

Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa¹

Transformations of Employment, Flexibility and Industrial Relations in Europe

Fausto MIGUÉLEZ

UAB
miguelez@uab.es

Carlos PRIETO

UCM
cprieto@cps.ucm.es

Recibido: 21.4.08

Recibido con modificaciones: 7.10.08

Aprobado definitivamente: 14.10.08

RESUMEN

Entre 1950 y 1980, el modelo predominante en los países europeos centrales era el de pleno empleo estable, asalariado, a tiempo completo y con garantías sociales. Entre 1980 y 1995 se produce en la Unión Europea el fin de la hegemonía de ese modelo de empleo para dar paso a otro de características y rasgos netamente distintos. Es un fenómeno que tiene que ver, ante todo, con un cambio paulatino, pero profundo, en la configuración de las relaciones sociales y políticas en los países de la propia Unión Europea. Se empiezan a dibujar otros modelos que mantienen tasas altas de paro, grados importantes de inseguridad y un deterioro progresivo de las garantías sociales mínimas. Esta tendencia se presenta con grandes diferencias entre los países de la Unión. Esas diferencias tienen que ver con un doble orden de factores: en primer lugar con la fortaleza o debilidad del sistema de relaciones laborales de cada país; y en segundo lugar con la incorporación al empleo de nuevos sujetos laborales distintos del varón adulto nacional, en particular jóvenes, mujeres e inmigrantes, grupos en general muy alejados de la influencia sindical y que, por sus peculiares características, han podido contribuir a que formas flexibilizadas de empleo se acaben consolidando como habituales.

PALABRAS CLAVE: Precariedad, regímenes de empleo, relaciones laborales, flexibilidad, modelos sindicales.

ABSTRACT

Between 1950 and 1980, the predominant model in the Central European countries is characterized by full-time, wage-earning and stable full employment with social guarantees. Between 1980 and 1995 the end of the hegemony of such a model of employment in the EU occurs, leading to another one with clearly different features. It is a phenomenon that has mainly to do with a gradual, but deep, change in the pattern of the social and political relations in the European Union countries. A move away from the full employment model begins to outline, opening the way to other models that maintain high rates of unemployment, high levels of insecurity and a progressive deterioration of the minimum social guarantees. This tendency shows considerable differences among the countries of the EU depending on two main factors; in the first place they have to do with the fortress or weakness of the industrial relations system of each country; and in the second place they are concerned by the incorporation of new labour individuals in the labour force, apart from the national adult male, particularly young people, women and migrants. In general, such collectives are far away from the influence of trade unions, and, because of their distinctive features, they have probably contributed to the consolidation of flexible forms of employment, becoming thus instability as usual.

KEYWORDS: precarious employment, employment regimes, industrial relations, flexibility, trade union models.

¹ Este trabajo es resultado de una larga colaboración entre Carlos Prieto (Univ. Complutense Madrid) y Fausto Miguélez (Univ. Autónoma Barcelona) sobre los cambios del empleo. Ver, al respecto Miguélez F., Prieto C (1991). Las relaciones laborales en España. Madrid, s.XXI y Miguélez F., Prieto C (1999). Las relaciones de empleo en España. Madrid, Siglo XXI.

1. ¿EL FIN DEL MODELO EUROPEO DEL EMPLEO? HIPÓTESIS INTERPRETATIVAS

Se ha escrito mucho sobre “el fin del trabajo” desde que a principios de los 90 apareciera un libro con ese título (Rifkin, 1994) en el que el autor basaba sus argumentos en la radical substitución de trabajo por tecnología. Los hechos posteriores parecen haberle negado la razón, puesto que desde mediados de los 90 las curvas de empleo han vuelto a remontar tanto en la UE como en USA (donde hay otra caída desde 2000) y en Japón (European Commission, 2006). También en otras regiones del planeta como China o India el empleo está creciendo en forma importante en el último período (Castells, 1997). Con todo, muchos de esos nuevos empleos, específicamente en la Unión Europea, región a la que nos vamos a referir en este artículo, se caracterizan por su inestabilidad, sus bajos salarios y porque, en general, sus condiciones de trabajo son peores que en el pasado inmediatamente anterior. Los nuevos empleos son ocupados principalmente por tres colectivos de trabajadores: los jóvenes de ambos sexos que se incorporan al mercado de trabajo, las mujeres y los inmigrantes procedentes de países en vías de desarrollo. Estos últimos han crecido espectacularmente en el Sur de Europa (Quit, 2005a).

Entre 1950 y 1980, el modelo predominante en los países europeos centrales era el de pleno empleo estable, asalariado, a tiempo completo y con garantías sociales. Era un modelo que había adquirido la categoría de norma social (Castel, 1995), ocupaba un lugar importante en el entramado de derechos sociales de la ciudadanía y, por utilizar una terminología hoy habitual en la Unión Europea (Supiot, 2001), proporcionaba seguridad a los trabajadores. El empleo –este tipo de empleo– era la base del estado de bienestar. Los aspectos materiales de dicho modelo se concretaban en otorgar a los asalariados estabilidad laboral, salarios adecuados al nivel de vida y una elevada protección social en situaciones de riesgo (pensiones, subsidios de desempleo). Estas condiciones eran reguladas sea por ley sea a través de la negociación directa entre los actores sociales de la relación salarial. Hasta tal punto pareció firme-

mente implantado este modelo que la población asalariada pudo llegar a vivir con el convencimiento de que todos tenían derecho a ese tipo de empleo y de que el futuro sólo podía deparar mejoras tanto individuales como colectivas. Cabe señalar, sin embargo, que esta “norma” tenía limitaciones de importancia: la primera que, aunque estables, muchos empleos eran de baja calidad, la segunda, que se refería a hombres adultos nacionales y la tercera, que en la misma quedaban fuera de lugar los países del sur de Europa donde seguía teniendo fuerte presencia el empleo de baja calidad y la incorporación de la mujer era llamativamente baja. La excepción de los países del Sur no impedía que también en ellos la norma social de empleo de referencia –como objetivo a alcanzar– fuera la de la Europa central y nórdica.

Entre 1980 y 1995 se produce en la Unión Europea el fin de la hegemonía de ese modelo de empleo para dar paso a otro de características y rasgos netamente distintos. Por supuesto es un fenómeno que tiene que ver con la globalización (Prieto, 1999), pero tiene que ver más con un cambio paulatino, pero profundo, en la configuración de las relaciones sociales y políticas en los países de la propia Unión Europea. Se empiezan a dibujar otros modelos que mantienen tasas altas de paro, grados importantes de inseguridad y un deterioro progresivo de las garantías sociales mínimas. Esta tendencia se presenta con grandes diferencias entre los países de la Unión. Esas diferencias tienen que ver con un doble orden de factores: en primer lugar con la fortaleza o debilidad del sistema de relaciones laborales de cada país; y en segundo lugar con la incorporación al empleo de nuevos sujetos laborales distintos del varón adulto nacional, en particular jóvenes, mujeres e inmigrantes, grupos en general muy alejados de la influencia sindical y que, por sus peculiares características han podido contribuir a que formas flexibilizadas de empleo se acaben consolidando como habituales. En algunos países como España el dualismo del modelo laboral está claramente marcado desde hace años (Miguélez, 1995; Quit, 2005b) y puede convertirse en una pauta que sigan otros países de la Unión, en especial los nuevos incorporados.

Conviene clarificar el concepto de “modelo europeo de empleo” que aparece en el título de

este epígrafe. En primer lugar, las diferencias entre países eran tan notables hace 30 años que difícilmente podríamos haber hablado al inicio de los años 80 de un modelo europeo único y, sin embargo, sí parece que en la actualidad nos encaminamos hacia modelos de empleo de características más similares, como las de una mayor inseguridad y una reducción en la protección social. En segundo lugar, hemos de precisar que esa hipotética nueva pauta generalizada de inseguridad tiene manifestaciones aún muy dispares, principalmente porque en algunos países la flexibilidad equivale sobre todo a inseguridad en el empleo (en ellos se recurre sobre todo a la flexibilidad externa numérica) y en otros puede equivaler en parte a movilidad interna o funcional o a reducción del tiempo de trabajo, que a veces puede ser voluntaria y que no necesariamente se traducen en inseguridad.

Los principales rasgos y más evidentes de este “nuevo modelo europeo de empleo” son que las tasas de paro se mantienen altas y que una buena parte del empleo que se crea es inestable, al tiempo que en términos porcentuales decrece el empleo estable. De modo que, al final, se produce una estructura global del empleo con un segmento importante de empleos inestables e inseguros que, tal como veremos, ha ido creciendo con el tiempo. También crece entre los trabajadores el convencimiento de que se trata de un cambio inevitable. Este convencimiento afecta sobre todo a los nuevos colectivos de asalariados. Muchos jóvenes suelen estar descontentos con el empleo que pueden conseguir y consideran que, en comparación con el de sus padres, su empleo es peor que el que tienen o tuvieron éstos. Pueden estar en un empleo por varios meses o semanas, luego cambiarán a otro que no tiene nada que ver con el anterior o en el caso de que sigan en el mismo será con un contrato distinto, se tratará de un empleo por el que se cobra menos de lo que parecería que es justo, al tiempo que las condiciones de trabajo no son nada satisfactorias. Por supuesto, no es así en todos los casos ni para todos los jóvenes –la clase de procedencia sigue jugando un papel selectivo muy importante. También siguen contando las diferencias entre países. La tasa de actividad de las mujeres ha crecido mucho en todos los países

desde el inicio de los años 80, un crecimiento que en los nórdicos se inició ya en los sesenta. Es el resultado de muchos cambios culturales y políticos que son bastante conocidos así como de los movimientos sociales feministas (Maruani, 2003). Con todo, las mujeres siguen accediendo al trabajo en menor proporción que los hombres, sufren más el paro y sus condiciones de empleo – estabilidad de contrato, tiempo de trabajo, salarios– se hallan a bastante distancia de las de los hombres; obtienen la paridad de condiciones con los hombres casi exclusivamente en el sector público. Para las empresas siguen siendo trabajadores “atípicos”. Hasta su presencia en los sindicatos y en los comités de empresa es muy inferior a la de los hombres (CERES, 1993). Finalmente, respecto a los inmigrantes, particularmente los extracomunitarios, todos los estudios coinciden en el mismo diagnóstico: entre ellos predominan los trabajos precarios, mal pagados y con riesgo para la salud mucho más que entre los trabajadores autóctonos (Pries, 2003, Cachón, 2002). Son también ellos los que más se hallan ocupados en la economía sumergida.

La explicación de las malas condiciones de trabajo de estos colectivos no está principalmente en que son los últimos llegados, cuando los buenos empleos ya están ocupados. Por el contrario, la situación de debilidad de estos colectivos en el modelo de empleo tiene mucho que ver con su situación de debilidad en la sociedad, cuando lo que está en curso es una profunda reestructuración del proceso productivo en el contexto de un mercado mundializado y de mercados nacionales con una regulación social menos protectora y menores garantías. Podemos verificarlo si observamos el tratamiento que el mercado de trabajo otorga a un cuarto colectivo que ya estaba dentro, el de los trabajadores de edad avanzada. Muchos trabajadores industriales, principalmente los poco cualificados por encima de 50 años pierden, en los múltiples procesos de reestructuración y deslocalización de las empresas, el empleo que habían ocupado desde el inicio de la vida laboral. A muchos les resulta difícil volver al trabajo, como muestran las estadísticas de desempleo de larga duración. Pero, si vuelven, es a empleos mucho menos estables y típicamente precarios.

Esta es la síntesis del gran cambio en curso: El “núcleo fuerte” se va reduciendo lentamente tanto por abajo como por arriba, porque disminuyen las garantías del pasado. Al mismo tiempo crecen los círculos concéntricos del empleo inseguro: los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, los hombres de edad avanzada. La crisis del modelo tradicional del empleo pone en riesgo algo que es básico en la configuración de las sociedades modernas: su cohesión social, un fenómeno que hace referencia a la aceptación por parte de una gran mayoría de los ciudadanos de ciertas «reglas de juego», que son las normas y valores en las áreas básicas de la convivencia y de la vida cotidiana (Prieto, 1999; Miguélez y Prieto, 2002). La aceptación de estas reglas se explica en buena medida porque la “igualdad de oportunidades” sociales se maximiza a través del empleo.

Supuesto lo anterior, en este artículo nos centraremos en analizar las transformaciones del empleo a las que venimos haciendo referencia en el conjunto de los países de la Unión Europea. Se intentará, por un lado, elaborar una tipología que ponga un poco de orden en todos esos cambios y situar en ese marco la posición del modelo de empleo español. En un segundo momento, aportaremos las razones que permiten comprender la existencia de las diversas trayectorias que sigue el empleo; subrayaremos la importancia que, a nuestro modo de ver, tienen en dichos procesos las diferentes tramas de relaciones laborales.

Nuestra idea de partida es que se está acumulando una sólida serie de evidencias que muestran que los modelos de empleo en la Unión Europea evolucionan hacia una mayor flexibilidad y que esta mayor flexibilidad tiende a traducirse en incremento de la inseguridad laboral, al menos en relación con las pautas dominantes hace 15 o 20 años. Podría pensarse que los factores determinantes de ese cambio no son otra cosa que la expresión de ese fenómeno que solemos conocer como globalización económica. Y ciertamente la globalización económica juega en el proceso un papel importante, pero dicho fenómeno es redimensionado por factores políticos y sociales locales y son éstos los que a la postre juegan el papel determinante. Dicho con otras palabras, la inseguridad del nuevo modelo de empleo no es igual en todos

los países de la Unión Europea sino que varía de un país a otro (diferencias que son el resultado, como se verá en seguida, en un primer plano de políticas de flexibilidad de muy diferente orientación y calado).

Nuestra principal hipótesis explicativa es que las razones de esas diferencias deben ser buscadas en su vinculación con los sistemas de relaciones laborales y su evolución. Existe una amplia literatura que nos permite optar por diversas tipologías que diferencian los sistemas de relaciones laborales. El sistema de relaciones laborales es un buen indicador para comparar diferencias en los modelos de empleo, puesto que engloba aspectos económicos (costes del empleo), aspectos políticos (grado de regulación de los modelos) y aspectos sociales (estrategias de los diversos actores sociales presentes, particularmente empresarios y trabajadores). Al hablar de relaciones laborales habremos de tener en cuenta, además, que los nuevos sujetos laborales a los que nos acabamos de referir –jóvenes, mujeres, e inmigrantes– se mueven en este terreno siguiendo pautas bastante alejadas de las relaciones laborales institucionalizadas.

2. ¿POR QUÉ VUELVE LA INSEGURIDAD AL MODELO EUROPEO DE EMPLEO?

En este punto hemos de empezar por hacer referencia a la crisis y transformación del modelo económico anterior. La mayor parte de los argumentos sobre este tema tienen de común la idea de que nos hallamos frente a nuevas e intensas exigencias de la competitividad (Lafontaine, Müller, 1998). Son esas exigencias de competitividad las que conducirían a unas exigencias empresariales de flexibilidad en el uso de todos los factores productivos y, entre ellos, el de la fuerza de trabajo. Desde mediados de los 70, con la primera crisis del petróleo y la remodelación mundial de los mercados, muchas empresas han perdido la seguridad que tenían respecto a la colocación de sus productos por la entrada en juego de nuevas empresas competidoras. Ello les obligaría a bajar costos, entre otros los del trabajo, y una manera eficaz de lograrlo sería flexibilizar el empleo. Con otras

palabras, la flexibilidad exigida por el mercado debía traducirse en flexibilización en el uso de todos los factores del proceso productivo, también del factor trabajo, y por tanto del empleo. Una segunda idea muy presente en los análisis de la transformación del modelo económico es el del papel jugado por la tecnología. Con la innovación tecnológica muchos puestos de trabajo se convierten en obsoletos y otros han de cambiar radicalmente. Es un proceso que no tiene fin. Con estos cambios ligados a la competencia y a la innovación tecnológica el modelo anterior de seguridad del empleo perdería todo sentido (Bilbao, 1999).

Una y otra razón forman parte de una argumentación que se pretende más general al integrarlas como elementos del fenómeno designado como globalización económica. La globalización se caracteriza entre otros rasgos porque las empresas pueden moverse sin barreras de un punto a otro del planeta y la mayor parte de los bienes pueden circular sin impedimento económico alguno de unos países a otros. Ello supone que muchos de estos bienes se producen en mercados en los que el coste del trabajo es mucho menor de lo que lo es en los países centrales. Esta diferencia de coste será el argumento del que se sirvan las empresas de estos países para “flexibilizar” la gestión de su fuerza de trabajo y recurrir a las nuevas formas de empleo (Castells, 1997).

Aun así, consideramos que el argumento de la competitividad en exclusiva no permite ir al fondo de la cuestión y que tenemos que tener en cuenta otros factores sociales. Ciertamente hoy en día las empresas tienen muchas más dificultades que en el pasado para controlar precios y tecnología. En la fase anterior ese control se veía favorecido por el control que los Estados nacionales tenían sobre sus economías. En el presente los Estados han perdido esa capacidad y las empresas, excepto si son multinacionales, tienen grandes dificultades para garantizarse mercados y el uso exclusivo de ciertas tecnologías. Ante esos límites, sólo el control empresarial no compartido de la fuerza de trabajo, ofrece la posibilidad de enfrentarse exitosamente a todas las demás incertidumbres. En el pasado la regulación estatal (leyes) y social (negociación) del trabajo podía ofrecer un equilibrio entre las empre-

sas y entre estas y los trabajadores, porque se basaba en un control social compartido del trabajo. Ante la nueva situación las empresas tienden a recuperar el máximo de control de su fuerza de trabajo, recurriendo en particular a la flexibilidad externa numérica.

Podría decirse, consecuentemente, que la flexibilidad del empleo tiene dos aspectos de gran importancia que es preciso distinguir, uno económico y el otro político. El económico significa que el coste de la mano de obra se ajusta y varía en función de la variación del precio del producto y de su realización en el mercado. Es el aspecto que se resalta cuando se recurre a la argumentación desde la competitividad; significa que con esta flexibilidad se eliminan cargas comparativamente superiores provenientes del coste de un trabajo estable y en mejores condiciones que el que pueda tener lugar en otros mercados menos regulados. Por el contrario, el aspecto político significa eliminar incertidumbres que provienen de las exigencias del trabajo en tanto factor socio-político (Bilbao, 1993). Flexibilizar el empleo significa en este caso debilitar su sujeto social en este aspecto reivindicativo, particularmente si consideramos la flexibilidad externa. En primer lugar, significa debilitar al trabajador individual por cuanto desde el momento en que se sienta inseguro sus demandas serán menores, más tímidas y cautelosas; la estrategia del trabajador individual para permanecer en el empleo tendrá en cuenta los riesgos que implica plantear exigencias que supuestamente la empresa no quiera o no pueda aceptar. Pero también significa debilitar al trabajador como sujeto colectivo y a su expresión —el sindicato o el comité o la representación colectiva en general— porque supone debilitar su base. Con otras palabras, significa cargar sobre los trabajadores el peso de la incertidumbre o inseguridad del proceso. Los parados, los trabajadores a tiempo parcial, aquellos que tienen contratos temporales, los que trabajan sin contrato difícilmente se sindicarán o actuarán colectivamente. Hacerlo no mejoraría su situación de hecho y, además, les volverían más vulnerables. Por otro lado, los sindicatos y los comités de empresa no suelen tener muy en cuenta los problemas de estos trabajadores, más allá de las declaraciones de principio, porque tenerlos realmente en cuenta probablemente

supondría «equilibrar» las demandas de los estables con las de los inestables en las reivindicaciones colectivas, a lo que no parece evidente que los primeros fueran a acceder de grado (Miguélez, 1999). Por último, los inestables – en especial los trabajadores con contrato temporal – tienen razones para pensar que, en un universo empresarial cada vez más antisindical, les conviene aplicar estrategias individuales de permanencia y mejora en el empleo, es decir de buena relación individual con la empresa, más que estrategias colectivas (Bilbao, 1993).

El fenómeno que posibilita ese doble debilitamiento, individual y colectivo, al que nos estamos refiriendo y que, así mismo, facilita la aplicación de la flexibilidad, es la segmentación del mercado de trabajo. Esta permite no sólo crear dinámicas diferenciadas de intercambio en el mercado de trabajo, sino también dividir los intereses de los trabajadores ante posibles respuestas colectivas (Alós, Miguélez, Recio, 1988, 1989). La segmentación viene de antiguo (Gordon y otros, 1988) y se caracteriza por crear segmentos del mercado de trabajo bastante cerrados sobre la base de las características de los trabajadores como el sexo, la edad, la calificación u otras. La existencia de las barreras de segmentación permite no sólo mantener costes laborales diferenciados según tipos de tareas, sino que ha sido siempre un instrumento de división entre los trabajadores frente al cual los sindicatos han respondido apostando por la regulación e intentando reforzarla sea desde las normas que desde la negociación colectiva. En el momento presente el reforzamiento de la segmentación laboral facilita las políticas empresariales de flexibilización laboral. La segmentación ha reforzado también la existencia de un segmento privilegiado al que la flexibilidad puede favorecer, como son los profesionales y técnicos que disfrutaban de gran autonomía en el trabajo (Bouffartigue y Bouteiller, 2004).

La crisis del modelo de estabilidad en el empleo ha supuesto para los trabajadores considerados individualmente la pérdida de una seguridad que en el fondo no es otra que la seguridad del bienestar (Gallie y Paugam, 2000). Pero socialmente ha supuesto algo más importante ya que la quiebra de la norma social

de empleo anterior, con todas sus limitaciones, era en los países en los que se hallaba fehacientemente implantada la base de su cohesión social. Si examinamos el contenido de las luchas y de las demandas sociales en la Europa de los años 60 y 70, observaremos que raras veces el empleo como tal era el objetivo de las mismas y no lo era porque éste estaba garantizado. El objetivo era más bien mejorar sus condiciones: el salario, la jornada de trabajo, la profesionalización, la forma de trabajar, las posibilidades de promoción. Con otras palabras, era una lucha por el poder de la distribución de recursos bien tomada en términos estrictos – como distribución entre salarios y beneficios – bien en términos indirectos, referida a las condiciones en las que el trabajo se realizaba. Frente a ello y en correspondencia con ello, la actual crisis del empleo tiene una doble dimensión. Significa dificultad para encontrar empleo y significa también dificultad para encontrar un «empleo bueno», es decir, seguro y con ciertas garantías. Pero ambos aspectos tienen funciones distintas en esta crisis. Una alta tasa estabilizada de desempleo juega un papel importante en la estrategia laboral de las empresas: permite mantener los salarios bajos y “legítima” la existencia de la flexibilidad del empleo (“siempre es mejor un mal empleo que ningún empleo”).

Por más que el desempleo pueda tener consecuencias más dramáticas a corto o medio plazo para las personas que lo padecen, la crisis del empleo tiene como núcleo central específico la flexibilidad del mismo. Desde la perspectiva de las empresas, una cierta flexibilidad del empleo puede ser una buena fórmula para flexibilizar el trabajo, tanto en términos de flexibilidad externa como interna. Para los trabajadores en su conjunto la flexibilidad del empleo es una situación peor que una relativamente alta tasa de paro – obviamente no es así para los efectivamente parados –. En efecto, la flexibilidad no es sólo posibilidad de acabar en el paro, sino que suele significar también malos horarios y trabajos duros y mal pagados, es decir una situación de elevada inseguridad en el presente y una perspectiva de inseguridad alta respecto al mañana y con pocas posibilidades de reivindicación de cambios. La flexibilidad laboral es, además, mala noticia también

para los sindicatos (UGT, 2004), por cuanto, por sus propias condiciones de empleo, los trabajadores con empleo flexible son poco proclives a la sindicación².

Las formas en que se concreta la flexibilidad del empleo son diversas, una diversidad que hace que su traducción en inseguridad laboral sea también diversa (Cano, 2000). El empleo sumergido, cuando quien trabaja no tiene otro empleo que el sumergido, equivale a inseguridad total, dado que estabilidad es equivalente a derechos y el trabajo sumergido es trabajo sin derechos. El empleo temporal puede tener más derechos o menos, de acuerdo con el contexto social. Por ejemplo, en ciertos países no es posible contratar por menos de 6 meses y los contratos han de tener determinadas condiciones salariales y horarias en relación con las que tienen los contratos fijos. En otros países la brevedad de los contratos temporales impide cualquier control sobre sus condiciones laborales y se convierte en un tipo de empleo de muy fuerte flexibilidad y de extrema inseguridad. Por el contrario las formas de flexibilidad interna y funcional no afectan a la estabilidad y seguridad, a menos que se manifiesten como pasos previos a la flexibilidad externa. Respecto al empleo a tiempo parcial, las situaciones pueden variar según países, pero en la mayoría de ellos trabajar a tiempo parcial significa gozar de menos oportunidades profesionales y peores condiciones de trabajo. El auto-empleo puede esconder inseguridad de ingresos y protección social inadecuada (Supiot 2001).

Sobre este fondo de rasgos que caracterizan la evolución del empleo en Europa se dibuja, sin embargo, un mapa con importantes diferencias nacionales que hacen que la flexibilidad laboral tenga un contenido y un significado variado. Es lo que se va a ver y analizar en el apartado siguiente.

3. LAS DIFERENCIAS DENTRO DE LA UE

Se abordará la diferente evolución del empleo de los países que componen la Unión Europea en dos partes. En una primera se mostrarán, con información estadística proporcionada por Eurostat, algunos de los rasgos fundamentales de esa evolución. En una segunda parte, intentaremos aproximarnos a su comprensión mostrando el papel que han podido jugar en esos procesos evolutivos los diferentes sistemas de relaciones laborales que caracteriza a los países concernidos.

3.1. LA EVIDENCIA EMPÍRICA

Una de las formas de analizar las diferentes configuraciones del empleo y de sus cambios en Europa es observarlas a partir de algunas de las dimensiones clave que lo definen. Es lo que se hace en la Tabla 1.

En la tabla se recogen una serie de países de la UE-15 que pueden representar suficientemente la complejidad del cambio que estamos analizando en una evolución que recorre los últimos 30 años. En este período los países de la Unión han experimentado cambios muy importantes en el ámbito del empleo. El desempleo se ha estabilizado, aunque en un porcentaje muy elevado con respecto al que se daba en los años setenta, que algunos consideraban como paro estrictamente friccional. La tasa de empleo de la Unión sigue estando casi donde estaba hace 30 años y, a pesar de cierta tendencia a crecer en los últimos años, permanece alejada de la de Estados Unidos y Japón, ambos por encima del 70%, los países que suelen servir de objeto de comparación. Junto a la tasa de paro hay que reseñar las importantes proporciones de empleo temporal y a tiempo parcial, que apuntan a la inseguridad en el modelo de empleo a la que nos

² A todo ello cabría agregar que en todos los países se ha registrado una reducción de la protección social del post-trabajo. En todos los casos el subsidio de paro se ha visto reducido en duración y cuantía, al tiempo que se han hecho más difíciles las condiciones para acceder al mismo. También en casi todos los países se ha puesto en cuestión el sistema de las pensiones públicas, haciéndose más duras las condiciones para su asignación. Con todo sigue habiendo diferencias notables que podríamos sintetizar señalando que subsidios de paro y pensiones siguen siendo más altos en los países de la inseguridad controlada que en el resto

Tabla 1
Cambio del empleo en países UE

Pais		Desempleo	Tasa Empleo	Empleo Temporal	Empleo Tiempo parcial	Auto-empleo
UE-15	1975	3.7	64.2	—	—	—
	1995	10.9	60.0	11.8	16.4	16.1
	2006	7.4	66.0	14.7	20.8	14.6
Suecia	1975	—	—	—	—	—
	1995	8.8	70.9	14.7	20.5	5.6
	2006	7.0	73.1	17.3	25.1	4.7
Holanda	1975	—	75.0	5.6*	—	—
	1995	6.6	64.7	10.0	37.0	15.7
	2006	3.9	74.3	16.6	46.2	13.9
Alemania	1975	3.9	65.2	9.8*	10.1	—
	1995	8.3	64.6	11.2	16.5	10.1
	2006	8.4	67.2	14.5	25.8	11.2
Reino Unido	1975	3.2	70.9	5.4*	16.0	—
	1995	8.8	68.5	7.1	24.6	13.8
	2006	5.3	71.5	5.8	25.5	13.0
Francia	1975	3.9	69.0	3.3*	5.9	—
	1995	11.5	59.5	12.6	16.0	10.7
	2006	9.4	63.0	13.5	17.2	8.9
Italia	1975	4.8	55.1	6.6*	6.4	—
	1995	12.0	51.0	7.5	6.6	22.9
	2006	6.8	58.4	13.1	13.3	24.3
España	1975	4.4	57.6	15.1*	—	—
	1995	24.4	47.0	33.6	8.0	18.7
	2006	8.6	64.8	34.0	12.0	14.5

Fuentes: European Commission. Employment in Europe 2005. Brussels. Eurostat. La guide statistique d'Europe, 2000.

hemos referido en el apartado anterior de este artículo y que tienden a crecer en todos los países. En la misma línea, diversos autores señalan el autoempleo y el trabajo sumergido como manifestaciones de empleo que se salen de la norma tradicional (European Comisión, 2006). Otra consideración de gran interés es que los grandes cambios en el modelo se han producido entre 1975 y 1995; desde entonces se registra un menor –aunque continuo– avance en la misma línea. Con todo, la imagen global de la Unión-15 esconde realidades muy dispares. Un análisis más fino nos permite diferenciar tres posibles tipos.

Un primer tipo está representado por países como Suecia y Holanda en los que el cambio fundamental se registra en forma de incremento del empleo a tiempo parcial que se contrapone a un mantenimiento sólido de aspectos consistentes del modelo tradicional como alta tasa de empleo y bajo desempleo. El desempleo en Suecia, notablemente más alto que en Holanda, se explica por el debilitamiento de su potente industria, mientras que el mantenimiento substancial del modelo tiene bastante que ver con la alta tasa de empleo público (30%). El cambio que se da en estos países nos permite hablar de *modelo con flexibilidad controlada*, la cual hace e implica que la inseguridad en el empleo también lo sea. Un dato significativo es el de que la flexibilidad se abre camino sobre todo por medio del empleo a tiempo a tiempo parcial, que afecta ante todo a las mujeres pero que es un tipo de empleo caracterizado por dos rasgos “positivos”: se trata de un empleo a tiempo parcial con jornadas de una duración relativamente alta y marcado por la voluntariedad. Otros países escandinavos estarían también en este grupo, al igual que, con algunos matices, Austria y Alemania. En el caso de este último país, han tendido a reducirse las garantías laborales en los últimos años, debido, sobre todo, al elevado desempleo –proveniente de la reunificación– que ha presionado negativamente en la regulación referida a los sectores débiles del mercado de trabajo así como sobre los recursos del Estado.

Un segundo tipo combina alta temporalidad y proporción alta de auto-empleo y de empleo sumergido como características del nuevo modelo de flexibilidad del empleo, al tiempo

que se mantiene una tasa de empleo baja y una tasa de desempleo alta. El caso más llamativo es España, principalmente porque ha registrado en los últimos años un elevado crecimiento del empleo. La desigualdad de oportunidades, en este caso, se refiere no sólo a las mujeres, sino también a los jóvenes, a los inmigrantes y a los trabajadores de edad avanzada y todo ello en un contexto de escaso control social. Podemos hablar de un *modelo con flexibilidad incontrolada*, que conduce a una inseguridad incontrolada, en el que los factores de género, edad y origen geográfico son claves. Por más que España sea el caso más claro, Portugal y Grecia pueden estar en el mismo grupo aunque con menor acentuación de algunas de estas características.

Un tercer tipo intermedio refleja un *modelo con flexibilidad variable*, y por tanto con inseguridad variada; dentro de este tercer tipo las diferencias entre países son notables. El Reino Unido muestra una tasa alta de empleo y tasa de paro muy baja, lo que constituye su fortaleza, pero mantiene una importante y creciente proporción de trabajo a tiempo parcial precario ya que no suele ser una opción voluntaria y muchos de estos empleos no cotizan a la seguridad social (Hyman, 1999). Aunque podría parecer un país estable en términos de formas de empleo, sus mecanismos de flexibilidad se basan en los salarios –es el país, junto con España (Recio, 2001), con mayor proporción de bajos salarios de la Unión Europea (Klammer, 2000) o en las bajas indemnizaciones por despido, rasgos que se explica por el debilitamiento de la negociación y de la sindicación desde los años 80.

Italia aparece como un caso especial no sólo porque presenta la tasa más baja de empleo (baja incorporación de jóvenes y mujeres) y tasas de temporalidad y tiempo parcial por debajo de la media, sino porque se caracteriza por una fuerte segmentación entre los asalariados protegidos por un lado y la alta proporción de autoempleo y de empleo sumergido por otro (Mingione 1998). La razón puede estar en el blindaje de la contratación que los sindicatos italianos habían conseguido para los asalariados en la década de los 70 y que se ha mantenido en lo substancial hasta bien entrados los 90 (la *scala mobile* no es

abolida hasta 1992 y la legislación que permite contrataciones específicas es de 2000). Por otro lado se observa una fuerte relación entre baja tasa de empleo, empleo sumergido y bajas proporciones de empleo a tiempo parcial y temporal (Supiot, 2001). No hay que olvidar, por otro lado, la gran diferencia entre Norte y Sur en términos de empleo. Francia, que tiene una proporción notable de temporalidad y trabajo a tiempo parcial, difiere de la media europea en su alta tasa de paro. Este elevado desempleo ha sido entendido en Francia como la indicación de la “*fracture sociale*” que ni siquiera las políticas sociales de apoyo han reducido. La temporalidad y el trabajo a tiempo parcial, sobre todo en los servicios, muestran algunas de las características del mal empleo: menores salarios, peores horarios, mayor inseguridad en suma. Se estaría configurando un segmento mayoritario con alta seguridad y otro minoritario con inseguridad elevada. Así que tanto en Francia como en Italia la crisis del modelo tradicional está avanzando y puede avanzar aún más.

El caso español requiere algunas otras consideraciones más. Ante todo, porque parece haberse consolidado una composición del empleo con un segmento bastante estable y protegido que se mueve entre el 60% y 65% y cuyo núcleo central son los varones entre 35 y 50 años, y otro inestable y escasamente protegido que se mueve entre el 35%-40%, una composición que se mantiene en medio de los fuertes vaivenes del empleo (desde 1995 hasta el año 2006 es del 40%) y que parece haberse convertido en un rasgo estructural del mercado de trabajo español (Toharia, 2005). Creemos que podría convertirse en el paradigma de la Europa de la flexibilidad incontrolada, puesto que en ella estarían no sólo Grecia y Portugal, sino también Polonia (22% temporalidad y 29% auto-empleo), Chequia (9% y 19% respectivamente) y otros como Hungría, Eslovaquia y, en el futuro, Turquía. Sin embargo, para otros estudiosos el posible nuevo modelo europeo puede estar prefigurado por el modelo británico, es decir, un modelo de baja regulación que conduce a la presencia de una elevada proporción de empleos con bajos salarios y al debilitamiento de las políticas sociales de apoyo (Rubery J. 2005).

3.2. PARA EXPLICAR LAS DIFERENCIAS

En toda Europa, por lo tanto, el empleo evoluciona hacia modalidades de gran flexibilidad pero con notables diferencias en el modelo de flexibilidad. Los países Nórdicos han sufrido un deterioro mucho menor en el empleo que los del Sur de Europa, a pesar de que provenían de una situación mucho mejor, o quizá por ello. Los del Centro de Europa y Reino Unido se colocan en una posición intermedia. Las diferencias tienen que ver ciertamente con la posición particular de cada país en la división mundial del trabajo, pero tienen que ver aún más con las políticas sociales y las estrategias laborales que dentro de cada uno se desarrollan. Los diversos sistemas de relaciones laborales serían una variable compleja que resumiría adecuadamente estos últimos aspectos, porque los sistemas de relaciones laborales sintetizan una serie de variables económicas, políticas y de organización social que constituyen el entramado social del modelo de empleo. Tener en cuenta los diversos sistemas laborales facilita entender el cambio del empleo y, específicamente, su repercusión en la inseguridad. A la vez, facilita imaginar nuevas políticas de empleo.

En los sistemas laborales que podríamos llamar *corporatistas y de negociación centralizada* (Suecia, Alemania, Holanda, Austria) la crisis de la estabilidad es sólo relativa y se manifiesta en el aumento importante del empleo a tiempo parcial y en un aumento mucho menor del empleo temporal. La razón que explica esto está en el mantenimiento de aspectos aún centrales del pacto corporatista que implicaba estabilidad laboral y buenas condiciones de trabajo como intercambio por paz social y conflictividad controlada. Los sindicatos de esos países consiguen mantener para una mayoría de la población condiciones de trabajo dignas y una cierta estabilidad, aunque las formas de empleo cambien. La posición de esos países en la economía mundial explica que la repercusión del desempleo sea menor que en otros países (con la excepción de Alemania en el último periodo, por razón de la reunificación). Podemos hablar de eficacia y eficiencia del modelo laboral. Pero la crisis tiene que ver, al menos en parte, con el debilitamiento del sistema de negociación, como manifiesta el caso de Alemania. Además, no cabe olvidar que los gobiernos, aun en el caso de los conservado-

res, vienen manteniendo una posición “pro labour” porque el modelo laboral es un aspecto consubstancial a la cohesión social y a la legitimación del sistema político mismo. Con todo hay cambios que permiten hablar de crisis, no sólo porque muchos de los nuevos empleados, particularmente jóvenes y mujeres, entran en modalidades de empleo menos estables, sino también porque empiezan a debilitarse algunas garantías sociales. El ejemplo más clamoroso, aunque llevado a la práctica sólo parcialmente, es la Agenda 2010 de Alemania.

En los *sistemas de sindicalismo político* (Kohler 1999) con negociación sea centralizada, sectorial o de empresa (Francia, Italia y R.Unido) la situación se ha deteriorado más. La crisis del empleo en estos países parece concentrarse en los colectivos más alejados del proceso de negociación o en aquellos menos fuertes en el mismo, es decir, allí donde el sindicalismo es menos eficiente. Así en Italia predomina el trabajo negro y los autoempleados, que a veces son “falsos autónomos”, como formas de empleo no estándar. Además las condiciones de inestabilidad se extienden por la pequeña empresa, particularmente en zonas menos organizadas socialmente, mientras que los que pueden negociar están bastante protegidos. Francia es un caso especial y extraordinariamente complejo porque tiene al mismo tiempo una cierta regulación estatal (recordemos las leyes de las 35 horas), y negociación sectorial pero débil. En todo caso, el Estado del bienestar está tan fuertemente imbricado en la cultura política de los ciudadanos que ni los gobiernos de la derecha se atreven a recortar determinadas garantías a los trabajadores centrales, garantías que los sindicatos siguen negociando a pesar de su poca representatividad formal. En el Reino Unido los trabajadores de las empresas sindicalizadas han tenido fuerza negociadora para mantener en un grado bastante elevado no sólo su estabilidad, sino salarios y jornadas de trabajo adecuados. Pero esto no ha sido así en las empresas no sindicalizadas, aun las de tamaño grande, lo que sería una demostración más de que la precariedad es principalmente un fenómeno socio-político. Ello está provocando una fuerte segmentación.

En los países de *relaciones laborales con alta regulación estatal* –es decir, donde la legislación prima sobre la negociación– y sindicalismo débil,

caso de España, el deterioro del empleo se debe a una importante desimplicación del Estado respecto a los derechos de los trabajadores. Están realmente protegidos sólo los trabajadores de la administración y de las grandes empresas, que son aquellas en las que la negociación es eficaz. Pero también ha influido la débil cultura socio-política, que ha permitido que el actual regulacionismo, heredero del que se dio en manera paternalista en el franquismo, sin una re-construcción democrática del mismo desde abajo, esté muy poco implantado en la sensibilidad de los ciudadanos y de los trabajadores. Por ello ni la regulación es efectiva, cuando existe formalmente, ni la des-regulación resulta difícil de imponer, con las excepciones de las empresas en que los sindicatos son fuertes. A ello hay que añadir un elemento que le diferencia de otros países europeos, con la excepción quizá de Italia. En el caso español la flexibilidad en el empleo se implanta al tiempo que van accediendo al mercado de trabajo dos de las categorías de trabajadores a las que más afecta, mujeres e inmigrantes. Este fenómeno no se da en otros países europeos. Cuando se inicia la actual etapa de flexibilización laboral, en los países del centro y norte la presencia de mujeres e inmigrantes en el mercado de trabajo es ya un hecho consolidado (Alemania, Bélgica, Austria, Suecia), mientras que en el Sur la tasa de actividad femenina no sube hasta la segunda mitad de los ochenta como así mismo la oleada inmigratoria. Por ello la inseguridad se ha incrementado en todas sus formas, particularmente en aquella que da más libertad de acción inmediata a las empresas, el empleo temporal.

En general se puede decir que los países del primer modelo han seguido siendo más garantistas respecto a la estabilidad del empleo. Las razones estarían en una cierta solidez de las políticas, entre ellas la del empleo, que se derivan de acuerdos trilaterales entre actores sociales que son fuertes no sólo en el mundo del trabajo, sino también en la sociedad. Por el contrario, los del tercer modelo son aquellos en los que la inestabilidad del empleo ha tenido mayor incidencia, probablemente porque la debilidad de algunos actores sociales, los sindicatos, provoca que las políticas de empleo sean débiles y poco efectivas, aunque formalmente existan o bien se desdibujen cuando el Estado deja de implicarse. En realidad el empleo no es,

como en el primer caso, un objetivo fuerte de las políticas públicas. El segundo modelo estaría en una posición intermedia: los actores sociales tienen bastante fuerza para defender ciertas políticas a favor de algunos colectivos pero la desimplicación del Estado es un factor desequilibrante respecto a los demás. Ello origina resultados ambivalentes por lo que respecta al modelo de empleo.

4. CONCLUSIONES

Tres conclusiones pueden cerrar este artículo. La primera es que parece evidente que el empleo de “baja calidad” no está asociado a la flexibilidad laboral sino más bien a aquellas situaciones en las que los trabajadores han perdido fuerza negociadora en tanto que actores colectivos. Cuando los trabajadores tienen capacidad real de negociación los posibles efectos negativos –y en especial su impacto en la inseguridad– se ven reducidos sustancialmente. El problema se agudiza porque cada vez más las condiciones de trabajo y de empleo no se deciden o en espacio de toda la economía sino en el seno de cada una de las empresas (Supiot, 2001). Esta práctica social deja en desamparo, con cierta frecuencia, a los trabajadores de las empresas medianas y pequeñas. Cuando los diversos protagonistas dentro de la empresa pueden negociar y llegar a situaciones de un cierto equilibrio, la flexibilidad no tiene por qué dar empleos necesariamente malos. Pero cuando algún colectivo queda excluido porque no tiene fuerza ni ante la sociedad ni ante la empresa ni ante el resto de los trabajadores (caso de los temporales o de los sumergidos o de los que trabajan a tiempo parcial), entonces flexibilidad del empleo tiende a traducirse en inseguridad y mal empleo.

La segunda conclusión es que este análisis, en el que obviamente hay que seguir avanzando, pone de manifiesto que hasta hoy siguen influyendo más los factores nacionales que el impulso de la Unión Europea sobre el modelo de empleo. Ello vale tanto de sus cambios como de las posibilidades de reconstruir una nueva regulación que llegue a conciliar con eficiencia la flexibilidad y seguridad. La nueva regulación parece más viable en ciertos países que en otros. Por tanto las políticas para hacer frente a las situaciones de marginación o de riesgo deben ser decididas en el interior de cada país, sin que ello nos haga olvidar las posibilidades que puede ofrecer ser miembro de la Unión, que, aun siendo hoy en día pocas, podrían incrementarse. A pesar de la existencia de la Unión y de los procesos de globalización, son los actores internos los que acaban decidiendo sobre estas cuestiones. De ahí que, como indicábamos en el punto anterior, la debilidad de alguno de ellos, particularmente los sindicatos, tenga una gran incidencia en los procesos de precarización e inseguridad del empleo.

La tercera conclusión es que la flexibilidad es una estrategia laboral empresarial que explica aspectos fundamentales de los cambios en el empleo, pero no todos los cambios. Hay condiciones mucho más profundas de orden político y socio-económico que hacen que las situaciones de carencia de empleo o de empleo débil se estén convirtiendo cada vez más en las formas de pobreza y de marginación modernas (Tezanos, 2001). Esas condiciones conducen a ciertos colectivos a una situación tal de debilidad social que quedan totalmente descolgados de la trama institucional de relaciones laborales. Lo cual nos lleva, una vez más, a la conclusión de que el buen o mal empleo es ante todo el resultado del éxito o fracaso de las estrategias que los actores sociales y colectivos ponen en acto para mejorar sus vidas.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO L. E. (2000), *Empleo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos.
- ALONSO R., MIGUÉLEZ F., RECIO A. (1988), *El trabajo precario en Catalunya. La industria textil del Vallés Occidental*. Barcelona, CERES.
- (1989) *Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio*. Barcelona, CERE.
- BILBAO A. (1993), *Obreros y ciudadanos*. Madrid, Trotta.
- BILBAO A. (1999), “La nueva regulación del Mercado de trabajo en España”, en Prieto C., edit., *La crisis del empleo en Europa*, Valencia, Germanía. Vol. 1.

- BOUFFARTIGUE P., BOUTELLER J. (2003) A propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes emergentes. *Revue de l'IREs*, nº2.
- CACHÓN, L. (2002) "La formación de la "España inmigrante": mercado y ciudadanía". *REIS* nº97, Madrid.
- CANO, E. (2000). *Análisis de los procesos socioeconómicos de la precarización*. Alcira, Germanía.
- CASTELLS M. (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid, Alianza.
- CASTEL R. (1995) *Les methamorphoses de la question sociale*. Paris. Fayard.
- CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO, (2005). La presencia de las mujeres en el trabajo irregular. Instituto de la Mujer, Madrid, .
- CERES (1993). *El sindicalismo a través de sus protagonistas*. Barcelona, CERES-CONC.
- COMMIS. EUROPEENNE, 2004. *L'emploi, l'emploi, l'emploi*. Brussels.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2007) *L'emploi en Europe 2007*. Brussels .
- GALLIE D., S. PAUGAM (edit.) (2000) *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford, Oxford Univ. Press.
- GORDON DM, EDWARDS R., REICH M. (1982) *Segmented work, divided workers: the historical transformation of labour in the United States*. Cambridge University Press.
- HYMAN R. (1999) "La regulación del empleo: el caso inglés", en Prieto C., edit., (1999), *La crisis del empleo en Europa*, Valencia, Germanía, 2 vols. .
- Instituto de la Mujer (2004). *Economía sumergida*, Instituto de la Mujer
- KLAMMER U. (2000) "Salarios bajos. Un reto para el estado social", en *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº17, Madrid.
- LAFONTAINE O., MÜLLER CH. (1998). *No hay que tener miedo de la globalización*. Madrid. Biblioteca Nueva.
- MARUANI M. (2000), *Travail et emploi des femmes*. Paris, La Découverte. (Traducción castellana en Ed. Fundamentos).
- MIGUÉLEZ F. (1995). El mercado de trabajo en España y la persistencia de las diferencias con la Unión Europea, ¿un modelo en expansión?. *Economía y Sociología del Trabajo*, nº27-28. Madrid.
- MIGUÉLEZ F. "Presente y futuro del sindicalismo en España", en Miguélez F., Prieto C. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, s.XXI.
- MIGUÉLEZ F., PRIETO C. (2002) "Crisis del empleo y cohesión social" *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº.19, Madrid.
- PRIETO C. (1999), Globalización económica, relación de empleo y cohesión social, *Papers*. Revista de Sociología, nº 58, 1999
- (2002), La degradación del trabajo o la norma social del empleo flexibilizado, *Sistema*, nº 168-169, julio/2002.
- PRIES L. (2003). "Labour migration, social incorporation and transmigration in the Old and New Europe. The case of Germany in a comparative perspective, *Transfer*, 20r Autum .
- QUIT (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?* Madrid, CES.
- QUIT (2005a). Inmigrations in UE-15. Draft paper for the international research "Dynamics of national employment models". Sixth Framework Programme.
- QUIT (2005b). The Spanish National Model. Draft.. "Dynamics of National Employment Models. VI Framework Programme.
- RECIO A. (2001). "Una nota sobre los bajos salarios en España" *Cuadernos de Relaciones Laborales* Nº18. Madrid.
- RIFKIN J. (1994) *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. Nueva York, Jeremy P. Tarcher.
- RUBERY y otros (2005) "The UK: a model for Europe", first draft for *Dynamics of National Employment Models*. 26th conference of the International Working Party on LaBOR Market Segmentation, Berlin, Sept. 2005.
- SUPIOT A. (2001). *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford Uni.Press P.
- TEZANOS JF. (2001) *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid, Biblioteca Nueva.
- TORNS, T.-BORRÁS, V.-CARRASQUER, P. (2004), «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?», *Sociología del Trabajo*, nº 50.
- TOHARIA L., dir., (2005), *El problema de la temporalidad en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- UGT (2004) *La temporalidad en el mercado de trabajo*, UGT.