

¿Son reconciliables altos niveles de flexibilidad laboral y una amplia protección social?

Javier Ramos-Díaz

Javier Ramos-Díaz. Doctoral Researcher en el Instituto Universitario Europeo de Florencia. Investigador doctoral en la Fundación Juan March de estudios e investigaciones. Profesor asociado en el departamento de Ciencia Política y Sociología de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

¿Son reconciliables altos niveles de flexibilidad laboral y una amplia protección social?

©Javier Ramos-Díaz

*Edita: Fundació Rafael Campalans
Via Laietana, 38
08003 Barcelona
Tel. 93 319 54 12
Fax 93 319 98 44
e-mail: fundacio@fundaciocampalans.com
www.fundaciocampalans.com*

Impressió: Espai Gràfic Anagráfic, S.L. - Tel. 93 372 32 62

ISSN: 1138-4514

Dipòsit legal: B-47.542-97

¿SON RECONCILIABLES ALTOS NIVELES DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y UNA AMPLIA PROTECCIÓN SOCIAL?

Javier Ramos-Díaz

Las siguientes páginas son un intento de responder afirmativamente a la pregunta que da nombre a este artículo. Analizando las estrategias laborales y diversos aspectos del mercado de trabajo, intentaremos demostrar que las incompatibilidades y objeciones que desde distintas posiciones ideológicas se hacen a la posibilidad de combinar altas dosis de flexibilidad y protección social son, cuanto menos, rebatibles. Para ello, analizaremos cómo han cambiado cuatro mercados laborales, el español, el holandés, el inglés y el danés, y cómo estos cambios han repercutido en sus niveles de actividad laboral, desempleo, crecimiento del empleo "atípico" y pobreza. La conclusión de este artículo es que la combinación de altas dosis de flexibilidad y una extensa protección social no sólo son posibles, también son deseables.

• El Mercado Laboral Europeo: un contexto cambiante

Tras la Segunda Guerra Mundial las instituciones que determinaban el bienestar personal, esto es, el mercado, el estado y la familia encontraron unas pautas de coexistencia que favorecieron altos niveles de crecimiento económico y protección social que se tradujeron en bajos niveles de desempleo y pobreza. La institucionalización de pautas pacíficas de convivencia entre el trabajo y el capital garantizaron tanto la propiedad privada como ciertos derechos sociales, en un marco caracterizado por el apogeo de formas específicas de producción (Fordismo–Taylorismo) protección social (Estado del Bienestar), intervención pública en economía (keynesianismo) y estructura familiar (un solo perceptor, normalmente varón) que moldearon el orden socioeconómico de lo que Crouch (1999) ha denominado "El compromiso de mitad de siglo".

Las políticas públicas implementadas para disminuir el impacto de las crisis que cíclicamente afectan a la economía dieron a las empresas la estabilidad y confianza necesarias para diseñar estrategias expansivas. El gasto público en educación, sanidad y protección social no sólo mejoró la cualificación laboral de los trabajadores/as, con el consiguiente beneficio para la productividad general de la economía, sino que permitió a quienes carecían de empleo (parados, discapacitados, pensionistas) mantener unos niveles de demanda que favorecieron el crecimiento y además proporcionaron legitimidad al "compromiso de mitad de siglo". En este clima de consenso, expansión económica y cifras cercanas al pleno empleo, los empresarios demandaron una fuerza laboral estable y fuertemente

vinculada a la empresa mientras el principal interés de los sindicatos fue la consecución de empleo estable y seguro. Esta coincidencia de intereses facilitó el desarrollo de una legislación laboral protectora que implícitamente estimuló la expansión del empleo permanente a tiempo completo y, por extensión, configuró el trabajo temporal, a tiempo parcial, etc., como formas atípicas de empleo.

La estructura familiar predominante favoreció este desarrollo. La relación entre empleo y protección social surgió sobre la base de un modelo familiar caracterizado por la existencia de roles bien diferenciados entre hombres y mujeres. Los primeros participaban activa y permanentemente en el mercado de trabajo mientras que las segundas se ocupaban de labores domésticas a tiempo completo o esporádicamente aceptaban trabajos "atípicos". Esta estructura familiar era el resultado del principio liberal de dejar separados, aunque no aislados, la esfera familiar y laboral. Como Crouch (1999) ha señalado, los conflictos entre los criterios que gobiernan la economía, basados en relaciones de intercambio racionalmente calculadas, y los que gobiernan la familia, de corte más afectivo, se superaron gracias a la segregación de las mujeres casadas del mercado de trabajo. Su seguridad y bienestar se hizo depender de la situación laboral del marido en sistemas de protección social que reflejaban el sesgo masculino imperante en el mercado de trabajo. Como resultado, la participación laboral femenina fue comparativamente baja, intermitente y predominante en sectores donde el empleo de baja remuneración y a tiempo parcial era mayoritario, (Lewis, 1992, O'Reilly and Spee 1997; Rubery et al. 1997; Rubery 1998).

• El Fin del Consenso: el Contexto Ideológico de la Flexibilidad

Pero estas pautas de coexistencia armónica entre mercado, estado y familia empezaron a resquebrajarse. La legislación protectora y el contexto de pleno empleo al que hacíamos referencia empujó al alza los salarios y redujo los incentivos para que los trabajadores aceptasen trabajos de baja remuneración. Se recurrió a la emigración para cubrir estos puestos, lo que originó un mercado dual o segmentado¹ de trabajadores protegidos y bien remunerados y otro desprotegido y de baja remuneración en condiciones laborales más precarias. Esta situación pudo mantenerse más o menos estable hasta las crisis del petróleo de 1973-74 y 1978-79. Después las empresas vieron limitadas sus previsiones de beneficios por condiciones económicas más desfavorables que se tradujeron en mayor desempleo y previsiones de gasto y déficit público mayores. Para superar esta situación se optó por una estrategia de aumento de la productividad, expansión de mercados y descentralización del trabajo que hizo necesarios procesos más intensos de flexibilidad laboral², innovación tecnológica y movilidad de capital, lo que a su vez favoreció la aparición de mercados laborales más interdependientes y menos regulados (Castells 1996). A esta actitud empresarial se unió la cada vez más

1 Para un análisis en profundidad sobre la Segmentación del Mercado de trabajo: Averitt, (1968); Bluestone (1970), Doeringer and Piore (1971); Edwards (1979); Gordon et al. (1982); Rubery (1978); Carter (1982); Piore and Sabel, (1984); Berger and Piore, (1980), Sengenberger, (1981).

2 La flexibilidad laboral puede adoptar tres formas básicas: Flexibilidad Numérica o Externa. Es la que busca facilitar el ajuste de plantillas a las necesidades de producción, haciendo más fácil la contratación y/o el despido de trabajadores/as. La posibilidad de contratar de forma temporal, parcial o subcontratar trabajadores a otras empresas, la reducción de las compensaciones por despido o la redefinición de las causas legítimas que justifican la extinción del contrato de trabajo son ejemplos de flexibilidad externa. Flexibilidad Funcional o Interna. En este caso lo que se busca es ajustar las tareas de trabajo a las necesidades de producción. Cuando así se requiere, los trabajadores/as cambian de tareas porque han sido instruidos para ello. Otra posibilidad es variar las horas de trabajo en función de la producción, pero manteniendo el número de puestos de trabajo. En general esta forma de flexibilidad no busca tanto el ajuste de plantillas como su adaptación a nuevos procesos de producción. Flexibilidad de Rentas. Este tipo de flexibilidad busca adaptar los salarios a las fluctuaciones cíclicas y a los cambios internos y externos en la producción. Se trata de que los salarios estén determinados por el mercado y no por agentes externos. Los clásicos ajustes de rentas por razones de inflación no son una forma de flexibilidad propiamente dicha. Más bien suponen una interferencia al mercado, sin embargo su objetivo es impedir que una elevada inflación limite la competitividad de la economía.

extendida idea de que los altos niveles de desempleo en Europa, frente al bajo desempleo norteamericano, eran el resultado de la excesiva rigidez imperante en los mercados de trabajo. Los altos e igualitarios salarios, las limitaciones al despido y la excesiva generosidad de las prestaciones sociales fueron señaladas como responsables del débil crecimiento de una Europa "esclerotizada" frente al dinamismo norteamericano (Ellman, 1985; Krugman, 1993). A pesar de la crisis, en Europa se estaban manteniendo las restricciones al despido y a la contratación más flexible mientras se mantenía una amplia cobertura social que no hacía sino favorecer el déficit, la presión impositiva y la inflación. Esto lejos de crear empleo lo disminuía por su efecto negativo sobre la competitividad general de la economía.

Quienes vieron en la protección social y laboral un impedimento al dinamismo económico y a la creación de empleo empezaron a ganar fuerza académica y política. Sus argumentos, de clara inspiración neoclásica, solían coincidir en un aspecto fundamental: la rigidez salarial, los costes del despido y la generosidad de las prestaciones sociales vinculadas al trabajo permanente a tiempo completo eran responsables de los altos niveles de desempleo:

1-) Un sistema salarial rígido dificulta la creación de empleo porque como las negociaciones colectivas garantizan un nivel de rentas para años sucesivos, futuras crisis económicas deben ser tratadas recurriendo al despido ante la imposibilidad de reducir los salarios (Bertola and Rogerson, 1997; Bertola 2000).

2-) Los Costes del despido empeoran aún más la situación. Los empresarios incorporan los costes de despido a su estrategia de contratación de tal forma que en época de crecimiento contratan a menos trabajadores de los que contratarían si no existiesen dichos costes, preveyendo una futura crisis y sus consecuentes costes de despido (Wagschal 1997; Dale and Bamford, 1988; Bertola 2000).

3-) Los seguros de desempleo y la garantía de rentas mínimas reducen aún más la posibilidad de crear empleo y desincentivan la búsqueda de trabajo porque aumenta el nivel salarial al que los desempleados están dispuestos a trabajar (Nickell, 1979; Lynch 1989; Layard, Nickell and Jackman, 1996, OCDE 1996), aumentan los periodos de desempleo (Bertola 1990), favorecen procesos inflacionistas al aumentar la presión salarial de los trabajadores protegidos (insiders) y hacen posible la existencia de empleos sin cubrir allí donde los niveles de desempleo son muy elevados (Siebert, 1997).

4-) La globalización económica refuerza estos efectos. En la medida en que mercancías y capitales gozan de mayor libertad de movimiento, en gran parte ayudados por el desarrollo tecnológico, los estados (de bienestar) se transforman en estados internacionalizados (Cox, 1996), que se ven obligados a cambiar sus

prioridades macroeconómicas desde la obtención del pleno empleo a la lucha contra la inflación (Notermans 1993) y van progresivamente perdiendo su soberanía nacional (Ohmae, 1990,1995; Strange, 1996; Mishra 1999). Aquí el Keynesianismo y las estrategias proteccionistas dejan de ser una solución para convertirse en un problema.

5-) En este contexto el trabajo atípico (a tiempo parcial, temporal y autoempleo) es considerado positivo en la medida en que: 5.1.-) ofrece claras ventajas en términos de minimización de costes porque evita el pago de horas extraordinarias a los trabajadores protegidos en época de crecimiento y su desutilización en periodos de crisis. Esto favorece el ahorro de costes laborales y una mayor optimización del tiempo pagado y trabajado (Robinson and Wallance, 1984, Wood and Smith, 1989, Delsen 1995; Tam 1997); 5.2.-) Posibilita menores costes impositivos (seguridad social, pensiones etc.), (Ginn and Arber, 1993; Delsen 1995, 1998; Dale and Bamford, 1988; Fagan, O'Reilly and Rubery 2000); 5.3.-) El trabajo temporal permite la viabilidad económica de sectores altamente condicionados por la temporalidad (hostelería, agricultura etc.). El trabajo a tiempo parcial puede ser usado para impedir despidos en tiempos de crisis, lo que evitaría a los trabajadores convertirse en desempleados (Delsen,1998) y en muchos casos el autoempleo se convierte en la mejor opción en tiempos de crisis y alto desempleo (Staber and Bogenhold 1993).

Frente a estos planteamientos existen otras opciones, principalmente procedentes de los sindicatos y ciertos partidos de izquierda, que siguen defendiendo el sistema de protección social y laboral imperante en Europa tras la Segunda Guerra Mundial. Sus argumentos se estructuran en torno al principio de que la protección laboral y los derechos sociales no dificultan la creación de empleo. Desde su punto de vista:

1-) La identificación "protección laboral - desempleo" no es cierta como prueban los países escandinavos donde generosas prestaciones sociales conviven con bajos niveles de desempleo (Marx and Verbist, 1998). Al contrario, lo que sí parece estar demostrado es que más desprotección laboral genera más pobreza y más desigualdad, como prueban los casos de EEUU y el Reino Unido³.

2-) Además, los costes de despido y un sistema de garantías salariales, al dificultar el despido, mantienen altos niveles de empleo en tiempos de crisis y obliga a los empresarios a buscar fuentes alternativas de flexibilidad menos nocivas para el empleo (un análisis más profundo sobre este punto en Bertola, Boeri y Cazes, 1999).

3 Existe una amplísima literatura que prueba que ambos países muestran los niveles más altos de pobreza en la OECD. Baste citar los trabajos promovidos por el Luxembourg Income Study (<http://lisweb.ceps.lu/publications.htm>).

3-) No está probado que el trabajo atípico sea un primer paso para entrar en el mercado de trabajo y desde allí conseguir mejores empleos. Diversos estudios han concluido que en muchos casos los trabajadores, sobre todo los de baja cualificación en sectores de salarios bajos, combinan empleo con desempleo o inactividad (EOCD, 1997). De igual forma tampoco está probado que escenarios laborales más inseguros y condiciones más precarias de trabajo generen más empleo (Singh 1995, Atkinson, 1998). Al contrario, la seguridad laboral estimula la cooperación de los trabajadores, posibilita la moderación salarial y favorece inversiones en formación y tecnologías con el consiguiente efecto positivo sobre la competitividad y la creación de empleo (Rosow and Zager 1984; Thurow 1985; Bowles and Gintis 1995; Rhodes 1997; Esping Andersen 2000; Samek 2000).

4-) Las apelaciones a que la globalización disminuye el poder de los estados y obliga a los gobiernos a seguir políticas económicas aperturistas no son del todo ciertas. La globalización es un mito que no tiene esa fuerza arrolladora que se le supone. Es más bien un instrumento argumentativo cargado de ideología que se utiliza para invocar unas pautas obligatorias de desregulación y flexibilidad económica (Navarro, 1997; Hirst and Thompson 1999; Perraton, Goldblatt, Held and McGrew 1997). No está tan claro que los estados pierdan poder y los gobiernos capacidad de gestión. Las cifras de gasto público muestran continuos aumentos, mientras que los gastos sociales han sido bastante estables en la mayoría de los países desarrollados durante los últimos treinta años. Esto pone de manifiesto la capacidad de resistencia de las economías del bienestar a presiones internacionales (Glyn, 1995) y pone en duda que la pautas de activación económica deban basarse en principios neoliberales de apertura económica y desregulación (Rhodes and van Apeldorn 1998).

5-) Su visión respecto al trabajo atípico es en general negativa. Consideran que más trabajo atípico no facilita la creación de empleo, simplemente precariza el ya existente. Para ello aportan los siguientes argumentos: 5.1.) El trabajo atípico no representa una fuente adicional de empleo, sino la sustitución del trabajo protegido por otro de peor calidad con muy pocas perspectivas de continuidad (Atkinson, 1998). Detrás del trabajo atípico hay, sobre todo, bajos salarios, inestabilidad y constantes entradas y salidas del mercado laboral; 5.2.) Países con mercados laborales muy flexibles y derechos sociales restringidos no han sido capaces de erradicar el desempleo, sobre todo entre los trabajadores poco cualificados (Marx and Verbist 1998); 5.3.) El aumento del trabajo atípico no produce polarización entre trabajadores protegidos y desprotegidos sino un proceso más dinámico de reducción del centro (protegidos) y ampliación del trabajo en la periferia (desprotegidos) que merma la capacidad sindical de negociación y carga sobre los trabajadores los riesgos asociados a la incertidumbre de un capitalismo descontrolado. Es un juego desigual donde los peor parados son los trabajadores/as en su conjunto (Poller, 1991; Meoulders, 1998).

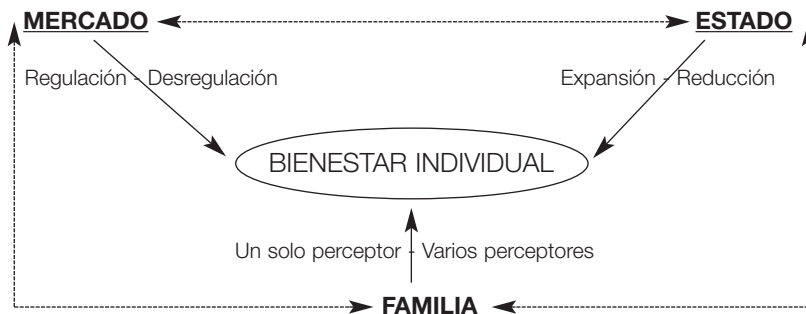
Entre ambos planteamientos podríamos situar lo que se ha llamado “Tercera Vía”, aunque por su pluralidad bien podríamos hablar de Terceras Vías, que se agrupan en torno a los principios propuestos por Giddens y sintetizados en la ya famosa frase acuñada por el partido laborista británico de “work for those who can, security for those who cannot” (trabajo para el que pueda, seguridad para el que no). Se aceptan tanto los principios de competitividad económica (tan importantes para el neoliberalismo) como de redistribución (básico para la socialdemocracia) pero en un nuevo contexto definido como de “nueva economía mixta”, en el que se aprovechará el dinamismo del mercado pero siempre en beneficio del interés público. Se aceptan las críticas neo-liberales al estado de bienestar, (burocratización, ineficiencia, consecuencias negativas de los seguros de desempleo sobre la actitud de quienes las reciben) pero no para desmantelarlo sino para reconstruirlo: “welfare-to-work”. Esto implica la sustitución de las políticas pasivas de redistribución por políticas activas que ayuden a encontrar trabajo, promoviendo la posibilidad de que todos tengan empleo, dejando la asistencia social a los que no puedan trabajar.

Respecto al trabajo atípico se piensa que la imposición de un modelo predominante de trabajo permanente a tiempo completo (propuesta sindical) o de trabajo atípico (propuesta neoliberal) es dogmática e irreal. Como vienen defendiendo algunos autores existen amplios sectores para los que el trabajo atípico, sobre todo el trabajo a tiempo parcial, es una opción razonable que permite hacer compatible empleo y otras actividades fuera del mercado de trabajo (Hakim 1991;1995; 1996; 1997). Muchos empleos atípicos pueden ser un primer paso para posibilitar la entrada en el mercado de trabajo y la obtención de mejores trabajos, que podrían hacer compatible empleo y formación adicional (Esping-Andersen, 1994). Sin embargo la perspectiva de inseguridad laboral y bajos salarios impiden el compromiso y cooperación de los trabajadores con la empresa, con los negativos efectos sobre la competitividad de las mismas. Es por esto que fórmulas imaginativas que combinen protección y flexibilidad laboral son posibles y deseables. Las propuestas de “Flexiguridad” planteadas por Wilthagen, (1997) o las de “Corporatismo competitivo” de Rhodes (1997) van en esta línea⁴.

De todo lo dicho hasta ahora podemos concluir que cada país se enfrenta a tres dilemas decisivos que van a condicionar el bienestar individual. Estos dilemas y su dependencia de realidades objetivas y percepciones ideológicas nos ayudarán a entender las particularidades de cada país. En el ámbito laboral el dilema es desregular o no el mercado de trabajo para favorecer en mayor o menor grado la flexibilidad en el mismo. Respecto al estado (de bienestar) la decisión a tomar es el

4 Un análisis en profundidad sobre estos planteamientos en Ramos-Díaz, 2001.

grado de desarrollo y expansión que ha de alcanzar la política social. Respecto a la familia el dilema está en facilitar o no la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y posibilitar así nuevas estructuras familiares de dobles perceptores o familias unipersonales. De cómo cada país se ha enfrentado a estos retos depende su situación actual.

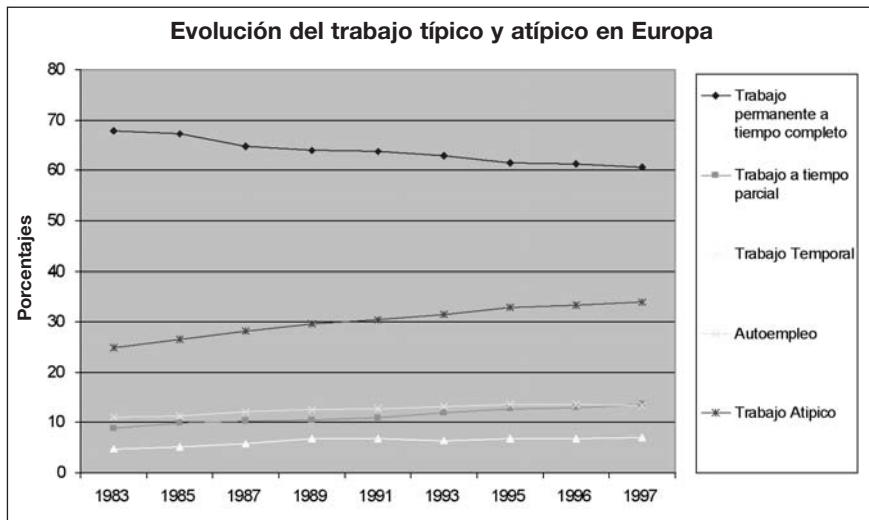


En las siguientes páginas analizaremos cuatro modelos laborales, el español, el británico, el holandés y el danés, que han afrontado de forma diversa los retos a los que hacemos referencia en el gráfico anterior. Los resultados de estas estrategias nos permitirán indagar en los postulados ideológicos mostrados anteriormente (neoliberalismo, sindicalismo y terceras vías) y las particularidades laborales que se han generado en cada mercado de trabajo.

• **Pautas de Coexistencia entre trabajo típico y atípico.**

A nivel europeo es claramente observable una disminución del trabajo típico (permanente a tiempo completo) y un aumento del trabajo a tiempo parcial, temporal y autoempleo (empleo atípico) en el período 1983-1997. La forma de embudo que muestra el gráfico 1 pone de manifiesto este efecto “disminución- aumento” del que hablamos. El trabajo a tiempo parcial es el que más aumenta, pasando del 9,7% en 1983 al 13,5% del total del empleo en 1997, por un aumento del trabajo a tiempo parcial del 5,2% al 7% y del autoempleo del 11,4% al 13,4%. Por el contrario, el trabajo típico pasó del 67,9% al 60,6% en el mismo periodo.

Gráfico 1



Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

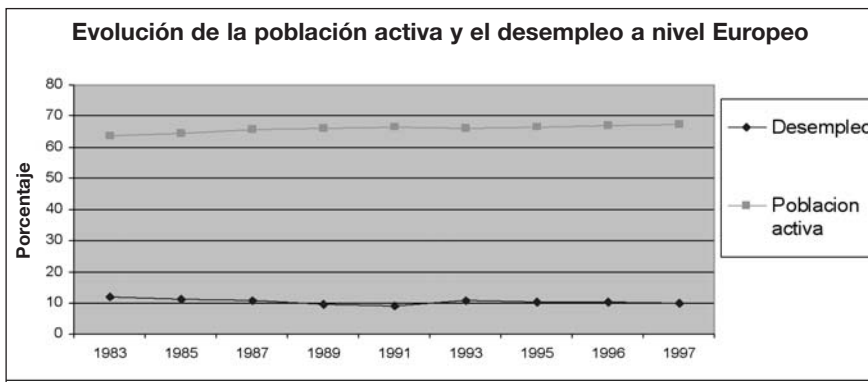
Gráfico realizado a partir de la media anual de cada tipo de empleo en los siguientes países Dinamarca, Reino Unido, Irlanda, Holanda, Alemania, Francia, Bélgica, Luxemburgo, Portugal, España, Italia, Grecia.

Este aumento del trabajo atípico debería haber activado la economía tal y como parece desprenderse de la propuesta neoliberal y, por tanto, los niveles de empleo y población activa deberían haber aumentado en Europa. Es cierto que el neoliberalismo va más allá de aumentar el empleo atípico como única respuesta al desempleo, propone más bien un paquete de medidas desreguladoras que van desde la flexibilidad salarial a la reducción de prestaciones sociales pasando por la eliminación de los costes del despido. Pero un análisis de cómo se han comportado el desempleo y la población activa a medida que aumentan el trabajo a tiempo parcial, temporal y el autoempleo, podrían ser un primer paso para entender los efectos del trabajo atípico sobre la dinamización laboral en su conjunto.

A juzgar por los datos del gráfico 2 el crecimiento de la población activa y la disminución del desempleo han sido bastante moderados. Pero desgraciadamente esto no es decir mucho. Como varios autores han destacado, la consideración de Europa como una unidad de análisis es a todas luces equívoca (Esping Andersen 2000). La realidad europea es sobre todo heterogénea y cargada de particularismos. Para superar esta limitación vamos a analizar las estrategias laborales de cuatro

países que constituyen cuatro modelos distintos en lo que a trabajo permanente a tiempo completo, desempleo, población activa y pobreza se refiere.

Gráfico 2



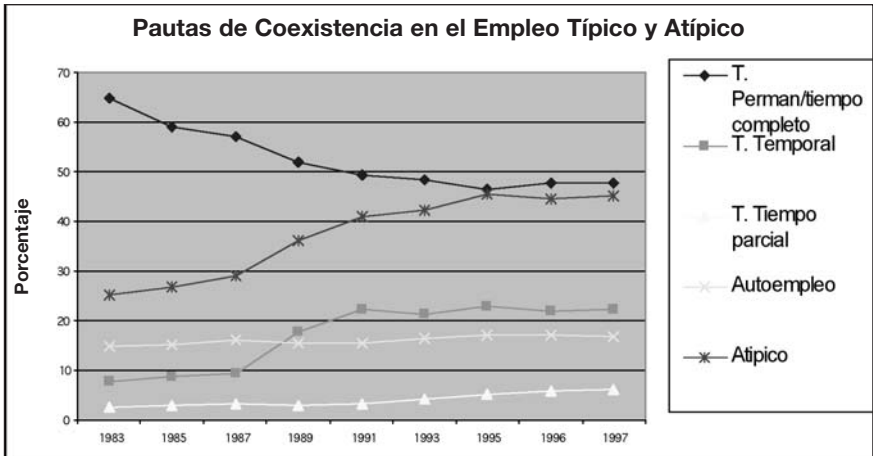
Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

ESPAÑA, HOLANDA, EL REINO UNIDO Y DINAMARCA:

Cuatro modelos laborales,
cuatro pautas de coexistencia entre trabajo típico y atípico.

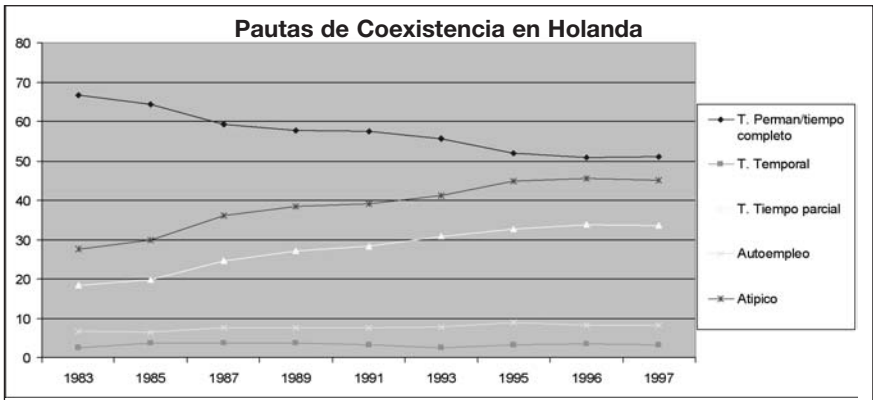
Un análisis de las pautas de empleo en España y Holanda muestra una acentuada similitud en lo que a la evolución del trabajo típico y atípico se refiere. Como muestran los gráficos 3 y 4 en ambos casos el embudo a que da lugar la evolución de estas formas de empleo es muy acentuado. Podríamos hablar de un **efecto expulsión** en cuanto que el aumento del trabajo atípico se hace a costa de una reducción del trabajo permanente a tiempo completo. Cuanto más crece el primero más disminuye el segundo. En España el trabajo permanente a tiempo completo ha pasado de representar más del 60% del total del empleo en 1983 al 47,8% en 1997. Por el contrario, la suma del empleo a tiempo parcial, temporal y el autoempleo ha pasado del 23,9% en 1983 al 45,3% en 1997. Lo mismo sucede en Holanda. La disminución del trabajo permanente a tiempo completo pasa del 66,7% en 1983 al 51,1% quince años después, mientras que el empleo atípico no deja de aumentar, pasando del 25,2% al 44,8% del total del empleo.

Gráfico 3



Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

Gráfico 4

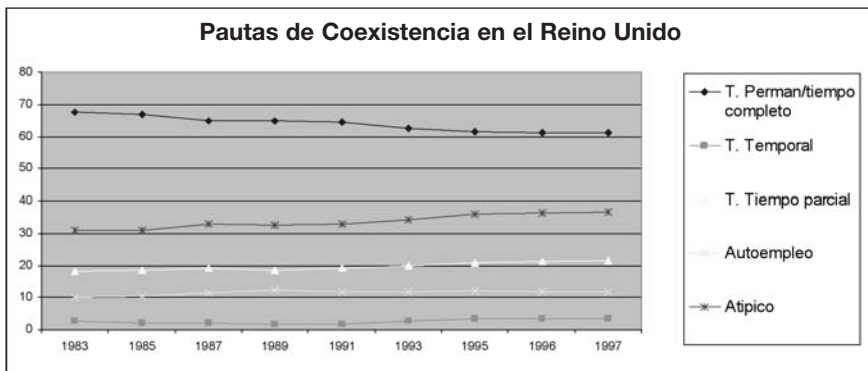


Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

A pesar de esta similitud una diferencia fundamental entre ambos países es la composición del trabajo atípico. Mientras en España el trabajo temporal es el tipo de empleo atípico que más aumenta, en Holanda es el trabajo a tiempo parcial. Esto va a ser decisivo para entender no sólo la estrategia laboral seguida por cada país sino su efecto sobre el empleo y la población activa.

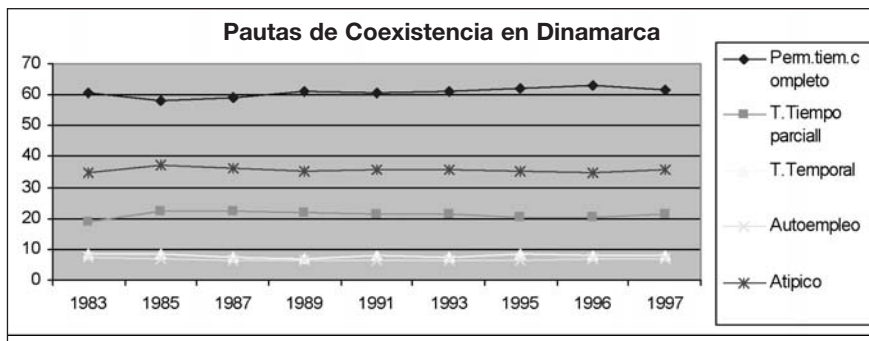
En lo que al Reino Unido se refiere la forma de embudo a la que hacíamos referencia es también visible, pero de una forma mucho más leve. El porcentaje de trabajo atípico crece mientras el permanente a tiempo completo decrece, pero la intensidad del crecimiento es mucho más moderada, lo que nos permite afirmar una mayor estabilidad en las formas de empleo (gráfico 5). Por último la evolución laboral danesa presenta una forma totalmente distinta a las anteriores. La forma de embudo es sustituida por dos líneas casi paralelas que ponen de manifiesto la estabilidad laboral de este país y un crecimiento bastante homogéneo tanto del empleo típico como atípico.

Gráfico 5



Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

Gráfico 6



Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

Pero estas apreciaciones podrían resultar engañosas. Podría ocurrir que el trabajo permanente a tiempo completo no disminuyese o incluso creciese pero menos que otras formas de empleo atípico. El resultado sería que el porcentaje de trabajo atípico sobre el total del empleo aumentaría y el típico disminuiría a pesar de la estabilidad o el incremento de este último. Para resolver esta dificultad he medido el crecimiento del empleo durante el período 1983-1997 en términos absolutos, es decir, he contado el número de empleos en 1983 y posteriormente en 1997 para saber cuál ha sido su evolución absoluta y luego he convertido el crecimiento o la disminución en porcentajes (Tabla 1).

Tabla 1. Crecimiento del empleo en el período 1983-1997. Total y desagregado por tipos de empleo.

	Crecimiento total del empleo 1983-97	Crecimiento del trabajo típico como porcentaje del crecimiento total del empleo	Idem respecto al trabajo a tiempo parcial	Idem respecto al trabajo temporal	Idem respecto al autoempleo
Dinamarca	8,8 %	72,8 %	43,4 %	0,43 %	-16,6 %
RU	12,3 %	2,3 %	56,2 %	12,21 %	29,3 %
España	16,5 %	-17,8 %	19,8 %	85,36 %	12,7 %
Holanda	35,3 %	15,7 %	65,8 %	4,41 %	14,1 %

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat, Labour Force Survey

España es el único país de los analizados donde el trabajo permanente a tiempo completo disminuye mientras las otras formas de empleo atípico crecen. Del total del empleo creado (un 16,5%), el 85,36% es de tipo temporal, el 19,8% es trabajo a tiempo parcial y el 12,7% es autoempleo. La suma de estos porcentajes da 117,8%. Esto significa que el crecimiento total del empleo se ha hecho sobre una disminución en el porcentaje del empleo típico. Esto refuerza el efecto expulsión al que hacíamos referencia y permite hablar de España como un país en el que el crecimiento del empleo atípico se está haciendo a costa del trabajo típico.

En el extremo opuesto podríamos situar a Dinamarca donde el porcentaje más alto del crecimiento corresponde al trabajo permanente a tiempo completo. Esto no impide que otras formas atípicas de empleo crezcan significativamente (el trabajo a tiempo parcial) pero ambos crecimientos siguen caminos paralelos.

En Holanda y el Reino Unido el trabajo permanente a tiempo completo también crece. Lo que hace que el empleo atípico vaya ganando importancia respecto al total del empleo es la fuerte subida de formas específicas de trabajo atípico, especialmente de trabajo a tiempo parcial. Es algo así como un **efecto adelantamiento** por parte del empleo atípico que hace que el incremento absoluto de empleo permanente a tiempo completo sea insuficiente para evitar el crecimiento relativo de formas atípicas de empleo. Esto es especialmente claro en Holanda donde el trabajo típico crece un 15%, muy por debajo del crecimiento del trabajo a tiempo parcial (65,8%).

• Desempleo y población activa

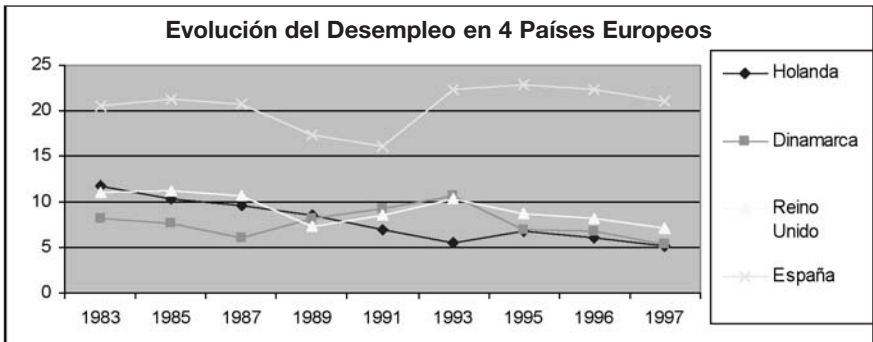
Desde esta perspectiva sí es posible analizar si el crecimiento del empleo atípico tiene un efecto dinamizador sobre el desempleo y la población activa. En España el efecto expulsión no se ha traducido en descensos significativos del desempleo. Aunque los niveles bajaron fuertemente en el período 1987-1992 el resultado final deja a las cifras de desempleo de 1997 cercanas a las existentes en 1983 (21,2%). Lo que hace el mercado laboral español es simplemente cambiar unas formas de empleo (típico) por otras (atípicas) sin que se produzca la activación laboral deseada. Si bien es cierto que la población activa creció en el período analizado, el crecimiento fue muy leve, lo que mantiene a España, junto a Italia, en el último lugar de Europa respecto al porcentaje de población activa.

El efecto adelantamiento, en cambio, sí ha producido efectos destacables en Holanda. El desempleo ha descendido significativamente pasando del 11,7% en 1983 al 5,1% en 1997 mientras la población activa ha pasado del 58,4% al 71,5% en el mismo período. Aunque de forma más moderada este efecto también se

observa en el Reino Unido, donde el desempleo pasa del 11,1% al 7,1% y la población activa del 70,9% al 75% en el período analizado.

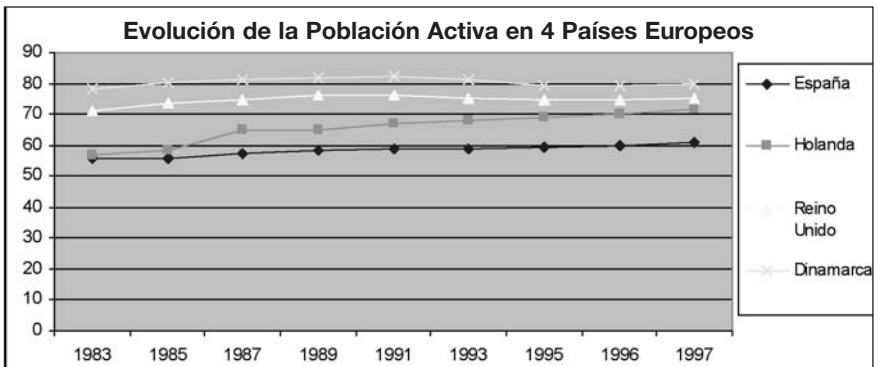
En Dinamarca las pautas de coexistencia entre formas típicas y atípicas de empleo han permitido crecimientos significativos del trabajo permanente a tiempo completo y del trabajo a tiempo parcial. Esta compatibilidad es lo que convierte a este país en un prototipo de coexistencia "pacífica" que ha repercutido positivamente tanto en la disminución del desempleo (del 8,3% al 5,4% en el período 1983-97) como en el crecimiento de la población activa (79,9% en 1997), si bien ésta ya se encontraba entre las más altas de Europa en 1983 (78%).

Grafico 7



Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

Grafico 8



Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

• Participación laboral femenina

El papel que juega el empleo femenino es decisivo para entender la evolución del mercado de trabajo actual. Durante el período del “compromiso” el empleo femenino buscó adaptarse a lo que se consideraba la principal responsabilidad de la mujer, esto es, el cuidado de la casa y la familia. Durante los años 80 y 90 estas tendencias han cambiado. La reducción del número de niños por familia, las mayores posibilidades de atención infantil fuera del ámbito familiar (guarderías, etc.), los mayores niveles de educación que han alcanzado las mujeres y el desarrollo de políticas de igualdad de género han favorecido el incremento de la participación laboral femenina (Delsen 1998; Crouch 2000). Sin embargo un porcentaje muy importante de esta participación se desarrolla en trabajos a tiempo parcial, en sectores de baja cualificación laboral y bajos salarios (Sorensen and McLanahan, 1993; Rubery and Fagan, 1995; O'Reilly and Spee, 1998; Asplund and Persson, 2000). El pensamiento feminista ha atribuido la responsabilidad de esta situación de desventaja laboral al predominio de valores y prácticas patriarcales. A través del concepto de segregación y dependencia económica han tratado de explicar la desigualdad laboral y el predominio de mujeres en los estratos más bajos del mercado de trabajo. Aunque la desigualdad de género se ha reducido y la participación laboral femenina ha aumentado, la persistencia de diferencias salariales y de promoción laboral ponen de manifiesto el enquistamiento de estructuras patriarcales en el trabajo, la familia, el estado, la educación y otro tipo de relaciones en los sistemas de producción. Como la organización del trabajo está muy vinculada a la esfera de reproducción social, el hecho de que el cuidado doméstico se vincule a la mujer limita enormemente su esfera de posibilidades y la enfrenta a la tesitura de tener que elegir entre la esfera familiar o un empleo de baja calidad. Esto no suele ocurrir en el caso de los hombres (Smith 1984; Delphy 1984; Welby 1986; Sorensen and McLanahan, 1993; Rubery and Fagan, 1995; O'Reilly and Spee, 1998).

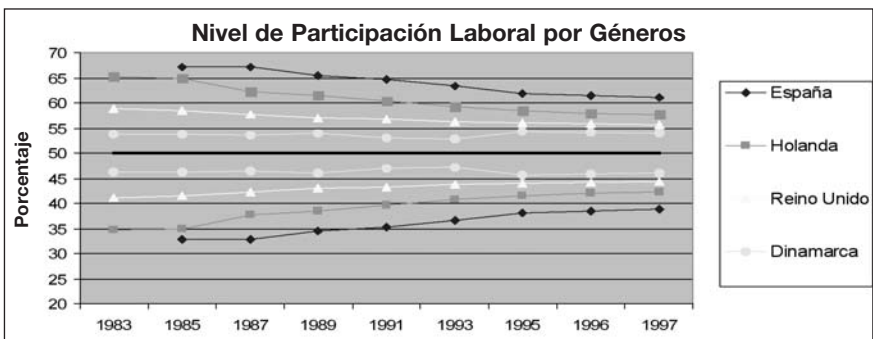
Otras perspectivas han negado el carácter discriminatorio que las feministas atribuyen a la posición laboral de las mujeres, proponiendo una interpretación alternativa basada en estrategias racionales (Becker, 1981) o prioridades laborales (Hakim 1991, 1995, 1997). El primero ha invocado la falta de capital humano entre las mujeres como la principal razón que explica su papel secundario en el mercado de trabajo. Esta falta de capital humano no es una imposición sino el resultado de una decisión racional de especialización. Es una cuestión de preferencias que hace que las mujeres opten por responsabilidades domésticas antes que por un trabajo inseguro y mal pagado. Hakim por su parte incide en la paradoja de que las mujeres muestren altos niveles de satisfacción con sus empleos inseguros y mal pagados. A su entender esto se debe a que ellas otorgan menos importancia a su carrera laboral y más a su “carrera doméstica”. Desde esta perspectiva los altos niveles de

satisfacción con estos “malos” empleos se convierte en una opción racional (es lo que esta autora llama esclavas agradecidas, “grateful slaves”). Estas diferencias por cuestiones de género son mucho menores en los estratos más altos del empleo donde se requiere mayor cualificación laboral.

Este debate cobra plena actualidad en el debate laboral actual. Al participar en el mercado de trabajo la mujer no sólo altera la configuración de esferas decisivas del empleo, sino de toda la sociedad en su conjunto. Formas de empleo, políticas sociales, prototipos familiares, patrones de consumo y modelos educativos son renovados y adaptados a esta nueva realidad. Por tanto el grado de participación femenina dirá mucho de la evolución no sólo del mercado de trabajo, también del estado y de la familia. Para medir este grado de participación mostramos el siguiente gráfico (número 9). Las mujeres están representadas en la parte inferior, del 50% hacia abajo mientras que los hombres ocupan la parte superior, desde el 50% hacia arriba. El grado máximo de igualdad se alcanzaría en aquellos mercados en los que la actividad laboral se repartiese al 50% entre hombre y mujeres (este nivel está representado en nuestro gráfico por la línea al nivel del 50%).

Dinamarca es el país que más se acerca a ese umbral de igualdad total, con cifras de participación del 46,6%. En el extremo opuesto estaría España, el país donde la distancia entre la línea de igualdad y los niveles de participación es mayor. Aunque la evolución tiende al acercamiento, la participación masculina es todavía el doble de la femenina (61,2% frente al 38,2% de mujeres). Holanda vuelve a mostrar los niveles más fuertes de crecimiento reforzando la idea de adelantamiento conseguida por este país en el período analizado. El Reino Unido muestra una tendencia más estable, aunque el progresivo acercamiento a la línea de igualdad es también manifiestamente observable.

Gráfico 9



Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

En lo que a crecimiento bruto de la participación femenina se refiere, Dinamarca muestra el crecimiento más equilibrado en sintonía con la estabilidad que mostraban las líneas en el cuadro anterior. Por el contrario Holanda muestra un crecimiento muy superior al masculino (una diferencia de 50,3 puntos en el período1983-97) al igual que el Reino Unido (una diferencia de 44,7 puntos). En España el crecimiento es también muy importante, aunque los bajos niveles existentes en 1983 explican la alta diferencia que aún existía en 1997.

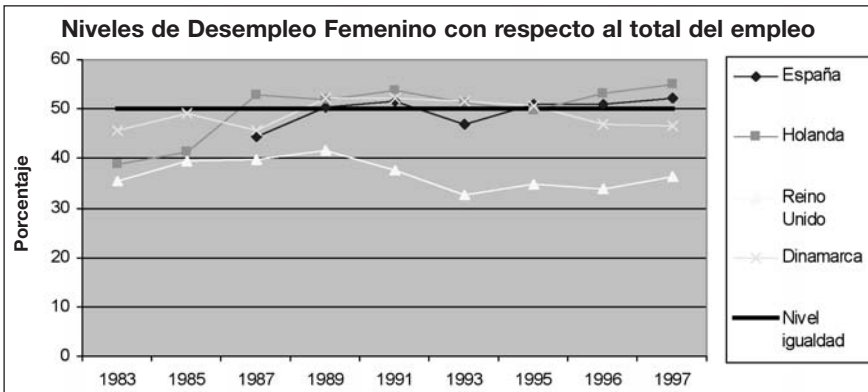
Tabla 2. Incremento de la participación laboral por géneros

	A Incremento de la participación femenina en el período1983-97	B Incremento de la participación masculina en el período1983-97	C Diferencia (A-B)
Dinamarca	7.7%	7.0%	0.7%
Reino Unido	20.5%	2.1%	18.3%
España	48.5%	3.9%	44.7%
Holanda	68.5%	18.2%	50.3%

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat, Labour Force Survey

Respecto al desempleo (gráfico10) es posible afirmar que salvo en el caso británico, las mujeres, aunque participan menos activamente en el mercado de trabajo, sufren niveles similares de desempleo que lo hombres. De nuevo la línea del 50% muestra el nivel de igualdad total respecto al desempleo. Tanto en Holanda, como en Dinamarca y en España las cifras se mueven en torno al 50%, lo que nos permite concluir que el desempleo no es un problema específicamente femenino.

Gráfico 10



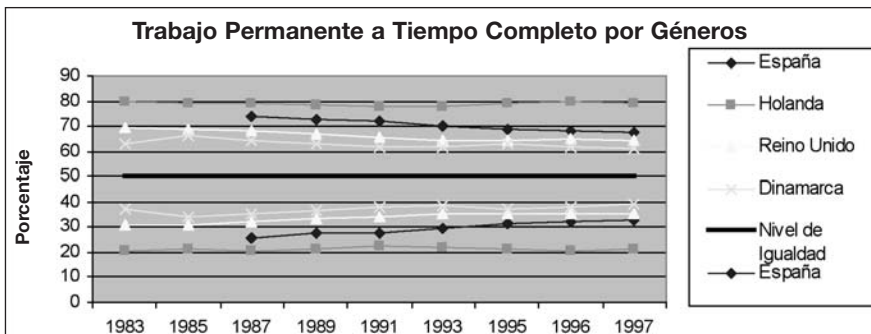
Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

• Empleo femenino y trabajo atípico

Comprobado que la actividad femenina ha crecido en los cuatro países y que el desempleo es un fenómeno más homogéneo entre hombres y mujeres- si bien es cierto que aún la inactividad femenina es mayor, y por tanto el desempleo entre las mujeres en su conjunto es mayor- lo interesante ahora es analizar el tipo de empleo que predomina entre las mujeres y las posibles diferencias entre países a este respecto. Como podemos ver en el siguiente gráfico (11) el trabajo estable (permanente a tiempo completo) es claramente un trabajo de tipo masculino. Aunque con diferencias importantes entre los países analizados (Holanda tiene los niveles más bajos de empleo típico femenino, en torno al 20%, y Dinamarca los más altos, alrededor del 40%), lo cierto es que de cada 100 empleos típicos, en torno a 60 están en manos de hombres.

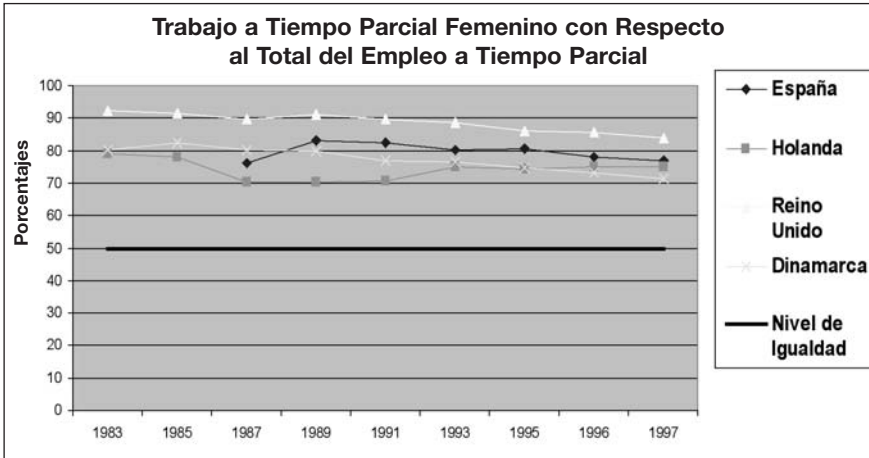
Las diferencias más importantes entre países las encontramos cuando analizamos el trabajo atípico. En lo que a trabajo a tiempo parcial se refiere no hay duda de que se trata de un trabajo a todas luces femenino. Aunque en los cuatro países se observa una tendencia descendente que indica una mayor participación masculina en este tipo de empleo, lo cierto es que en torno al 83% del trabajo a tiempo parcial en España, el 79% en Holanda, el 85% en el Reino Unido y el 77% en Dinamarca está en manos de mujeres. En cambio, las cifras de empleo temporal son mucho más equilibradas. Aunque tanto en Holanda como en el Reino Unido los porcentajes de mujeres con contratos temporales supera los porcentajes masculinos, las diferencias son muy pequeñas. España es el país donde el número de mujeres con contratos temporales es sustancialmente menor que el de hombres (38,8% de mujeres por un 61,2% de hombres en 1997). Respecto al autoempleo, es posible también otorgarle el calificativo de masculino en cuanto que no más del 32% está en manos femeninas. El resto son trabajadores autónomos masculinos.

Gráfico 11



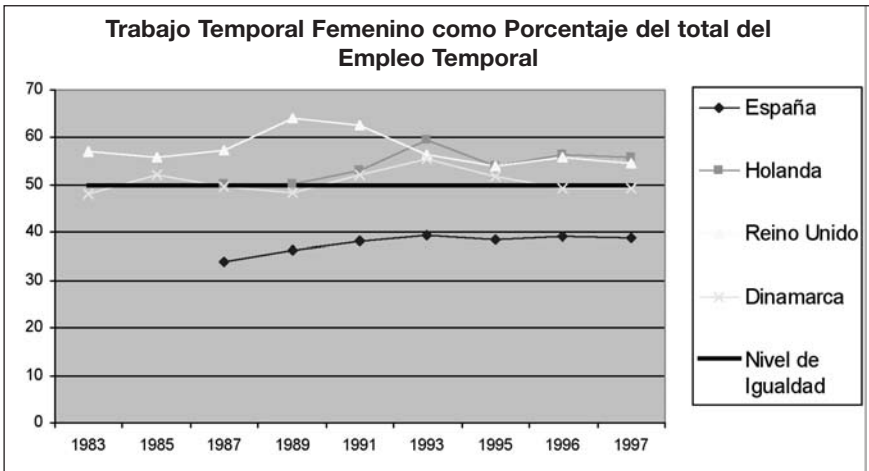
Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat, Labour Force Survey

Gráfico 12



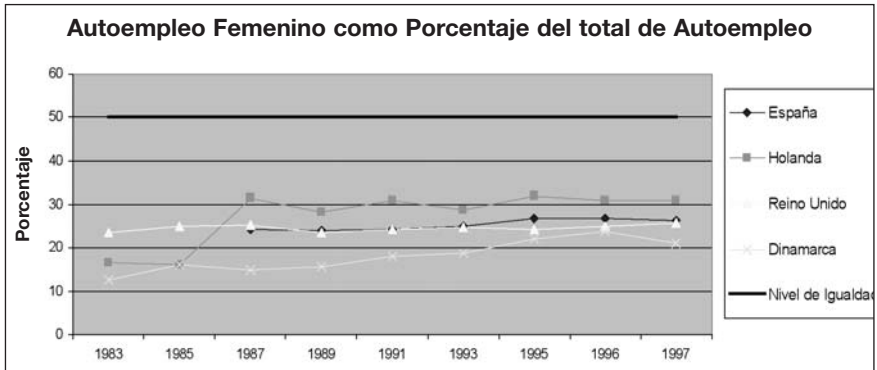
Fuente: Eurostat (Labour Force Survey), elaboración propia

Gráfico 13



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat, Labour Force Survey

Gráfico 14



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat, Labour Force Survey

Todos estas apreciaciones sobre participación laboral y tipo de empleo predominante entre las mujeres deben tener necesariamente un efecto sobre la estructura familiar. La baja participación laboral femenina en España hace que la estructura familiar tradicional (un solo perceptor varón) siga siendo mayoritaria. En cambio, las altas cifras de actividad femenina en el resto de países hace que nuevas estructuras familiares aumenten en número. Aunque la familia compuesta por parejas, con o sin hijos, es aún mayoritaria en los cuatro países, las familias unipersonales empiezan a ganar importancia en Holanda, Reino Unido y Dinamarca. En España este tipo de familia representa solamente el 6,8% del total de las familias mientras que en el Reino Unido son el 15,5%, en Holanda el 18,2% y en Dinamarca el 23%. Si pasamos del nivel sociológico al económico la relación entre participación laboral femenina y familia es aún más evidente y refuerza las tendencias observadas anteriormente. Como podemos ver en las tablas 4 y 5 el número de mujeres casadas activamente participando en el mercado de trabajo apenas supera en 32% del total de mujeres casadas en España por un 47,2% en Holanda, un 52,1% en el Reino Unido y un 69,5% en Dinamarca. Por el contrario, el número de mujeres que no buscan empleo porque su principal actividad son las labores domésticas representa el 59,7% en España, el 47,2% en Holanda, el 28% en el Reino Unido o el 5,4% en Dinamarca (las cifras de hombres casados en esta situación es insignificante). Entre solteros las cifras de participación laboral son mucho más equilibradas, aunque el predominio de hombres en el mercado de trabajo y mujeres en las labores domésticas sigue siendo apreciable.

Tabla 3. Tipo de estructura familiar (nivel sociológico)

	Familia unipersonal (Hombre)	Familia unipersonal (Mujer)	Familias unipersonal con hijos	Parejas sin hijos	Parejas con hijos	Retirado Unidad	Retirados Pareja
España	2,7	2,5	1,6	39,9	29,8	8,8	10,5
Holanda	7,6	8,6	2	28,2	17,2	9,5	21,7
Dinamarca	11,1	8,4	3,5	23,7	17,2	12,1	20,8
R U	6,8	6,1	4,6	25,5	20,6	13,6	19,5

Fuente: European Community Household panel, 1996, elaboración propia

Tabla 4. Tipo de estructura familiar (nivel sociológico y económico)

	Hombre soltero activo	Idem Mujer soltera	Hombre soltero que llevan a cabo labores domesticas	Idem mujer soltera	Hombre soltero retirado	Idem mujer soltera
España	81	61	1,6	13,7	14,5	25,2
Holanda	86,1	67,6	7,3	22,7	5,2	6,3
Dinamarca	83,5	71,2	0,2	0,9	15,9	27,9
R.U.	77,5	53,9	1,6	15,2	20,7	29,8

Fuente: European Community Household panel, 1996, elaboración propia

Tabla 4. 1. Tipo de estructura familiar (nivel sociológico y económico)

	Hombre casado activo	Idem mujer casada	Hombre casado inactivo que lleva a cabo labores domésticas	Idem mujeres casadas	Hombre casado retirado	Idem mujer casada
España	67,9	31,9	0,1	59,7	31,9	8,3
Holanda	73,3	47,2	7,9	47,2	15,5	2,8
Dinamarca	75,2	69,5	0,2	5,4	24,6	24,9
R.U.	71,9	52,1	1,3	28	26,2	18,8

Fuente: European Community Household panel, 1996, elaboración propia

• Pobreza

Otro elemento que nos ayudaría a entender la evolución que están sufriendo los mercados de trabajo en general y el papel económico que cumple el trabajo atípico en particular, es la evolución de los niveles de pobreza. Como observamos en el siguiente gráfico (15) el Reino Unido muestra las cifras más altas de pobreza cualquiera que sea el indicador elegido. Este país tiene los niveles más altos de pobreza en el total de la población, entre la población en edad de trabajar y entre quienes tienen empleo. Le siguen por este orden España, Holanda y Dinamarca.

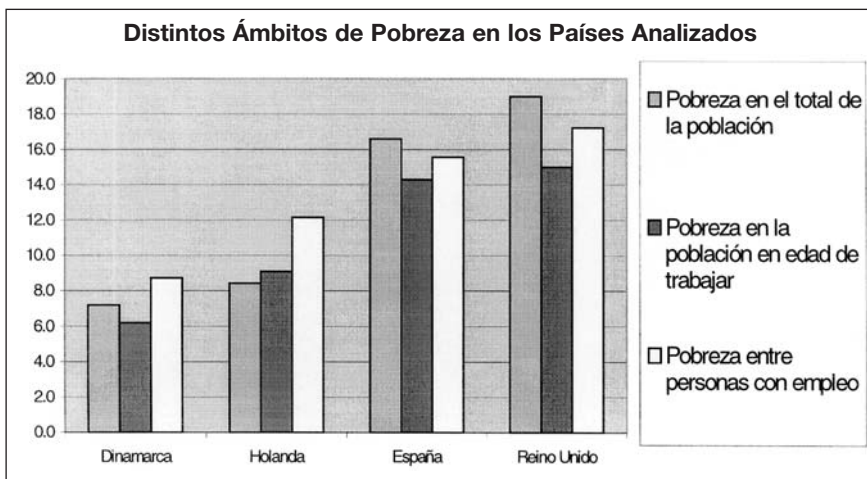
Un análisis más en profundidad nos lleva a concluir que en Dinamarca estar en edad de trabajar es una garantía para evitar ser pobre. Sólo el 6% de la población entre 16 y 64 años percibe unos ingresos (rentas y beneficios sociales) por debajo del 50% de la mediana de la renta. En Holanda este porcentaje sube ligeramente al 8,2% y se dispara al 14,3% en España y al 14,7% en el Reino Unido. Respecto al trabajo de baja remuneración (aquel por debajo del 50% de la mediana del salario a nivel nacional) de nuevo Dinamarca muestra los porcentajes más modestos (8,7% del total del empleo), seguida por Holanda (el 12,1%), España (el 15,5%) y el Reino Unido (el 17,2%) y afecta sobre todo a las mujeres (tabla 5). Este último dato es importante porque dice mucho de la estructura del trabajo por género. La alta desproporción entre hombres y mujeres en trabajos de baja remuneración en Holanda y en el Reino Unido pone de manifiesto que la incorporación laboral de estas últimas se está haciendo a través de trabajos a tiempo parcial. Frente a esta tendencia, las cifras más equilibradas en Dinamarca y España apuntan a otros criterios. En el caso español la ausencia de trabajo a tiempo parcial, aunque está mayoritariamente en manos de mujeres, hace que éstas se incorporen al mercado de trabajo a través de empleos temporales donde los sueldos están más en sintonía con medias salariales.

Tabla 5. Empleo de baja remuneración por sexos

	Mujeres	Hombres
España	50.13	49.87
Dinamarca	59.12	40.88
Holanda	73.03	26.97
Reino Unido	75.00	25.00

Fuente: elaboración propia con datos del de la European Community Household Panel 1996

Gráfico 15



Fuente: elaboración propia con datos del Luxembourg Income Study (LIS) y de la European Community Household Panel (ECHP)

Tanto la pobreza entre el total de la población como entre la población en edad de trabajar es el promedio del período 1981-1991. Los datos de pobreza en personas con empleo son del año 1996 con datos obtenidos de la ECHP

Conocidos estos datos cabría preguntarse: ¿qué han hecho daneses y/u holandeses para alcanzar esos resultados a todas luces esperanzadores? ¿Qué han hecho españoles y británicos para convertirse en anti-ejemplos de lo que ha de ser una política laboral exitosa? En las siguientes páginas intentaremos contestar a estas preguntas.

• **Estrategias Laborales**

a. La Reforma Laboral Española: el afianzamiento de una estructura de mercado carácter “centro-periferia”

Tres características definen la reforma laboral española⁶:

1-) Una decidida voluntad de flexibilizar el mercado de trabajo fomentando la flexibilidad de tipo externo (ver pie de página n.3) a través de la ampliación de las modalidades de contratos, sobre todo los de tipo temporal. Esta opción buscó reducir las elevadas cifras del paro flexibilizando las condiciones de quienes se

incorporaban al mercado de trabajo sin modificar sustancialmente las condiciones laborales de quienes tenían empleo seguro. Detrás de esta estrategia podría estar la voluntad consciente de proteger al cabeza de familia de los riesgos del mercado. Aunque las medidas de fomento de la temporalidad se consideraron una solución transitoria hasta que el desempleo alcanzase cifras menos dramáticas, para después volver a privilegiar la contratación de tipo permanente tal y como expresa la Ley de Reforma Laboral de 1984, (Segura et.al. 1991), hoy se puede afirmar que tal retorno no se produjo. Desde la Reforma de 1994 se ha intentado acabar con la alta temporalidad, pero los resultados han sido más bien modestos.

2-) En cuanto a las rentas, la estrategia de moderación salarial ha sido predominante durante el período analizado (Pérez Infante (1994) (González 1994). Hay dos períodos claramente diferenciados: uno que va desde la instauración de la democracia hasta 1986, caracterizado por un sistema centralizado de revisión salarial y el establecimiento de una banda salarial a partir de la cual se determinan crecimientos salariales, y otro período que va desde 1986 en adelante en el que la revisión salarial pierde su carácter centralizado y se hace convenio a convenio sin esa banda salarial. En cualquier caso, desde los Pactos de la Moncloa la política salarial tuvo siempre un claro sesgo anti- inflacionista aunque, como señala Antonio González, a la evolución de los salarios se le ha culpado de la pérdida de competitividad, el aumento de la inflación y la destrucción de empleo. Sin embargo, para este autor los salarios no tuvieron tal responsabilidad o en cualquier caso ésta fue periférica.

3) En lo que a protección por desempleo se refiere, se intentó compensar los altos niveles de desempleo y temporalidad con una prestación que fue aumentando el número de perceptores y disminuyendo la cuantía de la prestación (Cebrian López et.al 1996), pero desde 1994 esta tendencia se invirtió. Hasta 1993 el número de perceptores no dejó de crecer, principalmente varones entre 25 y 54 años iniciando desde ese año un pronunciado descenso. En lo que a tasas de sustitución se refiere (las cantidades que recibe el desempleado respecto a lo que percibía cuando tenía empleo), éstas crecieron hasta 1991 para descender después. Esto pone de manifiesto que tras un período de crecimiento general tanto del número de perceptores como de la cuantía de la prestación (1984-1991), se pasó a un período en el que se redujo la cuantía pero siguió aumentando el número de perceptores (1992-1993) para posteriormente reducir tanto la una como el otro (1994 en adelante) (Arango Fernández,1999).

5 Un análisis detallado sobre las características de la Reforma laboral española y británica puede encontrarse en Ramos-Díaz (2000).

En resumen nos encontramos en el país de la temporalidad, la dependencia familiar y unos niveles de desempleo que en el período estudiado seguían siendo los más altos de Europa. Esto se debe a esa manifiesta preferencia por la flexibilidad externa que mantiene a este país atrapado en la lógica de la dualización laboral.

b. La Reforma Laboral Británica: la Reforma más próxima al modelo neoliberal.

Este país llevó a cabo una intensa reforma laboral inspirada en los principios de eficiencia y competitividad económica. Los gobiernos conservadores de Thatcher y Mayor intentaron subordinar las relaciones laborales a las necesidades de la oferta y la demanda. Para ello estimularon una política de rentas más acorde a la lógica del mercado, redujeron la cuantía de las prestaciones sociales, aumentando los requisitos para acceder a ellas, eliminaron algunos derechos individuales de los trabajadores, algunas prerrogativas de los sindicatos y privatizaron una gran parte del sector público. En los años del gobierno Thatcher se abolió el sistema de fijación de rentas (national wage fixing arrangement), se ampliaron las causas de despido, se excluyó del seguro de desempleo a aquellos trabajadores a tiempo parcial con jornadas de menos de 20 horas semanales, se redujeron algunos derechos por maternidad, y los trabajadores con menos de dos años de antigüedad en la empresa quedaron excluidos de la protección mínima por despido. Con la flexibilidad de rentas se perseguía reducir al mínimo la capacidad del gobierno para influir en los salarios, descentralizar el sistema de determinación salarial, abolir el sistema de rentas mínimas limitando al máximo el poder de los “wages councils” y reducir el poder de los sindicatos en la negociación.

El gobierno laborista anterior a Thatcher reforzó la protección contra el despido improcedente, introdujo derechos de maternidad para las mujeres trabajadoras y garantizó una compensación por despido de 5 días por cada tres meses trabajados (Rubery, Wilkinson and Tarling 1989). Pero esto cambió profundamente con los conservadores. La protección legal contra el despido improcedente requería dos años de antigüedad en la empresa en lugar de los 6 meses establecidos antes de 1979. La responsabilidad de demostrar que el despido era improcedente recaía ahora no sólo en los empresarios, también en los trabajadores. La indemnización mínima por despido fue abolida. Se tuvo en cuenta el tamaño y los recursos de la empresa para justificar si el despido era improcedente y algunos derechos al cobro del salario y el tiempo de disfrute de la excedencia por maternidad fueron más difíciles de obtener (MacInnes 1987). Desde entonces no hay restricciones a la contratación temporal aunque no haya diferencias importantes entre contratos temporales e indefinidos.

En resumen, nos encontramos con un país en el que se buscó “mercantilizar” las relaciones de trabajo más que en ninguno de los analizados. La flexibilidad de rentas

y la disminución de los derechos labores fueron sus puntos claves, pero además se disminuyeron las cuantías de las prestaciones y su accesibilidad, se llevó a cabo una intensa política privatizadora, se atacó el poder sindical y se redujeron las diferencias legales entre trabajos temporales y permanentes. Aquí está una de las claves para entender los moderados niveles de atipicidad británicos. Al ser mínima la distinción legal entre trabajo atípico y permanente no hubo una preferencia empresarial clara por los primeros.

c. La “Flexiguridad” Holandesa⁶: Flexiguridad sin estado (de bienestar).

El “milagro holandés” parte de la necesidad compartida de buscar cauces que permitiesen a este país reducir los altos niveles de desempleo que padecía a principios de los ochenta. El ya famoso *Wassenaar agreement* (1982) fue el resultado de esta necesidad de dinamizar la economía garantizando cuotas irrenunciables de seguridad. Los sindicatos admitieron que el retorno de los beneficios empresariales era una condición necesaria para la activación económica y la creación de empleo. Aceptaron políticas de moderación salarial, mayor flexibilidad interna y la expansión del trabajo a tiempo parcial a cambio de la reducción colectiva de las horas de trabajo y una mayor inversión empresarial y pública que favoreciese la creación de empleo seguro. Además hubo acuerdos a priori que favorecieron el éxito de esta estrategia. La preferencia por la flexibilidad interna y una visión positiva del trabajo a tiempo parcial por parte de empresarios y sindicatos favorecieron los buenos resultados de las medidas implementadas.

La moderación salarial ayudó a restaurar la rentabilidad de la economía y atraer importantes inversiones. Los niveles de competitividad aumentaron significativamente con lo que el sector exterior se vio favorecido por un aumento importante de las exportaciones que repercutió positivamente en el afianzamiento general de la economía y en la creación de empleo. El trabajo a tiempo parcial ha sido otro de los ejes primordiales de esta estrategia. Desde el principio, los empresarios vieron este tipo de empleo como la alternativa a las demandas sindicales de reducción de las horas de trabajo. Esto, que podía haber generado conflicto con los sindicatos, no se produjo porque la mayor parte de quienes trabajaban a tiempo parcial eran mujeres satisfechas con este empleo sin demandar otro a tiempo completo. Tanto desde el lado de la oferta como desde la demanda el empleo a tiempo parcial se convirtió en una opción razonable. A esto, sin duda, ayudó el hecho de que la mayoría de estos empleos eran permanentes. Pero, además, el crecimiento espectacular del trabajo parcial y la incorporación masiva de

6 Lo que a continuación planteamos está basado en Wisser, 1999; Wilthagen, 1997; OECD, (1993, 1994, 1995, 1996, 1997).

mujeres al mercado de trabajo posibilitó el crecimiento de sectores poco desarrollados públicamente (guarderías, residencias de ancianos) con su positivo efecto sobre la creación de empleo.

Nos encontramos frente a lo que Whilthagen (1998) definió con el término flexiguridad y que se ajusta a lo ocurrido en Holanda.

d. La “Flexiguridad” Danesa:⁷ flexiguridad con Estado (de bienestar)

El éxito de la flexiguridad danesa descansa en la combinación de altos niveles de flexibilidad, tanto interna como externa, un generoso sistema de protección social y una eficaz política activa de empleo. La reforma fiscal del 1993 y la reforma laboral de 1994, constituyen el punto de inflexión que da forma a la estructura laboral actual. La primera estimuló fuertemente la demanda, entre otras cosas, porque la reforma del crédito coincidió con una caída internacional de los intereses, lo que animó a muchos ciudadanos a invertir y estimular la demanda. La segunda porque fue capaz de dinamizar el mercado de trabajo y crear empleo sin disminuir las prestaciones sociales asociadas al mismo. Y lo más importante, este crecimiento de la demanda, el consumo y el empleo se ha hecho sin aumentos significativos de la inflación.

El mercado laboral danés es muy flexible, similar al británico o estadounidense en movilidad laboral, creación y destrucción de empleo y duración unitaria del trabajo. Es fácil despedir a un trabajador y las compensaciones no son excesivamente altas para trabajadores con menos de 12 años en la empresa. Esto no se ha traducido en inseguridad o precariedad tal y como ponen de manifiesto los propios trabajadores. Encuestas sobre este tema llevadas a cabo por la OCDE muestran que la percepción de inseguridad de los trabajadores daneses es menor que la expresada por la mayoría de trabajadores europeos (OECD 1997).

Además esta flexibilidad se ha hecho compatible con un generoso sistema de protección por desempleo, con una tasa de sustitución del 90% durante cuatro años ampliable, que en algunos casos (madre/padre soltera/o) puede incluso ser más generoso y que ha impedido el desincentivo en la búsqueda de empleo con un estricto seguimiento del desempleado (reducción del período pasivo, demostración de búsqueda, formación continua y constantes ofertas). A esto se une un sistema de ayudas públicas para periodos especiales (ayudas a la maternidad- paternidad,

7 Lo que a continuación planteamos está basado en Madsen, (1999; 2000) Cazes, Boeri and Bertola (1999) and OECD, (1993, 1994, 1995, 1996, 1997).

o a la recalificación laboral voluntaria) y un sistema de políticas activas de empleo muy eficaces que ofrecen continuos programas de recalificación laboral, ayudas al autoempleo y abundantes planes de acción individual.

El seguro distingue entre períodos pasivos en los que el trabajador no está obligado a seguir políticas activas de empleo y un período activo en el que sí está obligado. La reforma de 1994 buscó dinamizar más esta prestación social estimulando la búsqueda activa de empleo y reduciendo los períodos de inactividad. En 1994 el período pasivo duraba 4 años, en 1996 se redujo a dos, en 1999 a un año, por lo que la activación aumentó a tres años. Después de este período el desempleado pierde sus derechos aunque puede solicitar otras ayudas más de tipo asistencial. Con esto se ha conseguido reforzar la actividad del seguro y su incentivo de búsqueda de empleo.

Es esta combinación de flexibilidad laboral y asistencia social lo más atractivo del sistema danés. Lejos de estereotipos y lugares comunes sobre como estado y mercado pueden operar, este país escandinavo está ofreciendo una verdadera tercera vía entre quienes dedican sus esfuerzos a convertir en supremo el papel del mercado o del estado.

• Conclusiones

España es un claro ejemplo de efecto expulsión sin activación. La sustitución de trabajo típico por atípico no se ha traducido en los descensos de desempleo, pobreza o aumentos de población activa esperados. En el período 1983-97 España portaba el dudoso honor de tener el desempleo más alto de Europa, la población activa más baja y uno de los niveles de pobreza más elevados del continente. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido lenta, con lo que España sigue mostrando los niveles de participación laboral femenina más bajos del continente junto a Italia. Esto hace que la estructura familiar de tipo tradicional (un sólo perceptor masculino) siga siendo muy abundante.

La forma en que se ha modificado el mercado laboral está detrás de estos resultados. El intento de reducir las elevadas cifras de desempleo, facilitando la incorporación de parados bajo condiciones laborales mucho más flexibles y manteniendo las garantías para los trabajadores con empleo estable, ha tenido como consecuencia unos desproporcionados niveles de trabajo temporal, una cada vez menor presencia de trabajo permanente a tiempo completo, una baja participación y altos grados de dependencia familiar entre jóvenes y mujeres casadas. Como ha planteado Esping-Andersen (1998) un fuerte familismo (la familia se hace responsable de servicios sociales que en otros países corresponden al Estado) y bajos niveles de participación femenina siguen reforzando el papel del

“cabeza de familia”. Esto produce una cada vez mayor polarización entre trabajadores protegidos y desprotegidos, que es tolerada en la medida en que una buena parte de los desprotegidos (mujeres e hijos principalmente) se benefician de la seguridad laboral, garantías salariales y seguros sociales que corresponden al trabajador protegido (cabeza de familia). Este es el modelo predominante en España.

Para compensar el alto desempleo y la alta temporalidad se diseñó un seguro de desempleo que hasta 1994 buscó proteger a un número mayor de desempleados pero reduciendo la cuantía de la prestación. Después de esa fecha tanto la cuantía como la prestación fueron disminuyendo. Todo esto explica el marcado sesgo dual del mercado de trabajo español. Aunque es cierto que en términos absolutos se ha creado empleo, el crecimiento ha venido de la mano del trabajo temporal. Esto unido a la baja actividad laboral, el alto desempleo y la abundancia de trabajos de remuneración baja en un contexto de protección social limitado confieren al mercado español una fuerte sensación de inseguridad, falta de perspectivas y alta precariedad laboral.

Holanda es un claro ejemplo de efecto expulsión con activación. Es cierto que el crecimiento del trabajo atípico ha sido mucho mayor que el experimentado por el trabajo permanente a tiempo completo, pero el desempleo ha descendido significativamente, la población activa está por encima de la media europea y la pobreza en todos sus tipos es moderada. La estrategia de incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, principalmente a través de trabajos a tiempo parcial, explica en gran medida ese efecto activación al que hemos hecho referencia repetidamente. Es esto lo que confiere un carácter particular a este país: el papel que el empleo a tiempo parcial juega como activador económico y como integrador de una buena parte de la población, sobre todo mujeres casadas. Su papel como segundo salario familiar y el hecho de que tanto sindicatos como empresarios valoren positivamente esta forma de empleo ha convertido a Holanda en la economía con mayor trabajo a tiempo parcial de Europa. Si a esto añadimos una clara preferencia por la flexibilidad interna y una decidida apuesta por garantizar empleo seguro, podremos concluir que el sesgo precario del mercado español no es comparable al holandés.

En principio, el Reino Unido parece seguir la misma pauta de activación que Holanda con el consiguiente aumento de la población activa y reducción del empleo, sin embargo las cifras de pobreza, las más altas del continente, le distancian del modelo holandés. La reforma laboral emprendida, muy próxima a los postulados neoliberales, ha dinamizado la economía de un país que no padecía los constreñimientos de otros mercados. Su población activa era ya muy alta antes de 1983. Sus niveles de desempleo nunca alcanzaron los preocupantes límites

españoles y la participación laboral de la mujer ha sido siempre comparativamente alta. Lo que han hecho los gobiernos conservadores es acercar el mercado laboral a niveles de mercantilización muy altos que se han traducido en esos desproporcionados niveles de pobreza incluso entre quienes tienen empleo. Las diferencias entre el trabajo protegido y desprotegido se han reducido, de ahí que las cifras que muestran la evolución del trabajo típico y atípico puedan ser hasta cierto punto engañosas y no responder a la información que proporcionan otros mercados de trabajo. En cualquier caso es cuestionable poner al Reino Unido como ejemplo de reforma laboral. Los positivos resultados en términos de empleo y participación laboral han sido alcanzados por otros países sin tener que sufrir el mismo coste en términos de pobreza.

Por último, Dinamarca muestra el mejor de los escenarios posibles con una sólida y estable fuerza laboral de empleos permanentes a tiempo completo, unos muy bajos niveles de desempleo y pobreza y una actividad laboral entre las más altas del mundo. En pocas palabras, Dinamarca demuestra que lo imposible es posible. Lo que diferencia el caso danés del holandés es el activo papel que juega la política social. Sin contar servicios públicos relacionados con el cuidado de niños, ancianos etc., muy escasos en Holanda, prestaciones como el seguro de desempleo gozan de una extensión comparativamente mayor en el país escandinavo. Esta es precisamente la particularidad danesa, la combinación de generosidad social y flexibilidad laboral. Frente a quienes planteaban que el Estado de Bienestar en general, y en particular el generoso Estado de Bienestar escandinavo, era una herramienta obsoleta que dificultaba el desarrollo dinámico de la economía, Dinamarca muestra que esto no es cierto. Al contrario, sus magníficos resultados en lo que a desempleo, participación laboral y pobreza se refiere, convierten a este mercado de trabajo en una referencia inexcusable. De igual forma, para quienes sospechan que tras la flexibilización hay únicamente precariedad, este país demuestra que un escenario laboral más flexible no debe implicar mayor precariedad y pobreza. Al contrario, es la combinación de ambas estrategias lo que explica el éxito danés y convierten a este país en una referencia obligada.

Obviamente no estamos planteando la adopción del modelo danés en España. La aplicación de pautas laborales en países con una trayectoria y problemática específica es a todas luces compleja. Lo que sí hacemos es apostar por políticas y propuestas que intenten combinar criterios que parecen no ser tan incompatibles como ciertas líneas de pensamiento parecen sugerir. Un mercado flexible y dinámico, en las fronteras de un estado social activo, parece tener un efecto muy positivo sobre la creación de empleo y la reducción de los niveles de pobreza. Esa es la verdadera apuesta y para ello algunas de las propuestas aquí presentadas pueden ser muy útiles.

Bibliografía

- **Arango-Fernández, L.** (1999) *La Protección por Desempleo en España*. Consejo Económico y Social. Madrid
- **Asplund, R.** and Persson, I. (2000) *Low Pay, A Special Affliction of Women*, in Gregory, M.; Salverda, W. and Bazen, S. Labour Markets Inequalities. Problems and Policies of Low-wage Employment in International Perspective. OUP. Oxford
- **Atkinson, A. B.** (1998) "Social exclusion, poverty and unemployment", in Atkinson, A. and Hills, J. Eds. *Exclusion, Employment and Opportunity (CASE: 4)* London: London School of Economics, Centre for Analysis of Social Exclusion.
- **Averritt, R.** (1968) *The Dual Economy: The dynamic of American Industry Structure*. WW Norton. New York.
- **Becker, G.** (1981) *A Treatise on the Family*. Macwell. Oxford
- **Berger, S. and Piore, M.J.** (1980) Dualism and Discontinuity in Industrial Societies. Cambridge University Press.
- **Bertola, G.** (1990) "Job Security, Employment and Wages" *European Economic Review* n34. P. 851-886.
- **Bertola, G.** (1999) *Labour Market in the European Union*. Paper for a lecture at EALA (Regensburg)
- **Bertola, G.** (2000) *Europe's Unemployment problems* in Artis, M. and Nixon, F. Economics of the European Union. Oxford University Press
- **Bertola, G. and Rogerson, R.** (1997) "Institutions and Labour Reallocation", *European Economic Review* n. 41 pag. 1147-1171
- **Bertola, G.; Boeri, T. and Cazes, S.** (1999) *Employment Protection and Labour adjustment in some OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement*. Mimeo
- **Bluestone, B.** (1970) "The tripartite economy : labour markets and the working poor". *Poverty and Human Resources*, Vol 5, July- August 15-35
- **Bowles, S. and Gintis** (1995) "Productivity-Enhancing Egalitarian Policies" *International Labour Review* 134, 4-5, pp. 559-585
- **Castells, M.** (1996) The Rise of the Network Society. (Vol. 1) Macwell. Oxford
- **Cazes, S.; Boeri, T. and Bertola, G.** (1999) *Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement*. I.L.O. *Employment and Training Papers* N. 48. Geneva
- **Cebrián López, I. et. al.** (1996) Protección Social y Acceso al Empleo: un Estudio de los Perceptores de Prestaciones por Desempleo. CES

- **Cox, R. and Sinclair, T** (1996) Approaches to World Order. CUP. Cambridge
- **Dale, A. and Bamford, A.** (1988) "Temporary work in Britain", *Work, Employment and society*, n. 2-2, pp. 191-207
- **Dale, A. and Holdsworth, C.** (1998) Why don't Minority Ethnic Women In Britain Work Part-time? in O'Reilly, J. and Fagan, C. (ed) Part-time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim. Routledge. London
- **Delsen, L.** (1993) "Part-time Employment and the Utilisation of Labour Resources" *Labour* 7, 3 pp. 73-91.
- **Delsen, L.** (1998) When do Men Work Part-time? in O'Reilly, J. and Fagan, C. (ed) Part-time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim. Routledge. London
- **Delsen, L.** (1995) *Atypical employment: An International Perspective, Causes, Consequences and Policy*. Groningen. Wolters-Noord
- **Doeringer, P and Piore, M** (1971) *Internal Labour Market and manpower Analysis*. Lexington Mass,,: D.C. Heath
- **Edwards R.** (1979) Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century. Basic Books, Inc.
- **Ellman, M.** (1985) *Eurosclerosis?* Faculty of Economic, University of amsterdam, Research memorandum n 8506
- **Esping-Andersen, G.** (1993) Los Tres Mundos del Estado del Bienestar. Edicions Alfons Magnanim. Valencia.
- **Esping-Andersen, G.** (1994) "Equality and Work in the Post-industrial Life-cycle" in Miliband, D. (ed) Reinventing the Left. Polity Press Cambridge
- **Esping-Andersen, G.** (1996) "After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy" in Esping-Andersen (ed) Welfare State in Transition. National Adaptations in Global Economies. Sage Publications. London.
- **Esping-Andersen, G.** (1999) Social Foundations of Post-industrial Economies. Oxford University Press. New York
- **Esping-Andersen, G. and Korpi, W.** (1984) "Social Policy as Class Politics in Post-war Capitalism: Scandinavia, Austria and Germany" in Goldthorpe, J. (ed.) Order and Conflict in Contemporary Capitalism, Clarendon Press, Oxford.
- **Esping-Andersen, G., and Regini, M.** (2000) Why Deregulate Labour markets? OUP. Oxford.
- **Fagan, C., Plantenga, J. and Rubery, J.** (1995) Does Part-time Work Promote Sex Equality? A Comparative Analysis of the Netherlands and the UK, WZB discussion paper FSI pp. 95-302 Berlin

- **Fagan, C.; O'Reilly, J. and Rubery, J.** (2000) Part-time Work: Challenging the 'Breadwinner' Gender Contract, in Jenson, Laufer and Maruani The Gendering of Inequality: Women, Men and Work. Ashgate **Published**
- **Giddens, A.** (1998) The Third Way. The Renewal of Social Democracy. Polity Press. Malden Mass.
- **Ginn, J. and Arber, S.** (1998) How does Part-time Work Lead to Low Pension Income? in O'Reilly, J. and Fagan, C. (ed) Part-time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim. Routledge. London
- **Ginn, J. and Arber, S.** (1993) "Pension penalties: the gendered division of occupational welfare" *Work, Employment and Society*, Vol. 7, pp 47-70.
- **Glyn, A.** (1995) "From Entitlement to Incentives: The Changing Philosophy of Social Protection", *International Social Security Review*, 45, 3.
- **González, S.** (1994) "Los Salarios en los Últimos Años: entre la culpabilidad y el remedio de todos los males" en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Num. 25-26 Septiembre - Diciembre 94
- **Hakim, C.** (1990) "Workforce Restructuring, Social Insurance Coverage and the Black Economy" *Journal of Social Policy*, vol.18, pp 471-503.
- **Hakim, C.** (1991) "Grateful Slaves and Self-made women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientation". *European Sociological Review* 7, 2:101-21.
- **Hakim, C.** (1995) "Five Feminist Myths about Women's Employment". *British Journal of Sociology* 46, 3: 429-55.
- **Hakim, C.** (1996) Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment. Athlone. London.
- **Hakim, C.** (1997) A Sociological Perspective on Part-time Work, in Brossfeld, H.P. and Hakim, C. *Between Equalisation and Marginalisation. Women working part-time in Europe and the United States of America*. OUP. Oxford
- **Hirst, P and Thompson, G** (1999) "Globalisation –Frequently Asked Questions and Some Surprising Answers" in Leisink, P. Globalization and Labour Relations. Edward Elgar Publishing Limited.
- **Krugman, P.** (1993) *Inequality and the Political Economy of Eurosclerosis*; Discussion paper 867, CEPR, London
- **Layard, R; Nickell, S. and Jackman, R.** (1996): La crisis del paro, Alianza Economía, Madrid.
- **Lewis, J.** (1992) "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy* 2-3 pp. 159-73.

- **Lynch, L.M.** (1989) The Young Labor Market in the Eighties: Determinant of Reemployment Probabilities for Young Men and Women. *The Review of Economic and Statistic*, vol 16 pag 27-47.
- **MacInnes, J.** (1987) Thatcheism at Work. Milton Keynes. London- Philadelphia
- **Madsen, P.K.** (1999) Denmark: flexibility, Security and Labour Market Success. I.L.O. Employment and Training Papers. N. 53 Geneva
- **Madsen, P.K.** (2000) The Danish Model of Flexicurity: A Paradise- with some Snakes. Mimeo.
- **Marx, I. and Verbist, G.** (1998) Low-Paid employment and Poverty: a Cross-Country Perspective in Bazen, S.; Gregory, M. and Salverda, W. Low-Wage Employment in Europe. Edward Elgar Publishing Limited
- **Meulders, D.** (1998) European Policies Promoting More Flexible Labour Force, in Jenson, J.; Laufer, J. and Maruana, M. Ashgate Publishing Company.
- **Mishra, R.** (1999) Globalisation and the Welfare State, Edwards Elgar, Cheltenham.
- **Navarro, V.** (1997) Neoliberalismo y Estado de Bienestar. Ariel. Barcelona.
- **Nickell, S.** (1979) "Estimating the Probability of Leaving Unemployment" *Econometrica*. Vol 47, n. 5 pag 1249-1266
- **Nickell, S.** (1997) "Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America" *Journal of Economic Perspective*. Volume 11, number 3, summer 1997, pag. 55-74.
- **Notermans, T.** (1993), "The abdication of National Policy Autonomy: Why the Macroeconomic Policy Regime Has Become So Unfavorable to Labor", *Politic and Society*, 21/2, pp. 133-67.
- **O'Reilly, J. and Spee, C.** (1997) Regulation work and Welfare of the Future: Towards a New Social Contract or a New Gender Contract? WZB FS I 97-207 Berlin
- **O'Reilly, J. and Spee, C.** (1998) "The Future Regulation of Work and Welfare: time for a Revised Social and Gender Contract? *European Journal of Industrial Relations*. V. 4 n. 3 pp 259-281
- **OECD**, (1987;1990; 1992; 1994; 1995; 1996;1997) *Employment Outlook*, Paris
- **Ohmae, K.** (1990) The Bourderless World. Free Press. New York.
- **Ohmae, K.** (1995) The End of the Nation State: The Rise of Regional Economies. Free Press. New York.
- **Pérez Infante** (1994) "Costes Laborales y Competitividad de la Economía Española" *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Num 25-26/ Septiembre - Diciembre
- **Perraton, J.; Glodblatt, D.; Held, D. and McGrew, A.** (1997) The Globalisation of Economic Activity. *New Political Economy*, Vol. 2, n 2.
- **Piore, M and Sabel, C.** (1984) The Second Industrial Divide: possibilities for prosperity. Basic Books. New York .

- **Pollert A.** (ed.) (1991) *Farewell to Flexibility?*. Blackwell. Oxford
- **Ramos-Díaz, J.** (2000) *Flexibilidad Laboral, Empleo Atípico y Precariedad en Tres Mercados de Trabajo Europeos: España, Alemania y el Reino Unido*. Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León. N. 3 Enero/Junio Valladolid
- **Ramos-Díaz, J.** (2001) *Flexibilidad y Nuevos Retos Laborales: ¿Resignación o Imaginación?*. Revista de Relaciones Laborales N. 8 23. Abril 2001
- **Rhodes, M** (1996) "Globalisation, Employment and European Welfare States". *Economic Energy Environment*. Fondazione Eni Enrico Mattei. 65. 96.
- **Rhodes, M.** (1997) "Globalisation, Labour Market and Welfare State : A Future Competitive Corporatism". *Robert Schuman Centre* no. 97/36
- **Rhodes, M. and van Apeldoorn, B.** (1998) *Capital unbound? The Transformation of European Corporate governance/ Journal of European Public Policy* 5:3 September 1998: 406-27.
- **Robinson, O. and Wallace, J.** (1984) *Part-time Employment and Sex-discrimination in great Britain*. Department of Employment, Research Paper n.43, HMSO. London.
- **Rosow, J.M. and Zager, R.** (1984) *Employment Security in a Free Society*. Pergamon Press. New York.
- **Rubery, J.** (1998) "Part-time work: a Treat to labour Standards" in O'Reilly, J. and Fagan, C. *Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time in Europe, North America and the Pacific Rim*. Routledge. London. New York.
- **Rubery, J. and Fagan, C.** (1993) "Occupational Segregation of Women and Men in the European Community. Official Publications of the European Community. Social Europe Supplement 3/93. Luxembourg.
- **Rubery, J. and Fagan, C.** (1995) "Gender Segregation in Societal Context". *Work, Employment and Society* 9, 2: 213-40.
- **Rubery, J., Horrell, S. and Burchell, B.** (1994) "Part-time work and Gender Inequality in the Labour Market" in MacEwen, A. (ed). *Gender Segregation and Social Change*, Oxford University Press. Oxford.
- **Rubery, J., Smith, M., Fagan, C. and Grimshaw, D.** (1997) *Women and European Employment*. London: Routledge.
- **Rubery, J., Wilkinson, F. and Tarling, R.** (1989) "Government Policy and the Labour Market. The Case of the United Kingdom", in Rosenberg, S. (eds) *The State and the Labour Market*. Plenum Pres. New York.
- **Rubery, J.** (1978) " Structured labour Market, Worker Organisation and Low-Paid" *Cambridge Journal of Economics* vol 2 n1, March.

- **Samek, M.** (2000) "The Dynamic of Labour Market Reform in European Countries" in Esping-Andersen, G., and Regini, M. (2000) Why Deregulate Labour markets? OUP. Oxford.
- **Segura, J, Durán, F, Toharia, L y Bentolila, S** (1991). Análisis de la Contratación Laboral en España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid
- **Sengenberger, W.** (1981) "Labour Market Segmentation and the Business Cycle" in Wilkinson, F. (ed) The Dynamics of Labour Market Segmentation. Academic Press.
- **Siebert, H.** (1997) " Labour market rigidities and unemployment in Europe" Institut fur Weltwirtschaft Working Paper n.787
- **Singh** (1995) "Institutional Requirements for Full Employment in Advanced Economies" *International Labour Review*, 134, 4-5, pp 471-496.
- **Smeeding, T., Rainwater, L.** (1991) "Cross-National Trends in Income Poverty and Dependency : The Evidence for Young Adults in the Eighties". LIS Working Paper. Nº 67.
- **Smeeding, T., Torrey, B., Rein, M.** (1988), "Economic Status of Children and the Elderly in Eight Countries". *The Vulnerable*, pp. 89-119.
- **Sorensen, A. and McLanahan, S.** (1987) "Married Women's Economic Dependency, 1940-1981" *American Journal of sociology*, vol 93,3
- **Staber, U. and Bogenhold, D.** (1993) "Self-employment: a Study of Seventeen OECD Countries", *Industrial Relations Journal* n. 24-2, pp. 126-137
- **Strange, S.** (1996) The Retreat of the State. CUP. Cambridge
- **Tam, M.** (1997) Part-time Employment: A Bridge or a Trap? Ashgate. Aldershot, Hampshire.
- **Thurow, L.** (1985) The Zero-Sum Solution:Rebuilding a World-Class American Economy. Simon & Schuster. New York
- **Visser, J.** (1999) The First Part-time Economy in the World. Does it Work? Paper Presented at the Euro'Japan Symposium on the Development of Atypical Employment and Transformation of Labour Markets. Tokyo, 24-25 March
- **Wagschal, U.** (1997) "Income Distribution, Inequality and unemployment". *Luxembourg Income Study*. Nº 152. February.
- **Walby, S.** (1986) Patriarchy at Work. Polity. Cambridge
- **Walby, S.** (1990) Theorising Patriarchy. Blackwell. Oxford
- **Walby, S.** (1997) Gender transformations. Routledge. London
- **Walby, S.** (2000) Re-signifying the Worker: Gender and Flexibility, in Jenson, Laufer and Maruani The Gendering of Inequality: Women, Men and Work. Ashgate Published
- **Walwei, U.** (1998) Are Part-time Jobs Better than no Jobs? in O'Reilly, J. and Fagan, C. (ed) Part-time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim. Routledge. London.

- **Wilthagen, T** (1998) "Flexicurity : A new Paradigm for Labour Market Policy Reform ?" Social Science Research Center Berlin (WZB) FS I 98-202
- **Wood, D. and Smith, P.** (1989) Employers' Labour Use Strategies: First Report on the 1987 survey, Department of Employment, Research Paper n.63, HMSO. London.

- 01/89 BRUNDTLAND, Gro Harlem: *Economia ecològica*.
- 02/89 GLOTZ, Peter: *Sis tesis del SPD sobre la política dels mitjans de comunicació*.
- 03/89 LUKES, Steven: *El futur del socialisme britànic*.
- 04/89 NAGY, Imre: *Discurs d'obertura del XII Congrés de les Joventuts Socialistes Hongareses*. Abril 1989.
- 05/89 HASTE, Hans: *Tot va començar quan un sastre va fer un discurs...*
- 06/90 INTERNACIONAL SOCIALISTA: *Declaració de principis*. Stockholm, juny 1989.
- 07/90 SCHMIDT, Helmut: *Perspectivas sobre la dècada de los 90*.
- 08/90 UNIO DELS PARTITS SOCIALISTES: *Resolució*. Berlín, 8-9 de febrer de 1990.
- 09/90 LAFONTAINE, Oskar: *Vers la igualtat*.
- 10/90 MOLAS, Isidre: *El Moviment Socialista de Catalunya entre el front orgànic i l'estructura de partit (1949-1953)*.
- 11/90 SUBIRATS, Joan: *Reformes polítiques i reformes econòmiques a l'Europa de l'Est. El cas de Polònia*.
- 12/90 MEDINA, Manuel: *Conseqüències dels canvis de l'Est a l'Europa de l'Oest (Comunitat Econòmica Europea)*.
- 13/90 TRENTIN, Bruno: *Sindicat Comú Europeu*.
- 14/90 ELAZAR, Daniel J.: *Federalismo, ¿por qué?*.
- 15/90 KOURLIANDSKY, Jean J.: *És el partit socialista l'home malalt de la vida política francesa?*.
- 16/90 OBIOLS, Raimon: *Intervenció en l'obertura del VI Congrés del Partit dels Socialistes de Catalunya*. Girona, 12 d'octubre de 1990.
- 17/90 BRANDT, Willy: *Intervenció en l'obertura del Consell de la Internacional Socialista*. Nova York, 8-9 d'octubre de 1990.
- 18/91 TORRELL, Ricard: *Perspectives actuals del moviment juvenil internacional*.
- 19/91 RUSCONI, Gian Enrico: *Hilferding i l'experiència socialista de Weimar*.
- 20/91 HABERMAS, Jürgen: *Què significa avui el mot socialisme?*.
- 21/91 CAMPS, Victòria: *Virtuts públiques*.
- 22/91 TOURAINE, Alain: *Tot esperant la veritable revolució*.
- 23/91 LECHNER, Norbert: *A la búsqueda de la comunidad perdida*.
- 24/91 VIROS, Rosa: *Participació política*.
- 25/91 DELORS, Jacques: *Europa: una nova frontera per la socialdemocràcia*.

- 26/91 SAMPAIO, Jorge: *Les línies mestres del socialisme portuguès.*
- 27/91 MORAN, Fernando: *Tiempo de reformas.*
- 28/91 MOLAS, Isidre: *Actualitat del federalisme.*
- 29/91 ROGARD, Michel: *Què significa ser d'esquerra?.*
- 30/92 BARREAU, Jean Claude: *De l'Islam i el món modern.*
- 31/92 HITCHENS, Christopher: *La molt lleial complicitat.*
- 32/92 CASTORIADIS, Cornelius: *Poder, política, autonomia.*
- 33/92 GELLNER, Ernest: *Les fronteres d'Europa.*
- 34/92 LUKES, Steven: *Què és l'esquerra?.*
- 35/92 FLAQUER, Lluís: *Nous horitzons pel socialisme.*
- 36/92 BOTELLA, Joan: *Fallida i noves perspectives.*
- 37/92 RAMONEDA, Josep: *Els camins pendents de la llibertat.*
- 38/92 SUBIRATS, Joan: *Política i polítiques.*
- 39/92 RODRIGUEZ AGUILERA DE PRAT, Cesáreo: *Hacia la disolución de las culturas de partido en la Europa occidental.*
- 40/92 INTERNACIONAL SOCIALISTA: *Resolució general del XIX Congrés de la Internacional Socialista.* Berlín, 15-16-17 de setembre de 1992.
- 41/92 PARTIT SOCIALISTA EUROPEU: *Europa, el nostre futur comú.* La Haia, 9-10 de novembre de 1992.
- 42/93 SERRA, Narcís: *Un rept de futur.*
- 43/93 MARCET, Xavier: *Willy Brandt, itineraris del possible i de l'impossible.*
- 44/93 PICO, Josep: *Repensar el socialisme.*
- 45/93 PONS, Félix: *Parlamento y sociedad.*
- 46/93 CASTELLS, Antoni: *Nació i federació: Catalunya i Espanya en la perspectiva de l'horitzó europeu.*
- 47/93 SOLE, Carlota: *El racisme latent.*
- 48/93 CAMPS, Victòria: *Dues propostes al feminisme del segle XXI.*
- 49/93 OLIART, Joan: *Catalunya davant el fet migratori.*
- 50/93 OBIOLS, Raimon; Joaquim NADAL; Isidre MOLAS; Lluís M. DE PUIG; Antoni CASTELLS; Jordi SOLE TURA; Ernest MARAGALL; Josep M. RAÑE; Joan Manuel DEL POZO; Josep RAMONEDA; José I. URENDA: *Reflexions sobre la Renovació.*
- 51/93 RENAU, Maria Dolors: *Nous temps, noves opcions.*
- 52/93 VAZQUEZ, Tabaré: *¿Existe una alternativa al neoliberalismo?.*
- 53/93 PARTIDO SOCIALISTA EUROPEO: *El futuro de Europa y las tareas del socialismo europeo.*

- 54/94 MAJO, Joan: *Europa, un repte per a la solidaritat*.
- 55/94 MOLAS, Isidre: *Sobre la fraternitat*.
- 56/94 ALFONSIN, Raúl R: *Acerca del rol del Estado en la actualidad*.
- 57/94 MITTERRAND, François: *Allocució en la sessió d'obertura de la XIX Assemblea General de Municipis i Regions d'Europa*. Estrasburg, 20 d'octubre de 1993.
- 58/94 MARCET, Joan: *De la Unió de Partits al Partit dels Socialistes Europeus*.
- 59/94 RECALDE, José Ramón: *Una Europa plural*.
- 60/94 BASTARDAS, Albert; Aina MOLL; Xavier PERICAY; Jesús ROYO; Joan SOLA; Francesc VALLVERDU: *Perspectives de la llengua catalana*.
- 61/94 DUCH, Lluís: *Socialisme i cristianisme. Dues tradicions i uns valors a compartir*.
- 62/94 FOLGUERA, Pilar: *La Europa de las ciudadanas*.
- 63/94 BOBBIO, Norberto: *L'estel polar*.
- 64/94 DEL POZO, Joan Manuel: *Ética i Política*.
- 65/94 DICENTA, José Luis: *La cooperación española para el desarrollo*.
- 66/95 GIOL, Joaquim: *Política d'immigració i d'integració*.
- 67/95 CARLSSON, Ingvar: *Discurs d'obertura del XXXII Congrés del Partit Socialdemòcrata Suec*. Estocolm, 18-19 de juny de 1994.
- 68/95 PONT, Josep: *Desenvolupament sostingut i les organitzacions no governamentals en el context del nou ordre mundial*.
- 69/95 PARTIDO SOCIALISTA EUROPEO: *Declaración de Barcelona*. Barcelona, 6-7-8 de marzo de 1995.
- 70/95 BLAIR, Tony: *Intervenció en el Congrés del Partit Laborista*. Blackpool, 4 d'octubre de 1994.
- 71/95 MARCET, Joan: *Els partits de l'esquerra europea a l'inici del segle XXI*.
- 72/95 FELIU, Laura: *Claus per avaluar els darrers esdeveniments a Algèria*.
- 73/95 D'ALEMA, Massimo: *Un futur segur per a Itàlia. Congrés Nacional del Partit Democràtic de l'Esquerra*. Roma, 6-7-8 de juliol de 1995.
- 74/95 FONT, Jordi: *El catalanisme del PSC. Elements de retrospectiva i de projecte*.
- 75/95 DIAZ, José E.: *Uruguay en el contexto sub-regional y las perspectivas de la izquierda latinoamericana*.
- 76/95 MENDILUCE, José M^a: *Bosnia: porqué hay que ser solidarios*.
- 77/95 *Declaración de Barcelona adoptada en la Conferencia Euromediterránea*.

- 78/96 BLAIR, Tony: *Discurs pronunciat a la Conferència del Partit Laborista*. Brighton, 2-6 d'octubre de 1995.
- 79/96 LLUCH, Ernest: *Transición económica y transición política: la anomalía 1978-1980*.
- 80/96 CROISAT, Maurice: *Las percepciones del federalismo*.
- 81/96 MAJO, Joan: *Economía, tecnología i atur: una perspectiva europea*.
- 82/96 BALLESTER, David: *La Unió General de Treballadors de Catalunya durant la Segona República (1931-1936)*.
- 83/96 ROCARD, Michel: *Proyecto de informe sobre la reducción del tiempo de trabajo*. Comisión de Asuntos Sociales y Empleo. 8 de mayo de 1995.
- 84/96 PONT, Josep: *El Moviment per a la solidaritat i les ONG de Desenvolupament: crisi o reptes des d'una nova perspectiva?*.
- 85/96 BEL, Germà: *Desigualdad social, redistribución y Estado del Bienestar*.
- 86/96 CARBONELL, Josep Maria: *Socialisme i cristianisme: més enllà del diàleg*.
- 87/96 COLOMÉ, Gabriel; Miquel ICETA; Josep Maria VALLÈS: *Seminari sobre la Reforma Electoral*.
- 88/96 HARTMANN, Heidi: *Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo*.
- 89/96 INTERNACIONAL SOCIALISTA: *Resolució general del XX Congrés de la Internacional Socialista*. Nova York, 9-11 de setembre de 1996.
- 90/97 BRICALL, Josep Maria: *La Universitat del futur*.
- 91/97 INTERNACIONAL SOCIALISTA: *Una nueva Internacional para un mundo nuevo. Reunió del Comité de la Internacional Socialista*. Roma, 20-21 de gener de 1997.
- 92/97 SPINI, Valdo: *Carlo Rosselli i Barcelona*.
- 93/97 PORRAS, Antonio J.: *El principio de solidaridad ante el desafío de la complejidad territorial*.
- 94/97 FINA, Lluís; Alfred PASTOR: *Obstacles a la creació d'ocupació a Espanya*.
- 95/97 VALCÁRCEL, Amelia: *Feminismo y políticas de gestión*.
- 96/97 ZALDÍVAR, Carlos A.: *Política y globalización*.
- 97/97 PARTIDO SOCIALISTA EUROPEO: *Declaración de Malmö*. 5-6-7 de juny de 1997.
- 98/97 JÁUREGUI, Ramón: *Nuevas formas de organización laboral y reparto de trabajo*.
- 99/97 MONTABES, Juan, CORZO, Susana: *La mediación de la prensa en la representación del sufragio en Andalucía: el voto cautivo*.

- 100/97 ALEMA, Massimo; Toni BLAIR; Ingvar CARLSSON; Jacques DELORS; Michel ROCARD: *Antologia de textos per a la renovació del socialisme democràtic europeu.*
- 101/97 TORRES VELA, Javier: *Andalucía en el estado autonómico.*
- 102/98 EGEA, Francisco: *El futuro del empleo: entre los mitos y los dogmas.*
- 103/98 MARAGALL, Pasqual: *L'etapa nova del catalanisme.*
- 104/98 DE PUIG, Lluís Maria: *Catalunya dins l'Europa federal.*
- 105/98 MORENO, Luis: *La federalización de la España de las autonomías.*
- 106/98 COLOMÉ, Gabriel: *Una anàlisi dels delegats del VIII Congrés del Partit dels Socialistes de Catalunya.*
- 107-108/98 *Documents de la Unitat Socialista.*
- 109/98 ARMET, Lluís: *Notes sobre la reforma del Senat.*
- 110/98 MOLAS, Isidre: *Vint anys d'història del PSC.*
- 111/98 BEL, Germà: *Posprivatización, reforma regulatoria y beneficios de los consumidores: ¿'laissez faire' versus competencia?.*
- 112/98 MOLL, Aina: *La llengua catalana a les portes del segle XXI.*
- 113/99 ANDERSEN, Gosta Esping: *The sustainability of welfare states into the 21st century.*
- 114/99 CLOS, Joan: *20 anys d'ajuntaments democràtics.*
- 115/99 BORJA, Jordi: *Documento-resumen del Informe propuesta sobre la ciudadanía europea.*
- 116/99 NEL-LO, Oriol: *Notícies de Barcelona. Reflexions sobre el futur de la ciutat.*
- 117/99 FLAQUER, Lluís: *La familia en la sociedad del siglo XXI.*
- 118/00 MARAGALL, Pasqual: *Discurs al parlament de Catalunya.*
- 119/00 CAMPS, Victòria: *Democràcia paritària.*
- 120/00 SEYD, Patrick: *New Labour: A Distinctive Third Way?.*
- Número especial: *Estatuts del PSC: 1978-1996.*
- 121/00 VAN PARIJS, Philippe: *Basic Income: Guaranteed Minimum Income for the 21st Century?.*
- 122/00 ZAPATA-BARRERO, Ricard: *La relació entre els immigrants i les Administracions: Onze temes bàsics per a debatre polítiques d'integració.*
- 123/00 GRUNBERG, Gérard: *El socialisme francès i la Tercera Via.*
- 124/01 SAWYER, Tom: *Canvi cultural i organitzatiu: el cas del Nou Laborisme.*
Entrevista realitzada per Francesc Trilla.
- 125/01 ATKINSON, Sir Tony: *La lluita contra la pobresa: cap a un marc europeu de referència?.*

- 126/01 CASALS, Xavier, *Europa: Una Nova Extrema Dreta*.
- 127/01 MOREAU, Patrick: *La temptació populista de dreta a Europa vista a través del cas de l'FPÖ: estat de cada lloc i interpretació sistèmica*.
- 128/01 FONT, Joan: *Participación ciudadana: una panorámica de nuevos mecanismos participativos*.
- 129/01 OLIVER I ALONSO, Josep: *Alguns reptes rellevants de l'economia catalana en la propera dècada: nova economia i capital humà..*
- 130/01 JORDANA, Jacint: *Desigualtats digitals i societat de la informació: un debat pendent*.
- 131/01 AZOR HERNÁNDEZ, Marlene: *Pensar Cuba hoy*.
- 132/02 TERMES I RIFÉ, Montserrat; INSA I CIRIZA, Raquel: *La Societat de la Informació a Catalunya: Catalunya en xarxa?*.
- 133/02 NONELL, Rosa: *Formació, capital humà i Catalunya*.
- 134/02 BEL, Germà: *Infraestructures i Catalunya: alguns problemes escollits*.
- 135/02 ASTELARRA, Judith: *La nueva realidad de la desigualdad de las mujeres*.
- 136/02 MORATA, Francesc: *Governança Multinivell i Desenvolupament Sostenible*.
- 137/02 UCELAY-DA CAL, Enric: *Llegar a capital: Rango urbano, rivalidades interurbanas y la imaginación nacionalista en la España del siglo XX*.