contrário, se estende a todos os escalões de idade na sequência das mudanças estruturais dos mercados de trabalho na Europa.

Concluiu-se que a geração dos mais jovens (15-24 anos) é, de longe, a mais afectada pelo trabalho temporário em todos os países da UE sem excepção e, com particular destaque, em Espanha, Alemanha, Portugal, Suécia e França.

A disparidade da posição dos jovens em relação a outros grupos etários e, sobretudo, a evolução deste indicador para três gerações distintas de jovens (nascidos nas

décadas de 70, 80 e 90 do século passado) evidencia uma tendência para um agravamento do fenómeno de geração para geração, sobretudo nos países europeus nos quais o fenómeno tem um peso relevante (Portugal e Espanha) e naqueles em que a tendência é de crescimento (Alemanha, França, Holanda e Suécia).

Tomando por referencial os níveis de habilitações, a maioria dos jovens com trabalho temporário tem o ensino secundário. Persistem, no entanto, algumas exceções. Alemanha, Espanha e Portugal detêm as taxas mais elevadas destes jovens com habilitações de nível básico.

Há uma diferença fundamental a sublinhar no que diz respeito ao trabalho temporário quando analisado em articulação com o nível de habilitações e com as razões referidas pelos jovens para ter este tipo de emprego. Essa diferença fundamental é um dos resultados da análise multivariada, que posiciona os países europeus de forma muito diferenciada: Áustria, Dinamarca, Alemanha, Luxemburgo e Letónia distinguem-se por conciliarem as baixas habilitações dos jovens com trabalho temporário com o facto de ainda estarem “a estudar ou em formação”. Já os jovens dos países do Leste Europeu — Hungria, Eslovénia, Eslováquia, República Checa e Polónia e Bulgária — têm trabalho temporário porque não conseguem encontrar trabalho efectivo, tendo as taxas mais elevadas de trabalho temporário, nos níveis de ensino secundário e pós-secundário.

Nalguns dos países do Sul da Europa — aos quais se junta a Bélgica — verifica-se, como traço diferenciador, a tendência para o trabalho temporário de jovens com habilitações de nível superior estar associada à dificuldade em conseguirem trabalho permanente. Finalmente, Itália, Holanda, Finlândia, Suécia, Irlanda, Reino Unido e França constituem um grupo de países com um perfil menos marcado por situações extremas.

Os jovens com trabalho temporário tendem a ter habilitações diversificadas e que oscilam sobretudo entre os níveis básico e os níveis secundário/pós-secundário. A heterogeneidade é também visível nas razões invocadas para se ter um trabalho temporário, conciliando a prevalência do “não conseguir trabalho permanente” com “estar a estudar ou em formação” e ainda “estar em estágio”. Esta análise às razões invocadas pelos jovens para terem um trabalho temporário permite evidenciar uma dualização no trabalho temporário juvenil, segundo o significado que lhe é atribuído pelos próprios. Há o trabalho temporário como opção e o trabalho temporário como constrangimento. No primeiro caso, o peso negativo associado à situação de precariedade pode diluir-se e a precariedade de emprego só constitui verdadeiramente um problema para os jovens quando entram na vida laboral com expectativas de construir um futuro profissional.

Esta dualização depende de vários factores, um dos quais é a cultura societal, que nuns casos tende a separar o ciclo de vida de estudos e o ciclo do mercado de trabalho — aumentando a pressão sobre o sucesso escolar dos jovens dentro de um período bem delimitado de tempo — e noutros casos dilui as fronteiras entre cada um destes ciclos, tornando a pressão sobre jovens mais branda. Fica em aberto a hipótese de que esta urgência será tanto maior quanto mais frágil for o Estado social, as bases de sustentação da economia e a taxa média salarial das famílias, factores que facilitam ou dificultam a passagem para a vida adulta, independente, a que os jovens aspiram.

Referências bibliográficas

- AAVV (1997), *A New Approach to Flexibility. Managing the Work/Time Equation*, Nova Iorque, Catalyst Incorporated.
- Adão e Silva, Pedro (2002), "O modelo de *welfare* da Europa do Sul", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 38, pp. 25-59.
- Allmendinger, Jutta (1989), "Educational systems and labor market outcomes", *European Sociological Review*, 5 (3), pp. 231-250.
- Alves, Natália (2008), *Juventudes e Inserção Profissional*, Lisboa, Educa.
- Appay, Béatrice (2008), "Précarité et précarisation: quelles problématiques?", *Travail, Organisation et Précarité*, Toulouse, Éditions Octarès.
- Auer, Peter, e Bernard Gazier (2006), *L'Introuvable Sécurité de l'Emploi*, Paris, Flammarion.
- Barbier, Jean Claude, e Henri Nadel (2000), *La Flexibilité du Travail et de l'Emploi*, Paris, Flammarion.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society. Towards a New Modernity*, Londres, Sage Publications.
- Becker, Gary (1983), *Human Capital*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Bory, Stefano (2009), "Trajectoires réversibles: le cas des jeunes adultes italiens", *Informations Sociales*, 156 (6), pp. 132-141.
- Bourdieu, Pierre (1980), *Questions de Sociologie*, Paris, Éditions de Minuit.
- Boyer, Robert (1981), "Les transformations du rapport salarial dans la crise: une interprétation de ses aspects sociaux et économiques", *Critiques de l'Économie Politique*, 15-16, pp. 185-228.
- Boyer, Robert (dir.) (1986), *La Flexibilité du Travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- Boyer, Robert (2006), "Employment and decent work in the era of 'flexicurity'", *DESA working paper*, 32.
- Bredgaard, Thomas, e Larsen Flemming (orgs.) (2005), *Employment Policy from Different Angles*, Copenhagen, DJØF Publishing.
- Bredgaard, Thomas, Larsen Flemming, e Per Kongshøj Madsen (2006), "Opportunities and challenges for flexicurity: the Danish example", *Transfer*, 12 (1), pp. 61-83.
- Caroleo, Ernesto, e Francesco Pastore (2003), "Youth participation in the labour market in Germany, Spain and Sweden", em T. Hammer (org.), *Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe*, Bristol, Polity Press, 115-141.
- Chauvel, Louis (1998), *Le Destin des Générations, Structure Sociale et Cohortes en France au XXe Siècle*, Paris, PUF.
- Chauvel, Louis (2006), "Social generations, life chances and welfare regime sustainability", em Peter A. Hall, *Changing France. The Politics that Markets Make*, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, Palgrave Macmillan.
- Cingolani, Patrick (2005), *La Précarité*, Paris, PUF.
- Comissão Europeia (2006), "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century", Green Paper, COM, 708 final, Bruxelas, Comissão Europeia, disponível em: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/growth_and_jobs/c10312_en.htm
- Contini, Bruno (2010), "Youth employment in Europe: institutions and social capital explain better than mainstream economics", Laboratorio R. Revelli, *working paper*.

- Coupiée, Thomas, e Michèle Mansuy (2001), “La place des débutants sur les marchés du travail européens”, *Céreq-Bref*, 164.
- Desrosières, Alain (2005), *La Politique des Grands Nombres. Histoire de la Raison Statistique*, Paris, La Découverte.
- Dolado, Juan, Florentino Felgueroso, e Juan Jimeno (2000), “Explaining youth labor market problems in Spain: crowding out, institutions, or technology shifts?”, *FEDEA Working Paper*, 2000-09, disponível em: <http://ideas.repec.org/p/fda/fdaddt/2000-09.html>
- Dornelas, António (coord.) (2010), *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, disponível em: http://www.portugal.gov.pt/pt/GC18/Documentos/MTSS/Emprego_Protecção_Mobilidade.pdf
- Duffy, Ann, e Pupo Norene (1992), *Part-Time Paradox. Connecting Gender, Work and Family*, Toronto, McClelland and Stewart.
- Düll, Nicola (2003), “Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys”, ESOPE Project, FP5, Munique, Economix.
- Esping-Andersen, Gösta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Oxford, Polity Press.
- Eurostat (s.d.a), *Metadata*, disponível em: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/lfsq_esms.htm#meta_updatehttp://www.gpeari.mctes.pt/?idc=13&idi=81783
- Eurostat, (s.d.b), *Employment and Unemployment (Labour Force Survey), LFS Series – Detailed Annual Survey Results*, disponível em: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
- Ferrera, Maurizio (1996), “The ‘Southern model’ of welfare state in social Europe”, *Journal of European Social Policy* 6 (1), pp. 17-37.
- Forgeot, Gérard, e Jérôme Gautié (1997), “Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement”, *Economie et Statistique*, 304-305 (1), pp. 53-74.
- Furlong, Andi, e Fred Cartmel (2000), “Does long-term youth unemployment lead to social and economic exclusion?”, em T. Hammer (org.) *Transitions and Mobility in the Youth Labour Market*, Oslo, NOVA, pp. 35-55.
- Gangl, Mark (2001), “European perspectives on labour market entry a matter of institutional linkages between training systems and labour markets?”, *MZES working paper*, 24.
- Gazier, Bernard (2005), *Vers un Nouveau Modèle Social*, Paris, Flammarion.
- Geer, John Van de (1993a), *Multivariate Analysis of Categorical Data. Theory*, Londres e Nova Iorque, Sage Publications.
- Geer, John Van de (1993b), *Multivariate Analysis of Categorical Data. Applications*, Londres e Nova Iorque, Sage Publications.
- Gifi, Albert (1996), *Nonlinear Multivariate Analysis*, Londres, John Wiley & Sons.
- Guerreiro, Maria das Dores, e Elsa Pegado (coords.), Sandra Mateus, Inês Pereira, Pedro Abrantes, e Manuel Abranches (2006), “Os Jovens e o Mercado de Trabalho. Caracterização, Estrangulamentos à Integração Efectiva na Vida Activa e a Eficácia das Políticas”, Lisboa, DGEEP, Colecção Cogitum, 18.
- Hartkamp, J., e H. Rustjes (2000), *A Route to Skills, Rapport pour l’Atelier du TIY*, Antuérpia, Setembro.
- Heinz, Walter (org.) (1999), *From Education to Work. Cross-National Perspectives*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Higgins, Christopher, e outros (1992), "An examination of work-time and work-location flexibility", *Optimum – The Journal of Public Sector Management*, 23 (2), pp. 29-37.
- Kalina, T., e C. Weinkopf (2007), "The increase of low-wage work in Germany: an erosion of internal labour markets?", comunicação apresentada ao 28th International Working Party on Labour Market Segmentation, LEST, Aix-en-Provence, <http://gesd.free.fr/paper441.pdf> (consultado em Maio de 2011).
- Kalleberg, Arne (2000a), "In search of flexibility: changing employment relations in industrial societies", em Martin Gjelsvik e Kåre Hansen (orgs.), *Scandinavia in the World and the World in Scandinavia. Nordic Working Life Conference 1999*, Copenhaga, Nordisk Ministerråd, pp. 19-36.
- Kalleberg, Arne (2000b), "Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work", *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 341-365.
- Kovács, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego*, Oeiras, Celta Editora.
- Kovács, Ilona (2005), *Flexibilidade de Emprego, Riscos e Oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.
- Le Blanc, Guillaume (2007), *Vies Ordinaires, Vies Précaires*, Paris, Seuil.
- Madsen, Per Kongshøj (2002), "The Danish model of 'flexicurity': a paradise with some snakes", *Interaction between Labour Market and Social Protection*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, disponível em: <http://samba.fsv.cuni.cz/~kotrusov/Social%20Policy/Seminars/Seminar%203/Seminar%203%20-%20text%201.pdf>
- Madsen, Per Kongshøj (2004), "The Danish model of flexicurity: experiences and lessons", *Transfer*, 10, pp. 187-207.
- Meulman, Jacqueline, Anita Kooij, e Willem Heiser (2004), "Principal components analysis with nonlinear optimal scaling transformations for ordinal and nominal data", em D. Kaplan (org.), *The Sage Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, pp. 49-70.
- Müller, Walter, e Maarten Wolbers (1999), "Educational attainment of young people in the European Union: cross-country variation of trends over time", em *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe – Based on the European Community Labour Force Survey*, Mannheim, Maastricht, Marselha, relatório para a Comissão Europeia.
- Nielsen, Ann, Maria das Dores Guerreiro, e Julia Brannen (2002), "Most choices involve money: different pathways to adulthood", em J. Brannen, S. Lewis, A. Nilsen e J. Smithson (orgs.), *Young Europeans, Work and Family. Futures in Transition*, Londres, Routledge/European Sociological Association Studies in European Societies.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE*, Paris, OCDE Publications.
- OCDE (2011), "Managing accountability and flexibility in labour market policy", *Issues Papers*, Dinamarca, OCDE Publications.
- Oliveira, Luísa (1998), *A Inserção Profissional*, Lisboa, Edições Cosmos.
- Oliveira, Luísa (coord.) (2010), "Impacte do nível de escolarização na empregabilidade juvenil: Portugal no contexto europeu", relatório de pesquisa, Lisboa, FCT.
- Oliveira, Luísa, e Helena Carvalho (2008), "A precarização do emprego na Europa", *Dados, Revista de Ciências Sociais*, 51 (3), pp. 541-567.
- Oliveira, Luísa, e Helena Carvalho (2009), "Towards the liberalisation of labour markets in Europe", *Portuguese Journal of Social Science*, 8 (2), pp. 147-164.

- Oliveira, Luísa, e Helena Carvalho (2010a), *Regulação e Mercado de Trabalho. Portugal e a Europa*, Lisboa, Edições Sílabo.
- Oliveira, Luísa, e Helena Carvalho (2010b), "Inequalities between generations: youth and temporary employment in European Union", em Renato Miguel do Carmo (org.), *Desigualdades Sociais*, Lisboa, Editora Mundos Sociais.
- Oliveira, Luísa, Helena Carvalho, e Luísa Veloso (2011), "Youth and precarious employment in Europe", em R. Price, P. McDonald, J. Bailey e B. Pini (orgs.), *Young People at Work in the Developed World*, Farnham, Ashgate.
- Pais, José Machado (1990), "A construção sociológica da juventude: alguns contributos", *Análise Social*, 105-106, pp. 139-165.
- Paparella, Domenico, e Lidia Savino (coords.) (2008), *Youth in Occupations and Unemployment. Thinking of Their Better Integration in the Labour Market*, Bruxelas, Comunidade Europeia.
- Paugam, Serge (1993), *La Société Française et Ses Pauvres*, Paris, PUF.
- Paugam, Serge (2000), *Le Salarié de la Précarité*, Paris, PUF.
- Pedroso, Paulo (2008), "Capitalismo(s): Portugal e a evolução do modelo social europeu", *workshops de investigação CIES-IUL*, Lisboa, ISCTE.
- Rodrigues, Maria João (1988), *O Sistema de Emprego em Portugal, Crise e Mutações*, Lisboa, Dom Quixote.
- Rose, Jose (1984), *En Quête d'Emploi. Formation, Chômage, Emploi*, Paris, Economica.
- Rose, Jose (1992), "Transition professionnelle et recomposition des status salariaux", em M.-C. Villeval (dir.), *Mutations Industrielles et Reconversions des Salariés*, Paris, L'Harmattan.
- Sennett, Richard (2001), *A Corrosão do Carácter. As Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*, Lisboa, Terramar.
- Sharon, Cohany (2010), "Half a job: bad and good part-time jobs in a changing labor market. Book reviews", *Monthly Labor Review*, disponível em: http://findarticles.com/p/articles/mi_m1153/is_n9_v120/ai_20064087/
- Van der Velden, Rolf, e Maarten Wolbers (2003), "The integration of young people into the labour market: the role of training systems and labour market regulation", em W. Muller e M. Gangl (orgs.), *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford, Oxford University Press.
- Vaz, Isabel Faria (1997), *As Formas Atípicas de Emprego e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho*, Lisboa, Ministério da Qualificação e Emprego, Coleção Estudos.
- Veloso, Luísa, Carlos Gonçalves, Cristina Parente, e outros (1997), *Formação e Emprego Juvenil em Portugal, França e Dinamarca. Um Estudo nas Áreas da Metalurgia e Mecânica e do Têxtil e Vestuário*, Porto, Fundação da Juventude/Comissão das Comunidades Europeias.
- Vincens, Jean (1981), *Problématique Générale de l'Insertion dans la Vie Active*, Colloque sur l'Insertion Professionnelle à la Sortie des Études Postsecondaires, Université Catholique de Louvain (policopiado).
- Vincens, Jean (1997), "L'insertion professionnelle des jeunes: à la recherche d'une définition conventionnelle", *Formation Emploi*, 60, pp. 21-36.
- Weinkopf, Claudia (2006), "Germany: precarious employment and the rise of mini-jobs",

working paper disponível em: <http://www.genderwork.ca/cpdworkingpapers/weinkopf.pdf>

Weinkopf, Claudia (2009), "Job quality in call centers in Germany", *International Labour Review*, 148 (4), pp. 395-411.

Luísa Oliveira. Docente do Departamento de Sociologia do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) e investigadora do CIES-IUL. *E-mail*: luisa.oliveira@iscte.pt

Helena Carvalho. Directora do Departamento de Métodos de Pesquisa Social da Escola de Sociologia e Políticas Públicas do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) e investigadora do CIES-IUL. *E-mail*: helena.carvalho@iscte.pt

Luísa Veloso. Investigadora do CIES-IUL e do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. *E-mail*: luiveloso@gmail.com

Resumo/ abstract/ résumé/ resumen

Formas atípicas de emprego juvenil na União Europeia

O artigo analisa a precariedade do emprego juvenil nos 27 países da UE, procurando contribuir para a compreensão das condições de inserção dos jovens no mercado de trabalho numa perspectiva comparada entre os países em três décadas (1988, 1998 e 2008). A fonte de informação é o Eurostat e recorre, como indicador central, à taxa de trabalho temporário e às inter-relações entre níveis de habilitações dos jovens e razões invocadas para se ter trabalho temporário. Foi realizada uma análise multivariada: *principal components analysis for categorical data* (CatPCA). A análise realizada permite evidenciar diferenças entre países da União Europeia e a articulação entre os processos de escolarização e de integração no mercado de trabalho.

Palavras-chave precariedade, juventude, mercado de trabalho, formas atípicas de emprego, União Europeia.

Atypical forms of employment among young people in the European Union

The article analyses precarious work among the young people in the 27 EU member states. It seeks to contribute to an understanding of the conditions relating to the integration of young people into the labour market in three decades (precisely, in 1988, 1998 and 2008), from a perspective that compares the countries. The information is derived from Eurostat sources; as its central indicator it takes the rate of temporary work and the interrelations between the young people's qualification levels and the reasons cited for being in temporary work. A

multivariate analysis was carried out: principal components analysis for categorical data (CatPCA). This allows us to present the differences between European Union countries, as well as the link between education and labour-market integration processes.

Keywords precarious work, youth, labour market, atypical forms of employment, European Union.

Formes atypiques de l'emploi des jeunes dans l'Union européenne

L'article analyse la précarité de l'emploi des jeunes dans les 27 pays de l'UE, afin de contribuer à la compréhension des conditions d'insertion des jeunes dans le marché du travail, selon une approche comparée entre les pays sur trois décennies (1988, 1998 et 2008). La source d'information est l'Eurostat, en utilisant comme indicateur central le taux de travail temporaire et les liens entre niveaux d'études des jeunes et les raisons invoquées pour avoir un emploi temporaire. L'analyse multivariée réalisée — *principal components analysis for categorical data* (CatPCA) — a permis de faire ressortir des différences entre pays de l'Union européenne et l'articulation entre les processus de scolarisation et d'insertion dans le marché du travail.

Mots-clés précarité, jeunesse, marché du travail, formes atypiques d'emploi, Union européenne.

Formas atípicas de empleo juvenil en la Unión Europea

El artículo analiza la precariedad del empleo juvenil en los 27 países de la Unión Europea, procurando contribuir para la comprensión de las condiciones de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en una perspectiva de comparación entre los países en tres décadas (1988, 1998 y 2008). La fuente de información es el Eurostat y utiliza, como indicador central, la tasa de trabajo temporal y las inter-relaciones entre niveles de habilidades de los jóvenes y razones invocadas para tener un trabajo temporal. Fue realizada a partir de un análisis multivariado: *principal components analysis for categorical data* (CatPCA). El análisis realizado permite evidenciar diferencias entre países de la Unión Europea y la articulación entre los procesos de escolarización y de integración en el mercado de trabajo.

Palabras-clave precariedad, juventud, mercado de trabajo, formas atípicas de empleo, Unión Europea.