

FLEXIBILIDAD LABORAL, EMPLEO ATÍPICO Y PRECARIEDAD EN TRES MERCADOS DE TRABAJO EUROPEOS: España, Alemania y el Reino Unido.

LUIS JAVIER RAMOS DÍAZ ¹
EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE
CEACS. JUAN MARCH INSTITUTO

RESUMEN

En el presente artículo se analiza el impacto del empleo atípico (temporal y a tiempo parcial) y la pobreza en los mercados laborales de la Unión Europea. Una vez reconocido tal impacto se hacen algunas consideraciones sobre posibles alternativas para paliar la situación de inseguridad laboral y pobreza observada, con especial atención a los casos de España, Alemania y el Reino Unido por representar estos países distintos modelos estratégicos de adaptación a los nuevos requerimientos post-industriales.

Palabras clave: mercados laborales, empleo atípico, pobreza, Unión Europea.

ABSTRAC

This article analyses the impact of atypical employment (both temporary and part-time) and poverty on the labour markets of the European Union. Once such an impact has been recognised, possible alternatives to alleviate the situation of labour uncertainty and observed poverty are considered, paying special attention to the cases of Spain, Germany and the United Kingdom, in that these countries represent different strategic models of adaptation to new post-industrial requirements.

Key words: labour markets, atypical employment, poverty, European Union.

RÉSUMÉ

Dans cet article figure une analyse de l'impact de l'emploi atypique (temporaire et à temps partiel) et de la pauvreté sur les marchés du travail de l'Union Européenne. L'analyse reconnaît cet impact et offre quelques considérations sur d'éventuelles possibilités de pallier la situation d'insécurité du travail et de pauvreté observée, une attention spéciale étant portée aux cas de l'Espagne, de l'Allemagne et du Royaume-Uni, parce que ces pays représentent différents modèles stratégiques d'adaptation aux nouvelles exigences postindustrielles.

Mots clés: marchés du travail, emploi atypique, pauvreté, Union Européenne

¹Luis Javier Ramos Díaz, es Doctoral Researcher en el Departamento de Social and Political Sciences del European University Institute, Badia Fiesolana, Via dei Roccettini 9, I-50016 San Domenico di Fiesole. ITALY. Teléfono 00 39-055-4685, fax 00-39-055-4685-298, correo electrónico (ramos-di@datacomm.iue.it). Es Investigador en el Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales de la Fundación Juan March. CEACS. Juan March Instituto. C/ Castelló, nº 77. 28006 Madrid. Teléfono 91 435 42 40, fax 91 431 51 35, correo electrónico (j.ramos@ceacs.march.es).

Los datos sobre empleo revelan la existencia de tres modelos de mercado de trabajo en Europa: I-) mercados con altos niveles de inseguridad laboral y pobreza (Grecia, España, Portugal e Italia²). II-) mercados con moderados niveles de inseguridad laboral y altos niveles de pobreza (Reino Unido, Irlanda y Francia), III-) mercados con moderados niveles de inseguridad laboral y de pobreza (Suecia, Dinamarca, Bélgica, Austria, Alemania, Holanda, Finlandia y Luxemburgo). Las causas que explican estas diferencias son difíciles de discernir. Sin embargo, creemos que una fuente importante de explicación está en como se han combinado políticas de flexibilidad laboral tras la crisis de los años 70. Para comprobarlo analizaremos tres países que han llevado a cabo tres modelos distintos de reforma laboral: España, Alemania y el Reino Unido.

I. EL NUEVO CONTEXTO "POST-INDUSTRIAL": ¿LA CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO ATÍPICO?

El trabajo atípico debe su nombre a la contraposición con el empleo de tipo "Industrial-Fordista" desarrollado tras la Segunda Guerra Mundial. Era este un empleo estable y socialmente protegido que respondía a lo que Colin Crouch define como el "Compromiso Social de Mitad de Siglo", esto es, la aceptación de la propiedad privada y ciertos derechos sociales en sociedades predominantemente industriales y sociológicamente liberales (Crouch, 1999:34-35). La intensidad y el alcance de este compromiso constituyó un elemento diferenciador entre estados. Quienes han estudiado este tema han agrupado los estados (de bienestar) en regímenes que expresan distintas pautas de relación entre mercado y estado, entre propiedad privada y derechos sociales⁴.

Pero en los años 70 algunas de las condiciones que posibilitaron las distintas variantes del "Compromiso" se vieron alteradas. La crisis generó descensos del crecimiento económico y procesos de desindustrialización que se tradujeron en subidas generalizadas de las tasas de desempleo y fuertes incrementos del déficit público. La crisis fiscal del estado fue invocada por quienes temían o deseaban que el vigor del "Compromiso" estuviese definitivamente exhausto⁵. Por si esto fuera poco, nuevos constreñimientos aparecieron a lo largo de los 80. La creciente interdependencia económica en el comercio y las finanzas hizo más difícil la implementación de políticas proteccionistas, obligó a mayores cuotas de apertura económica y aumentó el riesgo de "dumping social" entre países. La autonomía económica de los gobiernos se vio limitada, su capacidad para implementar políticas sociales deterioradas y su resistencia a los procesos de relocalización industrial disminuida⁶. Ante estos nuevos retos tres afirmaciones parecen ciertas: i-) la competitividad se ha convertido en un objetivo prioritario e inevitable para todos los estados, ii-) las políticas sociales y de pleno empleo no pueden hacerse a costa de progresivos aumentos del déficit público, y iii-) las fuentes de creación de empleo, al estar fuertemente vinculadas a altos niveles de desarrollo tecnológico y cualificación laboral, condenan al empleo no cualificado al paro o a condiciones laborales atípicas y salarialmente precarias. (Esping-Andersen, 1996 ; Rhodes, 1996). Es evidente que este nuevo contexto post-industrial ha tenido un efecto directo sobre el modelo de empleo típico (permanente a tiempo completo) dominante hasta finales de los 70. Como podemos ver en el siguiente gráfico su tendencia ha sido claramente descendente en los países de la Unión Europea en los últimos años (gráfico 1).

² La posición de Italia es algo compleja. Estaría en el grupo i-) pero con mejores resultados en términos de trabajo inseguro y pobreza que sus vecinos Mediterráneos, lo que le acerca al grupo iii-).

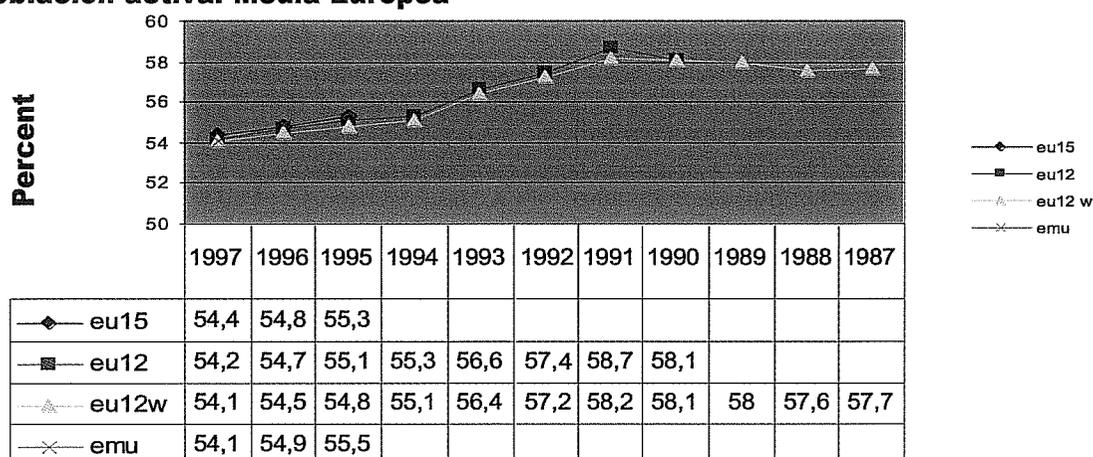
³ Para una visión más detallada sobre como se relacionan estos dos conceptos ver (Crouch, 1999)

⁴ Los países escandinavos intentaron que la lógica del mercado no determinase la obtención de derechos sociales y por eso diseñaron políticas universalistas de altas prestaciones. Al contrario, los países anglosajones apostaron más por el mercado dejando al estado la responsabilidad de quienes quedaban excluidos. La generosidad de las políticas era bastante limitada y se dirigía a grupos específicos de bajos recursos. Entre ambos modelos aparecía otro, el Continental (Alemania, Francia, Austria, El Benelux), en el que también se optó por la "desmercantilización" de los derechos sociales, pero no hubo políticas universalistas, sino políticas basadas en el status. La generosidad de las prestaciones sociales dependía de las cotizaciones previas, de ahí que quienes más cotizaban mejores prestaciones obtenían. Los países del sur de Europa establecieron una mezcla de modelo corporativo y anglosajón con políticas basadas en el de status pero con un sesgo más residual y donde el clientelismo de estado y el rol de la familia eran decisivos (Esping-Andersen, 1993; Leibfried, 1992; Ferrara 1996).

⁵ Desde los años 70 la crítica liberal-conservadora está de acuerdo en afirmar que las demandas de bienestar implícitas en este "Compromiso" son responsables del crecimiento desmedido del gasto, del déficit público y de la inflación que ralentizan el crecimiento económico y la inversión. Son responsables por tanto de la crisis económica y de las altas tasas de paro. Su propuesta busca limitar al máximo la intervención estatal en economía, restablecer los mecanismos de mercado y relanzar la iniciativa privada. (Hayek (1978), Friedman (1980). Desde el marxismo no sólo se criticó el "Compromiso" por incorporar a la clase trabajadora al capitalismo, también por su carácter contradictorio e instrumental. Durante un periodo se pudieron garantizar derechos sociales sin que estos perturbaran el proceso de reproducción capitalista. Pero cuando la crisis (tendencia marginal decreciente de la tasa de ganancia según su perspectiva) se hizo manifiesta, el "Compromiso" (a través del Estado) se puso de parte del capital y sus esfuerzos se orientaron a salvaguardar su reproducción. La contradicción se produjo porque las demandas sociales se mantuvieron y el Estado entró en una crisis de tipo fiscal (O'Connor 1973; Hirsch 1978).

⁶ En contra de estas afirmaciones sobre la definición y efectos de la globalización véase Glyn (1995); Navarro (1997); Hirst and Thompson (1999)

gráfico 1
trabajo permanente a tiempo completo como porcentaje del total de la población activa. Media Europea



Nota: EU15 es el promedio de trabajo permanente a tiempo completo de los 15 países miembros de la Unión Europea desde 1996 mientras que EU12 es el promedio de los países miembros salvo los incorporados en el 95, esto es, Suecia, Finlandia y Austria. Emu hace referencia a los estados miembros de la Unión Monetaria.

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey)

Si estas tendencias son analizadas por países, los resultados nos permiten establecer la clasificación que muestra la tabla 1⁷.

Estos resultados permiten identificar tres grupos de países en función de sus niveles de trabajo permanente a tiempo completo: 1-) aquellos con los niveles más bajos (España y Grecia), aunque con tendencia descendente en el primer caso y ascendente en el segundo, 2-) aquellos próximos a la media europea (Holanda, Suecia, Finlandia, Dinamarca, Portugal, Irlanda, Reino Unido e Italia, 3-) y aquellos con los porcentajes más altos (Francia, Bélgica, Alemania, Austria y Luxemburgo).

tabla 1
empleo permanente a tiempo completo como porcentaje del total de la población activa en el periodo 1983-1997

Países	Promedio en el periodo 1983-97	Tendencia a lo largo del periodo	Valoración en el periodo 1983-1997	Valoración con respecto al promedio europeo ⁸			
				87	89	93	97
España	39.72	↓	- 19.9	- 11.6	-14.1	-19.4	-19.2
Grecia	40.88	↑	+ 14.7	- 18.1	-17.2	-13.1	-12.4
Holanda	52.34	↓	- 21.9	- 3.6	- 4.2	- 4.8	-8.7
Suecia*	53.33	=***	- 0.6	-	-	- 3.5	- 3
Finlandia*	54.26	=	- 0.8	-	-	- 2.5	- 2
Ue15	54.83						
Dinamarca	56	= 93 **	+ 5.7	- 1.3	-1	-2.5	+1.5
Ue12	56.26						
Portugal	56.73	↑ 93 ↓	+ 6.5	- 4.7	- 2.8	+ 4.6	+ 0.3
Irlanda	56.76	↑ 88 ↓	+0.2	- 2	- 1	- 1.6	+ 2.6
Reino Unido	58.18	↓	- 9	+ 0.9	+ 3.1	-1	+ 0.1
Italia	58.43	↑ 90 ↓	- 9.5	+2.1	+1.3	+ 1.9	- 1.8
Francia	61	↓	- 20.2	+ 5.2	+ 5.2	+2.4	- 0.8
Bélgica	62.02	↑ 91 ↓	- 6.7	+ 5.2	+6.2	+ 5.3	+ 2.8
Alemania	62.86	↓	- 12.2	+ 6.6	+7.4	+ 5.7	+1.1
Alemania del Este	63.05	=	- 10.7	+ 6.6	+7.4	+6.3	+ 1.8
Austria*	65.5	↓	- 4.8	-	-	+ 10.7	+ 7.6
Luxemburgo	79.28	↑	+ 4	+ 22.7	+ 23.7	+21.7	+ 23.3

Nota: * Los datos de Eurostat corresponden a la incorporación de los países a la Unión Europea de ahí que de Suecia Finlandia y Austria solo tengamos datos desde 1995. Para años anteriores hemos utilizados datos de la OCDE

** Significa que se ha mantenido el trabajo permanente a tiempo completo hasta el 93 y luego ha aumentado

*** Cuando los porcentajes se mantienen o experimentan ligeras variaciones ponemos =

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

⁷ Para una información más detallada ver tabla A1 en el apéndice.

⁸ Para una información más detallada ver tabla A9 en el apéndice

Esta primera aproximación confirma la desigual incidencia que esta modalidad de empleo tiene en los distintos países europeos y justifica la necesidad de contestar a la pregunta: ¿por qué es esto así? ¿Por qué algunos países son capaces de mantener niveles elevados de trabajo estable y otros no?.

1.1. Empleo Atípico: temporalidad y trabajo a tiempo parcial

Los dos rasgos que definen la atipicidad laboral son el empleo a tiempo parcial y el empleo temporal, es decir, aquellas modalidades que no se ajustan a las características que definían el empleo típico (permanente a tiempo completo). La tabla 2 nos muestra los porcentajes de trabajo a tiempo parcial y temporal como porcentaje del total de la población activa en el periodo 1983-1997.

tabla 2
porcentaje del total de la población activa en el periodo 1983-1997

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL⁹						
Variación con respecto al promedio europeo¹¹						
Países	A	B	87	89	93	97
Grecia	1.8	-30.6	-10.5	-10.6	-10.7	-10.7
Portugal	2.7	25.6	-9.7	-9.9	-9.8	-9.1
Italia	3.2	48.5	-9.5	-9.1	-9.2	-8
España	3.3	45.6	-9.8	-9.9	-9	-7.5
Luxembu	6	33.4	-6	-6.6	-5.3	
Irlanda	6.1	63.1	-8	-7.4	-4.8	-2.6
Finlandia	7.6	0.0	-	-	-4.9	-4.7
Bélgica	9.3	53.0	-4.4	-3.7	-1.4	+0.3
Francia	9.7	49.2	-3.8	-3.2	-1.6	+0.9
UE 12	10.9	25.4				
Alemania	11.4	31.0	-2.6	-1.7	-0.4	1.4
Austria	11.4	0.1	-	-	-1.6	-0.4
Aleman E	12.1	37.6	-2.6	-1.7	+0.9	+2.8
EU 15	12.4	1.1				
RU	17.4	24.7	+4.6	+4.7	+5.3	+7.3
Dinamarca	19.5	13.8	+8.6	+7.4	+6.6	+7.7
Suecia	19.9	0.1	-	-	+8.2	+7.3
Holanda	25.8	50.0	+9.8	12.3	+16.3	+19.3
TRABAJO TEMPORAL¹⁰						
Variación con respecto al promedio europeo¹²						
Países	A	B	87	89	93	97
Luxem	3.1	-42.7	-5.5	-5.5	-6.3	
Italia	3.9	16.5	-5.4	-4.7	-4.8	-3.5
Bélgica	4.2	17.7	-4.7	-4.9	-4.9	-4
RU	4.6	27.2	-3.9	-4.6	-4.8	-2.9
Irlanda	5.6	41.5	-3.3	-3.2	-2.5	-1.9
Austria	6	22.5	-	-	-3.7	-2.3
Francia	6.7	74.4	-3.4	-2.2	-0.5	+1.3
Grecia	7.1	-36.1	-0.8	-0.4	-3.5	-3.2
Holanda	7.4	53.0	-1.4	-1.9	-0.5	+0.7
UE12	7.5	41.0				
Alema	8.3	3.0	+0.8	+0.5	-1.3	-0.3
UE15	8.7	6.7				
Alema	8.8	13.6	+0.8	+0.5	-0.2	+0.7
Suecia	9.3	-5.7	-	-	+1	+0.5
Dinam	9.4	-5.7	+0.6	-0.5	-0.2	+0.8
Portug	9.5	-9.7	+2.2	+4	-1.7	-0.2
Finlan	12	6.6	-	-	+2.8	+3.6
Españ	17.6	57.2	0	+7.3	+9.7	+11.6

Nota: A= Promedio en el período 1983-1997

B= Variación en el período 1983-1997

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey)

⁹ Para una información más detallada ver tabla A2 en el apéndice

¹⁰ Para una información más detallada ver tabla A3 en el apéndice

¹¹ Para una información más detallada ver tabla A10 en el apéndice

¹² Para una información más detallada ver tabla A11 en el apéndice

Los resultados obtenidos nos ofrecen un primer dato interesante. Hay países que han concentrado su empleo atípico (España y Finlandia en el trabajo temporal, Holanda, Suecia, Dinamarca y el Reino Unido en el empleo a tiempo parcial y Grecia, Portugal e Italia, como veremos más adelante, en el autoempleo), mientras que otros lo han repartido (Francia, Bélgica, Austria, Alemania y Luxemburgo). Estos últimos suelen ser países con niveles de trabajo permanente a tiempo completo por encima de la media mientras que los primeros están próximos o por debajo. Para avanzar más en este tema y buscar las posibles conexiones entre atipicidad y precariedad, desagregaremos el trabajo atípico en sus cuatro componentes básicas (empleo permanente a tiempo parcial, temporal a tiempo completo, temporal a tiempo parcial y autoempleo) definiremos qué entendemos por precariedad y veremos como se reparte en los países analizados.

1.2. Empleo precario: inseguridad laboral y la pobreza

A nuestro entender lo que hace precario al empleo atípico es la sensación de inseguridad laboral y pobreza que genera entre los trabajadores/as temporales y a tiempo parcial. Es la falta de una perspectiva laboral estable lo que hace que muchas veces identifiquemos trabajo atípico con precario. Sin embargo ni todo el empleo atípico es igual de inseguro ni proporciona las mismas rentas.

1.2.1. Inseguridad Laboral

En lo que a inseguridad laboral se refiere es posible establecer una clasificación de tipos de contratos basada en criterios de intensidad (de menos inseguro a más inseguro) como la siguiente:

- A-) Contratos permanentes a tiempo parcial.
Sería el empleo más próximo al modelo de trabajo típico definido anteriormente. La inseguridad proviene del carácter parcial de la jornada de trabajo.
- B-) Contratos temporales a tiempo completo.
La falta de una perspectiva permanente de empleo sitúa a esta modalidad en un grado mayor de inseguridad.
- C-) Contratos temporales a tiempo parcial.
Sería el contrato inseguro por excelencia

por ser el más alejado de las características del empleo típico (permanente a tiempo completo) propuestas.

- D-) Autoempleo. Es la modalidad más difícil de evaluar por la cantidad de colectivos que abarca. Nos interesarían aquellos autoempleados obligados a ello por la exigencia empresarial de contratar trabajadores autónomos para evitar el pago de cotizaciones sociales.

Desgraciadamente los datos de que disponemos no ofrecen esta posibilidad.

Esta clasificación se enfrenta a algunos problemas relacionados con el empleo a tiempo parcial. Estudios de la OCDE¹³ muestran que la mayoría de quienes ocupan estos puestos lo hacen de forma voluntaria. Puesto que nos interesa la percepción que los trabajadores/as tienen del carácter excepcional o precario de su propio empleo, el hecho de que la mayoría elija voluntariamente esta modalidad laboral relativiza su importancia en el conjunto del empleo precario. Si además comprobamos que una parte importante de los contratos a tiempo parcial son a su vez permanentes, la precariedad de estos empleos, en su componente de inseguridad, se reduce aún más. Por esta razón nuestra clasificación quedaría como sigue:

- A-) Empleo permanente a tiempo parcial
- B-) Empleo temporal a tiempo parcial
- C-) Empleo temporal a tiempo completo
- D-) Autoempleo

La tabla 3 muestra los promedios de empleo definido como inseguro en el periodo 1983-1997¹⁴.

Los datos muestran el desigual impacto del trabajo inseguro en los países analizados. Altos niveles de trabajo temporal a tiempo completo conviven con bajos niveles de empleo a tiempo parcial (España). En Holanda los altos niveles de trabajo a tiempo parcial coexisten con niveles moderados y bajos de empleo temporal y autoempleo. El Reino Unido combina bajos niveles de empleo temporal a tiempo completo con altos niveles de empleo permanente a tiempo parcial, mientras que Alemania combina bajos niveles de empleo temporal a tiempo parcial y autoempleo con moderados niveles de empleo permanente a tiempo parcial. Las combinaciones se suceden en los distintos

¹³ Ver tabla A8 del apéndice.

¹⁴ Para una información más detallada sobre porcentajes de empleo permanente a tiempo parcial, temporal a tiempo completo, temporal a tiempo parcial y autoempleo ver tablas A4, A5, A6 y A7 en el Apéndice.

países analizados impidiendo una evaluación certera de como la inseguridad afecta a

los mercados europeos. Para resolver esta dificultad hemos elaborado el siguiente índice:

$$ILi = 0.1 \cdot wi + 0.4 \cdot xi + 0.2 \cdot yi + 0.3 \cdot zi$$

tabla 3

promedio de empleos atípicos como porcentaje del total de la población activa en el periodo 1983-1997

Empleo permanente a tiempo parcial	P	T	Empleo temporal a tiempo parcial	P	T	Empleo temporal a tiempo completo	P	T	Autoempleo	P	T
Grecia	0,7	=	Austria	0,7	=	Luxemburgo	1,5		Dinamarca	7,9	=
España	1,4	↑	Portugal	0,7	=	Reino Unido	2,2	↑91↓	Alemania	8,1	↓
Italia	1,8	↑	Alemania	1,1	=	Italia	2,4	↑	Alemania E	8,4	↓
Portugal	2	↑	Alemania E	1,1	=	Bélgica	2,8	=	Luxemburgo	8,8	=
Irlanda	3,2	↑	Grecia	1,1	=	Irlanda	2,9	=	Holanda	9,1	=
Finlandia	4,5	↑	Bélgica	1,4	=	Holanda	2,9	=	Suecia	9,7	=
Luxemburg	4,7	↑	Italia	1,5	=	Suecia	4,7	=	Austria	10	=
Francia	7,8	↑	Luxem	1,8	=	Francia	4,8	↑	Francia	10,7	↓
Bélgica	7,9	↑	España	1,9	↑	Austria	5,2	↑	Reino Unido	10,8	↑
Eu12	9,3		Francia	1,9	↑	Grecia	6	↓	Finlandia	11,9	=
Eu15	10,2		eu12	2		eu12	6,2		eu15	12,8	
Alemania	10,3	↑	Dinam	2,2	=	eu15	6,4		eu12	13,1	
Austria	10,7	↑	eu15	2,3		Dinamarca	7,2	=	Bélgica	13,7	↑
Alemania E	11	↑	RU	2,5	=	Alemania E	7,2	=	Irlanda	16,7	=
Reino Unid	15	↑	Irlanda	2,7	=	Alemania	7,7	=	España	16,9	↓
Suecia	15,3	↑	Finlandia	3,1	=	Portugal	8,8	↑90↓	Italia	21,1	=
Dinamarca	17,3	↑	Holanda	4,5	↑	Finlandia	8,9	↑	Portugal	22,2	=
Holanda	21,1	↑	Suecia	4,6	=	España	15,7	↑	Grecia	30,9	↓

Fuente: Elaboración propia con datos del Eurostat (Labour Force Survey).

donde la "Inseguridad Laboral" (IL) es una función de la suma de los porcentajes de trabajo permanente a tiempo parcial (w), temporal a tiempo completo (x), temporal a tiempo parcial (y) y autoempleo (z). Se ha dado menor peso al trabajo a tiempo parcial, tanto permanente como temporal, por las razones de voluntariedad expuestas anteriormente. Respecto al autoempleo, el hecho de que no podamos especificar cuanto es debido a causas no voluntarias nos lleva a relativizar la importancia de los datos manejados. Sin embargo pensamos que es junto al trabajo temporal el que mejor define el trabajo precario actual. Según la fórmula antes planteada el impacto del trabajo inseguro en Europa arroja los resultados que muestra la tabla 4.

Estos resultados ponen de manifiesto el incremento de la inseguridad laboral en el promedio de países analizados (Eu12 y

Eu15), aunque tal incremento no es excesivamente acusado y se mantiene relativamente estable a lo largo del periodo (Ver tabla A12 del índice). Si analizamos los datos por países es evidente la existencia de dos grupos claramente diferenciados: i-) aquellos con los mayores niveles de inseguridad, muy por encima de la media Europea, (Grecia, España, Portugal) y ii-) el resto de países con valores entre 4 y 7.4, todos por debajo de la media Europea. Italia y Finlandia aunque por encima de esta media están más próximos al segundo grupo que al primero.

1.2.2. Pobreza

La pobreza es la segunda dimensión básica de la precariedad. Datos del Luxembourg Income Study muestran los índices de pobreza¹⁵ entre el total de la población y entre aquellas en edad de trabajar que se muestran en la tabla 5.

¹⁵ Fuente : Luxembourg Income Study: Los datos se refieren a individuos por debajo del 50% de la mediana de la renta nacional después de transferencias sociales. Para la población en edad de trabajar hemos considerado la población entre 16 y 65 años

tabla 4
índice de inseguridad laboral según la fórmula $II = 0,1 \cdot w_i + 0,4 \cdot x_i + 0,2y_i + 0,3z_i$

Países	Promedio en el período 1983-97	Tendencia en el período 1983-1997	Variación con respecto al promedio europeo ¹⁶				
			87	89	91	95	97
Luxemburgo	4	=	-3.56	-3.56	-3.56	-3.66	-3.56
RU	6.1	↑	-1.56	-1.36	-1.46	-0.86	-0.66
Bélgica	6.3	↑	-1.56	-1.16	-1.26	-1.06	-0.86
Francia	6.3	↑	-1.66	-1.16	-0.76	-0.56	-0.46
Austria	6.3	↑	-7.56	-7.56	-7.56	-1.66	-0.96
Alemania E	6.7	↑	-0.56	-0.66	-0.96	-0.86	-0.26
Alemania	6.8	↑	-0.56	-0.66	-1.16	-0.76	-0.16
Holanda	6.9	↑	-0.96	-0.86	-0.86	0.24	0.54
Irlanda	7.1	↑	-0.66	-0.46	-0.56	0.14	-0.16
Suecia	7.2	=	-7.56	-7.56	-7.56	-0.06	-0.56
Dinamarca	7.4	=	0.04	-0.46	-0.26	-0.06	-0.16
UE12	7.6	↑					
Italia	7.8	↑	-0.16	0.24	0.04	0.64	0.74
UE15	7.9	=					
Finlandia	8.2	↓	-7.56	-7.56	-7.56	0.14	0.84
Portugal	10.5	↑ 91 ↓	3.74	4.34	4.04	1.74	2.54
España	11.9	↑	1.24	3.94	5.34	5.14	5.04
Grecia	12	↓	4.94	4.84	4.64	3.24	3.14

tabla 5
niveles de pobreza¹⁷

	Niveles de pobreza (Total)	Niv. de Pobreza entre la pobla- ción en edad de trabajar	T		Niveles de pobreza (Total)	Niv. de Pobreza entre la pobla- ción en edad de trabajar	T
<u>Portugal</u>				<u>Holanda</u>			
1980	26.4	22,1		1983.	9.3	10.8	
1988	24.5	20,7	↓	1987.	8.3	9.2	↓
				1991.	7.7	7.3	
<u>Irlanda</u>				<u>Suecia</u>			
1980	16.2	15.2	↓	1981	4.6	5.9	
1987	19,8	17.3		1987	6.3	8.1	↑ ↓
				1992	6.0	7.6	
<u>Grecia</u>				<u>Alemania</u>			
1982	17,4	14,5	=	1978	8.2	7.2	
1988	17,9	14,4		1983.	8.0	5.8	↑ ↓
				1988.	10.6	7.8	
<u>España</u>				<u>Dinamarca</u>			
1980	17.5	15.0	↓	1979	5.9	4.8	
1988	15.7	13.6		1987.	8.9	6.5	↑ ↓
				1992.	5.5	5.9	
<u>Reino Unido</u>				<u>Bélgica</u>			
1979.	10.8	8.5	↑	1985	5.8	5.2	↓
1986.	13.0	12.5		1988	6.2	5.8	
1991.	19.0	15.1		1992	5.5	4.7	
<u>Francia</u>				<u>Finlandia</u>			
1984	12.4	10	↑	1987	5,5	5,5	↑
1989	14.7	11.9		1991	6,5	6,2	
<u>Italia</u>				<u>Luxemburgo</u>			
1986	10.6	11.0	↓	1985	3.7	2.3	=
1991	6.5	8.1		1991	3.9	2.5	

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force survey).

¹⁶Para una información más detallada ver tabla A13 en el apéndice.

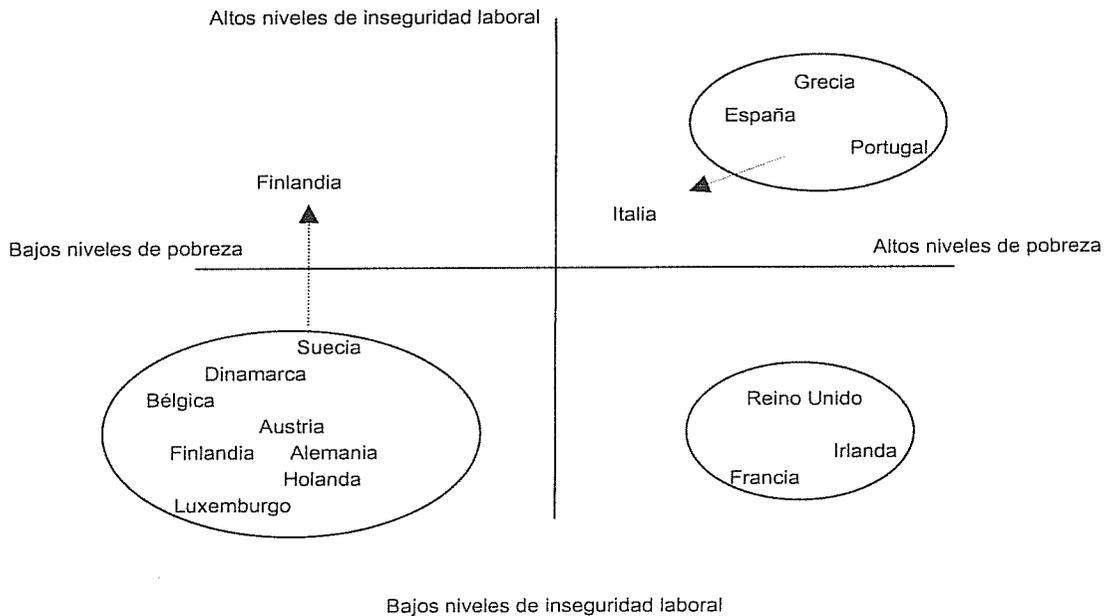
¹⁷No hemos añadido datos de mediados de los 90 (lo que en este centro llaman la IV Wave) porque no están disponibles para todos los países.

De nuevo es posible apreciar dos grupos diferenciados de países: i-) aquellos con los niveles más altos de pobreza, (Portugal, Irlanda, Grecia, España, Reino Unido y Francia) siempre por encima del 10%, y el resto con valores por debajo del 10% (Holanda, Suecia, Alemania, Dinamarca,

Bélgica. Italia experimenta un descenso importante a finales de la década).

1.2.3. Inseguridad laboral y pobreza
 Combinando los datos de inseguridad laboral y pobreza obtenemos los siguientes resultados que ofrece el gráfico 2.

gráfico 2
agrupación de países según inseguridad laboral y pobreza



Fuente: Elaboración propia

Hay dos casos extremos, uno formado por Grecia, España y Portugal con los niveles más altos de inseguridad y pobreza, y el otro por Suecia, Dinamarca, Bélgica, Austria, Alemania, Finlandia, Luxemburgo y Holanda con los niveles más bajos. Entre estos dos extremos encontramos al Reino Unido, Irlanda y a Francia con moderados niveles de inseguridad laboral y altos niveles de pobreza. Los niveles de Italia están por debajo del grupo mediterráneo mientras que Finlandia es el país escandinavo con mayores niveles de inseguridad. Esta agrupación sugiere la existencia de tres modelos de mercado de trabajo en Europa:

- Mercados con alta inseguridad laboral y alta

pobreza (Sur de Europa, con Italia mostrando mejores resultados).

- Mercados con moderada inseguridad laboral y alta pobreza (Reino Unido, Irlanda y Francia)

- Mercados con moderada inseguridad laboral y pobreza (Europa continental y Escandinavia, Finlandia con peores niveles de seguridad laboral)

A la vista de estos resultados cabe preguntarse a qué se deben estas diferencias. Nuestro objetivo es conocer mejor cómo se han combinado políticas de flexibilidad laboral después de la crisis de los años 70 porque es aquí donde podría estar una de las claves para entender las diferencias encontradas.

II. FLEXIBILIDAD LABORAL: ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?

Un análisis detallado de la flexibilidad laboral sugiere que esta puede tomar tres formas básicas¹⁸:

- Flexibilidad Numérica o Externa. Esta flexibilidad busca facilitar el ajuste de plantillas a las necesidades de producción, haciendo más fácil la contratación y/o el despido de trabajadores/as. Se autorizan contratos a tiempo parcial, temporal o la subcontratación de trabajadores a otras empresas, se reducen las compensaciones y se redefinen las causas legítimas que justifican la extinción del contrato de trabajo.
- 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 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.
- 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. Las opciones para ello van desde el establecimiento de salarios mínimos complementados con otras rentas en función de la productividad del trabajador, a salarios en función del cumplimiento de objetivos. 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.

Este análisis desagregado de las formas de flexibilidad nos da algunas pistas sobre como llevar a cabo reformas laborales con los menores costes de inseguridad y pobreza posibles.

1- En primer lugar, los esfuerzos de flexibilización deberían estar basados en modelos

de tipo interno o funcional como acertadamente plantea Martín Rhodes: "Las presiones competitivas y la difusión de nuevas formas de gestión, organización y especialización flexible del trabajo, hacen que la producción se apoye cada vez más en técnicas de gestión cualitativamente avanzadas. Esto lleva aparejado unas relaciones de trabajo basadas en la cooperación y la confianza mutua dentro de la empresa.... Esta demanda de cooperación y confianza requiere moderados niveles de flexibilidad externa, pues de lo contrario tal confianza quedaría socavada." (Rhodes 1997:3).

Creemos que la asociación "atipicidad-precariidad" está fuertemente vinculada a la flexibilidad de tipo externo. La imagen de incertidumbre e indefensión de quienes entran y salen constantemente del mercado de trabajo, hace que muchas personas identifiquen flexibilidad laboral, cualquiera que sea su forma, con vulnerabilidad e inseguridad. Pero este no es el caso de quienes se ven sometidos a procesos de flexibilidad interna. Estar disponible para cumplir distintas tareas dentro de la empresa o aceptar horarios más flexibles de trabajo no tiene porqué generar indefensión o incertidumbre. Al contrario, la relativa seguridad en el empleo y las inversiones en formación que el/la trabajador/a percibe son un primer lazo de identificación que puede traducirse en futuras cooperaciones.

2- Pudiera pensarse que los "Mcjobs", (trabajos precarios y mal pagados mayoritariamente en el sector servicios tal y como los definió Esping Andersen) son la única forma de emplear a la fuerza laboral no cualificada en sociedades avanzadas. El argumento es que en las sociedades post-industriales de alta competitividad, tecnologías avanzadas y trabajos profesionalizados de alta cualificación, la única forma de alcanzar mayores tasas de empleo es expandiendo los Mcempleos (Esping-Andersen 1996). Pero esta expansión produce pobreza y desigualdad laboral. Para evitarlo podrían llevarse a cabo dos estrategias complementarias: i-) "estrategia de transitoriedad", esto es, considerar a los Mcempleos trabajos destinados a las primeras etapas de la carrera laboral, en paralelo a procesos formativos, prácticas

¹⁸ Para un estudio en profundidad de formas de flexibilidad laboral ver: Atkinson (1987), Meulders and Wilkin (1987), Johannesson, J. and Schmid, G. (1980) Bruhnes (1989).

laborales o reciclaje profesional, tal y como propone Esping-Andersen (1994), y ii-) "estrategia de equidad", o mayor redistribución de derechos laborales entre los trabajadores socialmente protegidos (insiders) y aquellos que carecen de esta protección (outsiders). Se trataría de llegar a un acuerdo por el que los primeros aceptasen condiciones más flexibles de trabajo a cambio de mayor protección para los segundos. El concepto de "Flexiguridad" (flexicurity) expuesto por Wilthegan (1998) tiene como uno de sus puntos centrales esta idea de equidad de riesgo y protección.

3- Respecto a las rentas, estamos de acuerdo con que se deben controlar costes y precios para evitar presiones inflacionistas en el mercado de trabajo. Pero cuidado. Si la precariedad asociada a la flexibilidad externa hace más difícil la cooperación dentro de la empresa, salarios miserables simplemente impiden tal cooperación. Como han planteado Rosow and Zager (1984), Thurow (1985), Bowles and Gintis (1995), condiciones salariales precarias además de estratégicamente erróneas son económicamente ineficientes porque restringen la tolerancia de los trabajadores/as al cambio tecnológico, a la readaptación profesional y a las estrategias de aumento de productividad. Pero es que además, hay dudas de que el abaratamiento de los costes del trabajo se traduzca en más empleo (González 1994)(Singh 1995). Por tanto, el control salarial y las mejoras en los niveles de competitividad no deben hacerse a través del abaratamiento continuado de los costes del trabajo. Además de injusto es ineficiente.

4- En línea con este argumento, los seguros de desempleo deberían redefinirse pero no eliminarse. Curiosamente la falta de cotizaciones previas o el insuficiente periodo de cotización hace que las prestaciones no lleguen a quienes más las necesitan. Son los Mc-empleados quienes más dificultades encuentran para acceder a estas prestaciones. Una posible solución sería acabar con la relación "contribución-cuantía de la prestación" allí donde esta se establece y sustituirla por un modelo de prestación única. La recibirían quienes estuviesen en paro, cual-

quiera que hubiese sido el tiempo previo de cotización. La "generosidad" de la prestación dependería de su efecto desincentivador en la búsqueda de empleo. Cabría esperar que un modelo de generosidad limitada no acabase con este incentivo de búsqueda, pero si además se condiciona el cobro del seguro a la formación y recualificación continua, el temor a la desincentivación se reduce. Si, como se asegura, es la cualificación laboral una garantía para salir de la precariedad laboral, la inserción en procesos activos de formación es un requisito inexcusable.

En resumen, nuestro modelo "óptimo" de flexibilidad laboral plantea altas dosis de flexibilidad interna, limitadas de flexibilidad externa, una política de rentas basada en el control salarial sobre bases mínimas no precarias y una política social que no abandone su carácter redistributivo pero que profundice su sesgo formativo. Las consecuencias negativas producidas por las dosis limitadas de flexibilidad externa podrían ser aliviadas mediante las estrategias de transitoriedad y equidad antes comentadas. Desde esta perspectiva, intentaremos explicar por qué España muestra tan altos niveles de inseguridad laboral y pobreza, por qué el mercado alemán ha conseguido mantener ambos niveles bajos y por qué en el Reino Unido los moderados niveles de inseguridad coexisten con niveles altos de pobreza.

II.1. El caso español: excesiva preferencia por la flexibilidad externa

A finales de los 70 España afronta el proceso de adaptación post-industrial desde una peculiar situación política que pospone una y otra vez algunas reformas económicas necesarias. Los últimos gobiernos de Franco prefirieron ignorar la dimensión de la crisis por razones de carácter político. La muerte del dictador dio paso a un período de incertidumbre en el que la puesta en marcha de políticas duras de ajuste podría haber impedido la transición a la democracia. En estas circunstancias la legislación española mostró una preferencia clara por la contratación permanente¹⁹ (Ley de Reforma Laboral de 1976) mientras que los salarios crecieron sin tener en cuenta su negativo impacto sobre otros aspectos de la economía. La inflación alcan-

¹⁹ El contrato temporal era únicamente aplicable a i-) trabajos de naturaleza temporal (aquellos de carácter estacional (agricultura, turismo etc.) ii-) terminación de obras o servicios específicos o iii-) sustitución de trabajadores por enfermedad, excedencia etc.

zó el 23,7% y el desempleo el 5,7% en 1977 en un proceso de destrucción continua de empleo. La persistencia de la crisis condicionó un gran pacto (Los Pactos de la Moncloa de 1977) desde el que se buscó un marco consensuado de actuación que moderase la inflación, facilitase el crecimiento económico y redujese el desempleo (Espina (1990); Pérez Díaz (1993). Algunas de las medidas legislativas tomadas después de estos pactos supusieron un paso más en el reconocimiento de la temporalidad no sólo en actividades de naturaleza temporal sino en cualquier tipo de actividad laboral²⁰.

Con este precedente se ponen en marcha en los 80 diversas estrategias de flexibilidad que inciden aún más en el carácter externo. El Estatuto de los Trabajadores (marzo de 1980) aunque mantiene la preferencia por el empleo fijo, introduce algunas modificaciones que hacen más fácil la contratación temporal²¹ y, sobre todo, hace posible acuerdos y leyes posteriores que abren el mercado de trabajo a la contratación temporal²². Pero el verdadero punto de inflexión es la Ley de Reforma Laboral de 1984 que, aunque mantiene su preferencia por la contratación permanente, implícitamente estimula la temporalidad con nuevos tipos de contratos de duración limitada (lanzamiento de nueva actividad). Estas medidas se consideraron una solución transitoria hasta que el desempleo alcanzase cifras menos dramáticas, para después volver a privilegiar la contratación de tipo permanente. (Segura et.al 1991). Pero hoy ya se puede afirmar que tal retorno no se produjo. Al contrario, la Ley del 84 favoreció decisivamente la alta temporalidad al ampliar la variedad de contratos temporales y a tiempo parcial, ofreciendo incentivos a aquellas empresas que los utilizaban para contratar jóvenes, mujeres, discapacitados y mayores de 45 años. El resultado fue un espectacular aumento de los contratos atípicos, en especial temporales, cuya termina-

ción se convirtió en una forma habitual de despido.

La reforma del 94²³ trató de frenar esta tendencia a través del fomento del empleo estable. Se buscó limitar los contratos temporales a las actividades de naturaleza temporal tal y como se entendía en la Ley de Reforma Laboral de 1976. Se incentivó económicamente a aquellas empresas que convertían contratos temporales en indefinidos y se dejó en manos del gobierno las medidas de fomento de empleo. Además se potenció el poder colectivo negociador de los trabajadores y se primó el poder sindical mayoritario. Sin embargo se mantuvo el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad y se autorizaron las empresas de Trabajo Temporal. Esto para algunos autores supuso un retroceso más en los derechos laborales (Bilbao 1999), mientras que otros consideraron que la reforma estaba lejos de la liquidación de las garantías laborales que otros habían aventurado (Palomeque 1997). A nuestro juicio y siempre condicionados por los datos que manejamos, no sólo no disminuyó la temporalidad, sino que la atipicidad en general, y la contratación temporal a tiempo completo en particular aumentaron en los tres años siguientes a la reforma (Ver tablas A2,A3,A4 en el apéndice).

En lo que a seguro de desempleo se refiere podríamos resumir su evolución diciendo que se amplió su duración y el número de beneficiarios, se redujeron las tasas de sustitución (las cantidades que percibe el desempleado) y fue utilizado para incentivar jubilaciones anticipadas. (Cebria López et.al 1996). De forma más detallada vemos que tras un periodo en el que no es posible hablar de seguro de desempleo como tal, (1956 – 1976) pues sólo se beneficiaban ciertos trabajadores de sectores considerados de interés nacional, el RDL 10/1976 establece por primera vez una prestación de carácter general para quienes cum-

²⁰ Tal vez el paso más claro hacia el fomento de la temporalidad se concretó en la aparición del contrato de fomento de empleo que aunque de duración limitada, permitió la contratación temporal en cualquier tipo de actividad laboral independientemente de la naturaleza de la misma.

²¹ Eliminó la indemnización que recibían quienes trabajaban durante dos años de forma temporal y amplió los colectivos a los que se podía contratar temporalmente, prácticamente toda la población desocupada.

²² Real Decreto Ley 1362/1981, - Acuerdo Nacional de Empleo 1981 y su posterior legislación (RDL 1361/1981, RDL 1362/1981, RDL 1363/1981, RDL 1364/1981, RDL) – RDL 1445/1982.

²³ Sólo a título informativo, la reforma laboral del 97 se sitúa en esta línea de búsqueda de mayor estabilidad en el empleo. Se incentiva la contratación indefinida con ayudas directas y desgravaciones fiscales, se suprime el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad y se reducen los costes del despido. Se mantiene las empresas de trabajo temporal pero sometidas a más control para evitar que generen situaciones de discriminación laboral, etc. Información más detallada en Palomeque (1997).

plían los requisitos exigidos. Pero el seguro de desempleo, tal y como hoy lo entendemos, tiene su origen en la Ley de Empleo de 1980 que establece una relación proporcional entre la contribución de los trabajadores y la cuantía-duración del seguro e introduce la "prestación asistencial" que extiende la duración de la prestación 6 o 9 meses para aquellas beneficiarias que habiendo acabado su prestación, y no habiendo encontrado empleo, tengan cargas familiares. La Ley de Protección por Desempleo de 1984 consolida los principios establecidos por la Ley de 1980, reafirmando esa tendencia antes mencionada (extensión del número de desempleados con derecho a paro y reducción de la "generosidad" del seguro).

En cuanto a las rentas, la estrategia de moderación salarial ha sido predominante durante el periodo analizado (Pérez Infante (1994) (González 1994). Hay dos periodos 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 periodo 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 en España de muchas cosas en los últimos años. La pérdida de competitividad, el descontrol de la inflación y la destrucción de empleo han sido casi permanentemente atribuidos a los salarios, aunque las causas reales fueran otras y la responsabilidad de éstos fuera secundaria, marginal o inexistente*" González (1994:266).

Todos estos argumentos nos llevan a la misma conclusión: España sigue una estrategia de flexibilización de mercado, carácter externo y ciertas dosis de moderación salarial, sin destacables medidas de flexibilidad funcional. Esta opción intentó reducir las elevadas cifras de desempleo sin alterar las condiciones laborales de los trabajadores más protegidos. A pesar de la enorme cantidad de trabajo temporal creado, ni estrategias de transitoriedad o equidad de derechos fueron aplicadas, de ahí el intenso

sesgo precario que para una parte importante de los trabajadores tuvo el mercado laboral español. Para compensarlo se diseñó un seguro de desempleo que buscó cubrir a un mayor número de desempleados pero reduciendo la cuantía de la prestación.

II.2. El caso alemán: preferencia por la flexibilidad interna

La estabilidad en el empleo a través de contratos fijos fue una prioridad hasta la mitad de los 80. No sólo las condiciones de despido eran bastante restrictivas, sino que existían toda una serie de limitaciones que dificultaban aún más el despido de madres con hijos, discapacitados, trabajadores enrolados en el servicio militar etc. Además los acuerdos colectivos solían excluir el despido de trabajadores entre 45 y 55 años salvo por causas justificadas de disciplina etc.

Los contratos temporales estaban limitados a labores estacionarias o de carácter temporal, sustitución de trabajadores fijos por enfermedad, aumentos justificados de la demanda y trabajo en prácticas. Fuera de estas causas "legítimas" el trabajo temporal no estaba autorizado. Pero esto cambia en 1985. La Ley de Protección de Empleo amplía la posibilidad de utilizar contratos temporales en caso de "incertidumbre" en la demanda. Esto repercutió decisivamente en la temporalidad pero de una forma desigual. Como señala Brunhes (1989:22), aunque la mayoría de las empresas acogieron positivamente esta medida, sólo las de pequeño y mediano tamaño hicieron uso de ella. Las grandes mantuvieron la tradicional preferencia por el empleo fijo. Bürchtemenn (1993) llega a una conclusión similar analizando una encuesta con empresas del sector privado. Aunque la temporalidad aumentó en el periodo analizado, la mayoría de las empresas privadas (67%) no hacía uso de contratos temporales. El 33% restante eran principalmente pequeñas empresas con una fuerza de trabajo poco cualificada y alta inestabilidad en la demanda. La ley del 85 se pensó que tuviese una duración de 5 años, hasta 1990, pero llegados a esa fecha su validez se amplió hasta el año 2000 (Schömann, Rogowski and Kruppe (1998:42)

La posibilidad de variar las horas de trabajo fue también un elemento importante de flexibilidad laboral y un tema de discusión permanente desde 1987. Empresarios y sindicatos tenían una visión diferente sobre este

tema. Los primeros reclamaban la sustitución del sistema tradicional por un sistema más flexible, pero manteniendo el número de horas de trabajo. Los sindicatos pedían la reducción de la jornada laboral. Los acuerdos, sobretudo en el sector metalúrgico, buscaron conciliar ambas posturas reduciendo la jornada laboral y permitiendo a la vez la distribución de horas según las necesidades de producción. Las empresas podían variar las horas de trabajo en una banda de 37 a 40 horas con tal de que las horas medias trabajadas durante dos meses no superasen las 38,5 horas. Esto pareció insuficiente y una nueva ley de 1987 extendió el periodo de cálculo a 6 meses (Brushes 1989:23). El desarrollo de la flexibilidad interna se complementó con la tradicional capacidad del mercado de trabajo alemán para adaptarse a los cambios tecnológicos. Los sindicatos alemanes no se han opuesto nunca con excesiva dureza a reestructuraciones laborales por requisitos tecnológicos. Esto unido a un sistema de formación y prácticas muy eficiente hicieron de la flexibilidad funcional la principal baza de adaptación laboral en Alemania.

Respecto a las rentas, aunque hubo subidas durante la recesión de los 70, sobre todo en los últimos años de la década, los sindicatos aceptaron las recomendaciones de control salarial propuestas por el gobierno. Esta "sensibilidad" debe entenderse desde el miedo histórico a sufrir crisis inflacionista similares a la vivida en Alemania en los años 20 (Schmidt 1989). Las ayudas públicas a la contratación no fueron sin embargo muy utilizadas. Tan sólo se ofrecían ciertos subsidios a aquellas empresas que admitían parados de larga duración implicados en programas de ayuda dirigidos por sociedades benéficas y ONGs. Hubo otros subsidios pero en general no fueron muy utilizados por los empresarios. La razón es que se proporcionaban por periodos cortos de tiempo no renovables, y sobre todo, porque iban dirigidos a quienes se habían quedado sin empleo en los 70, básicamente trabajadores de baja cualificación difícilmente adaptables a los nuevos requerimientos.

En cuanto a los seguros de desempleo, la estrategia seguida tuvo un triple objetivo: reducir la "generosidad" de la prestación, dificultar el acceso a la misma y excluir algunas rentas del cálculo de la cantidad percibida en concepto de seguro por desempleo (Bosch

and Sengerberger, 1989: 89). A diferencia del caso español el seguro no se utilizó para favorecer la jubilación anticipada. En su lugar se adelantó la edad de jubilación para quienes voluntariamente querían acceder a ella. La Ley de 1985 autorizó la jubilación de quienes alcanzaban la edad de 58 años para que sus puestos fuesen ocupados por trabajadores/as jóvenes. Quienes así lo deseaban obtenían su jubilación y las empresas que cubrían ese puesto con un trabajador joven eran exoneradas del pago del 35% de sus contribuciones.

En síntesis podemos decir que en Alemania, aunque se llevan a cabo políticas flexibilizadoras de carácter externo, su efecto es bastante limitado sobre la temporalidad. Se prefirió insistir en la potencialidad de la flexibilidad interna, aceptando marcos horarios menos rígidos, mayores cotas de incorporación tecnológica y más formación especializada y profesional. A esto se unió una estrategia de contención salarial y un rediseño del seguro de desempleo hacia formas más restrictivas y menos generosas. No hubo apenas ayudas públicas a la contratación, y las que hubo no despertaron el entusiasmo de los empresarios.

II.3 El caso británico. Flexibilidad de rentas en un escenario de amplia desregulación

Este país llevó a cabo una intensa reforma laboral inspirada en principios de eficiencia y competitividad económica. El gobierno conservador intentó subordinar las relaciones laborales a las necesidades de la oferta y la demanda: i-) estimulando una política de rentas más acorde a la lógica del mercado ii-) reduciendo la cuantía de las prestaciones sociales y aumentando los requisitos para acceder a ellas iii-) eliminando algunos derechos individuales de los trabajadores y algunas prerrogativas de los sindicatos y iv-) privatizando una gran parte del sector público británico. 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.

La intensidad de estos cambios no fue posible únicamente por la decidida voluntad del gobierno conservador, también por i-) la ausencia de normas legislativas que regulaban las condiciones de despido, ii-) una antigua preferencia por la regulación a nivel de lugar de trabajo y iii-) bajos costes asociados a la categoría o estatus en el empleo. En este sentido el Thatcherismo puede ser visto como una vuelta a la tradición británica de limitada intervención del estado y descentralización. Pero en un nuevo marco económico en el que el poder de los sindicatos fue recortado, los derechos laborales fueron reducidos y la responsabilidad del estado en la provisión de bienestar fue limitada y parcialmente sustituida por una nueva cultura empresarial de individuos que debían asumir su propia responsabilidad en un contexto de relaciones libre de mercado.

La flexibilidad de rentas fue uno de los puntos centrales de la política conservadora en los 80. Cuatro fueron los objetivos perseguidos²⁴:

a) reducir al mínimo la capacidad del gobierno para influir en los salarios. Antes de la llegada al gobierno de Thatcher los laboristas intentaron reducir la inflación (24% en 1975) y el déficit público controlando las rentas y subiendo los impuestos, pero esto no impidió aumentos del déficit mientras el paro seguía creciendo. Posteriores intervenciones más en sintonía con las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional tuvieron resultados muy pobres. Esto fue aprovechado por los conservadores en 1979 para justificar menor intervención gubernamental en economía.

b) descentralizar el sistema de determinación salarial. En 1966 se introdujeron medidas de control de rentas para paliar los altos niveles de inflación, lo que causó un importante deterioro de los salarios, sobre todo en el sector público. Movilizaciones de los funcionarios forzaron al gobierno a establecer un principio de "comparabilidad" por el que los salarios del sector público se equilibraban con los del sector privado. El gobierno Thatcher sustituyó este principio por el de "solvenencia pública", lo que permitió salarios desiguales, y procuró que los gestores del

sector público tuviesen más influencia en la negociación

c) abolir el sistema de rentas mínimas. En realidad no existía tal sistema. Los "Wages Councils" podían establecer mínimos salariales para ciertas industrias y el gobierno podía extenderlos a otros sectores. Después de 1979 esta posibilidad fue abolida. En 1985 el poder de los "Wages Councils" fue severamente limitado y muchas empresas públicas se privatizaron lo que permitió pagar salarios por debajo de los mínimos salariales establecidos

d) reducir el poder de los sindicatos en la negociación. Se descentralizó enormemente el sistema de negociación colectiva a nivel de lugar de trabajo lo que perjudicó el poder de negociación de los sindicatos.

La flexibilidad externa estuvo más determinada por prácticas y costumbres que por legislación. Históricamente la legislación dejó en manos de la negociación colectiva las condiciones de contratación o despido, actuando sólo donde esta no llegaba. En el Reino Unido no existía una legislación propia sobre duración de contratos o horas de trabajo. Los empresarios eran libres de elegir el tipo de contrato más conveniente a sus intereses sin especiales restricciones, incluso no había especial dificultad para convertir un contrato de trabajo en un contrato comercial entre empresario y auto-empleado, todo ello en un marco donde los costes del despido eran comparativamente bajos. (Rubery 1989 :57-61) (Brunhes 1989 :31).

La llegada al poder del gobierno Thatcher reforzó estas tendencias a través de la erosión de ciertos derechos laborales de tipo individual y la práctica eliminación de las diferencias legales entre trabajos temporales y permanentes. 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 :35-36). Pero estos derechos se modificaron profundamente con los conservado-

²⁴ Para un análisis en profundidad ver (Edwards et. al, 1992 :51) (Rubery et. al, 1989:31-32)

res. 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 solo 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 por maternidad como el derecho al cobro del salario y el tiempo de disfrute de la excedencia fueron más difíciles de obtener (MacInnes 1987 :53). Desde entonces los empresarios no tienen que justificar una causa especial (aumento de la demanda, producción condicionada a ciclos temporales o estacionales, sustitución de un trabajador con derecho a reserva de trabajo etc.) para utilizar contratos temporales como ocurre en otros países. Simplemente no hay restricciones a la contratación temporal aunque haya diferencias importantes entre contratos temporales e indefinidos. Los primeros no tienen el derecho a reclamar o demandar por despido improcedente (complain of unfair dismissal) o compensaciones por despido. Tan sólo aquellos contratos que finalizan en menos de un mes, aunque su duración estuviese prevista para tres o más, son protegidos por ley puesto que el empresario está obligado a respetar el derecho de notificación de despido. Cuando esto ocurre la ley trata a estos contratos como lo haría con uno indefinido, es decir exigiendo la notificación previa. Todas estas medidas fueron complementadas con un decidido apoyo al autoempleo, a través de incentivos económicos a aquellos desempleados que decidiesen convertirse en auto-empleados o pequeños empresarios.

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.

III. CONCLUSIONES

A juzgar por lo analizado, es posible afirmar dos cosas: que en cada país ha predominado un modelo distinto de flexibilidad laboral, externa en el caso español, interna en el alemán y de rentas en el británico, y que existe algún tipo de relación entre estas estrategias y los niveles de inseguridad y pobreza observados.

Como propusimos, la flexibilidad de tipo interno parece ser la más apta para llevar a cabo procesos de adaptación post-industrial al menor coste posible. Como muestra el caso alemán, la preferencia por este tipo de flexibilidad se ha traducido en moderados niveles de inseguridad y pobreza. Aunque se facilitó el uso de contratos atípicos, se mantuvo la preferencia por la estabilidad en el empleo. Todo lo contrario que en el caso español donde tal posibilidad disparó la temporalidad. En este país no sólo se posibilitó la contratación temporal sino que se ofrecieron ayudas públicas a su utilización. El Reino Unido alcanzó niveles moderados de inseguridad eliminando las diferencias legales entre trabajo temporal y permanente, aunque tal vez sería más apropiado decir equiparando el trabajo permanente al atípico. Es por esto que las moderadas cifras de inseguridad laboral británicas pueden no reflejar el peso real de la inseguridad en este país.

Es cierto que otras variables influyen en las estrategias seguidas. En España, con niveles de desempleo por encima del 20% entre 1984 y 1988 y una cultura laboral poco receptiva a fórmulas novedosas de flexibilidad interna, se optó por crear empleo a cualquier precio. En Alemania el desempleo no superó el 8% en el periodo analizado y su cultura laboral fue mucho más propensa a desarrollar la flexibilidad interna y a asumir los costes de los cambios tecnológicos. En el Reino Unido la equiparación del trabajo atípico y permanente restó importancia al tema de la temporalidad.

La pobreza también parece estar relacionada con las estrategias seguidas. El crecimiento de la temporalidad y el alto desempleo en España a finales de los setenta creó altos niveles de pobreza que fueron aliviados mediante un seguro de desempleo que aun-

que aspiraba a cubrir al mayor número de personas posibles, fue reduciendo la cuantía de la prestación. En los ochenta la pobreza entre los trabajadores/as descendió. En el caso alemán la moderada inseguridad laboral significaba que la mayoría de los trabajadores/as seguían disfrutando de trabajos permanentes y protegidos y que sólo una parte de la fuerza laboral estaba expuesta a sufrir pobreza. Aunque el seguro de desempleo se endureció, el sistema mantuvo su capacidad de protección. Los británicos no sólo redujeron la cuantía de las prestaciones y aumentaron la dificultad para obtenerlas sino que eliminaron algunos derechos individuales y sometieron los salarios a la lógica del mercado. El resultado fue un crecimiento enorme de la pobreza en tan sólo 11 años.

Esto nos permite concluir que nuestras propuestas tienen visos de verosimilitud.

Fórmulas imaginativas de flexibilidad interna que aumenten la competitividad, un sistema de rentas sobre mínimos no precarios y un gran esfuerzo formativo-redistributivo por parte del estado podría hacer más llevadero el tránsito de la sociedad "fordista-industrial" a la "tecnológica-postindustrial". Los problemas de ajuste de los trabajadores/as poco cualificados podrían ser aliviados con fórmulas arriesgadas, pero factibles, de transitoriedad y equidad. No se trata de copiar el modelo alemán y aplicarlo sin más en otros países, además de simplista sería un error, sino de analizar la potencialidad de las variables propuestas como instrumentos de adaptación a los nuevos retos post-industriales. Este optimismo está basado en la constatación de opciones alternativas con distintos efectos sobre el mercado de trabajo. Ser capaces de encontrar la combinación más conveniente es un reto necesario.

APÉNDICE

tabla A1

empleo permanente a tiempo completo como porcentaje de la población activa

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
Belg	59.7	59.7	60.4	61	62.2	63.7	64.4	63.3	63.1	63.2	62	61.1	61.2	61.8	63.6
Dinam	58.3	58.6	57.8	56.7	54.4	55.7	55	55.6	55.8	55.9	55.5	56.2	53.3	55.2	
Alem	57.9	59.9	61.3	61.3	62.6	63.8	65.5	63.7	64.3	63.6	63.4	63.4	64.4	65	
Alem E	58.7	60.4	61.7	61.8	63.2	64.5	64.7	63.7	64.3	63.6	63.4	63.4	64.4	65	
Grec	44.4	44	44.4	43.8	43.8	43.7	42.4	41.1	39.6	38.7	38.8	37.3	36.1	37.2	37.9
Espa	37.7	36.9	35.9	35.6	37.4	39.1	41.4	42.2	42.8	42.8	45.2				
Franc	56	57.1	57.4	57.8	59.3	60.3	61.2	60.6	62	61.7	62.1	62.7	64.1	65.4	67.4
Irlan	59.5	59.2	57.2	55.7	55.3	56.1	56.9	56.6	55.9	54.6	54.9	56.4	56.2	57.7	59.3
Italia	55.1	55.6	56	56.7	58.7	58.1	59.8	60.4	58.1	58.3	58.9	60.1	60.4	60	60.3
Luxe	80.2	79.4	78	78.1	78.6	80.2	78.6	80.5	80.6	80.5	79.6	79.6	78.1	79	77
Holan	48.2	47.5	48.2	49.7	52.1	53	53.2	53.3	52.6	53.1	53.3	56,2	57.6	58,6	58.7
Austri	64.5	64.4	67.6												
Portug	57.2	57.8	59.1	59.9	61.5	61.7	56.1	55.3	54.1	52.5	52.1	53.5			
Filand	54.8	53.6	54.4												
Sueci	53.7	52.9	53.4												
RU	56.9	56.1	56	55.5	55.9	56.7	59.1	60.2	59.9	58.9	57.8	58.6	59	60.1	62.1

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A2**empleo a tiempo parcial como porcentaje de la población activa**

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
eu15	12.9	12.4	12.1												
eu12	12.8	12.3	11.9	11.5	11.0	10.6	10.3	10.2							
eu12w	13.0	12.6	12.1	11.7	11.2	10.9	10.5	10.2	9.9	9.7	9.4		9.7		
emu	11.3	10.8	10.5												
be	12.7	11.8	11.5	10.9	11.0	10.7	10.2	9.5	8.7	8.1	8.0	7.4	6.5	6.0	6.0
dk	20.1	18.8	18.9	18.5	19.0	18.8	19.3	19.6	19.8	20.5	21.0	20.6	20.4	17.4	
de	13.8	13.3	13.1	12.6	12.0	11.6	11.4	12.1	10.7	10.3	9.8	9.9	9.8	9.5	
dew	15.2	14.7	14.3	13.8	13.3	13.1	12.5	12.1	10.7	10.3	9.8	9.9	9.8	9.5	
gr	1.7	1.9	1.7	1.8	1.7	1.8	1.4	1.6	1.8	1.9	1.9	2.0	2.0	1.9	2.2
es	4.9	4.4	4.1	3.7	3.4	3.0	2.6	2.6	2.5	2.6	2.6				
fr	13.3	12.6	12.2	11.4	10.8	9.7	9.3	9.1	9.2	9.0	8.6	8.6	7.8	7.2	6.8
ie	9.8	9.0	9.2	8.3	7.6	6.5	5.9	5.5	5.0	5.1	4.4	3.8	3.6	3.4	3.6
it	4.4	4.1	3.8	3.8	3.2	3.5	3.3	3.0	3.3	3.1	2.9	2.6	2.8	2.6	2.3
lu				7.1			6.1	6.3	5.8	5.8	6.4	5.9	6.0	4.7	
nl	31.7	31.6	30.3	29.5	28.7	28.7	26.1	24.7	24.7	23.4	22.2		17.4		15.9
at	12.0	11.5	10.8												
pt	3.3	2.9	2.7	2.7	2.6	2.9	2.4	2.6	2.5	2.9	2.7	2.5			
fi	7.7	7.7	7.5												
se	19.5	19.6	20.6												
uk	19.7	19.3	18.5	18.3	17.7	17.4	17.6	17.2	17.1	17.4	17.0	16.7	16.2	16.1	14.8

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A3**empleo temporal como porcentaje de la población activa**

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
eu15	9.0	8.7	8.4												
eu12	9.1	8.7	8.4	8.0	7.7	8.1	7.8	7.7							
eu12w	8.8	8.4	8.2	7.7	7.5	7.8	7.6	7.7	7.3	7.0	6.5		5.2		
emu	9.9	9.5	9.1												
be	4.7	4.4	4.0	3.8	3.8	3.8	3.9	4.0	3.8	4.0	4.0	5.2	4.9	4.1	3.9
dk	9.5	9.5	10.2	9.9	8.5	8.9	9.7	8.8	8.2	9.6	9.3	9.5	10.0	10.0	
de	9.4	9.0	8.5	8.4	8.5	8.8	8.5	8.8	9.2	9.4	9.5	9.1	8.1	8.1	
dew	8.4	8.0	7.4	7.4	7.4	7.6	8.0	8.8	9.2	9.4	9.5	9.1	8.1	8.1	
gr	5.5	5.5	5.1	5.1	5.2	5.1	7.4	8.2	8.3	8.4	7.9	8.9	9.8	8.6	7.5
es	20.3	19.7	20.3	18.8	18.4	20.4	20.3	18.5	16.0	12.8	8.7				
fr	10.0	9.6	9.4	8.2	8.2	7.9	7.8	8.0	6.5	5.9	5.3	4.8	3.5	2.5	2.5
ie	6.8	6.5	7.1	6.4	6.2	5.7	5.4	5.5	5.5	5.8	5.4	5.2	4.6	4.2	3.9
it	5.2	4.7	4.6	4.6	3.9	4.9	3.5	3.4	4.0	3.6	3.3	2.8	3.0	3.2	4.3
lu				2.4			2.4	3.1	3.2	3.2	3.2	3.3	4.0	3.4	
nl	9.4	9.8	8.8	8.8	8.2	8.1	6.3	6.1	6.8	6.9	7.3		5.9		4.4
at	6.4	6.5	5.0												
pt	8.5	7.2	6.9	6.5	7.0	8.0	11.4	12.8	12.7	12.3	10.9	9.3			
fi	12.3	12.2	11.5												
se	9.2	9.0	9.7												
uk	5.8	5.5	5.4	4.9	4.4	4.2	4.0	4.0	4.1	4.6	4.8	4.5	4.3	4.7	4.2

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A4**empleo permanente a tiempo parcial como porcentaje de la población activa**

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
Belg	11.1	10.4	10.2	9.6	9.6	9.3	8.8	8	7.3	6.7	6.5	5.8	5.1	4.8	4.7
Dinam	18	16.5	16.3	16.3	17.2	17	16.7	17.3	18	18.2	18.8	18	18.1	15	
Alem	12.5	12.1	11.7	11.2	10.9	10.5	10.2	10.7	9.6	9.3	9	8.9	9	8.3	
Alem E	14	13.6	13.2	12.6	12.2	12	11.3	10.7	9.6	9.3	9	8.9	9	8.3	
Grec	0.7	0.7	0.7	0.8	0.7	0.8	0.4	0.5	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	0.6	0.8
Espa	2.1	1.7	1.5	1.3	1.3	1.2	1.1	1.1	1.1	1.3	1.4				
Franc	9.8	9.2	9.1	8.6	8	7.4	7.3	7.2	7.7	7.5	7.2	7.2	7	6.8	6.4
Irlan	5.9	5.1	5.3	5	4.2	3.7	3.2	3.2	2.6	2.5	2.2	1.7	1.9	1.8	1.8
Italia	2.9	2.7	2.5	2.4	2.1	2.1	1.6	1.4	1.5	1.4	1.2	1.1	1.2	1	1
Luxe	6.9	5.8	5.7	5.9	5.9	4.8	4.8	4.4	3.8	3.9	4.4	3.9	3.3	3.3	4
Holan	25.3	25	24.4	23.2	22.8	23	22.7	21.5	21.1	19.7	18.2		14.7		13.7
Austri	11.5	10.7	10.1												
Portug	2.7	2.4	2.2	2.3	2.3	2.4	1.5	1.6	1.5	1.9	1.8	1.6			
Filand	4.8	4.8	3.8												
Sueci	14.7	15.1	16												
RU	17	16.8	16.1	16	15.6	15.4	15	14.7	14.5	14.5	14.1	13.9	13.6	13.7	12.6

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A5**empleo temporal a tiempo completo como porcentaje de la población activa**

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
eu15	6.6	6.4	6.2												
eu12	6.7	6.4	6.2	5.9	5.8	6.3	6	5.8							
eu12w	6.4	6.1	6	5.7	5.5	5.9	5.7	5.8	5.6	5.2	4.7		3.7		
Emu	7.6	7.3	7												
Belg	3.2	2.9	2.7	2.6	2.5	2.4	2.4	2.5	2.5	2.6	2.6	3.6	3.4	3	2.7
Dina	7.3	7.2	7.6	7.7	6.7	7.2	7.1	6.5	6.4	7.4	7.1	6.9	7.7	7.6	
Alem	8.2	7.9	7.1	7	7.4	7.7	7.3	7.4	8.1	8.4	8.7	8.2	7.3	7	
Ale E	7.1	6.8	6.2	6.2	6.3	6.5	6.8	7.4	8.1	8.4	8.7	8.2	7.3	6.9	
Grec	4.5	4.4	4.1	4.1	4.2	4.1	6.4	7.1	7.2	7.1	6.7	7.6	8.5	7.3	6.1
Espa	17.5	17	17.7	16.5	16.4	18.6	18.7	17	14.6	11.5	7.5				
Franc	6.5	6.2	6.2	5.4	5.5	5.7	5.8	6.1	5	4.4	3.9	3.4	2.8	2.1	2.2
Irlan	2.8	2.5	3.3	3	2.9	2.9	2.7	3.2	3.1	3.2	3.2	3.2	2.9	2.6	2.1
Italia	3.6	3.3	3.2	3.3	2.7	3.5	1.8	1.8	2.2	1.8	1.6	1.4	1.4	1.5	3.1
Luxe	1.2	1.7		1.1	1.7	1.8	1.2	1.2	1.3	1.3	1.2	1.3	1.3	2	2
Holan	3	3.2	2.9	2.5	2.3	2.4	2.9	3	3.2	3.2	3.3		3.2		2.3
Austri	5.7	5.7	4.2												
Portu	7.8	6.6	6.4	6.1	6.6	7.5	10.4	11.8	11.7	11.2	9.9	8.4			
Filand	9.3	9.3	7.8												
Sueci	4.4	4.5	5.2												
RU	3.1	3	2.9	2.62	2.3	2.2	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.7	1.7	2.3	2

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A6**empleo temporal a tiempo parcial como porcentaje de la población activa**

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
Eu15	2,3	2,2	2,2												
Eu12	2,3	2,2	2,1	2	1,8	1,7	1,7	1,7							
Eu12w	2,3	2,2	2,1	2	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7		1,5		
Emu	2,2	2,1	2,1												
Belg	1,5	1,4	1,2	1,2	1,3	1,3	1,4	1,4	1,3	1,3	1,4	1,5	1,4	1,1	1,1
Dinam	2,1	2,3	2,5	2,1	1,7	1,7	2,5	2,2	1,7	2,2	2,1	2,5	2,2	2,3	
Alem	1,2	1,1	1,3	1,3	1	1	1,1	1,3	1	1	0,8	0,9	0,8	1,1	
Alem E	1,2	1,1	1,1	1,1	1	1,1	1,1	1,3	1	1	0,8	0,9	0,8	1,1	
Grec	0,9	1	0,9	1	0,9	0,9	0,9	1,1	1,1	1,2	1	1,2	1,2	1,2	1,4
Espa	2,7	2,6	2,5	2,9	2	1,8	1,4	1,5	1,3	1,2	1,1				
Franc	3,4	3,3	3,1	2,7	2,7	2,2	1,9	1,8	1,4	1,4	1,3	1,3	0,7	0,3	0,3
Irland	3,9	3,9	3,8	3,3	3,3	2,7	2,6	2,2	2,3	2,5	2,1	2,1	1,6	1,5	1,9
Italia	1,5	1,3	1,2	1,3	1,1	1,3	1,6	1,5	1,7	1,7	1,7	1,4	1,6	1,6	1,3
Luxe				1,2			1,2	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	2,6	1,3	
Holan	6,3	6,5	5,8	6,2	5,9	5,6	3,3	3,1	3,5	3,6	3,8		2,6		2,1
Austri	0,6	0,8	0,7												
Portug	0,6	0,5	0,4	0,4	0,3	0,5	0,9	0,9	0,9	1	0,9	0,8			
Filand	2,9	2,8	3,6												
Sueci	4,7	4,4	4,5												
RU	2,6	2,5	2,4	2,2	2	1,9	2,5	2,4	2,5	2,8	2,9	2,7	2,5	2,4	2,2

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A7**autoempleo como porcentaje de la población activa**

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
Eu15	12,8	12,9	12,9												
Eu12	13,0	13,0	13,1	12,9	12,8	13,0	13,2	13,9							
Eu1	13,4	13,4	13,4	13,3	13,2	13,5	13,8	13,9	13,8	13,7	13,6		12,6		
Emu	12,9	12,9	12,9												
Belg	13,3	13,6	13,7	13,6	13,9	13,8	13,7	14,7	14,5	13,4	13,4	13,4	13,8	13,6	12,7
Dinam	7,6	7,5	7,5	7,6	7,3	7,4	7,6	8,1	7,9	7,7	8,0	8,2	8,3	8,6	9,7
Alem	8,6	8,4	8,3	8,1	7,9	7,7	7,5	8,1	8,2	8,1	8,1	8,1	8,2	8,3	7,9
Alem E	9,2	9,0	8,8	8,7	8,6	8,5	8,5	8,1	8,2	8,1	8,1	8,1	8,2	8,3	7,9
Grec	28,8	29,1	29,4	30,1	30,5	31,4	31,4	31,2	30,7	31,4	31,6	31,5	32,0	31,6	32,2
Espa	16,2	16,4	16,4	16,3	16,4	17,0	16,7	17,0	17,4	17,6	18,1	17,2			
Franc	9,6	9,7	10,0	10,1	10,2	11,0	11,2	11,4	11,0	11,2	11,0	11,1	11,0	11,4	11,4
Irland	16,3	16,2	16,9	16,7	16,9	17,5	16,7	18,0	17,1	17,0	16,4	16,1	16,3	16,6	16,4
Italia	20,9	21,2	21,1	20,8	20,8	21,1	21,2	21,3	21,2	21,2	21,1	20,7	21,2	21,5	21,1
Luxe	8,1	8,2	9,6	8,9	8,9	8,4	9,1	8,8	9,0	8,4	8,9	8,6	8,6	8,8	8,8
Holan	10,2	10,0	10,2	9,8	9,3	9,1	8,6	9,1	8,6	8,7	8,8		7,9		8,0
Austri	10,0	10,0	10,1												
Portug	21,8	21,9	21,4	21,3	20,8	21,1	23,5	22,7	22,9	23,2	23,3	22,2			
Filand	11,9	12,4	11,5												
Sueci	9,3	10,0	9,7												
RU	11,3	11,2	11,4	11,3	10,9	11,0	11,6	12,1	11,9	11,2	10,8	9,9	9,8	9,7	8,8

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A8
trabajo a tiempo parcial involuntario como porcentaje del total de trabajo a tiempo parcial. (1983-1991)

	1983	1985	1987	1988	1989	1990	1991
Holanda	1	2,9	6,9	7,2	7,5	6,9	7
Suecia			4,7	3,8	3,6	4	5,1
Grecia	3,3	3,3	3,4	4,8	3,9	3,2	2,5
Dinamarca	2,2	3,5	2,5	3	3	2,9	3,4
Belgica	2,2	2,4	2,8	2,9	2,5	2,9	2,9
Italia	1,9	2,2	2,4	2,2	2,1	1,9	2,1
Reino Unido	1,8	2,1	2,4	2,2	1,7	1,6	2,2
Portugal			1,9	1,9	1,5	1,5	1,5
España			1,8	1,7	1,3	1,3	1,1
Alemania	0,5	0,9	1	0,9	0,8	0,7	0,7
Francia	0,4	0,3	0,3	0,2	0,1	0,1	0,3

Fuente: Employment Outlook 1993.

tabla A9
variación de trabajo permanente a tiempo completo respecto a la media Europea

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
Bel	2.8	2.8	3.6	4.2	5.3	6.8	7.5	6.5	6.2	6.3	5.2	4.2	4.3	4.9	6.8
Dina	1.5	1.7	0.9	-0.2	-2.5	-1.2	-1.8	-1.3	-1.0	-1.0	-1.3	-0.7	-3.5	-1.9	
Ale	1.1	3.1	4.4	4.4	5.7	7.0	8.7	6.8	7.4	6.8	6.6	6.5	7.5	8.1	
AleO	1.8	3.6	4.8	5.0	6.3	7.6	7.8	6.8	7.4	6.8	6.6	6.5	7.5	8.1	
Grec	-12.4	-12.9	-12.5	-13.0	-13.1	-13.1	-14.5	-15.8	-17.2	-18.1	-18.1	-19.5	-20.8	-19.6	-19.0
Esp	-19.2	-20.0	-21.0	-21.3	-19.4	-17.8	-15.5	-14.7	-14.1	-14.1	-11.6				
Fra	-0.8	0.1	0.5	0.9	2.4	3.4	4.4	3.7	5.2	4.8	5.2	5.8	7.2	8.5	10.5
Irlan	2.6	2.3	0.3	-1.1	-1.6	-0.7	0.1	-0.2	-1.0	-2.3	-2.0	-0.5	-0.7	0.8	2.5
Italia	-1.8	-1.3	-0.8	-0.1	1.9	1.2	3.0	3.5	1.3	1.4	2.1	3.2	3.5	3.0	3.5
Luxe	23.3	22.5		21.2	21.7	23.3	21.8	23.6	23.7	23.6	22.7	22.7	21.2	22.2	20.1
Hola	-8.7	-9.4	-8.7	-7.2	-4.8	-3.9	-3.6	-3.6	-4.2	-3.7	-3.6		0.7	-56.9	1.9
Aust	7.6	7.5	10.7												
Port	0.3	1.0	2.2	3.0	4.6	4.8	-0.8	-1.5	-2.8	-4.4	-4.7	-3.4			
Finl	-2.0	-3.2	-2.5												
Sue	-3.1	-4.0	-3.5												
UK	0.1	-0.7	-0.8	-1.3	-1.0	-0.1	2.2	3.3	3.1	2.1	0.9	1.8	2.2	3.2	5.2

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A10
variación del trabajo a tiempo parcial respecto a la media Europea

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
Eu15	0.5	0.0	-0.3												
Eu12	0.4	-0.1	-0.5	-0.9	-1.4	-1.8	-2.1	-2.2							
Eu12w	0.6	0.2	-0.3	-0.7	-1.2	-1.5	-1.9	-2.2	-2.5	-2.7	-3.0		-2.7		
Emu	-1.1	-1.6	-1.9												
Be	0.3	-0.6	-0.9	-1.5	-1.4	-1.7	-2.2	-2.9	-3.7	-4.3	-4.4	-5.0	-5.9	-6.4	-6.4
Dk	7.7	6.4	6.5	6.1	6.6	6.4	6.9	7.2	7.4	8.1	8.6	8.2	8.0	5.0	
De	1.4	0.9	0.7	0.2	-0.4	-0.8	-1.0	-0.3	-1.7	-2.1	-2.6	-2.5	-2.6	-2.9	
Dew	2.8	2.3	1.9	1.4	0.9	0.7	0.1	-0.3	-1.7	-2.1	-2.6	-2.5	-2.6	-2.9	
Gr	-10.7	-10.5	-10.7	-10.6	-10.7	-10.6	-11.0	-10.8	-10.6	-10.5	-10.4	-10.4	-10.5	-10.2	
Es	-7.5	-8.0	-8.3	-8.7	-9.0	-9.4	-9.8	-9.8	-9.9	-9.8	-9.8				
Fr	0.9	0.2	-0.2	-1.0	-1.6	-2.7	-3.1	-3.3	-3.2	-3.4	-3.8	-3.8	-4.6	-5.2	-5.6
Ie	-2.6	-3.4	-3.2	-4.1	-4.8	-5.9	-6.5	-6.9	-7.4	-7.3	-8.0	-8.6	-8.8	-9.0	-8.8
It	-8.0	-8.3	-8.6	-8.6	-9.2	-8.9	-9.1	-9.4	-9.1	-9.3	-9.5	-9.8	-9.6	-9.8	-10.1
Lu	-12.4	-12.4	-12.4	-5.3	-12.4	-12.4	-6.3	-6.1	-6.6	-6.6	-6.0	-6.5	-6.4	-7.7	
Nl	19.3	19.2	17.9	17.1	16.3	16.3	13.7	12.3	12.3	11.0	9.8		5.0		3.5
At	-0.4	-0.9	-1.6												
Pt	-9.1	-9.5	-9.7	-9.7	-9.8	-9.5	-10.0	-9.8	-9.9	-9.5	-9.7	-9.9			
Fi	-4.7	-4.7	-4.9												
Se	7.1	7.2	8.2												
Uk	7.3	6.9	6.1	5.9	5.3	5.0	5.2	4.8	4.7	5.0	4.6	4.3	3.8	3.7	2.4

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A11
variación del trabajo temporal respecto a la media Europea

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
eu15	0.3	0.0	-0.3												
eu12	0.4	0.0	-0.3	-0.7	-1.0	-0.6	-0.9	-1.0							
eu12w	0.1	-0.3	-0.5	-1.0	-1.2	-0.9	-1.1	-1.0	-1.4	-1.7	-2.2		-3.5		
emu	1.2	0.8	0.4												
be	-4.0	-4.3	-4.7	-4.9	-4.9	-4.9	-4.8	-4.7	-4.9	-4.7	-4.7	-3.5	-3.8	-4.6	-4.8
dk	0.8	0.8	1.5	1.2	-0.2	0.2	1.0	0.1	-0.5	0.9	0.6	0.8	1.3	1.3	
de	0.7	0.3	-0.2	-0.3	-0.2	0.1	-0.2	0.1	0.5	0.7	0.8	0.4	-0.6	-0.6	
dew	-0.3	-0.7	-1.3	-1.3	-1.3	-1.1	-0.7	0.1	0.5	0.7	0.8	0.4	-0.6	-0.6	
gr	-3.2	-3.2	-3.6	-3.6	-3.5	-3.6	-1.3	-0.5	-0.4	-0.3	-0.8	0.2	1.1	-0.1	-1.2
es	11.6	11.0	11.6	10.1	9.7	11.7	11.6	9.8	7.3	4.1	0.0				
fr	1.3	0.9	0.7	-0.5	-0.5	-0.8	-0.9	-0.7	-2.2	-2.8	-3.4	-3.9	-5.2	-6.2	-6.2
ie	-1.9	-2.2	-1.6	-2.3	-2.5	-3.0	-3.3	-3.2	-3.2	-2.9	-3.3	-3.5	-4.1	-4.5	-4.8
it	-3.5	-4.0	-4.1	-4.1	-4.8	-3.8	-5.2	-5.3	-4.7	-5.1	-5.4	-5.9	-5.7	-5.5	-4.4
lu				-6.3			-6.3	-5.6	-5.5	-5.5	-5.5	-5.4	-4.7	-5.3	
nl	0.7	1.1	0.1	0.1	-0.5	-0.6	-2.4	-2.6	-1.9	-1.8	-1.4		-2.8		-4.3
at	-2.3	-2.2	-3.7												
pt	-0.2	-1.5	-1.8	-2.2	-1.7	-0.7	2.7	4.1	4.0	3.6	2.2	0.6			
fi	3.6	3.5	2.8												
se	0.5	0.3	1.0												
uk	-2.9	-3.2	-3.3	-3.8	-4.3	-4.5	-4.7	-4.7	-4.6	-4.1	-3.9	-4.2	-4.4	-4.0	-4.5

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A12

índice de inseguridad laboral según la fórmula $II = 0,1.wi + 0,4.xi + 0,2.yi + 0,3.zi$

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983	Media T
Luxem	4.0	4.0	3.9	4.0	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	3.8	4.0	3.9	4.0	4.1		4 =
RU	6.9	6.7	6.7	6.5	6.2	6.1	6.1	6.2	6.2	6.1	6.0	5.6	5.5	5.7	5.2	6.1 ↑
Bélgica	6.7	6.6	6.5	6.3	6.4	6.3	6.3	6.5	6.4	6.0	6.0	6.4	6.3	6.0	5.6	6.3 ↑
Francia	7.1	7.0	7.0	6.6	6.6	6.8	6.8	7.0	6.4	6.2	5.9	5.7	5.3	5.0	5.0	6.3 ↑
Austria	6.6	6.5	5.9													6.3 ↑
Aleman E	7.3	7.0	6.7	6.6	6.6	6.6	6.6	6.8	6.9	6.9	7.0	6.8	6.4	6.3		6.7 ↑
Alemania	7.4	7.1	6.8	6.7	6.7	6.7	6.4	6.8	6.9	6.9	7.0	6.8	6.4	6.3		6.8 ↑
Holanda	8.1	8.1	7.8	7.6	7.2	7.1	6.7	6.7	6.7	6.6	6.6		5.7		5.1	6.9 ↑
Irlanda	7.4	7.2	7.7	7.4	7.3	7.3	7.0	7.5	7.1	7.2	6.9	6.6	6.6	6.5	6.3	7.1 ↑
Suecia	7.0	7.2	7.5													7.2 =
Dinamarca	7.4	7.3	7.5	7.4	7.0	7.1	7.3	7.3	7.1	7.5	7.6	7.5	7.9	7.6		7.4 =
eu12	8.1	8.0	7.9	7.6	7.5	7.7	7.7	7.7	7.6	7.4	7.1		6.4			7.6 ↑
Italia	8.3	8.2	8.2	8.1	7.8	8.2	7.6	7.6	7.8	7.6	7.4	7.2	7.4	7.5	7.9	7.8 ↑
eu15	8.0	7.9	7.8													7.9 =
Finlandia	8.4	8.5	7.7													8.2 ↑
Portugal	10.1	9.6	9.3	9.1	9.2	9.7	11.6	11.9	11.9	11.9	11.3	10.4				10.5 ↑ 9.1 ↓
España	12.6	12.4	12.7	12.1	12.0	13.0	12.9	12.3	11.5	10.3	8.8					11.9 ↑
Grecia	10.7	10.8	10.8	11.0	11.1	11.3	12.2	12.5	12.4	12.6	12.5	12.8	13.4	12.7	12.5	12 ↓

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

tabla A13

variación de la inseguridad laboral respecto a la media Europea

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983
Luxem	-3.56	-3.56	-3.66	-3.56	-3.46	-3.56	-3.56	-3.56	-3.56	-3.76	-3.56	-3.66	-3.56	-3.46	
RU	-0.66	-0.86	-0.86	-1.06	-1.36	-1.46	-1.46	-1.36	-1.36	-1.46	-1.56	-1.96	-2.06	-1.86	-2.36
Bélgic	-0.86	-0.96	-1.06	-1.26	-1.16	-1.26	-1.26	-1.06	-1.16	-1.56	-1.56	-1.16	-1.26	-1.56	-1.96
Franci	-0.46	-0.56	-0.56	-0.96	-0.96	-0.76	-0.76	-0.56	-1.16	-1.36	-1.66	-1.86	-2.26	-2.56	-2.56
Austri	-0.96	-1.06	-1.66												
Alema	-0.26	-0.56	-0.86	-0.96	-0.96	-0.96	-0.96	-0.76	-0.66	-0.66	-0.56	-0.76	-1.16	-1.26	
Alema	-0.16	-0.46	-0.76	-0.86	-0.86	-0.86	-1.16	-0.76	-0.66	-0.66	-0.56	-0.76	-1.16	-1.26	
Holan	0.54	0.54	0.24	0.04	-0.36	-0.46	-0.86	-0.86	-0.86	-0.96	-0.96	-7.56	-1.86	-7.56	-2.46
Irland	-0.16	-0.36	0.14	-0.16	-0.26	-0.26	-0.56	-0.06	-0.46	-0.36	-0.66	-0.96	-0.96	-1.06	-1.26
Sueci	-0.56	-0.36	-0.06												
Dinam	-0.16	-0.26	-0.06	-0.16	-0.56	-0.46	-0.26	-0.26	-0.46	-0.06	0.04	-0.06	0.34	0.04	
eu12	0.54	0.44	0.34	0.04	-0.06	0.14	0.14	0.14	0.04	-0.16	-0.46	-7.56	-1.16	-7.56	
Italia	0.74	0.64	0.64	0.54	0.24	0.64	0.04	0.04	0.24	0.04	-0.16	-0.36	-0.16	-0.06	0.34
eu15	0.44	0.34	0.24												
Finlan	0.84	0.94	0.14												
Portug	2.54	2.04	1.74	1.54	1.64	2.14	4.04	4.34	4.34	4.34	3.74	2.84			
Españ	5.04	4.84	5.14	4.54	4.44	5.44	5.34	4.74	3.94	2.74	1.24				
Grecia	3.14	3.24	3.24	3.44	3.54	3.74	4.64	4.94	4.84	5.04	4.94	5.24	5.84	5.14	4.94

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Labour Force Survey).

BIBLIOGRAFÍA

- Atkinson, J. (1987) "Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties" *Labour and Society*, Vol.12, no 1, January pp 86-105.
- Bilbao, A. (1999) *El Empleo Precario. Seguridad de la Economía e Inseguridad del Trabajo*. Los Libros de la Catarata. Madrid.
- Bosh, G. and Sengenber, W. (1989) "Employment Policy, the State and the Unions in the Federal Republic of Germany" in Rosenberg, S. (eds) *The State and the Labour Market*. Plenum Pres. New York
- Bowles, S. and Gintins (1995) "Productivity-Enhancing Egalitarian Policies" *International Labour Review* 134, 4-5, pp. 559-585
- Brunhes, B. (1989) "Labour Flexibility in Enterprises : a Comparison of Firms in Four European Countries", in OCDE *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*.
- Büchteman, C (1993) "Employment Security and Deregulation : The West German Experience" in Büchteman, C (edits) *Employment Security and Labour Market Behaviour. Interdisciplinary Approaches and International Evidence*. ILP Press, New York.
- Büchtemann, C and Quack, S (1989) " "Briges" or "Traps" ? Non-Standard employment in the Federal Republic of Germany", in Rodgers, J and Rodgers,G. *Precarious Jobs in Labour Markets Regulation : The Growth of Atypical employment in Western Europe*. International Institute for Labour Studies. Free University of Brussels.
- Cebrián López, I. et. al. (1996) *Protección Social y Acceso al Empleo: un Estudio de los Perceptores de Prestaciones por Desempleo*. CES
- Crouch, C. (1999) *Social Change in Western Europe*. OUP. Oxford.
- Edwards, P., Hall, M., Hyman, R., Marginson,P., Sisson, K., Waddington, J., and Winchester, D. (1992) " Great Britain : Still Muddling Through", in Ferner, A. and Hyman, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*. Blackwell Publisher. Oxford.
- Espina, A. (1990) *Empleo, Democracia y Relaciones Industriales en España*. Ministerio de Trabajo y SS Social Madrid.
- 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.(1993) *Los Tres Mundos del Estado del Bienestar*. Edicions Alfons Magnanim. Valencia.
- Ferrara, M. (1996) "The Southern Model" of Welfare in Social Europe" *Journal of European Social Policy*, 6, 1 pp. 17-37
- Friedman, M (1980) *Free to Choose*. Harmondsworth, Penguin
- Glyn, A. (1995) "From Entitlement to Incentives: The Changing Philosophy of Social Protection", *International Social Security Review*, 45, 3.
- González (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
- Hayek, F.A. (1978) *New Studies in Philosophy, politics economics and the history of ideas*. University of Chicago Press
- Hirsch, J (1978) "The state apparatus and social reproduction: elements of theory of bourgeois State" en Holloway and Picciotto, *State and Capital: a Marxist debate*. E. Arnold
- Hirst, P and Thompson, G (1999) "Globalisation –Frequently Asked Questions and Some Surprising Answers" in Leisink, P. *Globalization and Labour Relations*. Edward Elgar.
- Johannesson, J and Schmid,G (1980) " The development of Labour Market policy in Sweden and in Germany: Competing or Convergent Models to Combat Unemployment ?" *European Journal of Political Research*. Vol.8 1980. Pag :387-406

- Leibfried, S. (1992) "Toward a European Welfare State? On Integrating Poverty Regimes into the European Community" in Ferge, Z. and Kolberg J.E. (eds) *Social Policies in a Changing Europe* (Frankfurt: Campus Verlag and Boulder, Co.: Westview Press.
- MacInnes, J. (1987) *Thatcheism at Work*. Milton Keynes. London- Philadelphia
- Meulders and Wilkin (1987) "Labour Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept" *Labour and Society*, Vol.12 No1, January pp 3-17
- Navarro, V. (1997) *Neoliberalismo y Estado del Bienestar*. Ariel Sociedad Económica.
- O'Connor, J (1973) *The Fiscal Crisis of the State*, Nueva York, S. Martin's Press 1973
- OECD Employment Outlook. Issues 1985 to 1996
- OECD (1986) *Flexibility in the Labour Market. The current Debate*. Paris
- OECD (1987) *La Flexibilidad del Mercado de Trabajo: Una Selección de Criterios y Experiencias*. Serie Informes. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Palomeque, M.C. (1997) *La Reforma Laboral de 1997. Guía práctica para su aplicación*. Praxis
- Pérez Díaz, V. (1993) *La primacía de la Sociedad Civil. El Proceso de Formación de la España Democrática*. Alianza Editorial. Madrid.
- Pérez Infante (1994) "Costes Laborales y Competitividad de la Economía Española" *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Num 25-26/ Septiembre - Diciembre
- 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.
- Rodgers, G (1989). Precarious work in Western Europe : The State of debate, in Rodgers, J and Rodgers,G. *Precarious Jobs in Labour Markets regulation : The Growth of Atypical employment in Western Europe*. International Institute for Labour Studies. Free University of Brussels.
- Rosow, J.M. and Zager, R. (1984) *Employment Security in a Free Society*. New York: Pergamon Press.
- Rubery, J. (1989) "Precarious forms of Work in the United Kingdom" in Rodgers, J and Rodgers,G. *Precarious Jobs in Labour Markets Regulation: The Growth of Atypical employment in Western Europe*. International Institute for Labour Studies. Free University of Brussels.
- 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.
- Schmidt, M. (1989) "Learning from Catastrophes. West Germany's Public Policies" in Castles, F (ed) *The Comparative History of Public Policy*. Oxford.
- Schömann, Rogowski and Kruppe (1998) *Labour Market Efficiency in the European Union: Employment Protection and Fixed-term Contracts*. Routledge. London
- Segura, J, Durán, F, Toharia, L y Bentolila, S (1991). *Análisis de la Contratación Laboral en España*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. Seguridad Social. España.
- Singh (1995) "Institutional Requirements for Full Employment in Advanced Economies" *International Labour Review*, 134, 4-5, pp 471-496.
- Thurow, L. (1985) *The Zero-Sum Solution: Rebuilding a World-Class American Economy*. Simon & Schuster. New York.
- Wilthagen, T (1998) "Flexicurity : A new Paradigm for Labour Market Policy Reform ?" *Social Science Research Center Berlin (WZB) FS I 98-202*.