

Nota de Investigación

La flexibilidad laboral: significados y consecuencias*

Labour Flexibility: Meanings and Consequences

Juan Ignacio MARTÍNEZ PASTOR

UNED, Departamento de Sociología II
jimartinez@poli.uned.es

Fabrizio BERNARDI

European University Institute, Department of Political and Social Sciences, Florencia
Fabrizio.Bernardi@EUI.eu

Recibido: 14.9.2010

Aprobado definitivamente: 24.2.2011

RESUMEN

Los objetivos del artículo son 1) analizar las consecuencias de la flexibilidad laboral en el curso vital de los individuos, 2) así como saber si la flexibilidad ha socavado o reforzado la importancia de las clases sociales, de la educación y del género en distintos aspectos concernientes al curso vital, sobre todo relacionados con el empleo en España. La peculiaridad española con respecto a la flexibilidad radica en la alta proporción de contratos temporales. La mayor diferencia entre estos contratos y los indefinidos es su menor coste de despido. La manera en la que el Estado del Bienestar ha introducido la flexibilidad ha logrado un equilibrio de riesgos entre generaciones, por lo que no puede decirse que haya unos claros ganadores o perdedores. Los datos indican que los efectos de la flexibilización sobre el curso vital de los individuos son mucho más modestos de lo que las hipótesis prevén. Asimismo, la flexibilización no ha mermado la importancia de las clases sociales ni de los niveles de estudio para explicar la posición de los individuos en el mercado laboral, aunque tampoco hay una clara evidencia de que las brechas entre los individuos de distintas clases ocupaciones o con distintos niveles de estudio hayan aumentado en España.

PALABRAS CLAVE: Empleo, temporalidad, paro, tiempo parcial, desigualdad.

* Este artículo forma parte del proyecto *Estratificación ocupacional y rendimiento de la formación en España: ajuste educación-empleo, inmigración, y jubilación* (Referencia CSO2010-21004), concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

ABSTRACT

The objectives of the paper are 1) to analyse the effects of labour flexibility on individuals from a life-course perspective and 2) to know whether flexibility has undermined or reinforced the effects of social classes, education and gender on several aspects concerning the life-course, above all those related to employment in Spain. The peculiarity of the Spanish case lies in the proportion of fixed-term contracts. The greatest difference between these contracts and permanent contracts is not the job to be done, or even its temporary or permanent nature, but rather the lower layoff cost. The way that the Welfare State has introduced flexibilisation has achieved a balance of risks between the generations, so that there cannot be said to be clear winners or losers. The data indicate that the effects of flexibilisation on the main changes in the labour market and in demography are much more modest than what the hypotheses predict. Similarly, flexibilisation has not evened out the risks among the different social classes and educational levels, although it has not provoked an increase in inequality, either..

KEYWORDS: Employment, temporality, unemployment, part-time, inequality.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Los muchos significados de la flexibilidad. 3. Las consecuencias de la flexibilización desde un punto de vista intergeneracional. 3.1. Hipótesis. 3.2. El equilibrio de riesgos entre generaciones. 3.3. Los jóvenes. 3.4. Los adultos y los mayores. 4. ¿Siguen importando la clase social, la educación y el género como variables explicativas en la era de la flexibilidad? 5. Conclusiones.

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral se ha flexibilizado notablemente en las últimas décadas (Esping-Andersen and Regini 2000; Cazes and Nesporova 2003; Blossfeld et al, 2008, Miguélez y Prieto, 2009). Este hecho ha promovido dos importantes debates. El primero trata del impacto de la flexibilidad laboral sobre el curso vital de los individuos. Se arguye que la flexibilidad afecta sobre todo a los jóvenes, ya que los inicios de las carreras laborales son más inestables, y eso repercute en la formación familiar. Pero también se advierte que los adultos y los mayores no están exentos de las consecuencias de la flexibilización. Con respecto a los adultos, se dice que sus carreras se han convertido en caminos fragmentados, inestables y contingentes. Sobre los mayores se afirma que la flexibilidad laboral, de la mano de la globalización económica, adelanta cada vez más su salida del mundo del empleo.

El segundo debate atañe a la importancia de las variables clásicas de la desigualdad en este contexto de flexibilidad. Como se verá en las páginas siguientes, algunos autores sostienen que los riesgos asociados a la flexibilidad se han extendido de tal modo que ya nadie está a salvo de ellos. De ahí se deduce que la flexibilidad laboral, al extenderse a todos, ha socavado las diferencias entre las clases sociales, los géneros o los niveles educativos. Y las ha socavado a peor. Es decir, se trataría de una reducción de la desigualdad negativa, debida al empeoramiento de la posición de los de arriba, y no a una mejora de los de abajo. Según este argumento, los niveles educativos, las clases sociales o el género estarían perdiendo relevancia para explicar las desigualdades en las sociedades actuales.

El objetivo del artículo es determinar, a partir de las investigaciones realizadas, si la flexibilidad laboral tiene los efectos señalados y si está socavando el poder explicativo de las variables tradicionales de la desigualdad en diversos aspectos de la vida social. El texto se divide en tres grandes apartados. En el primero se explican los múltiples significados de la flexibilidad laboral y en qué consiste la peculiaridad de la flexibilización española. El segundo está dedicado al análisis de cómo está afectando la flexibilidad a distintos colectivos: los jóvenes, los adultos y los mayores o los que tienen una edad

cercana a la jubilación. En el tercer apartado se investigan los efectos de la flexibilización sobre la desigualdad. Finalmente se exponen las conclusiones. La mayoría de los datos ofrecidos provienen de la Encuesta de Población Activa (EPA), aunque también se han utilizado indicadores de la OCDE y de Eurostat.

LOS MUCHOS SIGNIFICADOS DE LA FLEXIBILIDAD

La flexibilidad laboral es un concepto polisémico. Blossfeld *et al* (2005) han recopilado algunos de sus significados. La flexibilidad puede ser a) *numérica*, mediante los contratos temporales o a través de los despidos; b) *funcional*, si los empleados son polivalentes y ajustan sus tareas a las necesidades cambiantes de la empresa; c) *salarial*, en este caso se ajustan los salarios; d) *temporal*, varían las horas y jornadas de trabajo; y por último, e) otro tipo de flexibilidad es la que sucede cuando las empresas *externalizan* el trabajo, contratando los servicios de otras empresas para la realización de algunas tareas, o subcontratando a autónomos. A su vez, Edgell (2006: capítulo 8) distingue cuatro tipos de flexibilidad o formas de empleo no estándar. A saber, la flexibilidad *contractual* (los autónomos), la *espacial* (el teletrabajo), la *temporal* (los empleos temporales), y la *total* (los empleos informales), a las que añade una forma de subempleo, el trabajo a tiempo parcial.

Según Castells(1996:294-297), el aumento de la competitividad basado en las nuevas tecnologías y en la globalización es la raíz de la flexibilidad actual. El autor señala que la tecnología de la información y la competencia global reestructuran las empresas y transforman decisivamente el empleo. El trabajo se individualiza, la gestión se descentraliza y los mercados se personalizan. Esto se traduce en la transformación de los contratos laborales. Proliferan los contratos a tiempo parcial, los temporales, los trabajadores autónomos y la externalización. A mediados de los noventa, el autor concluía que “la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital se está erosionando de manera lenta pero segura” (Castells, 1996:297).

Blossfeld *et al* (2005) detallan la relación entre globalización, incertidumbre y flexibilidad. Según estos autores, la globalización se caracteriza por la transnacionalización de mercados, el aumento de la competencia, las redes que intercambian y difunden información a través de las nuevas tecnologías, y la creciente importancia de los mercados, con cambios cada vez más impredecibles y con la consecuente incapacidad de los actores para manejarlos. Estos factores aumentan la incertidumbre estructural y obligan a las empresas a ajustarse constantemente al devenir del mercado. El resultado, que las empresas trasladan la incertidumbre a los empleados. Esta reacomodación de los riesgos sería asimétrica (Breen 1997), puesto que los empresarios pueden aplicar la flexibilidad, mientras que los trabajadores no tienen más remedio que aceptarla.

El papel de la globalización como impulsora de la flexibilización de los mercados laborales no debe ocultar las diferencias entre países. En esas diferencias juega un papel fundamental la configuración del sistema de relaciones laborales de cada Estado (Miguélez y Prieto, 2009). Estos autores han distinguido diversos tipos de flexibilización en la UE. La *flexibilidad controlada* se caracteriza por la importancia del empleo femenino a tiempo parcial. Se da sobre todo en Suecia y en Holanda. La *flexibilidad incontrolada*, que según los autores se da en España, se caracteriza por una combinación entre altas tasas de desempleo, de temporalidad y de economía sumergida, que a su vez dan lugar a una inseguridad incontrolada en la que salen perdiendo sobre todo las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes. Entre esos dos tipos ideales de flexibilidad, los autores sitúan la *flexibilidad variable*, que se da en un grado u otro en los demás países de la UE y que pueden combinar los trabajos precarios a tiempo parcial con los bajos salarios (Reino Unido), o las bajas tasas de empleo (sobre todo juvenil y femenino) con una fuerte segmentación laboral en la que unos trabajadores están bien protegidos, y otros salen adelante a través del autoempleo y de la economía sumergida.

La flexibilización de los mercados laborales también ha sido interpretada como una respuesta empresarial a los logros y demandas de los trabajadores (Piore, 1980, cap. 2). El autor se

remite a las revueltas obreras estadounidenses de los años 30 del siglo XX, al mayo francés de 1968 y al otoño caliente italiano de 1969. Argumenta que las demandas de los trabajadores aumentaron la incertidumbre económica de los empresarios. Su respuesta fue segmentar el mercado laboral. Algunos trabajadores quedaron insertos en el segmento primario, con buenas condiciones laborales y una gran estabilidad en el puesto. Otros, los menos poderosos políticamente, cayeron en el segmento secundario, con unas condiciones menos ventajosas, más flexibles y más inciertas. Miguélez (2004) ha argumentado que, en efecto, la flexibilización del empleo responde a una estrategia empresarial para recuperar el control sobre una organización del trabajo que en otros períodos contaba con la participación activa de los trabajadores. Asimismo, la flexibilización se traduce en una reducción de costes. La contrapartida para el trabajador está clara: “incertidumbre en sus condiciones de vida” (Miguélez, 2004: 25). En este sentido, podría decirse que la flexibilización del empleo es una herramienta más para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo (Braverman, 1974, cap. 1; Edwards, 1979, cap. 1). Por ejemplo, el teletrabajo, el paro, la temporalidad o el empleo a tiempo parcial, pueden dividir a los trabajadores y anular sus resortes para demandar mejoras laborales.

Así pues, la flexibilidad abarca un amplio rango de estrategias, desde los despidos hasta el trabajo informal, pasando por la flexibilidad horaria, la externalización o el teletrabajo. Es muy difícil saber la incidencia de algunas de ellas en España, por ausencia de datos. No obstante, es posible cuantificar las más importantes y compararlas internacionalmente para conocer la peculiaridad española. La tabla 1 refleja estos indicadores para varios países hasta 2009 ó 2010, un momento marcado por la crisis. España no destaca demasiado en comparación con otros países con respecto a la proporción de autónomos o al empleo a tiempo parcial. Sí sobresale en la proporción de trabajadores a tiempo parcial que desearían otro tipo de contrato, aunque repetimos que España no está entre los países con una tasa de trabajadores a tiempo parcial más elevada. La peculiaridad española reside en la tasa de desempleo (que ha aumentado vertiginosamente con la crisis) y en

la temporalidad, las formas de flexibilidad más específicas del mercado laboral español. En julio de 2010, la tasa de paro alcanza el 20,3%, la más alta con diferencia de la de los países incluidos en la tabla 1. La tasa de temporalidad también sobresale de manera muy llamativa en cualquier ciclo económico, sea o no recesivo. En 2006, en pleno período de bonanza, el 34% de los asalariados trabajaba con un contrato temporal, cifra muy superior al resto de países. En 2009 la tasa de temporalidad se redujo hasta el 25%, tan sólo superada por Polonia. La tasa casi duplica la de la UE15 y es más del doble que la de los países de la OCDE. El descenso de los últimos años se debe principalmente a que en épocas de crisis los primeros despedidos suelen ser los trabajadores temporales por el menor coste de despido de sus contratos. Como veremos, más allá de los ciclos económicos, la temporalidad ha sido la vía elegida para introducir la flexibilidad en España.

Antes de explicar la causa de esta peculiaridad y de exponer su origen, conviene saber qué implica realmente la temporalidad en España. Los analistas del mercado de trabajo distinguen varios tipos de trabajo temporal que suelen darse de una u otra manera en todos los mercados laborales. Van desde el (1) causal (cuando hay una causa verdadera que lo motiva), (2) estacional, (3) hasta formas de trabajo por cuenta propia o (4) el empleo freelance, (5) pasando por trabajadores temporales a tiempo completo que en realidad desempeñan una tarea permanente, no temporal (Atkinson *et al*, 1996; Purcell, 2000). En España predomina esta última situación. La mayoría de los contratos temporales son ocupados por trabajadores que realizan tareas permanentes. ¿Por qué entonces los empresarios utilizan estos contratos y no los indefinidos para estas tareas? La cuestión clave es el menor coste de despido de un trabajador temporal en comparación con uno indefinido. La mayor parte de los contratos indefinidos tienen un coste de despido de 45 días por año de servicio, con un límite de 42 mensualidades.

Algunas modalidades de contratación temporal no tienen coste de despido. Las que lo tienen, llegan hasta 8 días por año trabajado¹.

De este modo, la mayor diferencia entre estar contratado indefinidamente y no estarlo es la indemnización en caso de despido. Los contratos indefinidos acumulan una cantidad potencial de dinero que el empresario debe pagarles si les despide. Esa cantidad es sensiblemente menor si el despido es un trabajador temporal. Ésa es la causa principal de la gran proporción de trabajadores con contrato temporal en España: la flexibilidad se centra en ellos. También esto explica que el mercado laboral europeo más flexible, el Reino Unido, no destaque en ninguno de los contratos o tipos de empleo más propios de la flexibilidad, como los contratos temporales, a tiempo parcial o los trabajadores autónomos. A diferencia de España, en países como el Reino Unido o Estados Unidos, la flexibilidad está dentro de los propios contratos indefinidos. Es interesante resaltar este hecho, puesto que según los indicadores de la OCDE, el mercado de trabajo español está considerado como uno de los menos flexibles. Sin embargo, si se mira más allá de los criterios formales utilizados por la OCDE, la incidencia de formas de empleo flexible es muy alta, tal y como sucede con los contratos temporales, traducidos en costes de despido muy bajos.

¿Cuál es la raíz y cómo se aplicó institucionalmente este tipo de flexibilidad? El origen de la flexibilidad se remonta al Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980, con la democracia recién nacida. En dicho Estatuto existía una estricta causalidad que ligaba los contratos temporales a la naturaleza temporal de la tarea para la que el trabajador era contratado. Pese a que dejaba abierta la puerta para que el gobierno pudiera utilizar estos contratos para fomentar el empleo, con independencia de que la tarea fuese temporal o no, seguía estableciendo el contrato fijo como la norma de empleo.

Entre finales de los setenta y mediados de los ochenta, España atravesó una severa crisis

¹ Los contratos indefinidos incentivados, introducidos en la Reforma Laboral de 1997 para fomentar la contratación indefinida, tienen un coste de despido de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Por otra parte, si el despido de un contratado indefinido es por causas objetivas o colectivo, la indemnización es de 20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades. Los contratos temporales de interinidad y formativos no tienen indemnización por despido una vez que expiran.

Tabla 1
Indicadores de flexibilidad laboral en varios países de la OCDE

	Tasa de paro (julio 2010)	Tasa de temporalidad (2009)	Tasa de trabajadores a tiempo parcial (2009)	Tasa de trabajadores a tiempo parcial que querrían un contrato a tiempo completo (2009)	Tasa de trabajadores autónomos (2007)
Austria	3,8	9,1	18,5	9,1	6,5
Bélgica	8,9	8,2	18,2	12,4	8,8
República Checa	7,3	8,5	3,9	13,6	12,0
Dinamarca	6,9	8,9	18,9	11,1	4,5
Estonia	18,6*	2,5	8,4		5,1
Francia	10,0	13,5	13,3	28,7	5,6
Alemania	6,9	14,5	21,9	18,3	6,1
Grecia	11,0*	12,1	8,4	29,2	21,0
Italia	8,4	12,5	15,8	34,0	17,3
Irlanda	13,6	8,5	23,7	11,4	11,1
Holanda	4,4*	18,3	36,7	4,4	8,7
Polonia	9,4	26,5	8,7	11,8	15,0
Portugal	10,8	22,0	9,6	26,4	17,8
Rumanía	7,4*				19,4
España	20,3	25,4	11,9	46,8	11,0
Suecia	8,5	15,3	14,6	22,7	6,3
Turquía	10,8*	10,7	11,1		21,5
Reino Unido	7,8*	5,7	23,9	5,8	10,2
EE.UU.	9,5	4,2*	14,1	8,1	
Japón	5,2	13,7	20,3	23,8	
UE 15	9,5	13,7	18,6	18,9	
OCDE		11,6	16,2	17,3	

Fuentes: Tasas de paro: Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm020&plugin=1>

Tasas de temporalidad, de trabajo a tiempo parcial y de trabajo a tiempo parcial involuntario: *OECD database*, <http://stats.oecd.org/wbos>; La tasa de empleo a tiempo parcial está estandarizada a partir de una definición común para todos los países (trabajar menos de 30 horas en el empleo principal). Tasa de autónomos: *Eurostat: Population and Social Conditions data*, cuarto trimestre de 2007: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Nota:

Tasa de autónomos: cuarto trimestre de 2007. Tasa de temporalidad: porcentaje sobre el total de asalariados. Tasa de trabajadores a tiempo parcial involuntarios: se calcula sobre el total de empleados a tiempo parcial.

*La tasa de paro de Grecia y Rumanía son de marzo de 2010; la de Turquía, de abril de 2010; la del Reino Unido, de mayo de 2010; y las de Estonia y Holanda, de junio de 2010.

La tasa de temporalidad de EE.UU es de 2005.

económica. A mediados de los ochenta la tasa de paro alcanzó el 21%. En ese contexto, el gobierno socialista aprobó una reforma del mercado laboral en 1984. La medida estrella fue la introducción de los contratos temporales como fomento del empleo. Los puntos clave de estos contratos fueron dos. El primero, que

podían aplicarse a tareas indefinidas, con lo que se rompía la causalidad entre contrato temporal y tarea temporal. El segundo, que sólo podían ser aplicados a los que lograban un nuevo trabajo. Es decir, sobre todo a los jóvenes que transitaban del sistema educativo al mundo del empleo, y a los parados que encontraban un

nuevo puesto. Una vez terminado el período temporal por el que se contrataba a los trabajadores, el empresario podía prescindir de ellos sin indemnizaciones.

Polavieja (2003a, 2003b, 2006) ha explicado esta peculiaridad española. Argumenta que la alta tasa de temporalidad se debe a la combinación de factores económicos e institucionales. La introducción de la temporalidad se produjo en un mercado laboral muy rígido, en un momento de crisis económica y justo cuando las cohortes de nacidos en los sesenta, más numerosas y mucho mejor formadas que las anteriores, alcanzaban la edad de entrada en el mercado laboral. En ese contexto, los empresarios eran más reacios a comprometerse a largo plazo. Prefirieron utilizar los contratos temporales, sin coste de despido, que los indefinidos. Por otra parte, los trabajadores temporales (generacionalmente mucho mejor cualificados) supusieron una barrera protectora de los fijos (menos cualificados), especialmente durante las crisis. Al ser menos costosos de despedir, los temporales serían los primeros en perder el empleo (el último contratado, el primer despedido). Según Polavieja, en ninguno de los países occidentales coincidieron estos factores a la vez. Más allá de esa coyuntura, la temporalidad posibilita que el empresario extraiga más trabajo del trabajador, ya que la posible conversión de un temporal en fijo es un acicate para el propio trabajador.

Las sucesivas reformas laborales de 1994, 1997, 2001, 2006 y 2010, han tratado de fomentar la contratación indefinida. Se ha intentado reforzar de nuevo la causalidad entre contrato temporal y tarea temporal; se han introducido diversos incentivos fiscales para la contratación indefinida; se ha rebajado el coste de despido para algunos tipos de contratos indefinidos; y se han introducido indemnizaciones obligatorias para algunos contratos temporales. El resultado hasta el momento ha sido un descenso de la temporalidad (del 34.9% en 1995, al 25.1% en el cuarto trimestre de 2009)². Gran parte del descenso se debe precisamente a la crisis económica, al estar los temporales más expuestos a los despidos. De este modo, cabe pensar que una

gran cantidad de los que estaban contratados temporalmente antes de la crisis, se encuentren en el paro en 2010.

Antes de concluir este apartado es preciso señalar que la evolución de los ingresos entre generaciones (con una depreciación para los que tienen más estudios de las generaciones más recientes), el subempleo, la economía sumergida o la disparidad entre las disposiciones legislativas en materia laboral y las escasas medidas para velar su cumplimiento son otros rasgos que caracterizan al modelo de flexibilización español. Cabe pensar que las ocupaciones profesionales se están proletarizando en términos salariales y en condiciones de trabajo. En efecto, el vuelco educativo de los españoles y el sistema de jubilaciones han permitido a las empresas reducir los costes de personal ya que los trabajadores de más edad han sido sustituidos por otros trabajadores mejor formados (con niveles de estudio más altos) y que cobran menos en condiciones contractuales peores. La reducción de los costes ha sido posible gracias a los mecanismos de expulsión de la fuerza laboral de más edad (como las prejubilaciones precedidas o no por un período de paro, las jubilaciones, o las incapacidades laborales), junto con la amplia disponibilidad de individuos con niveles educativos altos, lo cual ha provocado el aumento de la competencia por un empleo y una depreciación de los títulos. A este respecto, son reveladores los datos ofrecidos por Carabaña y Salido (2011). Los ingresos mensuales medios de los ocupados con estudios primarios de entre 25 y 49 años en 1994 eran de 920 euros (en euros de 2005). Los de los licenciados, de 1840 euros. En 2005, la cifra para los de estudios primarios era de 994 euros. La de los licenciados, de 1248. La devaluación de los títulos y la depreciación de los ingresos de los universitarios ha sido clara. Garrido Medina y Rodríguez Rojo (2011:61-62), por su parte, han cifrado el subempleo de los licenciados en un 43%, y el de los diplomados en un 58%.

A estos otros rasgos de la flexibilidad laboral hay que añadir la disparidad entre las disposiciones legislativas en materia laboral y las esca-

² Datos de la EPA (cuatro trimestres de 1995 y tres primeros de 2007).

sas medidas de control para que se lleven a cabo. Es muy interesante analizar los 18 indicadores que la OCDE utiliza para medir la flexibilidad de los mercados laborales. Tres de ellos conciernen a los contratos temporales. Se trata de 1) supuestos válidos para el uso de contratos temporales; 2) máximo número de contratos temporales sucesivos permitidos; y 3) duración máxima acumulada permitida. Teniendo en cuenta únicamente estos tres indicadores, España aparece como un país comparativamente muy rígido. Aunque la legislación es menos flexible que en otros países, es sabido que en España muchos empresarios modifican la tarea del empleado de un contrato a otro, para iniciar así otro contrato temporal, saltándose el espíritu de la ley. Así pues, en España emerge un mercado laboral flexible que combina una alta tasa de temporalidad y de paro (la temporalidad aumenta la probabilidad de transitar al desempleo), con mucho subempleo, una pérdida intergeneracional de poder adquisitivo para los que tienen más estudios, y una legislación laboral muy rígida aparentemente, pero que de hecho es lo suficientemente laxa para permitir una tasa de temporalidad elevadísima.

LAS CONSECUENCIAS DE LA FLEXIBILIZACIÓN DESDE UN PUNTO DE VISTA INTERGENERACIONAL

HIPÓTESIS

Las consecuencias de la flexibilidad pueden ser ambivalentes. La mayoría de los análisis se centran en los aspectos negativos. Muchos estudios resaltan que los trabajos flexibles implican inseguridad económica e incertidumbre sobre el futuro y muy pocas oportunidades de promoción. Suelen estar ocupados por personas con baja cualificación, desmotivan al trabajador y conllevan en mayor medida problemas psicosociales y de salud (Gallie *et al.*, 1998; O'Reilly and Fagan, 1998). Otros autores han remarcado que ciertos tipos de contratos, como los de tiempo parcial y los temporales, están altamente feminizados, lo que contribuiría a perpetuar la desigualdad de género (Purcell, 2000; Dooley and Prause, 2004). Paralelamente, los economistas críticos con la flexibilización acentúan

las consecuencias negativas para la productividad derivada de la alta rotación propia de los contratos temporales.

Por el contrario, otros sociólogos han subrayado aspectos positivos. Beck (1992) y Castells (2001:290) destacan las mayores oportunidades para compatibilizar el empleo con la vida familiar. Castells también ha resaltado el aumento de ingresos que la flexibilidad puede suponer para los profesionales, al permitir la combinación del empleo habitual a tiempo completo o parcial, con tareas de consultoría. Por otra parte, desde la doctrina liberal se argumenta que un mercado laboral flexible fomenta la creación de empleo y disminuye el paro.

Más allá de estas consecuencias, la investigación adopta una perspectiva de curso vital. Responde a cómo se ha conjugado la flexibilidad en términos intergeneracionales, al analizar las posibles consecuencias de ésta en la entrada en el mercado laboral, en la etapa central de las carreras laborales, así como en el último estadio, antes de la jubilación. También se centra en cómo la flexibilización ha afectado a las variables tradicionales de la desigualdad, tales como la clase social, la educación y el género. Las siguientes líneas resumen las principales hipótesis desde esta perspectiva. Son las que guían este trabajo.

Blossfeld *et al.* (2005), Blossfeld, Mills y Berbaridi (2006), Blossfeld y Hofmeister (2006), Blossfeld, Buchholz y Hofäcker (2006) han formulado hipótesis sobre las consecuencias de la flexibilidad (derivada de la globalización) desde la perspectiva del ciclo vital. Con respecto a los jóvenes, argumentan que el aumento de la inseguridad y de la incertidumbre laboral, afectan al emparejamiento (se retrasa y aumenta la cohabitación) y a la fecundidad (se tienen menos hijos y con más edad). Cabría añadir otras hipótesis relativas a la probabilidad de estar ocupado. Por una parte, es verosímil que al ser los jóvenes los trabajadores más sujetos a la flexibilidad, tendrán más oportunidades de encontrar empleo en épocas de bonanza. Por otra, al ser los que menos indemnizaciones reciben en caso de despido, también puede esperarse que sean los primeros despedidos en épocas de crisis. En resumen, los jóvenes estarían más expuestos a los ciclos económicos que ningún otro colectivo.

En lo concerniente a la etapa central de la carrera laboral de los varones, plantean la hipótesis de que la flexibilización ha podido traducirse en carreras inestables, fragmentadas y contingentes. En lo relativo a las mujeres, señalan que la flexibilidad ha podido facilitar su acceso al mundo del empleo. Por una parte, los contratos flexibles, como los empleos a tiempo parcial, facilitan la vuelta de las mujeres al mercado de trabajo después de haber criado a los hijos. Por otra, la introducción de las nuevas tecnologías en el proceso productivo, uno de los rasgos distintivos de la globalización, también facilita la compatibilidad entre trabajo doméstico y extradoméstico, por ejemplo mediante el teletrabajo.

Finalmente, los autores relacionan más la evolución de la última etapa de la carrera laboral con la globalización que con la flexibilidad. Apuntan la hipótesis de que se adelantará la salida de los mayores del mercado laboral debido a que se adaptan peor a los cambios tecnológicos, a que aumentan los empleos cualificados de los servicios, más apropiados para los jóvenes, y a que tienen un rol alternativo al empleo socialmente aceptado: el de pensionistas. Los menores costes de despido derivados de la flexibilización de los mercados laborales, coadyuvarían a este adelanto de la jubilación.

EL EQUILIBRIO DE RIESGOS ENTRE GENERACIONES

El modo en el que se introdujo la flexibilidad en España ha sido fruto de un ajuste de riesgos entre generaciones. Como se ha explicado más arriba, la flexibilidad se aplicó en el punto álgido de una crisis económica. En ese momento estaban sucediendo varios fenómenos interrelacionados. Por una parte, los mercados se estaban globalizando cada vez más y, en concreto, España se incorporaba a instituciones internacionales como la UE. Por otra, las empresas comenzaban a acometer profundas reestructuraciones instigadas por el aumento de la competencia internacional derivado de la globalización.

Es preciso referirnos a la desigualdad educativa entre generaciones para comprender la lógica de la reforma laboral de 1984, el origen de la flexibilidad. Esta reforma flexibilizó el empleo

sobre todo para los nuevos entrantes en el mercado laboral, y dejó relativamente intacta la situación de los que ya estaban asentados. Los nuevos entrantes estaban mucho mejor cualificados; más preparados para la globalización que los que comenzaron a trabajar en las décadas anteriores. La racionalidad aplicada por los empresarios para hacer frente a la incertidumbre y ser más competitivos, fue ajustar la plantilla despidiendo a los trabajadores mayores, con cualificaciones obsoletas, y en caso de contratar nuevos trabajadores, apostar por los jóvenes, mucho mejor cualificados.

La Reforma Laboral de 1984 ha sido interpretada como un pacto intergeneracional implícito para proteger a los trabajadores mayores (Garrido 1996a, 1996b). La sociedad había preparado mejor a los jóvenes para la globalización. A cambio, tuvieron que soportar la flexibilidad. Eran los ganadores en términos educativos, y los perdedores en términos de inseguridad contractual. En cambio, los mayores eran los perdedores en términos educativos, y los ganadores en términos de protección contra el despido. La legislación laboral les favorecía. De ahí que algunos autores hayan escrito que la flexibilidad en España es una flexibilidad “en el margen”, aplicada a los nuevos entrantes al mercado laboral (Toharia y Malo, 2000).

El apoyo institucional a los mayores se concretó en dos aspectos. Por un lado, en la protección contra los mencionados contratos temporales (el caballo de Troya de la flexibilidad), que sólo podían aplicarse a los que encontraban un nuevo empleo (fundamentalmente los jóvenes). Esto se tradujo en que los empresarios debían pagar unas altas indemnizaciones a los trabajadores mayores despedidos. La protección de la calidad de vida de los mayores también se asentó sobre una *pull strategy* (o en salidas del empleo voluntarias, en contraposición con la *push strategy*, o salidas del empleo forzadas) basada en generosos planes para la jubilación anticipada. Como se verá más adelante, fueron muchos los que abandonaron el mercado laboral en los ochenta y noventa. En este sentido, España hizo un gran esfuerzo para facilitar el tránsito de una mano de obra con cualificaciones obsoletas en una economía globalizada, a otra más cualificada y apta para competir internacionalmente. La *pull strategy* aplicada en España se concretó

en las prestaciones y subsidios por desempleo, las pensiones de incapacidad y las generosas ofertas para las jubilaciones anticipadas.

De este modo, el Estado del Bienestar español ha destinado recursos para los jóvenes a través de una educación universal y gratuita. A cambio, la flexibilidad ha recaído sobre ellos. Los recursos destinados a los mayores han sido cuantiosos. Por una parte, la legislación laboral les ha favorecido; por otra, la *pull strategy* ha conllevado la transferencia de una gran cantidad de dinero. Como se verá en los próximos epígrafes, este hecho ha tenido cierto impacto en la posposición de la formación familiar. Los jóvenes conviven con las generaciones protegidas, que les transfieren recursos y servicios. En España no es habitual que los jóvenes no emancipados contribuyan a los gastos familiares. En este sentido, algunos de los recursos que el Welfare State transfiere a los mayores, acaban disfrutándolos también los jóvenes, pero indirectamente, a través de la redistribución dentro de las familias.

Es preciso señalar que este gran desequilibrio intergeneracional al que ha dado lugar la flexibilización laboral en España no ha producido grietas sociales por los siguientes motivos. En primer lugar, porque los protegidos han sido los padres de los que han entrado en el mercado laboral desde los 80. Dado el riesgo de despido para sus padres, es lógico pensar que los jóvenes no criticaran que la flexibilización sólo se concentrara en ellos. En segundo lugar, si la mayoría de los contratados temporales se convierten en fijos, es racional que a los jóvenes no les importe soportar toda la flexibilidad durante un período de su vida laboral, si después van a disfrutar de una seguridad que no hubieran obtenido de otro modo. En tercer lugar, el retraso de la formación familiar no es visto con zozobra por los jóvenes, que se aprovechan de los recursos y servicios de los mayores con los que conviven y disfrutan de bastante libertad incluso no estando emancipados.

LOS JÓVENES

La consecuencia directa más visible de la flexibilización en España ha sido el aumento de la temporalidad, particularmente entre los jóvenes. La tabla 2 resume una serie de indicadores laborales y familiares de la juventud española entre

1984 y 2010. En ella se observa que la tasa de temporalidad entre toda la población asalariada ha aumentado desde el 18% en 1987, hasta el 25% en el segundo trimestre de 2010. Hay que recordar que la tasa ha rozado el 35% en varias ocasiones a lo largo de ese período. Antes de 1987 la EPA no recogía la información sobre estos contratos, aunque es de suponer que antes de 1984 la temporalidad fuera muy baja. La temporalidad aumentó vertiginosamente desde la reforma de 1984. A principios de los 90, la tasa ya alcanzaba el 30%. Las sucesivas reformas del mercado laboral no han logrado reducir claramente la tasa. Tan sólo parece que la de 2006 ha tenido algún efecto, aunque no hay que olvidar el papel de la crisis en el descenso de trabajadores temporales que, en lugar de convertirse en fijos, se convierten en desempleados.

La temporalidad entre los jóvenes asalariados de 16-29 años es sensiblemente mayor que en otros colectivos. A mediados de los 90, más del 60% de ellos trabajaba con un contrato temporal. La cifra superaba el 50% en el primer trimestre de 2008 y ha bajado al 45% en 2010, sobre todo por la crisis. Otros indicadores confirman la hipótesis de que la entrada en el mercado laboral en España se produce sobre todo a través de la temporalidad. Desde principios de los 90 hasta 2004 (último año del que se disponen de cifras), alrededor del 85% de los trabajadores no estudiantes que el año anterior eran estudiantes a tiempo completo, tenía un contrato temporal. Las tasas de los que terminaron los estudios hace aproximadamente dos años oscilan entre el 70 y el 80 a partir de los años noventa, aunque el porcentaje ha disminuido en los últimos años. La tasa se sitúa entre el 55 y el 40% para los que terminaron sus estudios hace aproximadamente siete años, con tendencia a disminuir también en los últimos años.

Estos tres últimos datos muestran la gran incidencia de la temporalidad entre los jóvenes, pero también que conforme se avanza en la carrera laboral, se suele abandonar este tipo de contratos. Martínez Pastor, Bernardi y Garrido (2006) han seguido longitudinalmente la proporción de temporales para nueve cohortes quinquenales de nacimiento. Su trayectoria demuestra que siguen un patrón muy parecido de salida de estos contratos. La mayoría los abandona para convertirse en fijos. No obstante,

entre el 10 y el 15% de los individuos de todas las cohortes tienen un contrato temporal en edades muy alejadas de la inserción laboral.

Una de las posibles consecuencias de la alta temporalidad entre los jóvenes es su mayor sensibilidad a los ciclos económicos. Es verosímil pensar que en épocas de crisis los jóvenes sean los primeros en ser despedidos, ya que sus costes de despido son mucho menores. Los datos muestran que la tasa de desempleo de los jóvenes fue muy alta durante las dos crisis de los ochenta y noventa del siglo pasado (por encima del 34%), y de nuevo se sitúa por encima del 30% en 2010. Este hecho se suma a los hallazgos de otras investigaciones que demuestran la mayor propensión de los temporales a sufrir paro en comparación con los fijos (Polavieja, 2003).

Aparte del aumento de la temporalidad (con independencia del ciclo) y de la tasa de paro (en épocas de crisis), las posibles consecuencias de la flexibilización se centran en el retraso de la formación familiar. Se dice que los jóvenes posponen la formación familiar al soportar una mayor incertidumbre contractual, sobre todo en los regímenes de bienestar que han promovido la dinámica insiders/outside, como España. Otras hipótesis también vaticinan un aumento de la cohabitación entre los jóvenes en perjuicio del matrimonio, debido a que no pueden asumir sólidos compromisos a largo plazo. La tabla 2 ofrece datos al respecto. Las tendencias son muy claras. La proporción de jóvenes entre 20 y 29 años alguna vez casados ha disminuido muy notablemente. La edad media al primer matrimonio ha aumentado en más de 5 años entre 1984 y 2010. El número medio de hijos por mujer ha disminuido de 1,7 en 1984, a 1,4 en 2009. A su vez, la proporción de mujeres solteras de entre 20-29 años que cohabitaban ha aumentado vertiginosamente en sólo una década. En 2008, casi una quinta parte de las mujeres solteras de entre 20 y 29 años cohabitaba con su pareja, aunque la proporción ha bajado en 2009 y 2010, durante la crisis.

A pesar de que este primer vistazo a los datos concuerda con las hipótesis sobre los efectos de la flexibilización sobre la formación familiar, hay otros hechos que ponen en cuestión la causalidad de ambos fenómenos. En primer lugar, la caída y el retraso de la nupcialidad vienen de lejos. La edad media al primer matrimonio comenzó su imparable aumento en 1980. El

mayor descenso del número medio de hijos por mujer también tuvo lugar antes de la flexibilización. En 1976 el número medio de hijos era de 2,8; en 1983, de 1,8. Por otra parte, el aumento de la cohabitación ha comenzado una década y media después del auge de la temporalidad. Lo decisivo es saber si aquellos que trabajan con contratos temporales tienen una menor propensión a formar una familia que los indefinidos, en qué medida y qué peso tiene ese factor en el retraso general de la formación familiar.

Con respecto a la nupcialidad y a la fecundidad, los investigadores han hallado una moderada menor propensión a casarse y a tener hijos entre los jóvenes con contrato temporal en comparación con los indefinidos (González y Jurado-Guerrero, 2006, 2007; Baizán, 2007; Martínez Pastor 2009). No obstante, es mucho más relevante el hecho de que el descenso de la formación familiar durante las tres últimas décadas ha sido común para todos los jóvenes, con independencia de su situación laboral. En 2005 había un 28% menos de varones casados que en 1977 a la edad de 20-29 años. La diferencia hubiera sido de 25 puntos de no existir la temporalidad, así que la flexibilización contractual por sí sola no es el factor clave para explicar el cambio de la formación familiar (Martínez Pastor, 2009). Existen otros factores, entre los que destaca el mercado de la vivienda, que determina en gran medida la formación familiar (Jurado Guerrero, 2003), la incorporación de las mujeres al mundo del empleo y su mayor nivel de cualificación, o la configuración del Estado del Bienestar, en el que de momento no existen servicios públicos de guardería para la mayoría de los niños de entre 0 y 3 años.

Por otra parte, se ha demostrado que en España, al menos hasta el inicio del siglo XXI, el auge de la cohabitación se relaciona con grupos de jóvenes altamente educados y con modos de pensar más innovadores, a diferencia de otros países, como Italia o Estados Unidos (Billari *et al.*, 2002). Es plausible pensar que el auge de la cohabitación tenga mucho que ver en España con el cambio de valores. En resumen, otros hechos pueden explicar mejor el retraso de la formación familiar.

En cualquier caso, la relación entre flexibilización y formación familiar es indirecta y estaría relacionada a su vez con otros factores. Uno de ellos sería la combinación del alto precio de la vivienda con la dificultad para conseguir una

Tabla 3
Indicadores de empleo y de formación familiar para los jóvenes en España

Year	Tasa de temporalidad (TT) Todas las edades	TT para los jóvenes (16-29 años)	TT (estudiantes a tiempo completo en el año anterior, trabajadores no estudiantes en el año de la encuesta)	TT (2 años después de haber dejado la educación)	TT (7 años después de haber dejado la educación)	Tasa de desempleo de los jóvenes (16-29 años)		Individuos alguna vez casados (20-29 años)		Edad media al primer matrimonio	Número medio de hijos por mujer (20-29 años)	Solteras que cohabitan (mujeres (20-29 años)	
						varón	mujer	varón	mujer				varón
1984						34,9	40,0	30,5	48,8	26,9	24,7	1,7	
1985						36,6	42,7	28,7	47,3	27,0	24,8	1,6	
1986						34,5	42,0	27,6	45,4	27,1	24,9	1,6	
1987	17,8	32,2	47,4	48,1	54,6	30,7	42,3	26,7	44,2	27,2	25,0	1,5	
1988	22,9	41,5	67,8	58,5	53,4	27,2	42,2	25,1	42,5	27,4	25,1	1,5	
1989	26,7	48,4	73,1	66,9	55,0	22,9	38,3	23,6	40,9	27,6	25,3	1,4	
1990	30,2	54,2	79,4	70,7	56,8	21,1	35,6	22,5	39,7	27,9	25,6	1,4	
1991	32,2	57,7	81,3	75,1	55,8	21,0	34,6	21,4	38,1	28,1	26,0	1,3	
1992	33,5	60,4	84,1	77,7	54,7	24,6	36,3	20,6	36,9	28,4	26,2	1,3	
1993	32,3	59,6	83,2	78,0	52,4	32,8	41,8	19,5	35,5	28,7	26,6	1,3	
1994	33,8	61,2	85,9	78,1	49,4	33,7	44,4	18,3	34,0	28,9	26,9	1,2	
1995	34,9	63,4	87,8	78,2	47,3	30,8	43,5	16,9	31,5	29,2	27,1	1,2	
1996	33,8	61,8	85,1	80,4	45,3	30,0	42,0	15,3	29,3	29,5	27,4	1,2	
1997	33,5	60,7	84,5	79,0	44,5	27,0	39,4	14,7	27,6	29,7	27,6	1,2	
1998	33,0	59,3	85,8	77,3	42,1	23,4	36,8	13,9	26,0	29,9	27,8	1,2	
1999	32,9	57,9	86,7	72,1	43,6	18,7	31,5	13,1	25,1	30,0	28,0	1,2	3,1
2000	32,3	55,4	86,2	65,0	42,3	16,3	27,5	12,3	24,1	30,1	28,1	1,2	4,0
2001	32,2	54,6	86,4	64,0		13,2	21,5	12,5	23,4	30,4	28,4	1,2	5,2
2002	31,8	53,1	85,3	65,4		14,4	22,6	12,5	23,8	30,6	28,6	1,3	6,6
2003	31,8	52,8	84,7	66,3		14,8	22,1	13,0	24,1	30,9	28,9	1,3	7,5
2004	32,5	53,2	86,2	64,3		14,2	20,5	13,5	24,5	31,2	29,2	1,3	9,3
2005	33,3	54,9		68,0		12,6	17,9	11,7	23,0	31,6	29,4	1,3	13,0
2006	34,0	54,8				11,1	16,7	11,3	22,8	32,2	29,7	1,4	15,8
2007	31,7	51,7				11,0	15,7	11,5	23,7	32,2	29,9	1,4	17,3
2008	30,1	51,1				14,3	17,1	11,6	23,5	32,4	30,2	1,5	18,7
2009	25,4	44,6				30,3	27,1	8,7	17,7			1,4	15,6
2010*	24,9	44,9				33,4	30,2	8,0	16,2			1,4	14,5

Fuentes: EPAs (ficheros de microdatos) e Indicadores demográficos básicos del Instituto nacional de Estadística (INE, disponibles en www.ine.es). Para 2010 se han utilizado únicamente los datos del segundo trimestre.

hipoteca en caso de trabajar con un contrato temporal. La desigual distribución de recursos entre generaciones relatado más arriba sería otro mecanismo que relaciona indirectamente la flexibilización laboral con el declive de la formación familiar. La explicación reside en el escaso apoyo a la crianza de los hijos mediante servicios públicos de guardería en la sociedad de las parejas de dobles ingresos, debido a que los recursos del Estado del Bienestar se orientan hacia otros colectivos, como los estudiantes o las generaciones más antiguas (pensiones de jubilación).

LOS ADULTOS Y LOS MAYORES

¿Cómo ha afectado la flexibilización a las etapas central y última de las carreras laborales? Hasta ahora hemos repasado cómo el diseño institucional de la flexibilización ha favorecido a los trabajadores con edades típicas de la etapa central de la carrera laboral. Si son despedidos, reciben una indemnización muy superior a la de los jóvenes. Este hecho debe traducirse en una tasa de paro muy inferior. El gráfico 1 representa, entre otras tasas, la de paro para los varones de 30-49 años, entre 1976 y 2010. En él se observa que, en efecto, la tasa de paro es sensiblemente inferior que la de los jóvenes. Aun así, las épocas de crisis también se han dejado sentir en la etapa central de la carrera laboral de los varones. La tasa de paro más elevada se alcanza en el último dato disponible de la EPA, el segundo trimestre de 2010, con un 17,1%.

Aun siendo importante la magnitud del desempleo en esas edades, sobre todo en la última crisis, que golpea con más fuerza a los inmigrantes, no es suficiente para concluir que la carrera laboral en la vida adulta se haya vuelto inestable, fragmentada e insegura. El gráfico 2 ofrece un panorama más completo. Muestra la tasa de empleo masculina de cuatro cohortes quinquenales de nacimiento en plena etapa central de sus carreras laborales (entre los 31 y los 54 años). La primera cohorte representada es la de los nacidos entre 1941-45; la última, la de los nacidos entre 1966-70. Al seguir la trayectoria de cada cohorte se observa que en épocas de crisis la tasa de empleo se reduce, pero no desciende más allá del 80%. Es decir, incluso en las peores fases de empleo, trabajan 8 de cada 10

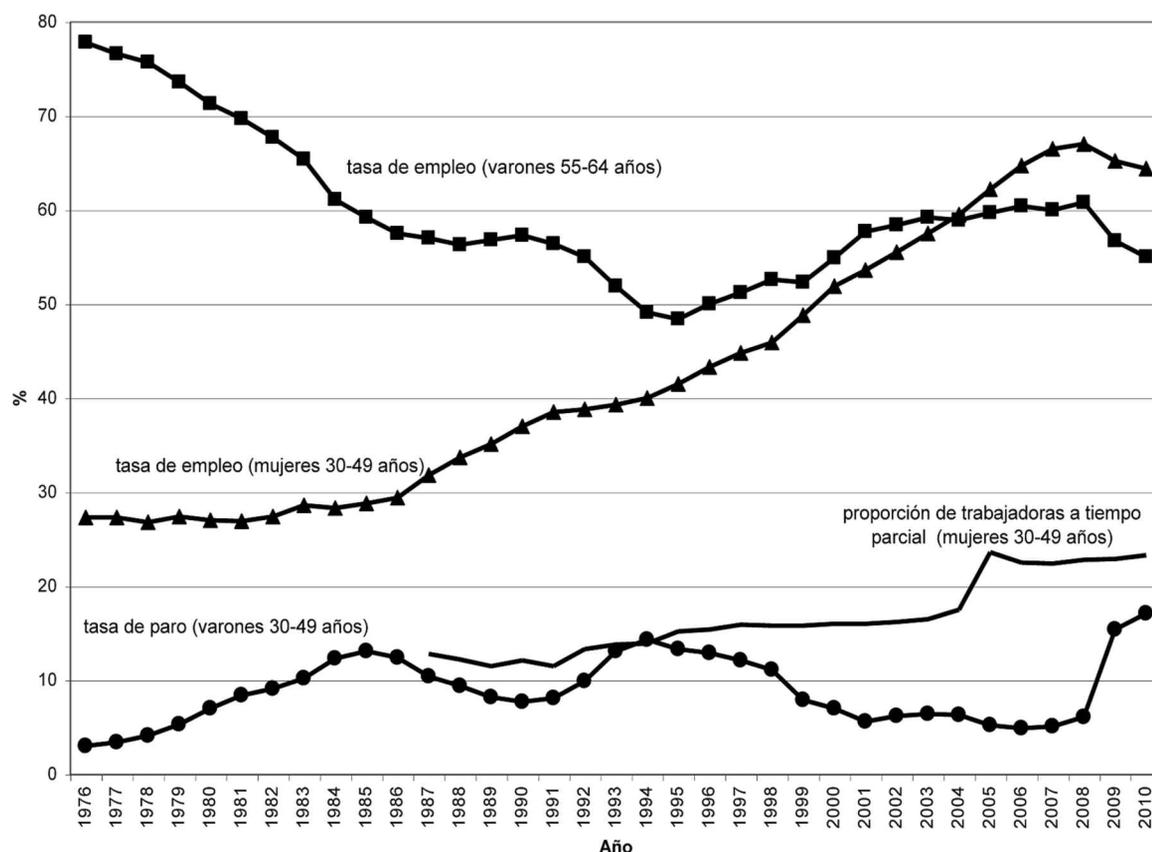
varones de cada cohorte en las etapas centrales de sus carreras (el otro 20% se reparte entre el paro, la mayoría, y la inactividad). A pesar de que los datos son transversales y que se ha utilizado el método de las cohortes ficticias (no se puede seguir la trayectoria de los mismos individuos durante tantos años a lo largo del tiempo debido a la rotación muestral de la EPA), del gráfico se deduce que en términos de ocupación, las carreras laborales de los varones en su etapa central no son inestables, ni precarias ni fragmentadas, al menos para la gran mayoría.

Además, existen dos mecanismos por los que la situación de los trabajadores parados en España ha sido más suave que lo que cabría pensar. El primero, común para las etapas central y última de las carreras laborales, es la ayuda del Estado del Bienestar. Entre esas ayudas se encuentran las prestaciones por desempleo, en especial durante las crisis económicas. El otro mecanismo, en este caso compartido entre todas las generaciones, es la familia. Según los datos de la EPA, la proporción de hogares que dicen no recibir ingresos del mercado laboral ni del Estado de Bienestar no supera el 2,5% en las épocas más duras de las crisis económicas. Durante las crisis de los ochenta y noventa, más de dos tercios de los parados convivían con algún ocupado, y alrededor del 90% con algún ocupado o con algún preceptor de ingresos.

Sin duda, el cambio más relevante en la etapa central de las carreras laborales en España ha sido la incorporación de las mujeres al mundo del empleo. Como se observa en el gráfico 1, la tasa de empleo de las mujeres de entre 30 y 49 años (calculada sobre el total de la población de esa edad, no sólo sobre las activas) era del 27% en 1976. En 2010 alcanza el 64%. Es seguro que la tasa seguirá aumentando en los próximos años, a medida que las cohortes más jóvenes cumplan años y se integren en las edades típicas de la etapa central. En el primer trimestre de 2008, la tasa de empleo para las nacidas entre 1976-80 alcanzó un tope del 81%. Desde entonces la tasa ha descendido por la crisis.

El desarrollo de carreras laborales de las mujeres hunde sus raíces en su vuelco formativo más que en aspectos relacionados con la flexibilización. Ni el trabajo a tiempo parcial, ni otras formas de flexibilidad como el teletrabajo, explican este impresionante cambio. La mayoría de

Gráfico 1
Indicadores concernientes a las etapas centrales y finales de las carreras laborales



Fuente: EPA, ficheros de microdatos (todos los trimestres desde el tercero de 1976 hasta el primero de 2008).

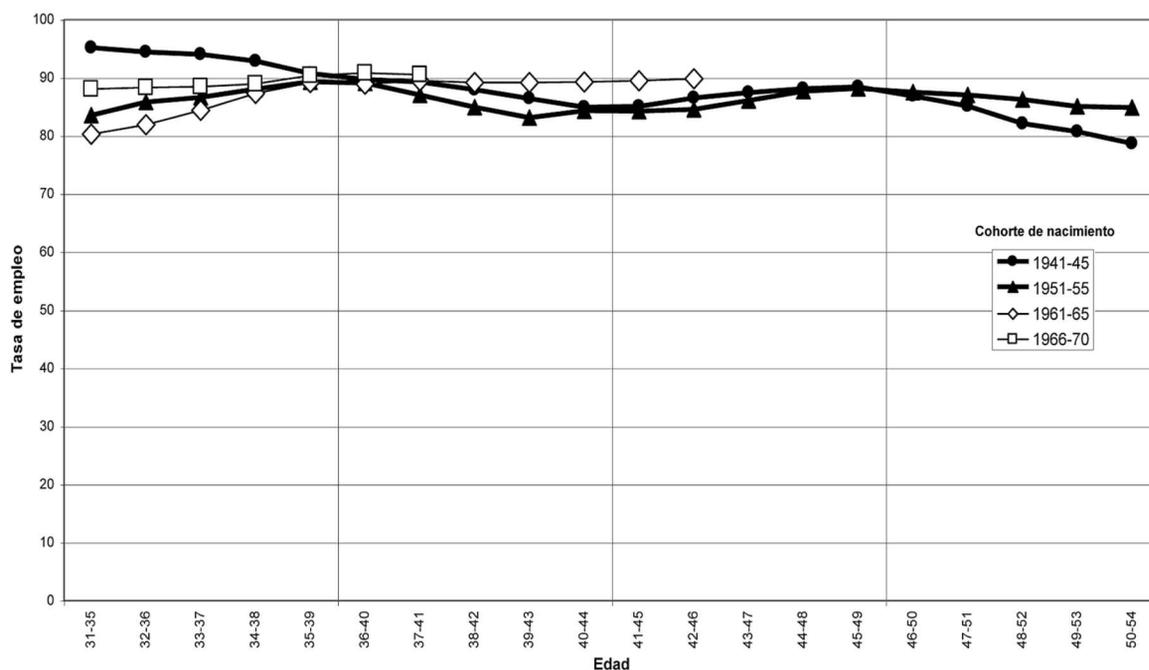
las mujeres en su etapa central trabaja a tiempo completo (el 78% en 2008), mientras que el teletrabajo todavía está poco extendido en España.

De poseer tradicionalmente niveles de estudio menores que los varones, las cohortes más recientes superan a sus varones coetáneos. En efecto, el 36% de las mujeres nacidas entre 1936-40 no tenía estudios (por el 26% de los varones). Sólo dos de cada diez cursó más allá de primaria, por tres de cada diez varones. La situación para las que han nacido entre 1976-80 es muy diferente. Nueve de cada diez han atravesado la secundaria, y tres de cada diez son universitarias, proporción superior a la de los varones. Este hecho ha permitido que las mujeres tengan la oportunidad de competir con los

varones en los puestos de alto nivel, así como de ocupar los puestos de las administraciones públicas, por lo que muchas gozan de una gran seguridad en el empleo.

Como se aprecia en el gráfico 1, la última fase de las carreras laborales ha sufrido grandes convulsiones durante los últimos 30 años en España. En 1976, el 78% de los trabajadores varones de entre 55 y 64 años estaba trabajando. La proporción en 1994 era del 48%. La salida precipitada de muchos trabajadores con más de 55 años desde mediados de los setenta se debe a tres factores relacionados entre sí. Por aquel entonces la globalización ya había comenzado. Esto tuvo una especial incidencia en España, que transitaba políticamente de la dictadura franquis-

Gráfico 2
Tasa de empleo de los varones (etapa central de la carrera laboral)



Fuente: EPAs, todos los trimestres de 1976 a 2007.

ta a la democracia y se insertaba plenamente en la economía global, con el consabido reto para la competitividad. El nivel educativo de los mayores era muy inferior al de los más jóvenes. Al mismo tiempo, España, junto con los países occidentales, sufría una crisis económica que se prolongó hasta mediados de los ochenta. Estos hechos provocaron una salida precipitada del mercado de trabajo de los mayores. Mientras tanto, la economía española se modernizaba.

¿Han sido entonces los trabajadores mayores los perdedores de la flexibilización? Como se ha explicado más arriba, no puede decirse que hayan salido perdiendo. El Estado del Bienestar acudió en su ayuda mediante planes de jubilación generosos, prestaciones y subsidios de desempleo e incluso a través de pensiones de incapacidad. De este modo, los ingresos de los mayores sólo fueron un poco menores que si hubieran dejado la carrera laboral en las edades obligatorias. Los trabajadores mayores han sido influidos de este modo por el aumento de la competencia derivado

de la globalización, y a su vez han influido en el diseño institucional de la flexibilización.

Por último, es oportuno subrayar que en los últimos años, antes de la llegada de la crisis, se observa un cambio de tendencia. La tasa de empleo de los varones de entre 55-64 años aumentó hasta 2008. En el primer trimestre de ese mismo año, por tomar como referencia uno de los trimestres donde la crisis todavía no se percibía con fuerza, la tasa de empleo llegaba al 61%. Es posible vaticinar que una vez superada la crisis, la tasa seguirá aumentando por los dos hechos siguientes. La estructura laboral ha cambiado mucho en estos treinta años. Buena parte de los trabajadores mayores que abandonaron el mundo del empleo durante los ochenta y los noventa se dedicaban a la agricultura y a la industria. Hoy la agricultura no supone más del 5% de fuerza de trabajo en España. Además, las grandes reconversiones industriales ya han tenido lugar. El segundo hecho que puede conllevar el aumento de la tasa de empleo entre los trabajadores

mayores concierne al vuelco formativo. Las cohortes que ahora van alcanzando las últimas fases de la carrera laboral están más cualificadas que las de los años setenta y ochenta. Los análisis muestran una relación negativa entre el nivel de estudios y la probabilidad de salir del empleo en las últimas fases de las carreras laborales (Bernardi y Garrido, 2006). Los que tienen más estudios son los que más tardan en salir del empleo.

¿SIGUEN IMPORTANDO LA CLASE SOCIAL, LA EDUCACIÓN Y EL GÉNERO COMO VARIABLES EXPLICATIVAS EN LA ERA DE LA FLEXIBILIDAD?

En este apartado se analiza si durante la flexibilización ha aumentado, ha disminuido o se ha mantenido constante la brecha entre las clases sociales, los niveles educativos y los géneros con respecto al mercado laboral y a la formación familiar. Para ello se resumen los hallazgos de investigaciones que han estudiado este tema. Merecen una mención especial los capítulos referidos a España pertenecientes a los proyectos Globalife y Flexcareer (Simó Noguera, Castro Martín and Soro-Bonmatí, 2005; Simó Noguera, Golsch y Soro Bonmatí, 2006; Simó Noguera, 2006, Bernardi y Garrido, 2006; Martínez Pastor, Bernardi y Garrido, 2008). Sus resultados están resumidos en la tabla 3.

Algunos sociólogos han elaborado hipótesis acerca de los efectos de la flexibilización sobre las variables más importantes de la desigualdad, tales como la clase social, el nivel educativo, o el género. De los escritos de Beck (1992) y Castells (2001) se deduce la idea de que la flexibilidad se extendió tanto que afecta a todos los niveles. No obstante, existen matices. Beck y Giddens remarcan que la inseguridad aumenta para todos. En este sentido, la sociedad de clases se habría convertido en la sociedad del riesgo o, en otras palabras, si antes factores estructurales como la educación, el género o la clase social condicionaban bastante la biografía de los individuos, ahora los individuos “no tienen otra elección que elegir” (Giddens 1994, p. 175). Es decir, según esta hipótesis, la flexibilidad laboral afecta a todos y rompe con los moldes educativos, de clase y de género, incluso aumentando la libertad de los individuos. La interpretación más radical de este argumento lleva a pensar que las clases sociales y

la educación son menos importantes a medida que se ha flexibilizado el mercado.

Otros autores mantienen la visión contraria. Breen (1997) advierte que el reajuste de los riesgos derivado de la flexibilidad, se concentra sobre todo en los que tradicionalmente tienen una posición débil en el mercado laboral, por lo que las clases sociales siguen importando mucho. Goldthorpe (2000) apoya esta visión al señalar que aquellos trabajos basados en las relaciones de servicio (los mejores puestos en la estructura ocupacional) están más protegidos contra los riesgos laborales en esta época de flexibilización. De estos argumentos se deduce que la brecha entre las clases sociales y los diferentes niveles educativos ha aumentado.

Con respecto a la desigualdad de género, también encontramos visiones contrapuestas. Autores como Purcell (2000) han resaltado la feminización de la flexibilidad laboral, ya que las mujeres tienen más riesgo de estar contratadas a tiempo parcial o temporalmente, por lo que la brecha entre géneros habría aumentado. En cambio, el hecho de que en pleno proceso de flexibilización los niveles educativos de las mujeres sean más altos que los de los varones, lleva a pensar que ellas están más protegidas contra los riesgos laborales, si se comprueba que a mayor nivel educativo, mayor probabilidad de trabajar a tiempo completo con un contrato indefinido.

Así pues, unos autores resaltan que la flexibilización ha expandido los riesgos a todos, y otros afirman que la flexibilización ha aumentado la brecha entre las formas tradicionales de desigualdad, puesto que se concentra en los que tienen una posición más débil en el mercado laboral. ¿Qué ha sucedido en España? La primera columna de la tabla 3 contiene las fases del ciclo vital estudiadas (entrada en el mercado laboral, etapa central para los varones, para las mujeres, y última fase o fase de salida del mercado laboral). La segunda columna incluye las variables dependientes analizadas. Las otras tres columnas, las variables independientes (educación, clases sociales y género). Cada casilla indica si la relación entre las variables es positiva (+) o negativa (-), y si las distancias entre las categorías han aumentado (↑) o han disminuido (↓) a lo largo del tiempo. Por ejemplo, la relación entre trabajar en una ocupación que no requiere cualificación en la fase de entrada al mercado laboral

y el nivel educativo es negativa (-): esto es, a mayor nivel de estudios, menor probabilidad de trabajar en los peores empleos, aunque la diferencia entre los niveles a la hora de evitar esos empleos ha disminuido a lo largo del tiempo (↓). Las relaciones detalladas se encuentran en la tabla. Repasaremos las tendencias más importantes. Antes de ello, es necesario advertir que en algunos estudios no ha sido posible aplicar los mismos análisis a distintas cohortes, por lo que no se sabe si la brecha entre los niveles educativos, las clases sociales y los sexos ha aumentado o disminuido a lo largo del tiempo.

La relación entre la educación y las variables dependientes es la esperada. Con respecto a la inserción laboral, a más educación, mayor probabilidad de estar ocupado y menor de tener un contrato temporal o de trabajar en un empleo que no requiere cualificación. A su vez, a más educación, mayor probabilidad de movilidad ascendente en la etapa central de la carrera para los varones. Además, los universitarios tienen una menor probabilidad de salir del empleo en esa misma etapa. En general, los resultados muestran diferencias significativas entre los niveles de estudio, por lo que siguen siendo importantes en la nueva era de la flexibilización.

En algunos casos las distancias entre ellos han aumentado, sobre todo para los de educación primaria o menos, que se alejan del resto. Los peores efectos de la flexibilización se concentran en ellos, en un contexto en el que se ha producido una gran expansión educativa. En otros casos, las diferencias entre niveles educativos han disminuido. El ejemplo más claro se da en la probabilidad de trabajar en una ocupación que no requiere cualificación (las peores) en las edades típicas de la inserción laboral. Se trata de una disminución de la desigualdad negativa, ya que estos empleos son cada vez más comunes entre los que tienen más estudios. No obstante, no puede decirse que los riesgos se hayan nivelado. Las diferencias entre unos y otros siguen siendo muy altos (Bernardi y Martínez Pastor, 2010). Hay datos para pensar que la inflación educativa explica la extensión de algunas formas de precariedad laboral entre los niveles de estudio secundario y terciario.

En lo que respecta a la formación familiar, la relación entre los niveles educativos y la probabilidad de casarse o tener hijos es negativa, especialmente para las mujeres. Aun así, la diferencia

entre los niveles ha disminuido a lo largo del tiempo. La disminución de las distancias entre las mujeres con edades jóvenes se debe a que la formación familiar se ha retraído notablemente para todas, con independencia de los niveles de estudio. Entre mujeres con edades fronterizas para la reproducción, la disminución de las distancias se debe a que las universitarias de hoy son más proclives a formar familias que las universitarias de hace varias décadas (Martínez Pastor, 2009).

La relación entre la clase social y las variables dependientes también es la esperada. Cuanto más alta sea la clase, menor probabilidad de tener un contrato temporal, de perder el empleo y, entre las mujeres, de abandonarlo para criar a los hijos. Las diferencias entre las clases han aumentado sólo para este último caso. También han aumentado las diferencias entre los extremos con respecto a la probabilidad de tener un contrato temporal en la fase de entrada. En general, no se observa que las clases sociales hayan perdido importancia, pero tampoco que la brecha entre ellas haya aumentado durante la flexibilización, al menos para los análisis llevados a cabo.

Las diferencias de género han sido estudiadas en la fase de inserción laboral. La brecha entre géneros con respecto a la probabilidad de estar ocupado disminuye conforme más joven es la cohorte. Además, ellas tienen una menor probabilidad de trabajar con contratos temporales o en empleos que no requieren cualificación, debido a que poseen más estudios que los varones. Los análisis demuestran que laboralmente se parecen cada vez más a ellos y que allí donde persiste la desigualdad, disminuye conforme más reciente es la cohorte (Martínez Pastor, Bernardi y Garrido, 2008).

Antes de concluir este apartado sobre los factores tradicionales de la desigualdad, es necesario resaltar los efectos de la llegada de inmigrantes a España desde principios del nuevo milenio. En 1998, había 637.000 extranjeros, el 1,6% de la población residente en España. El 1 de enero de 2009, el número de extranjeros asciende a 5.598.000, el 12% de la población. De acuerdo con análisis recientes, ser inmigrante se ha convertido en una nueva y sólida fuente de desigualdad en el mercado laboral español. Ellos ocupan los peores empleos, incluso a igual educación y sector de actividad que los españoles (Bernardi y Garrido, 2008; Bernardi y Martínez Pastor, 2010).

Tabla 3
Evolución de la relación entre educación, clase social y género (variables independientes)
con variables dependientes relativas al mercado laboral y a la formación familiar

	Variables dependientes	Influencia de la educación	Influencia de las clases sociales	Influencia del género (mujeres)
Inserción laboral (primera etapa de la carrera laboral)	Transición de la educación al empleo (probabilidad de estar ocupado)	+ (↑ ligeramente)		- (↓)
	Transición de la educación al empleo (probabilidad de tener un contrato temporal)	- (↑ ligeramente)	- (↑ entre los extremos, pero ↓ entre los profesionales y el resto)	- (ligeramente) ↔
	Transición de la educación al empleo (probabilidad de trabajar en los peores empleos)	- (↓)		- (↓)
	5 años después de haber dejado los estudios (probabilidad de estar ocupado)	+ (↓)		- (↓)
	5 años después de haber dejado los estudios (probabilidad de tener un contrato temporal)	- (↑ para la brecha entre los que tienen educación primaria o menos y el resto)	- (↑ la brecha entre los extremos)	- (↑ ligeramente)
	5 años después de haber dejado los estudios (probabilidad de trabajar en los peores empleos)	- (↓)		+ (ligeramente) (↓)
	Probabilidad de haberse emparejado (matrimonio o cohabitación)	- (para las mujeres) n.s. (para los varones)		
Probabilidad de haber tenido hijo	- (tanto para varones como para mujeres)			
Etapa central (varones)	Probabilidad de transitar del empleo al paro	- (para las cohortes que entraron en el mercado laboral entre 1955-74) n.s. (para los que entraron entre 1975-94)	- (↓ positiva, los de más abajo están mejor)	
	Probabilidad de transitar del desempleo al empleo	- (universitarios: salario de reserva)	- (salario de reserva)	
	Probabilidad de movilidad ascendente	+		
E. central (mujeres)	Probabilidad de transitar del empleo al paro		n.s.	
	Probabilidad de dejar el empleo para ser ama de casa (cuidar a los niños)		- (↑)	
Salida del empleo (última etapa de la carrera laboral)	Probabilidad de dejar el empleo (sólo varones)	n.s. excepto para los universitarios (que es negativa)	Los autónomos agrícolas, tienen una menor probabilidad que los autónomos no agrícolas. Asalariados: cuanto más baja la clase, mayor probabilidad de salir del mundo del empleo. Excepción: los trabajadores con empleos que no requieren cualificación en los servicios, que tienen una menor probabilidad de salir.	

Fuentes: fase de entrada en el mercado laboral: Martínez Pastor, Bernardi y Garrido (2008) y Simó Noguera, Castro Martín y Soro Bonmatí (2005); Etapa central de los varones: Simó Noguera, Golsch y Soro Bonmatí (2006); Etapa central de las mujeres: Simó Noguera (2006); Última etapa (fase de salida del empleo): Bernardi y Garrido (2006).

Nota: + significa una relación positiva entre la variable dependiente e independiente; - significa una relación negativa; n.s. significa que no hay una relación estadísticamente significativa; ↑: la distancia entre las variables aumenta; ↓ la distancia entre las variables disminuye.

En resumen, los resultados no confirman la hipótesis de que la inseguridad ha llegado a todos y que las clases sociales o los niveles de estudio han perdido importancia. Tampoco puede decirse que la desigualdad haya aumentado. Algunos resultados indican que las diferencias entre los extremos de las estructuras educativa y social han aumentado, aunque esos extremos representan a una pequeña parte de la población. Estos resultados confirmarían los estudios sobre la desigualdad de renta en España, que indican una clara reducción de la desigualdad durante los años ochenta, y un ligero aumento desde los noventa debido a la mejora relativa de los tramos más altos, pero no al empeoramiento de los tramos medios y bajos (Goerlich y Mas, 2004; Salido, 2005). Por su parte, la desigualdad entre hombres y mujeres se ha reducido de manera clara.

CONCLUSIONES

El origen de la flexibilización en España se remonta a la Reforma Laboral de 1984 con la introducción de los contratos temporales para el fomento del empleo, en un contexto de mucho paro. En realidad, la diferencia entre los contratos temporales y los indefinidos no se asienta sobre la actividad realizada, sino sobre los menores costes de despido de los trabajadores temporales. Ése es el aspecto clave que diferencia a los temporales de los indefinidos.

La Reforma permitió que los contratos temporales se aplicaran sólo a los que lograban un nuevo empleo, por lo que en la práctica se destinaron a los nuevos entrantes en el mercado, dejando intacta la situación de los que ya estaban asentados. ¿Puede hablarse de ganadores y perdedores de la flexibilización desde un punto de vista intergeneracional? El diseño institucional de la flexibilización en España ha conllevado un juego de equilibrios entre los jóvenes y los mayores. Los jóvenes se han beneficiado de una educación más adecuada para afrontar la globalización y ser más competitivos, mientras que los mayores, que no tuvieron muchas oportunidades educativas, se han beneficiado de una protección contra los peores efectos de la flexibilización.

Son varias las hipótesis formuladas acerca de las consecuencias de la flexibilización desde

la perspectiva del curso vital. Los análisis llevados a cabo arrojan luz al respecto. Para los jóvenes, la consecuencia más evidente ha sido que la mayor parte de las entradas en el mercado laboral se producen mediante contratos temporales. Aun así, la mayoría acaba convirtiendo estos contratos en indefinidos. No obstante, la gran diferencia entre los costes de despido de los temporales en comparación con los indefinidos, hacen que los jóvenes sean mucho más sensibles a las crisis económicas. El paro se refleja mucho más en ellos. Por otra parte, la flexibilización laboral por sí sola explica, en el mejor de los casos, una pequeña parte de los grandes cambios familiares que han ocurrido en las tres últimas décadas en España, como el descenso y retraso de la nupcialidad y de la fecundidad, o el aumento de la cohabitación. Hay otros factores que están más relacionados, como el acceso de la mujer al empleo y su vuelco formativo, o la ausencia de servicios de guardería para niños menores de tres años. En todo caso, la flexibilización tendría algún efecto más claro si se combina con el elevado precio de la vivienda.

Con respecto a la fase central de las carreras laborales, no hay evidencia de una generalización de la inestabilidad, discontinuidad y precariedad en las carreras de los varones. Por otra parte, el acceso de las mujeres al mercado laboral tampoco está relacionado con la flexibilización, y sí con que se han educado para desarrollar una carrera laboral. La coincidencia entre la flexibilización y la globalización ha promovido el retiro precipitado de muchos trabajadores mayores. Sin embargo, gracias al apoyo institucional basado en una *pull-strategy*, sus ingresos se han visto muy poco reducidos en comparación con lo que hubieran ganado si se hubieran jubilado a las edades correspondientes.

Los análisis llevados a cabo confirman la gran importancia de la clase social y de la educación en el mercado laboral. No confirman la hipótesis de que los riesgos se han nivelado para todos. Tampoco muestran que la flexibilización haya aumentado las desigualdades entre las clases sociales y los niveles educativos. Tan sólo se observa un aumento de la diferencia entre los extremos (entre los managers y el resto, o entre los de primaria o menos y el resto) para algunos tipos de análisis. Se trata de categorías donde se

concentran pocos individuos. No se observa que la desigualdad aumente entre las categorías más altas y más bajas que agrupan a una parte significativa de la población. Con respecto al género, cabe destacar que la expansión de la flexibilización en España ha coincidido con una gran convergencia entre géneros. De nuevo, el efecto de la flexibilización en este hecho es muy modesto. La convergencia entre géneros se debe a que

las mujeres se forman mayoritariamente para el desarrollo de una carrera laboral.

Sobre los desarrollos futuros de la flexibilización y sus efectos en la desigualdad, es oportuno señalar que la “flexibilidad total” se concentra en los inmigrantes. Si esta tendencia persiste, tal y como parece, es previsible que la desigualdad de ingresos y de condiciones laborales a nivel nacional aumente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ATKINSON, J. MORRIS, R. J. y WILLIAMS, M. (1996) *Temporary Work and the Labour Market*, Brighton: University of Sussex, Institute of Employment Studies.
- BAIZÁN, P. (2007) ‘The Impact of Labour Market Status on Second and Higher-order Births’, en G. Esping-Andersen (ed.), *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Bilbao, Fundación BBVA, pp. 93-128.
- BECK, U. (1992) *Risk Society: Towards a New Modernity*, London, Sage.
- BERNARDI F. y GARRIDO L. (2006) ‘Men’s late careers and career exits in Spain’, en H-P. Blossfeld, S. Buchholz, and D. Hofäcker, (eds.) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Abingdon / New York: Routledge, pp. 119-139.
- BERNARDI, F. y GARRIDO, L. (2008) ‘Is there a new service proletariat? Post-industrial employment growth and social inequality in Spain’, *European Sociological Review*, 24:299-313.
- BERNARDI, F. y MARTÍNEZ PASTOR, J. I. (2010) ‘Falling at the bottom: Unskilled jobs at entry in the Labour Market in Spain over time and in a comparative perspective’ *International Sociology*, 51 (4), 289-307.
- BILLARI, F. C. CASTIGLIONI M. CASTRO MARTÍN, T. MICHIELIN F. y ONGARO, F. (2002) ‘Household and union formation in a Mediterranean fashion: Italy and Spain’, en Klizing, E. y Corijn, M. (eds). *Dynamics of Fertility and Partnership in Europe*, vol II, NY, United Nations, pp. 17-41.
- BLOSSFELD, H-P. BUCHHOLZ, S. y KURZ, K. (2008) *Young Workers, Globalization and the Labor Market Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Cheltenham, UK / Northampton, MA: Edward Elgar.
- BLOSSFELD, H-P. BUCHHOLZ, S. BUKODI, E. EBRALIDZE, E. KURZ, K. RELIKOWSKI, I. y SCHMELZER, P. (2005) ‘Flexibility processes and social inequalities at labor market entry and in the early career’, *FlexCareer Working Paper n°1*, Faculty of Social and Economic Science, Otto-Friedrich-University Bamberg.
- BLOSSFELD, H.-P. KLIJZING, E. MILLS, M. y KURZ, K. (eds.) (2005) *Globalization, Uncertainty, and Youth in Society*, London / New York: Routledge.
- BLOSSFELD, H-P. BUCHHOLZ, S. y HOFÄCKER, D. (eds.) (2006) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. Abingdon / New York: Routledge.
- BLOSSFELD, H-P. y HOFMEISTER, H. (eds.) (2006) *Globalization, Uncertainty and Women’s Careers: An International Comparison*. Cheltenham, UK / Northampton, MA: Edward Elgar.
- BLOSSFELD, H.-P. MILLS, M. y BERNARDI, F. (eds.) (2006) *Globalization, Uncertainty and Men’s Careers: An International Comparison*. Cheltenham, UK / Northampton, MA: Edward Elgar.
- BOTERO, J. DJANKOV S., LA PORTA, R. LOPEZ-DE-SILANES, F. y SCHLEIFER, A. (2004) ‘The Regulation of Labor’ *Quarterly Journal of Economics*, 119: 1339-1382.
- BRAVERMAN, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, London-New York.
- BREEN, R. (1997) ‘Risk, Re commodification and Stratification’ *Sociology* 31:473-489.
- CARABAÑA MORALES, J. y SALIDO CORTÉS, O. (2011) “Sobre la difusa relación entre desempleo y pobreza. España en el cambio de siglo”, *Panorama Social* 12., pp.15-28.
- CASTELLS. M (1996) *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol. I La Sociedad Red*, Madrid, Alianza.

- CASTELLS, M. (2001) *The Rise of the Network Society* (2nd edn), Oxford, Blackwell.
- CAZES, S. y NESPOROVA, A. (2003) *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.
- DOING BUSINESS (2006) en <http://www.doingbusiness.org/ExploreTopics/EmployingWorkers> (accessed 4 July 2008), The World Bank.
- DREHER, A. (2006) 'Does Globalization Affect Growth? Evidence from a new Index of Globalization', *Applied Economics*, 38, 10: 1091-1110.
- DOOLEY, D. y PRAUSE, J. (2004) *The Social Costs of Underemployment: Inadequate Employment as Disguised Unemployment*, Cambridge, Cambridge University Press.
- EDGEELL, S. (2006) *The Sociology of Work. Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*, London/Thousand Oaks/New Delhi, Sage.
- EDWARDS, R. (1979) *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in America*, Basic Books Inn. Publishers, Nueva York.
- ESPING-ANDERSEN, G. y REGINI, M. (2000) *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press
- EUROSTAT (2008) *Europe in figures — Eurostat yearbook 2008*
- GALLIE, D. WHITE, M. CHENG, Y. y TOMLINSON, M. (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Oxford University Press.
- GARRIDO MEDINA, L. (1996a) 'La temporalidad: ¿pacto intergeneracional o imposición?', en VV. AA. *La duración del contrato de trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, Comunidad de Madrid.
- GARRIDO MEDINA, L. (1996b) 'Paro juvenil o desigualdad', *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75:235-267.
- GARRIDO MEDINA, L. y J. C. RODRÍGUEZ ROJO (2011) *Estructura ocupacional y carencias formativas en las empresas*, FOREM, Madrid.
- GIDDENS, A. (1994) *Beyond Left and Right. The Future of Radical Politics*. Cambridge: Polity Press.
- GOERLICH, F. J. and MAS, M. (2004) 'Distribución personal de la renta en España, 1973-2001' *Papeles de economía española*, 100:51-58.
- GOLDTHORPE, J. H. (2000) 'Current issues in comparative macrosociology', en *On Sociology. Numbers, narratives, and the integration of research and theory*, J. H. Goldthorpe, Oxford: Oxford University Press.
- GONZÁLEZ, M. J. y JURADO-GUERRERO, T. (2006) 'Remaining childless in affluent economies: a comparison of France, West Germany, Italy and Spain, 1994-2001', *European Journal of Population*, 22, pp. 317-352.
- GONZÁLEZ M. J. y JURADO-GUERRERO T. (2007) 'Is There a Minimum Set of Conditions for Having a Baby? The Experience of the 1955-1982 Female Cohort in West Germany, France, Italy and Spain', en G. Esping-Andersen (ed.), *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Bilbao, Fundación BBVA, pp. 33-92.
- JURADO-GUERRERO, T. (2003) 'La vivienda como determinante de la formación familiar en España desde una perspectiva comparada', *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 103: 113-157.
- MARTÍNEZ PASTOR, J. I. (2009) *Nupcialidad y cambio social en España*, Madrid, CIS.
- MARTÍNEZ PASTOR, J-I, BERNARDI, F y GARRIDO L. (2006) 'Employment opportunities at entry into the labor market in Spain since the mid-1970s.' *FlexCareer Working Paper* n. 8, Faculty of Social and Economic Science, Otto-Friedrich-University Bamberg. <http://www.flexcareer.de/papers/no8.pdf>
- MARTÍNEZ PASTOR J. I. BERNARDI, F. y GARRIDO, L. (2008) 'Increasing employment instability among young people? Labor market entries and early career in Spain since the mid-1970s' en H-P. Blossfeld, S. Buchholz, and K. Kurz, *Young Workers, Globalization and the Labor Market Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Cheltenham, UK / Northampton, MA: Edward Elgar, pp. 129-153.
- MIGUÉLEZ, F. (2004) "La flexibilidad laboral", *Trabajo*, 13, pp. 17-36.
- MIGUÉLEZ F. y PRIETO, C. (2009) 'Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa', *Política y Sociedad*, 46 (1-2): 275-287.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris, OECD.
- O'REILLY J. y FAGAN, C. (eds.) (1998) *Part-time Prospects: An international Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, Routledge.

- PIORE, M. (1980) "Dualism as a response to flux and uncertainty", en M. Piore y S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, University Press, 1980, pp. 23-54.
- POLAVIEJA, J. G. (2003a) *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, CIS-Siglo XXI.
- POLAVIEJA, J. G. (2003b) 'Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain. An Employment-Rent Approach', *European Sociological Review*, 19:501-517.
- POLAVIEJA, J. G. (2006) 'The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different?', *European Sociological Review*, 22:61-78.
- PURCELL, K. (2000) 'Gendered employment insecurity?', en E. Heery y J. Salmon (eds.) *The Insecure Workforce*, London, Routledge, pp.112-39.
- RAAB, M. RULAND, M. SCHÖNBERGER, B. BLOSSFELD, H-P. HOFÄCKER, D. BUCHHOLZ, S. SCHMELZER, P. (2008) 'Globalindex. A Sociological Approach to Globalization Measurement', *International Sociology*, Vol. 23, nº4:596-631.
- SALIDO, O. (2005) 'Desigualdad y pobreza', en J. J. González and M. Requena (eds.) *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid, Alianza.
- SIMÓ NOGUERA, C. (2006) 'Hard choices. Can Spanish women reconcile job and family?' en H- P. Blossfeld, y H. Hofmeister, H. (eds.), *Globalization, Uncertainty and Women's Careers: An International Comparison*, Cheltenham, UK / Northampton, MA: Edward Elgar, pp. 376-404.
- SIMÓ NOGUERA, C. CASTRO MARTÍN, T. y SORO-BONMATÍ, A. (2005) 'The Spanish case. The effects of globalization process on the transition to adulthood', en H- P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills, y K. Kurz, (eds.) *Globalization, Uncertainty, and Youth in Society*, London / New York: Routledge.
- SIMÓ NOGUERA, C. GOLSCH, K. y SORO BONMATÍ, A. (2006) Globalization and men's mid career occupational mobility in Spain, en H- P. Blossfeld, M. Mills, and F. Bernardi, F. (eds.) *Globalization, Uncertainty and Men's Careers: An International Comparison*, Cheltenham, UK / Northampton, MA: Edward Elgar, pp. 418-458.
- TOHARIA, L. y MALO, M.A. (2000) 'The Spanish Experiment: Pros and Cons of Flexibility at the Margin', en G. Esping-Andersen and M. Regini (eds.), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.