

El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicadores y efectos de la crisis económica mundial

Tomás GUTIÉRREZ BARBARRUSA*

Resumen. Desde los años setenta y ochenta las economías occidentales experimentan un aumento de la precariedad laboral, consecuencia de la reorganización del proceso productivo y de las políticas neoliberales de flexibilización. El autor revisa el concepto atendiendo a su doble dimensión de inseguridad y pobreza, y documenta el impacto de la crisis económica mundial sobre su evolución y características en la UE-15 con un indicador construido a partir de estas dos dimensiones y datos de Eurostat de 1995 a 2015. Se observa un aumento generalizado de la precariedad a partir de la crisis de 2008, debido a la pobreza en los mercados más desreglamentados y a la inseguridad en los meridionales.

En todas las economías occidentales el «trabajo estándar» está en decadencia en favor del trabajo «flexible». Se entiende por trabajo «estándar», o empleo «típico» o «tradicional»:

el trabajo asalariado que se realiza dentro de una relación formalizada entre el patrono y el empleado (por ejemplo, bajo un estatuto o un contrato de duración indefinida firmado dentro del marco de un convenio colectivo), que es estable (y que ofrece, posiblemente, perspectivas profesionales), en jornada completa (por eso constituye una base para la participación en la vida colectiva y la identidad social), que aporta la parte fundamental de la renta familiar, depende de un único patrono, se desempeña en un lugar de trabajo concreto y es asignado específicamente al individuo en cuestión (Caire, 1992, pág. 133)¹.

Así, mientras esta forma de empleo tradicional desaparece gradualmente (Carnoy, 2001, págs. 103-104; Standing, 2000, pág. 118), la proporción de traba-

* Departamento de Economía Aplicada I e Historia e Instituciones Económicas y Filosofía Moral, Universidad Rey Juan Carlos (Madrid); dirección electrónica: tomas.gutierrez@urjc.es. El autor desea expresar su agradecimiento a los evaluadores anónimos y editores de la RIT que mediante sus revisiones y sugerencias sobre el contenido y la estructura del artículo han permitido mejorarlo.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

¹ Otros autores que ofrecen una definición del empleo estándar en parecidos términos son Péliissier (1985) (cf. en Caire, 1992, pág. 134); Mükenberger (1985); Leighton (1986) y Puel (1980) (cf. en Büchtemann y Quack, 1992, pág. 187). También Castells, 2001, pág. 328.

jadores con contratos «flexibles» o «atípicos» (es decir, con jornada parcial, eventuales, por cuenta propia, con contratos por obra o servicio, etc.) aumenta. La OCDE corrobora esta tendencia en la actualidad (OCDE, 2004-2009 y 2013).

Aunque la configuración de este nuevo modelo de organización laboral tiene su origen en la crisis del fordismo (años setenta y ochenta), su desarrollo posterior no solo se ha justificado como corolario de aquella, sino, sobre todo, por la necesidad de las economías nacionales de ganar *competitividad* en un mundo globalizado, sometido a la hegemonía del capital financiero, gracias a una fuerza de trabajo adaptable y móvil. Cabe señalar que esto último no implica necesariamente determinismo tecnológico.

En la Unión Europea (UE), este proceso se ve impulsado a partir de la caída del Muro de Berlín y la consiguiente reunificación alemana, en 1990; adquiere madurez tras la aprobación y desarrollo del Tratado de Maastricht, durante la década de los noventa, y se consolida con la Unión Económica y Monetaria y la quinta ampliación de la Unión durante el primer decenio de los años 2000. Esta sucesión de acontecimientos tuvo dos consecuencias importantes de cara a la competitividad: por un lado, el incremento de la oferta total de trabajo; por otro, la renuncia a la soberanía monetaria por parte de los Estados de la zona del euro, impidiendo con ello devaluaciones competitivas. La primera supuso un abaratamiento general de la fuerza de trabajo, y la segunda, facilitada a su vez por ese exceso de oferta, favoreció y favorece la adopción de *devaluaciones internas* a través de las llamadas *políticas estructurales* de ajuste y flexibilización de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores.

El estallido de la crisis económica mundial en 2008 agudizó este proceso. Si bien las reformas laborales diseñadas en la dirección señalada ya comenzaron a aprobarse en algunos países con antelación (en el Reino Unido durante la etapa neolaborista hasta el año 2007, en Alemania durante el periodo 2003-2005), su extensión a los países periféricos (Portugal, Irlanda, Grecia, España e Italia) se generalizó a raíz de la misma para compensar las *políticas de austeridad* aplicadas. Tales medidas fueron auspiciadas, sobre todo, por Alemania, la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y, como se tendrá ocasión de comprobar más adelante, uno de sus resultados más perversos ha sido el aumento de la precariedad laboral. En Francia, la reforma laboral se aprobó en agosto de 2016 mediante un procedimiento acelerado, sin voto.

Según Carnoy (2001, págs. 114 y 115), el aumento de la flexibilidad ha venido siendo, desde los años ochenta, mayor sobre los trabajadores de los mercados laborales nacionales considerados más «flexibles», como los anglosajones (Australia, Canadá, Estados Unidos, Reino Unido), que sobre los de los mercados denominados «rígidos», como los del Japón, la Europa continental o los países nórdicos. En los primeros, con carácter general, ha supuesto un crecimiento salarial bajo o negativo, aunque acompañado de tasas relativas de paro inferiores; mientras que en los mercados laborales con menor flexibilidad

ha tenido lugar un crecimiento proporcional de los salarios y de la productividad, pero a costa de mayores niveles de desempleo. No obstante, como consecuencia de las reformas que se vienen aplicando hasta el presente, también los mercados continentales tienden a flexibilizarse siguiendo la tendencia anglosajona y mostrando sus efectos².

El término «flexible» se presenta semánticamente cargado de connotaciones positivas en contraposición con su antónimo, «rígido». Sobre esta base se ha construido un discurso teórico e ideológico de la flexibilidad (véase, por ejemplo, Alaluf, 1992, pág. 444, nota 5; Miguélez, 1995; Duell, 2004). Sin embargo, si bien la flexibilidad ha favorecido que las tasas de desempleo disminuyeran en gran parte de los países europeos desde mediados de los años noventa (al menos, hasta la crisis financiera de 2008), al mismo tiempo se viene constatando cómo una proporción significativa y cada vez mayor de hombres y mujeres que buscan trabajo a tiempo completo se ven obligados a aceptar este trabajo «flexible»³. Esto explica que muchos contratos laborales se caractericen como «contingentes» en el mundo anglosajón.

«Trabajo contingente» es una expresión acuñada por Audrey Freedman en 1985 para referirse a «modalidades de empleo condicional y transitorio derivadas de una necesidad de trabajadores, en general cuando una empresa hace frente a un aumento de la demanda de un servicio, producto o tecnología particular, en un lugar y en un momento precisos» (véase Congreso de los Estados Unidos, 1988, pág. 35). Cuando los analistas del trabajo contingente afirman que las pautas del empleo se están transformando, se refieren sobre todo al aumento del trabajo a tiempo parcial no voluntario desde los años ochenta, al aumento del trabajo eventual y por contrato de obra o de consultoría (principalmente con el desarrollo de los servicios empresariales) desde los años noventa y a la reciente tendencia de los recortes laborales incluso en la fase de expansión de la economía (véanse Tilly, 1996, cf. en Carnoy, 2001, págs. 100 y 101, nota 14; Szabó y Négyesi, 2005; Burgess y Connell, 2006). La suma de estas tendencias entraña cambios fundamentales en las relaciones laborales y en el empleo tradicional a tiempo completo, haciendo el trabajo más inseguro, más condicional, más transitorio y, en definitiva, más precario.

La proliferación de la atipicidad evidencia de forma cada vez más palpable la segmentación laboral, que, desde que fuera planteada por Doeringer y Piore (1975), denota la existencia de espacios significativos de precariedad en el seno de los mercados laborales; sin embargo, otros autores (Rubery, 1992; Alaluf, 1992) ya advirtieron también que las condiciones adversas del mercado de trabajo pueden producir el efecto de hacer más precarios todos los empleos

² Véanse al respecto, por ejemplo, los informes periódicos sobre salarios de la OIT, en <<http://ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/lang--es/index.htm>>.

³ A partir de Eurostat se pueden obtener datos relativos al crecimiento del subempleo. Así, entre 1996 y 2015, el porcentaje de asalariados temporales involuntarios aumentó en la UE-15 un 39,76 por ciento; el de asalariados involuntarios a tiempo parcial, un 138,5 por ciento; y el de trabajadores por cuenta propia sin empleados, un 23,33 por ciento. Véase <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/employment_statistics/es> [última consulta, el 6 de diciembre de 2016].

en vez de intensificar solo el dualismo. Este efecto supone, por consiguiente, la degradación generalizada de las condiciones de trabajo y de la protección del empleo, así como la disminución de los salarios reales, lo cual conlleva identificar la pobreza (o miseria) laboral como otro componente de la precariedad.

En este sentido, como indica Recio (2007), la precariedad constituye en buena medida el reverso de la flexibilidad laboral. «Mientras esta se presenta como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida económica, [el concepto de] precariedad constituye un reconocimiento de los costes sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de las clases trabajadoras» (págs. 2 y 3)⁴.

No obstante, la precariedad no es un corolario inexorable de la flexibilidad. Admitir esta premisa implicaría determinismo tecnológico. La literatura distingue *grosso modo* dos tipos principales de flexibilidad laboral: el primero se basa en la formación y participación de los trabajadores, los incentivos salariales y la seguridad en el empleo; el segundo, en la degradación de las condiciones laborales a través de bajos salarios y elevada precariedad. La denominación que recibe cada uno de estos dos tipos depende de los distintos autores. Así, Co-riat (1993, pág. 232) habla de flexibilidad «interna» y «externa»; Derber (1994, pág. 15), de «capitalismo cooperativo» y «capitalismo contingente»; Appelbaum y Batt (1994, pág. 7), de una «versión estadounidense de la producción en equipo (*team production*)» y de una «versión estadounidense de la producción a bajo coste (*lean production*)»; Carnoy (2001, pág. 95), de la «mejor vía» y de la «vía secundaria»; Cano (2000, pág. 37), de flexibilidad «compleja» y «simple».

Con independencia de la denominación, la precariedad laboral en la UE-15 ha sido una consecuencia de este segundo tipo de flexibilidad laboral, impuesto en la mayoría de los países y derivado del cambio en las relaciones de poder entre capital y trabajo. En este sentido, los factores que expresan los cambios del modelo productivo e institucional se convierten en las variables explicativas de la extensión de este fenómeno, que se manifiesta a través de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo, la transformación del sistema de relaciones laborales, las nuevas modalidades de empleo y la reducción de los sistemas de protección social.

El presente artículo tiene por objeto analizar cómo está afectando esta cuestión a Europa, y se estructura en dos partes, conforme al planteamiento general (véase el cuadro 1). En la primera se aborda el concepto de precariedad laboral como consecuencia de la flexibilidad en el ámbito europeo y atendiendo a dos dimensiones: inseguridad y pobreza. En la segunda se estudia el auge de la precariedad laboral en Europa antes y después de la crisis económica mundial (1995-2015), construyéndose para ello un *índice de precariedad (IP)* que tiene en cuenta esta doble dimensión y se basa, por un lado, en un indicador elaborado para medir la inseguridad –el *índice de inseguridad laboral (IIL)*, basado en datos sobre atipicidad laboral de la Encuesta europea de

⁴ Para un análisis más extenso sobre las relaciones entre flexibilidad y precariedad laboral en el contexto europeo, véase, por ejemplo, Duell, 2004).

Cuadro 1. Marco conceptual para el estudio empírico de la precariedad laboral en la UE-15



Nota: IP = índice de precariedad; IIL = índice de inseguridad laboral.

población activa (Labour Force Survey, LFS)– y, por otro, en los datos relativos a los porcentajes de empleo con bajos salarios proporcionados por la Encuesta europea sobre la estructura de los salarios (Structure of Earnings Survey, SES) ambas de Eurostat, a fin de determinar el grado de pobreza (o miseria) laboral. De esta forma, el cálculo de la precariedad total de cada país vendrá dado por la suma de estos dos indicadores parciales, ajustado por su tasa de desempleo. El artículo termina con la formulación de algunas conclusiones.

El concepto de precariedad laboral

Ni el concepto ni la realidad de la precariedad laboral son algo nuevo. Según la Comisión Europea, la preocupación por la precariedad se remonta a los años cincuenta, momento en que se consideró que los sistemas de protección social establecidos tras la Segunda Guerra Mundial excluían a sectores enteros de la población (Comisión Europea, 2005, pág. 33). En 1964, Sylos Labini, en un estudio sobre Sicilia, formulaba ya una definición de «empleo precario» basada en las nociones de inestabilidad contractual y de ingresos e incapacidad para proyectarse en el porvenir, relacionando esta forma de empleo con el trabajo a tiempo parcial involuntario, los contratos de corta duración o la simple ausencia de contrato y de protección social (Sylos Labini, 1964). Si bien en aquel momento el autor asociaba el empleo precario a las economías en desarrollo y al sector primario, a partir de los años ochenta se ha extendido a otros ámbitos de la economía en el contexto europeo (Rodgers y Rodgers, 1992), y cabe vincular este hecho a la búsqueda de flexibilidad, como ya se ha argumentado.

Sin embargo, puesto que no todo el trabajo flexible es precario, resulta más riguroso identificar la precariedad laboral con un tipo de trabajo flexible específico, el trabajo contingente (definido más arriba), ya que es la involuntariedad o, más precisamente, la falta de control –la inseguridad– el elemento que la define (Burchell, 1992, pág. 434). En efecto, en palabras de Cano (2000, pág. 26), «es la falta de control y autonomía de los trabajadores para poder planificar su vida a partir de su actividad laboral, la cual, bien por sus características de acceso y salida (condiciones de empleo) o por las condiciones de trabajo y salario asociadas, comporta altos grados de incertidumbre y dependencia». Por su parte, Prieto (1991, pág. 203) recoge una definición de Bailleur

que se expresa en iguales términos: «la precariedad es la imposibilidad de proyectarse en el futuro a causa de una falta de control de la situación presente». Ello pone de manifiesto una acusada asimetría en las relaciones de poder que definen el nuevo marco de relaciones laborales, adquiriendo la precariedad un sentido de vulnerabilidad del trabajo frente al capital.

La precariedad laboral, por tanto, no se reduce únicamente a la eventualidad de no conseguir un trabajo indefinido a tiempo completo, sino que puede comportar otras características. Cano (2000, págs. 25 y 26), en una primera aproximación, la identifica estrictamente con la temporalidad o eventualidad del empleo. Sin embargo, más adelante añade al análisis las condiciones de trabajo y salariales. De esta forma, lo que definiría la precariedad de una situación laboral sería el deterioro, directo o indirecto, de todas las condiciones de trabajo. Los empleos precarios se caracterizan pues por menores salarios, peores condiciones contractuales y mayor posibilidad de prácticas abusivas por parte de las empresas (Segura *et al.*, 1991, pág. 39; Duell, 2004). Desde este punto de vista, la precariedad laboral se asocia con situaciones laborales que no proporcionan al trabajador un nivel de bienestar y de seguridad, actual y futuro, adecuado.

Recogiendo esta doble dimensión de la que hablamos, Ramos Díaz define un empleo como precario no solo cuando es inseguro y/o no alcanza el número de horas que determinan el empleo a tiempo completo, sino también cuando proporciona ingresos insuficientes (menos del 66 o del 50 por ciento de la mediana salarial) (Ramos Díaz, 2004, pág. 103). Con ello, la precariedad (o contingencia) laboral se convierte en un fenómeno complejo donde confluyen dos penalidades laborales: inseguridad y pobreza⁵.

En esta misma línea se pronuncia también la OIT, para quien:

Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente. (OIT, 2012, pág. 32).

En cuanto a la Comisión Europea, aun reconociendo las dificultades que entrañaba la inexistencia de una categoría estadística al efecto y la heterogeneidad del fenómeno en función de las distintas realidades nacionales, adoptó una definición operacional basada en las cuatro dimensiones formuladas por Rodgers (1992), a saber, el grado de incertidumbre, el grado de control individual y colectivo del trabajador sobre su empleo, la adecuación del salario y de su progresión, y la protección jurídica, colectiva o consuetudinaria, contra el despido improcedente, la discriminación y las prácticas laborales inaceptables (Comisión Europea, 2005)⁶.

⁵ Aunque para Standing (2011, pág. 9) no es correcto equiparar el *precarizado* solamente con los trabajadores pobres o el empleo inseguro, estas dos dimensiones están correlacionadas con él.

⁶ En dicho informe se ofrece asimismo un análisis sobre la noción de *empleo precario*, el uso científico del concepto y sus implicaciones.

El punto de referencia para hablar de precariedad suele ser la forma estándar de empleo (Comisión Europea, 2005, pág. 36) y los derechos de seguridad asociados progresivamente a ella en los países industrializados occidentales hasta finales de los años setenta. Dicha seguridad se desplegaba en diversos ámbitos de la relación laboral: en el mercado de trabajo (pleno empleo y paro coyuntural), en el empleo (estabilidad y protección frente al despido) y en el puesto de trabajo (normas sobre condiciones de trabajo y jornada, protección contra accidentes y enfermedades laborales, mantenimiento de la cualificación laboral, ingresos, representación y protección social) (Standing, 1988, pág. 195; 2000, pág. 97; 2008, pág. 17; 2011, pág. 10).

En este sentido, la precariedad se manifiesta a través de las *dimensiones* ya mencionadas (Rodgers, 1992, págs. 18 y 19) constituidas por todos aquellos elementos que han ido degradando tales niveles de seguridad. En concreto, Cano (2000, págs. 27-35), sobre la base del trabajo desarrollado por Rodgers, destaca también cuatro dimensiones, diferentes aunque conexas, que contribuyen a generar incertidumbre, vulnerabilidad y falta de control de los trabajadores sobre su trayectoria laboral y social⁷.

La primera dimensión de la precariedad –la *dimensión central* según Cano (2004, pág. 68)– es la *inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral*, que aparece asociada a situaciones diferentes. Se trata de empleos temporales, falso trabajo autónomo, trabajo clandestino o empleos frágiles amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo. La inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral es una dimensión de la precariedad en la medida en que dificulta el control del trabajador respecto a su futuro laboral y social y aumenta su vulnerabilidad en la relación con la empresa. Sin embargo, excluye empleos que son de naturaleza insegura pero que se pueden considerar satisfactorios utilizando otros criterios, como la remuneración, el reconocimiento social o las condiciones de realización (Burchell, 1992, pág. 403). Es aquí donde el criterio de la involuntariedad resulta relevante para distinguir un empleo precario (o contingente) de otro que, a pesar de su inseguridad, no lo es.

La segunda dimensión es la *insuficiencia de los ingresos salariales*, puesto que la retribución del trabajo –en su cuantía o en su garantía a lo largo del tiempo– determina en buena medida el nivel de vida, la autonomía, el control sobre el futuro y la posición social del trabajador. Esta forma de precariedad se asocia a empleos que suponen una inserción débil en el mercado de trabajo, que no permiten vivir de forma autónoma ni incluso reconocer como «trabajador» –en el sentido socialmente habitual– a quien los ocupa. Así ocurre con buena parte del empleo a tiempo parcial y con los trabajos ocasionales, que se traducen en situaciones de dependencia social o familiar del trabajador. También se debe incluir en esta dimensión de la precariedad la discriminación salarial de determinados trabajadores, relacionada frecuentemente con

⁷ Dimensiones que igualmente son reconocidas por la OIT (OIT, 2012, pág. 34).

una situación de vulnerabilidad de estos que permite a las empresas desarrollar políticas salariales discrecionales y diferenciadas.

La tercera dimensión relevante es la *degradación y vulnerabilidad de la situación laboral*, asociada a la existencia de condiciones de trabajo (jornada, ritmos de trabajo, promoción, salud, etc.) inferiores a los estándares y a la falta de control de los trabajadores sobre ellas. «El trabajo es más inseguro cuanto menos controle el trabajador (individual o colectivamente) las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo» (Rodgers, 1992, pág. 18). Las normas reguladoras elaboradas en este campo vienen sufriendo desde los años ochenta una ralentización y flexibilización, cuando no un retroceso, en los países occidentales, colaborando así al proceso de precariedad (véase OIT, 2015).

La cuarta y última dimensión es la *reducción de la protección social para el trabajador*, que tiene dos manifestaciones significativas ligadas a la desregulación⁸. La primera es la pérdida de importancia y la flexibilización de la legislación que afecta a la fijación de las condiciones de trabajo y empleo y a las relaciones laborales, dejando un mayor margen de maniobra a las empresas en estos campos. La segunda es la insuficiencia de la cobertura de los regímenes públicos de protección social –en concreto, las prestaciones por desempleo y las pensiones de jubilación–, que aumenta la incertidumbre y la vulnerabilidad de los trabajadores frente a la lógica del mercado. Los niveles estándar de protección han disminuido en los últimos treinta años con las reformas de los sistemas de seguro de desempleo y jubilación (COE, 2015), en un contexto de crisis del Estado de bienestar, a la vez que se han endurecido los requisitos para acceder a ellos de forma particularmente negativa para los trabajadores temporales y a tiempo parcial.

Aunque, desde una perspectiva conceptual, no existe una realidad netamente diferenciada de empleo precario frente al no precario, puesto que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo (Cano, 2004), lo cierto es que determinados tipos de empleo, como los atípicos, los *frágiles* (con alto riesgo de desaparecer aun siendo contratos fijos) y los caracterizados por condiciones de trabajo degradadas, son los que sufren todas estas dimensiones en un grado mayor.

Por ello, la identificación de las formas precarias de empleo no es, ciertamente, sencilla. La simple dicotomía entre trabajos seguros estándar y trabajos atípicos precarios puede resultar engañosa. En la práctica, la seguridad y la protección de los trabajos estándar cuando estos se ven amenazados puede ser un tema igualmente importante; y, aunque los trabajos atípicos suelen ser más precarios que los regulares, esto no siempre es así (Rodgers, 1992).

⁸ Sobre los cambios en la legislación en materia de protección del empleo en los países de la OCDE, véase <<http://stats.oecd.org/>>, y también OCDE, 2013. Sobre legislación y condiciones de trabajo en Europa, <<http://www.eurofound.europa.eu/ef-themes/>> [última consulta, el 6 de diciembre de 2016].

La precariedad laboral en los países de la UE-15⁹, de 1995 a 2015

El fenómeno de la precariedad en Europa occidental está asociado, como hemos visto, a la implantación de nuevos modelos organizativos y a cambios en el marco institucional que, desde los años ochenta, han devenido en una transformación paulatina de las estructuras empresariales y de los sistemas de relaciones laborales. En este apartado se analiza su evolución en el periodo comprendido entre 1995 y 2015, antes y después de la crisis de 2008, y se comprueba que, a partir de la misma, su expresión se ha agudizado de manera generalizada, aunque no se ha manifestado conforme a un único patrón. Las instituciones nacionales mantienen importantes diferencias, que no solo se encuentran en el marco legal, sino también en la organización de los agentes sociales, en las tradiciones de gestión, en las respuestas culturales de empresarios y trabajadores, etc. Asimismo, los modelos organizativos están en parte constreñidos por las características productivas de cada actividad, sobre las que no solo influye la tecnología, sino también las características del producto, el tipo de demanda, la reglamentación de mercados y productos, etc. De este modo, como señala Recio (2007, pág. 3), la precariedad se caracteriza entre otros muchos rasgos por la heterogeneidad de sus manifestaciones, derivada de esta variedad de situaciones y complejidad de formas. Por esto, su análisis no puede desligarse ni del contexto histórico en el que se produce ni de los procesos sociales en el que se inscribe. Esta heterogeneidad también ha sido reconocida por la OIT (OIT, 2012) y por la Comisión Europea (2005), y será tomada en cuenta en el método de medición elaborado.

Así pues, partiendo, por un lado, de la definición transcrita más arriba de Ramos Díaz (2004) –que caracteriza la precariedad laboral en función de las variables de inseguridad y pobreza– y, por otro, del modelo elaborado por este mismo autor en el año 2000 (ídem, 2000), a continuación se analiza el impacto que la crisis ha supuesto sobre dicho fenómeno en los países de la UE-15. Para ello, se compara, dada la disponibilidad de datos estadísticos y conforme al planteamiento general expresado en la introducción de este artículo (cuadro 1), la situación de la precariedad antes de la crisis, es decir, durante el periodo 1995-2007, y después de la misma, durante el periodo 2008-2015.

Precariedad por inseguridad laboral (formas atípicas de empleo)

Método y datos

De acuerdo con las definiciones formuladas anteriormente, el concepto de empleo precario se ha venido construyendo por oposición al de empleo típico o estándar (Rodgers, 1992, pág. 23; Standing, 2011, pág. 32; Comisión Europea,

⁹ El análisis se limita a los países de la UE-15 porque, como se ha indicado, interesa aquí la precariedad laboral que se viene dando en los países occidentales industrializados desde los años ochenta en relación con las prácticas de flexibilización laboral.

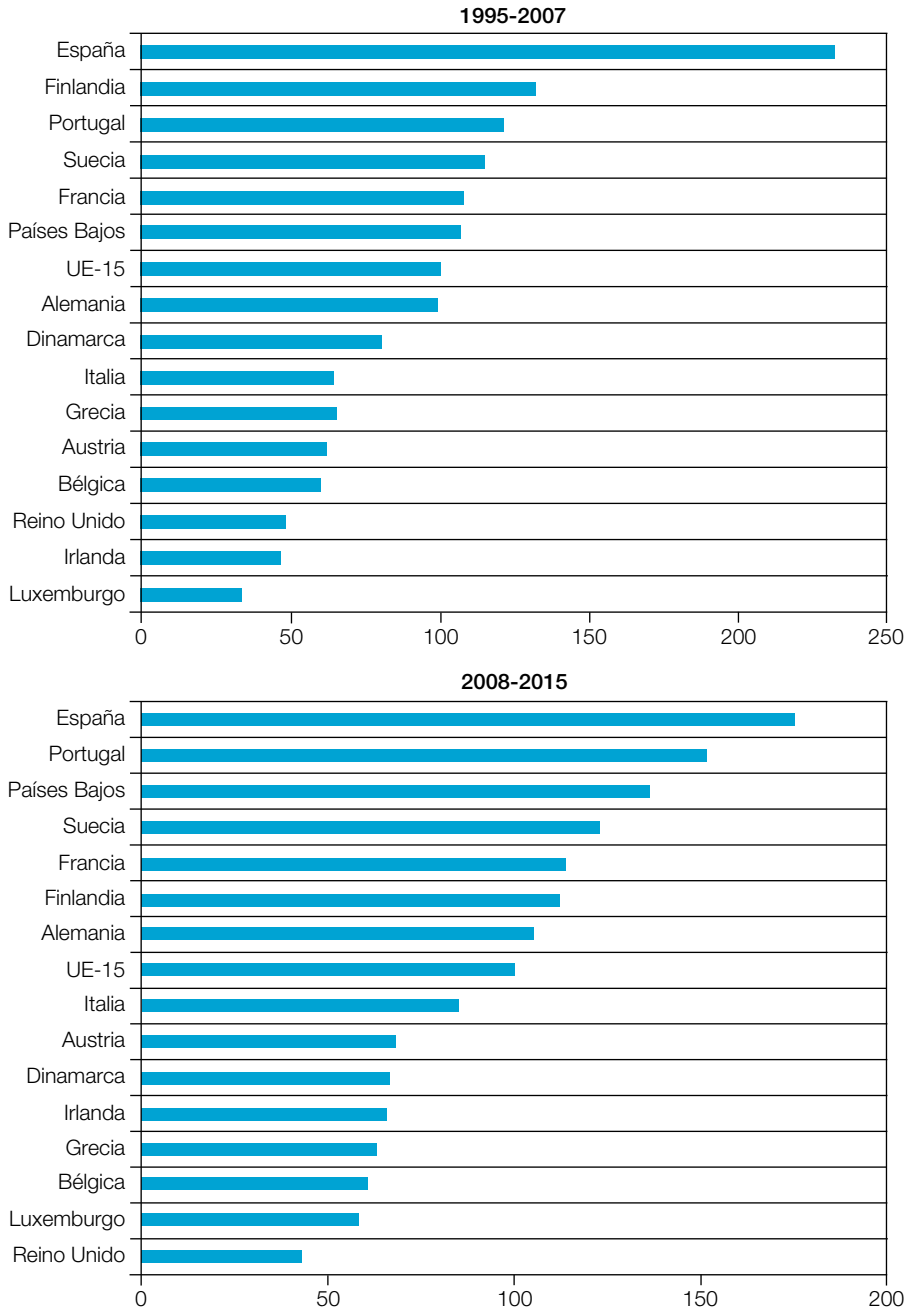
2005), y aunque no hay disponibilidad estadística detallada para dar cuenta del mismo en todas las dimensiones señaladas, sí la hay, al menos, para describir la evolución de las diversas formas atípicas de empleo. La superposición parcial entre empleo precario y empleo atípico ha sido ya aceptada en foros y estudios internacionales (véase, por ejemplo, OIT, 2010, págs. 38 y ss.). De hecho, como argumenta Recio (2007, pág. 7), cuando tratamos de describir el fenómeno de la precariedad acudiendo a datos estadísticos, la categoría más evidente en la que apoyarse es el tipo de contratación, de forma que puede incluso llegar a confundirse la mera situación contractual con la existencia de una situación de precariedad. Este riesgo se ha tenido en cuenta a la hora de elaborar el indicador.

Se medirá pues esta primera dimensión de la precariedad, la inseguridad laboral, en función de las modalidades laborales atípicas registradas en la Encuesta europea de población activa (LFS) de Eurostat. De acuerdo con ella, las dos principales formas contractuales que definen la atipicidad del empleo asalariado son el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial, puesto que son las que más se diferencian de los rasgos propios del empleo típico o estándar (indefinido y a tiempo completo). La tipología del trabajo atípico se completa añadiendo a aquellas el trabajo por cuenta propia o autoempleo, el cual, aunque no puede ser considerado atípico en su totalidad, puesto que un porcentaje del mismo es estable y bien remunerado, su progresivo aumento desde los años ochenta sugiere que una buena proporción de las personas que trabajan por su cuenta y sin asalariados se debe más a la existencia de paro que a la dinámica del negocio a pequeña escala (Rodgers, 1992, págs. 26 y 27). O, como señala Rubery (1992, pág. 99), la tendencia creciente entre los trabajadores autónomos a trabajar solos, sin asalariados, evidencia que su crecimiento puede estar más relacionado con una expansión de las formas de trabajo precario que con un renacimiento del espíritu empresarial.

A partir de la incidencia relativa de cada una de estas modalidades laborales en la población total ocupada en la UE-15 (gráficos 1, 2 y 3), se observa que hay países que concentran la atipicidad en el trabajo temporal (como España y Portugal, Finlandia hasta 2007 y Países Bajos desde entonces); en el trabajo a tiempo parcial (como los Países Bajos, Reino Unido, Suecia, Dinamarca y Alemania) y/o en el autoempleo (Grecia, Italia y Portugal); mientras que en los restantes su peso es menor y está más homogéneamente repartida.

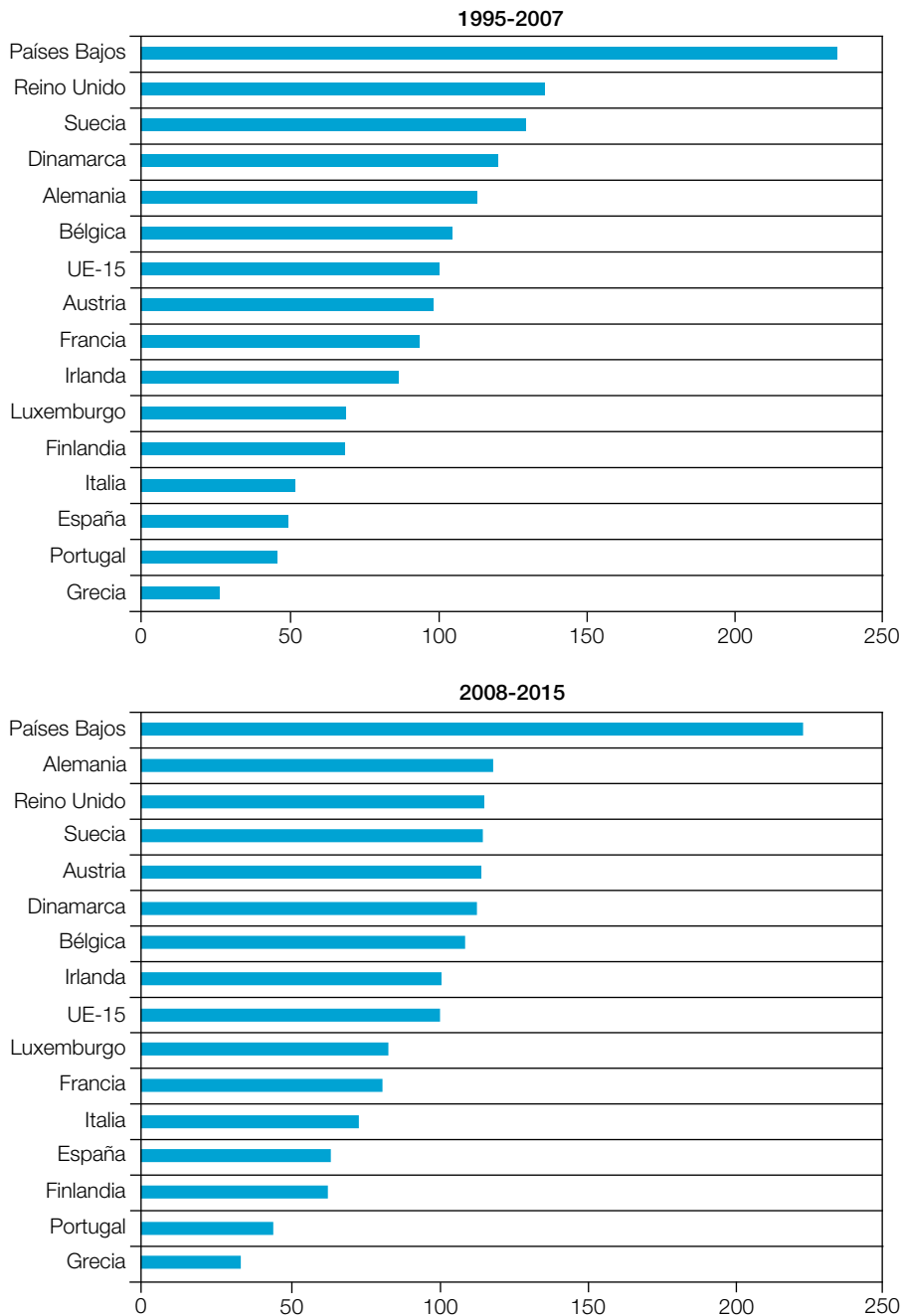
Comparando estos datos con los expuestos por Ramos Díaz (2000, págs. 24 y 25) respecto del periodo 1983-1997, se puede apreciar que estas tendencias se mantenían más de una década después, aunque en 2008-2015 se observan ligeras modificaciones que reflejan, probablemente, aparte de los efectos de la crisis, los intentos de los diversos países por reducir el peso de aquellas categorías atípicas en las que tradicionalmente sobresalen. En algunos casos no es solo una reducción en términos absolutos sino también una sustitución parcial por otras formas alternativas. Así, por ejemplo, España, Países Bajos y Portugal redujeron sus tasas de trabajo temporal, a tiempo parcial y de autoempleo, respectivamente, entre 1995-2007 y 2008-2015 a costa, al menos en

Gráfico 1. Incidencia relativa del empleo temporal en los países de la UE-15, 1995-2015



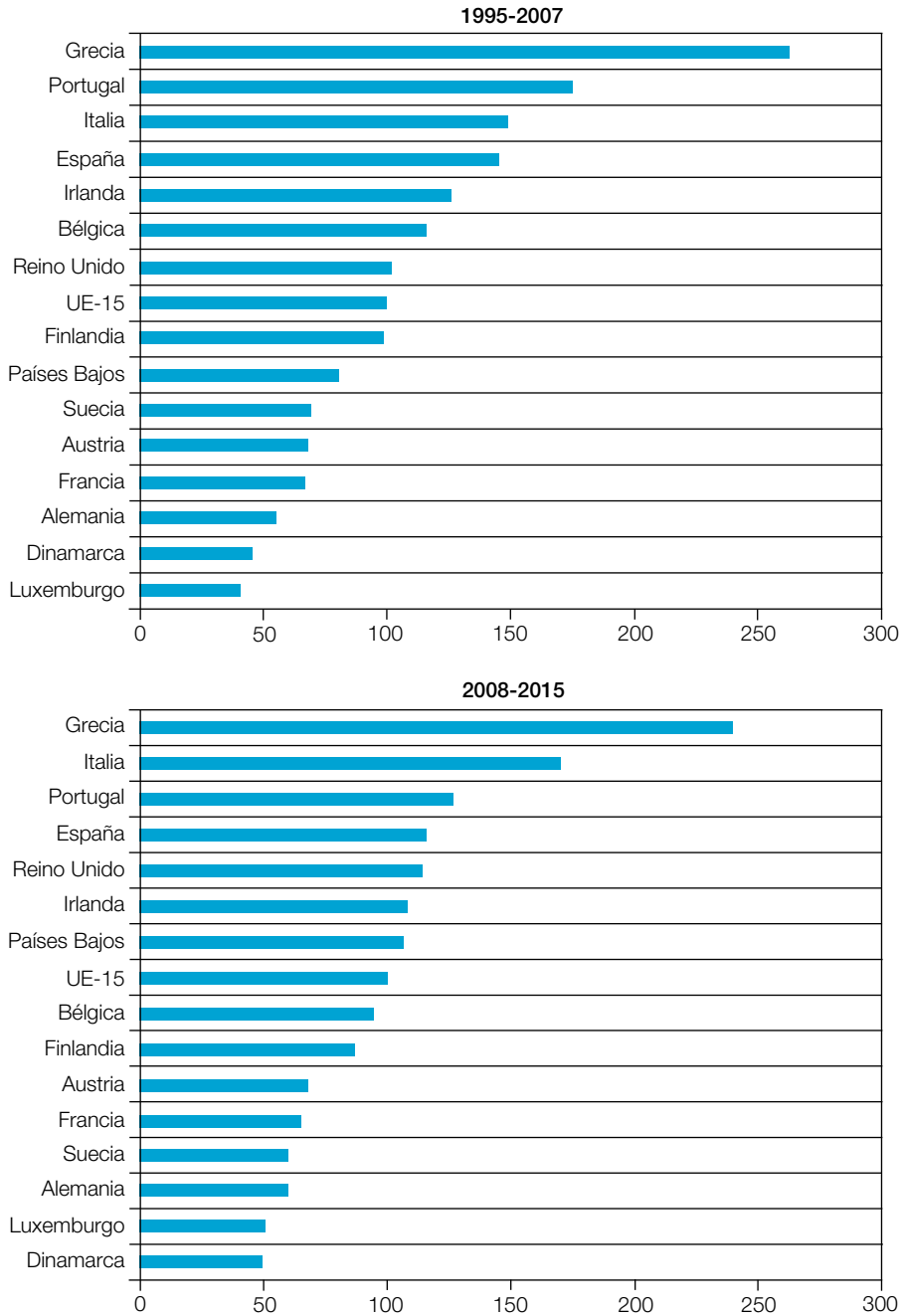
Fuente: Encuesta europea de población activa (LFS) de Eurostat.

Gráfico 2. Incidencia relativa del empleo a tiempo parcial en los países de la UE-15, 1995-2015



Fuente: Encuesta europea de población activa (LFS) de Eurostat.

Gráfico 3. Incidencia relativa del empleo por cuenta propia en los países de la UE-15, 1995-2015



Fuente: Encuesta europea de población activa (LFS) de Eurostat.

parte, de un aumento del trabajo a tiempo parcial, incluso de carácter indefinido, en España¹⁰, del trabajo temporal en Portugal y en los Países Bajos y, en este último, también del autoempleo.

Sobre la base de lo anterior, y siguiendo la metodología creada por Ramos Díaz (2000, págs. 25 y 26), se puede elaborar un índice de inseguridad laboral (IIL) en función de los parámetros detallados a continuación.

En primer lugar, el IIL se construye considerando las modalidades laborales atípicas contempladas en la LFS de Eurostat. Estas modalidades son el empleo a tiempo parcial, el autoempleo y el empleo temporal, que, junto a los pasantes (*interns*), constituyen lo que Standing denomina «variedades del precariado», y se toman como sus variables proxy (cf. en Standing, 2011, págs. 13-16)¹¹.

En segundo lugar, para no caer en el error de identificar atipicidad con inseguridad o –en palabras de Recio (2007)– de confundir la mera situación contractual con la existencia de una situación de precariedad, se depuran los datos concernientes a las categorías observadas en función del criterio de *contingencia o involuntariedad*. De esta forma, de los autoempleados solo se consideran los que no tienen asalariados; de los contratados a tiempo parcial se tiene en cuenta únicamente a los involuntarios¹² y de los trabajadores temporales se excluye a quienes no desean tener un trabajo permanente.

En tercer lugar, a diferencia del planteamiento original realizado por Ramos Díaz, en el IIL todas las modalidades atípicas ponderan con el mismo peso (igual a 1), ya que no se puede considerar a unas más inseguras que a otras. La prevalencia de las formas atípicas en cada país depende de su propia idiosincrasia (es decir, de su respectivo modelo nacional de empleo), de modo que las empresas y los gobiernos precarizan a la fuerza laboral aplicando distintos criterios, pero, sobre todo, teniendo en cuenta los costes de la contratación, que difieren según las formas contractuales existentes en cada lugar. Así, como se ha señalado más arriba, mientras en España predomina la temporalidad (de hecho, se habla de una «cultura de la temporalidad», cf. en Toharia, 2005, págs. 130-133), en los Países Bajos prevalece el trabajo a tiempo parcial, y en Italia, Portugal o Grecia sobresale el autoempleo. Al mismo tiempo, en aquellos países donde no hay grandes diferencias entre empleos estándar y no estándar por lo que se refiere a costes, como es el caso del Reino Unido e Irlanda (o, en otro contexto, los Estados Unidos),

¹⁰ Fomentado por el Gobierno español a partir del Real Decreto-Ley 16/2013. Además, una parte importante de la reducción de la temporalidad desde 2008 se debe a la destrucción de este tipo de empleo como consecuencia de la crisis económica, fundamentalmente en el sector de la construcción.

¹¹ En su trabajo original, Ramos Díaz (2000) distinguía, conforme a una escala de inseguridad, contratos permanentes a tiempo parcial, contratos temporales a tiempo completo, contratos temporales a tiempo parcial y autoempleo. Actualmente la LFS impide este grado de desagregación. En el índice IIL, los trabajadores temporales a tiempo parcial están doblemente contados, pero la LFS no permitía otra opción.

¹² Lo que supone una reducción notable del nivel de inseguridad en el caso de los Países Bajos, dado el bajo grado de involuntariedad de su empleo a tiempo parcial según la LFS.

las modalidades atípicas resultan triviales por su escaso peso en la estructura del mercado de trabajo (Rodgers, 1992, pág. 20; Castells, 2001, pág. 326; Standing, 2011, págs. 15 y 34). Esto explica tanto los moderados niveles de atipicidad en estos países como el hecho de que, como se verá más adelante, la precariedad se defina principalmente por la vía de los bajos salarios. Standing (2011, pág. 34) denomina esta situación «precarización sigilosa o a escondidas» (*casualisation by stealth*).

Asimismo, otro argumento a favor de usar la misma ponderación para cada una de las modalidades laborales atípicas es que su prevalencia en los diferentes países no se mantiene de manera incólume a lo largo del tiempo, sino que puede variar, sustituyéndose unas por otras en función de las políticas de empleo, de las exigencias empresariales, de los costes de oportunidad, de lo que se esté aplicando en otros países en cada momento, etc. Los casos de España, Países Bajos o Portugal, mencionados más arriba, constituyen claras muestras de esto.

Estas son las razones por las que no es aconsejable asignar ponderaciones diferentes a cada modalidad atípica, ya que, de hacerlo, se sobrevalorarían algunas formas contractuales y minusvalorarían otras, premiando o penalizando con ello, sin justificación alguna, a los distintos países en función de la prevalencia de cada tipo de atipicidad. Esto supondría, además, no tener en cuenta las diferencias basadas en la idiosincrasia de cada país (y en los costes). De este modo, el criterio aquí empleado más bien representa una *ponderación implícita* del IIL, en la medida en que el peso de las distintas modalidades viene dado solo por la evidencia empírica (o por la disponibilidad estadística).

En cuarto y último lugar, el IIL se calcula a partir de los valores promedio de dos periodos distintos, 1995-2007 y 2008-2015. Esta selección de fechas obedece a que solo desde 1995 existen registros comunes en la LFS para todos los países de la UE-15¹³. Por otra parte, puesto que el objeto de este trabajo es estudiar el impacto de la crisis económica mundial sobre la precariedad laboral, parece razonable comparar de manera agregada los datos relativos a una etapa anterior con los de otra posterior a la misma, siendo 2008 –cuando estalla la crisis– un año de inflexión que expresa un cambio estructural. Finalmente, 2015 es el último año para el que hay disponibilidad de información estadística relevante en el momento en que esto se escribe.

El IIL es un índice sintético con el que se pretende abarcar y simplificar la diversidad europea existente en materia de atipicidad y se expresa analíticamente de la siguiente manera:

$$IIL = t + s + p$$

donde *IIL* es función de la suma de los porcentajes, en relación al empleo total: del trabajo temporal, exceptuando a aquellos que no desean un trabajo permanente (*t*); del autoempleo, considerando solo a los trabajadores

¹³ 1995 es el año de la cuarta ampliación de la UE, cuando se incorporan Suecia, Finlandia y Austria.

por cuenta propia sin asalariados a su cargo (*s*), y del trabajo a tiempo parcial, incluyendo solo a aquellos que no pueden encontrar un trabajo a tiempo completo (*p*)¹⁴.

Resultados

El cálculo del índice de inseguridad laboral en la UE-15 arroja los resultados mostrados en el cuadro 2, los cuales reflejan un incremento de casi cuatro puntos porcentuales (3,9) entre periodos, es decir, antes y después de la crisis económica mundial. No obstante, analizando los datos por país destaca un primer grupo con elevados niveles de inseguridad en comparación al promedio europeo (encabezado por España y seguido por Grecia y Portugal, a los que se incorpora Italia en el segundo periodo); otro grupo de países situados en torno a la media europea (Alemania, Francia, Bélgica, Suecia y Finlandia); y, finalmente, aquellos que ofrecen los niveles más bajos de inseguridad (Reino Unido, Irlanda, Países Bajos, Dinamarca, Austria y Luxemburgo). En el segundo periodo se aprecia un desplazamiento de Bélgica hacia este último grupo de menor inseguridad, mientras que Irlanda y Países Bajos lo hacen en sentido contrario.

En buena medida, los grupos así diferenciados encajan en los modelos de flexibilidad distinguidos por Miguélez y Prieto (2009, págs. 283 y 284) en un estudio sobre las relaciones laborales en Europa. De este modo, el grupo de países intermedios ubicados en torno a la media de la UE-15 junto con los países continentales donde los niveles de inseguridad son los más bajos responden a un *modelo con flexibilidad controlada*, lo que implica que la inseguridad en el empleo también lo es. Esto supone el mantenimiento de aspectos característicos del modelo tradicional de relaciones laborales, como son la alta tasa de empleo y el bajo desempleo, y que buena parte del empleo atípico está marcado por la voluntariedad.

En contraposición aparece el *modelo con flexibilidad incontrolada*, que está formado por el grupo de países con los niveles más altos de inseguridad (España, Grecia y Portugal), caracterizados por bajas tasas de empleo y alto desempleo, y por la desigualdad de oportunidades en un contexto de escaso control social. En el segundo periodo estudiado comienza a observarse un progresivo acercamiento de Italia a este grupo, particularmente a partir del deterioro de una legislación laboral garantista y la crisis del modelo tradicional desde principios de los 2000 (Piazza y Myant, 2015, pág. 7), situación de transición que también podría amenazar a más largo plazo al caso francés a partir de la reforma laboral aprobada en 2016.

El tercero es el *modelo con flexibilidad variable* y, por tanto, con inseguridad también variable. Dentro de este modelo las diferencias entre países son notables. El Reino Unido muestra una alta tasa de empleo y una tasa de paro muy baja, lo que constituye su fortaleza, pero mantiene un porcentaje conside-

¹⁴ Según cálculos propios a partir de la LFS de Eurostat, en el periodo 1995-2007, *t* representaba el 45 por ciento del total del empleo atípico en la UE-15; *s* el 40 por ciento; y *p* el 15 por ciento. En 2008-2015, estas cifras son del 40,60, el 36,58 y el 22,81 por ciento, respectivamente.

Cuadro 2. Índice de inseguridad laboral en la UE-15 (1995-2015)

	1995-2007	2008-2015
UE-15	22,0	25,9
España	40,7	38,8
Grecia	32,4	34,6
Portugal	28,0	34,0
Italia	23,5	34,9
Países Bajos	17,7	27,7
Irlanda	17,5	24,4
Francia	20,9	23,5
Alemania	19,5	23,0
Suecia	21,8	22,9
Finlandia	24,4	22,2
Reino Unido	14,7	18,8
Bélgica	20,4	17,6
Dinamarca	14,2	15,4
Austria	14,1	14,8
Luxemburgo	9,0	13,0

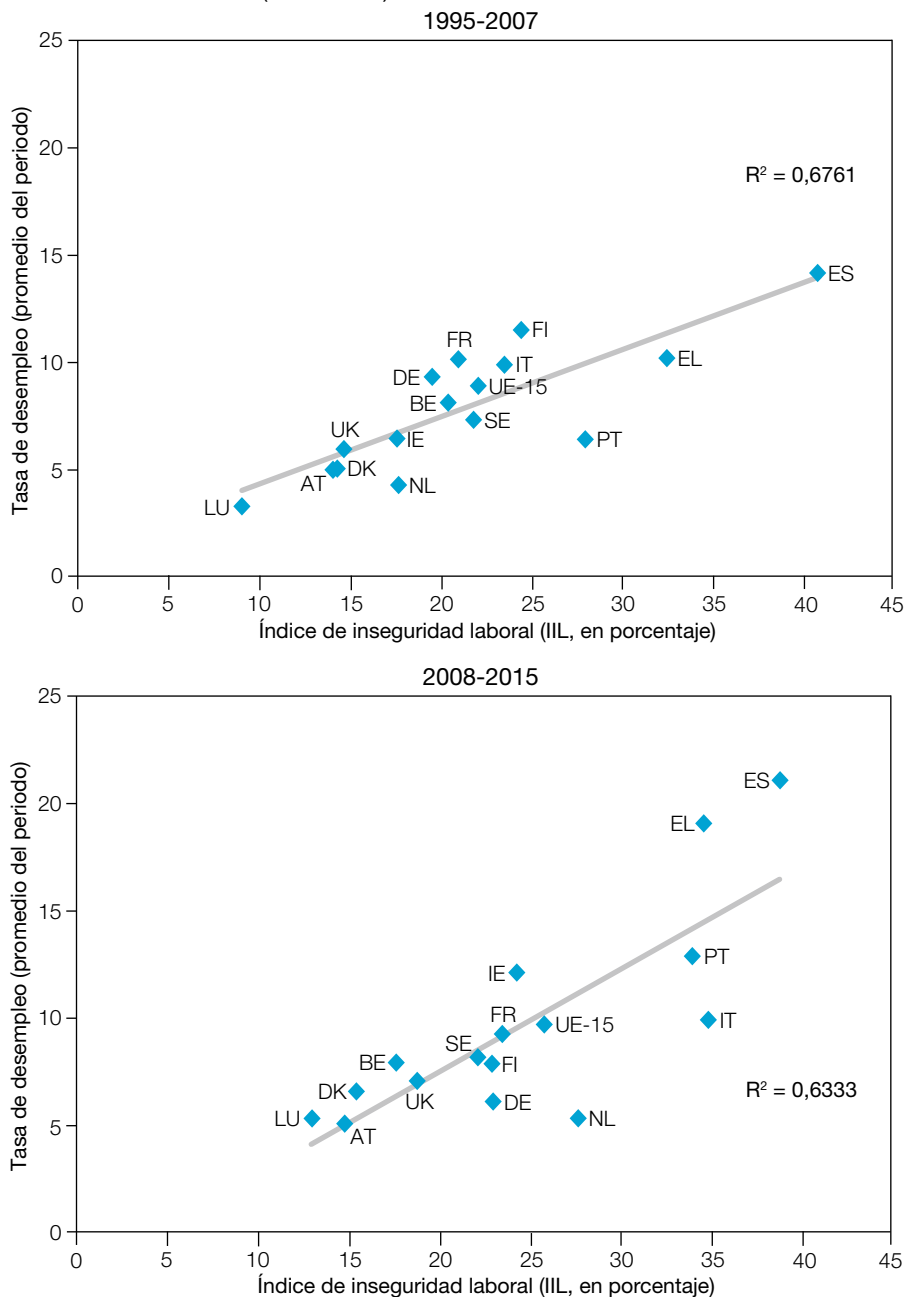
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta europea de población activa (LFS) de Eurostat.

rable de formas de atipicidad involuntarias, algunas de las cuales no cotizan a la seguridad social. Aunque podría parecer un país estable en términos de formas de empleo, dada su baja tasa de inseguridad, sus mecanismos de flexibilidad se basan en los salarios (Recio, 2001; Rubery, 2005, cf. en Miguélez y Prieto, 2009) o en las bajas indemnizaciones por finalización de los contratos (Standing, 2011, pág. 34), y actualmente, junto con Irlanda, Países Bajos y Alemania, se trata del país con mayor proporción de bajos salarios de la UE-15¹⁵, según la Encuesta europea sobre la estructura de los salarios de Eurostat.

El hecho de que, según los modelos anteriores, la mayor (o menor) inseguridad coincida con altas (o bajas) tasas de desempleo permite afirmar con carácter general que existe una elevada correlación positiva entre dichas variables (gráfico 4). Esta correlación responde a las políticas de empleo aplicadas en Europa occidental (también en los Estados Unidos) desde los años ochenta para disminuir los altos niveles de paro, las cuales, con el fin de intentar reducir los datos estadísticos, obedecen a criterios estrictamente cuantitativos sin reparar mínimamente en consideraciones de calidad (remuneración, estabilidad, condiciones, protección, derechos, garantías, etc.), que de manera conjunta e inseparable deberían estar vinculadas al objetivo de creación de empleo (véase, por ejemplo, OCDE, 2014, págs. 79-137). De esta forma, como

¹⁵ En Irlanda y Reino Unido las empresas han usado la inmigración como un recurso para bajar los salarios de los trabajadores a partir de la incorporación, en 2004, de diversos países de Europa del Este en la UE (véase Jones, 2013, págs. 288 y 289). Sobre esta misma cuestión, véase también Standing, 2011, págs. 143 y 144.

Gráfico 4. Relación entre la tasa de desempleo y el índice de inseguridad laboral en la UE-15 (1995-2015)



Nota: Los países figuran en todos los gráficos con sus correspondientes códigos ISO alfa 2 (norma ISO3166).

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta europea de población activa (LFS) de Eurostat.

muestra el gráfico 4, la atipicidad ha prevalecido en aquellos países donde el desempleo ha venido siendo más elevado, y viceversa.

Sin embargo, aquellas políticas han generado nuevas contradicciones. Y así, actualmente, parte del problema en materia de empleo se desplaza, como se ha visto, hacia el excesivo peso que detentan determinadas modalidades atípicas. Consecuentemente, en línea con la concepción básicamente cuantitativa del neoliberalismo, esta situación se está intentando paliar mediante políticas que tratan de maquillar las estadísticas sustituyendo, como se ha indicado, unas formas precarias de empleo por otras; aunque, con carácter más estructural, algunos estudiosos, como Rubery (cf. en Miguélez y Prieto, 2009, pág. 284), han intuido que el nuevo modelo europeo puede estar prefigurado por el modelo británico: un modelo de baja regulación (o desregulado) que, con independencia del tipo de contrato, conduce a la presencia de una elevada proporción de empleos con bajos salarios y al debilitamiento de las políticas sociales de apoyo. A continuación, se analiza pues el segundo componente básico de la precariedad: la pobreza.

Precariedad por pobreza laboral

Método y datos

La pobreza o miseria laboral es la segunda dimensión básica de la precariedad. Como se señalaba más arriba, un empleo también es precario cuando proporciona ingresos insuficientes (menos del 66 o del 50 por ciento de la mediana salarial, Ramos Díaz, 2004) y, como se verá a continuación, estos niveles de ingresos entran dentro de la categoría de «bajos salarios» (*low-wage earners*) de acuerdo con la nomenclatura europea.

En efecto, Eurostat define los bajos salarios como aquellos que suponen dos tercios (66 por ciento) o menos de la mediana nacional de los ingresos por hora. Los datos para la UE se recogen cada cuatro años a través de la Encuesta europea sobre la estructura de los salarios (Structure of Earnings Survey, SES). La SES es una gran encuesta de empresas que provee información detallada sobre la estructura y distribución de los salarios en Europa. Los datos se refieren a todos los asalariados (excluyendo aprendices) que trabajan en empresas con diez o más trabajadores de todos los sectores de la economía excepto el sector primario (NACE Rev. 2 sección A), administración pública y defensa y seguridad social (NACE Rev. 2 sección O) (véase Bezzina, 2012, pág. 1).

Resultados

En el cuadro 3 se muestran los porcentajes de trabajadores con bajos salarios respecto del total de los asalariados de las SES de 2006, 2010 y 2014. En todo ese periodo, el porcentaje promedio de bajos salarios se ha mantenido relativamente estable en la UE-15, pasando del 13,21 al 13,03 por ciento entre 2006 y 2010, y al 12,55 por ciento en 2014. Ello ha supuesto una disminución de 0,66 puntos porcentuales. En los tres años, los países con una participación más alta fueron Reino Unido, Irlanda y Alemania, que sobrepasaron el 20 por

Cuadro 3. Porcentajes de trabajadores con bajos salarios respecto del total de asalariados en la UE-15 (2006, 2010 y 2014)

	2006	2010	2014	Variación 2010-2006	Variación 2014-2010
UE-15	13,21	13,03	12,55	-0,18	-0,48
Reino Unido	21,77	22,06	21,26	0,29	-0,80
Irlanda	21,41	20,66	21,56	-0,75	0,90
Alemania	20,99	22,24	22,48	1,25	0,24
Portugal	20,72	16,08	12,03	-4,64	-4,05
Países Bajos	17,74	17,46	18,52	-0,28	1,06
Grecia	15,73	12,82	—	-2,91	—
Austria	14,19	15,02	14,76	0,83	-0,26
España	13,37	14,66	14,59	1,29	-0,07
Luxemburgo	13,18	13,06	11,94	-0,12	-1,12
Italia	10,27	12,36	9,44	2,09	-2,92
Dinamarca	8,31	8,17	8,61	-0,14	0,44
Bélgica	6,82	6,37	3,79	-0,45	-2,58
Francia	7,13	6,08	8,81	-1,05	2,73
Finlandia	4,75	5,85	5,28	1,10	-0,57
Suecia	1,77	2,51	2,64	0,74	0,13

Fuente: Encuesta europea sobre la estructura de los salarios (SES) de Eurostat (2006, 2010 y 2014).

ciento en todos los casos; mientras que los países nórdicos, junto con Francia y Bélgica, ofrecieron las proporciones más bajas.

Entre 2006 y 2010, el porcentaje de bajos salarios creció en siete países (Alemania, España, Italia, Austria, Finlandia, Suecia y Reino Unido) y bajó en los otros ocho. Llama la atención que haya aumentado en un número significativo de países donde dicho porcentaje se encontraba ya por encima de la media europea (Alemania, España, Austria y Reino Unido) y bajado más aún en aquellos otros que se hallaban por debajo (Bélgica, Dinamarca, Francia y Luxemburgo), ampliándose con ello la brecha entre los grupos de países con mayor y menor participación de trabajadores con bajos salarios. Los países que registraron los mayores aumentos, con independencia de su posición con respecto al promedio europeo, fueron Italia (2,09 puntos porcentuales) y Alemania (1,25 puntos); mientras que las principales bajadas corresponden a Portugal (-4,64 puntos) y Grecia (-2,91 puntos).

Entre 2010 y 2014, el porcentaje de bajos salarios aumenta en seis países (Irlanda, Alemania, Países Bajos, Dinamarca, Francia y Suecia) y baja en el resto (sobre Grecia aún no hay datos disponibles para 2014). Esta vez, las mayores subidas se dieron en Francia (2,73 puntos porcentuales) y en los Países Bajos (1,06 puntos); y las mayores caídas las experimentaron de nuevo Portugal (-4,05 puntos) e Italia (-2,92 puntos).

Considerando los tres años conjuntamente, es decir, desde 2006 hasta 2014, se aprecia que ha habido países en los que la proporción aumentó en

Cuadro 4. Mediana del salario bruto por hora y umbral de salarios bajos en los países de la UE-15, en euros (2006, 2010 y 2014)

	2006		2010		2014	
	Mediana	Umbral*	Mediana	Umbral*	Mediana	Umbral*
Dinamarca	20,81	13,73	24,56	16,21	25,37	16,74
Irlanda	16,72	11,04	18,23	12,03	20,16	13,31
Luxemburgo	15,61	10,30	17,75	11,72	18,27	12,06
Bélgica	14,27	9,42	16,42	10,84	17,31	11,42
Alemania	14,42	9,52	14,9	9,83	15,3	10,10
Suecia	14,28	9,42	15,94	10,52	18,46	12,18
Reino Unido	14,95	9,87	12,99	8,57	14,72	9,72
Francia	13,13	8,67	13,64	9,00	14,8	9,77
Finlandia	13,69	9,04	15,96	10,53	17,24	11,38
Países Bajos	12,76	8,42	15,36	10,14	16	10,56
Austria	11,4	7,52	12,69	8,38	13,78	9,09
Italia	10,84	7,15	11,8	7,79	12,34	8,14
España	8,07	5,33	9,41	6,21	9,83	6,49
Grecia	7,67	5,06	9,05	5,97	—	—
Portugal	4,71	3,11	5,06	3,34	5,12	3,38

* El umbral de salarios bajos corresponde al 66 por ciento de la mediana del salario bruto por hora.

Fuente: Encuesta europea sobre la estructura de los salarios (SES) de Eurostat (2006, 2010 y 2014).

los cuatro primeros años y luego disminuyó en los cuatro últimos, o viceversa, no dándose, por tanto, una modificación importante en el cómputo total. Esto ocurrió en el Reino Unido, Irlanda, Países Bajos, Austria, Italia, Dinamarca y Finlandia. Sin embargo, sobresalen por su aumento Francia (1,68 puntos), Alemania (1,50) y España (1,22); y por su disminución, Grecia (-2,91)¹⁶, Bélgica (-3,03) y Portugal (-8,69). El hecho de que este porcentaje baje en dos de los países más golpeados por la crisis, de manera especialmente notable en Portugal y a falta de datos del año 2014 en Grecia, no se debe probablemente tanto a una salida de una parte de la población asalariada del segmento de bajos salarios, cuanto más bien a un aumento del desempleo y de la inactividad en los años considerados¹⁷. Pudiéndose extraer como conclusión que la crisis castiga con más rigor a dicho segmento de trabajadores.

Como los bajos salarios se definen en relación a la mediana nacional de los ingresos por hora, el umbral de referencia (66 por ciento) varía según los países. Por este motivo, echar una ojeada a estas diferencias proporciona información útil. En el cuadro 4 se puede observar que las medianas del salario bruto por hora más elevadas corresponden, por este orden, a Dinamarca

¹⁶ Solo variación de 2006-2010; los datos de 2014 no están disponibles.

¹⁷ Según la encuesta de población activa de Eurostat, entre 2006 y 2014, el aumento de la tasa de paro en Portugal fue de 6,4 puntos porcentuales, pasando del 8,1 al 14,5 por ciento. En el caso de Grecia, la subida fue aún mayor, suponiendo 17,6 puntos y pasando del 9,1 al 26,7 por ciento.

e Irlanda, seguida por Suecia, que adelanta a Luxemburgo en 2014; mientras que las más bajas siguiendo estos mismos criterios son las de Portugal, Grecia (a falta del dato correspondiente a 2014) y España. Entre 2006 y 2014 la mediana del salario aumentó en todos los países excepto en el Reino Unido, donde bajó -0,23 euros (un 1,54 por ciento). Los países donde se registraron las mayores subidas en términos absolutos fueron los nórdicos: Dinamarca (4,56 euros), Suecia (4,18 euros) y Finlandia (3,55 euros). Y, porcentualmente, también, Suecia (29,27 por ciento), Finlandia (25,93 por ciento), Países Bajos (25,39 por ciento) y Dinamarca (21,91 por ciento). Dentro de la UE-15, la máxima distancia se da entre Dinamarca y Portugal, con una diferencia de casi 5 a 1 (25,37 euros de Dinamarca frente a los 5,12 de Portugal en 2014).

No es difícil comprobar que las diferencias nacionales de la mediana salarial están determinadas por los niveles de renta per cápita de los países, de tal modo que a mayor (o menor) nivel de renta, mayor (o menor) mediana del salario (gráfico 5).

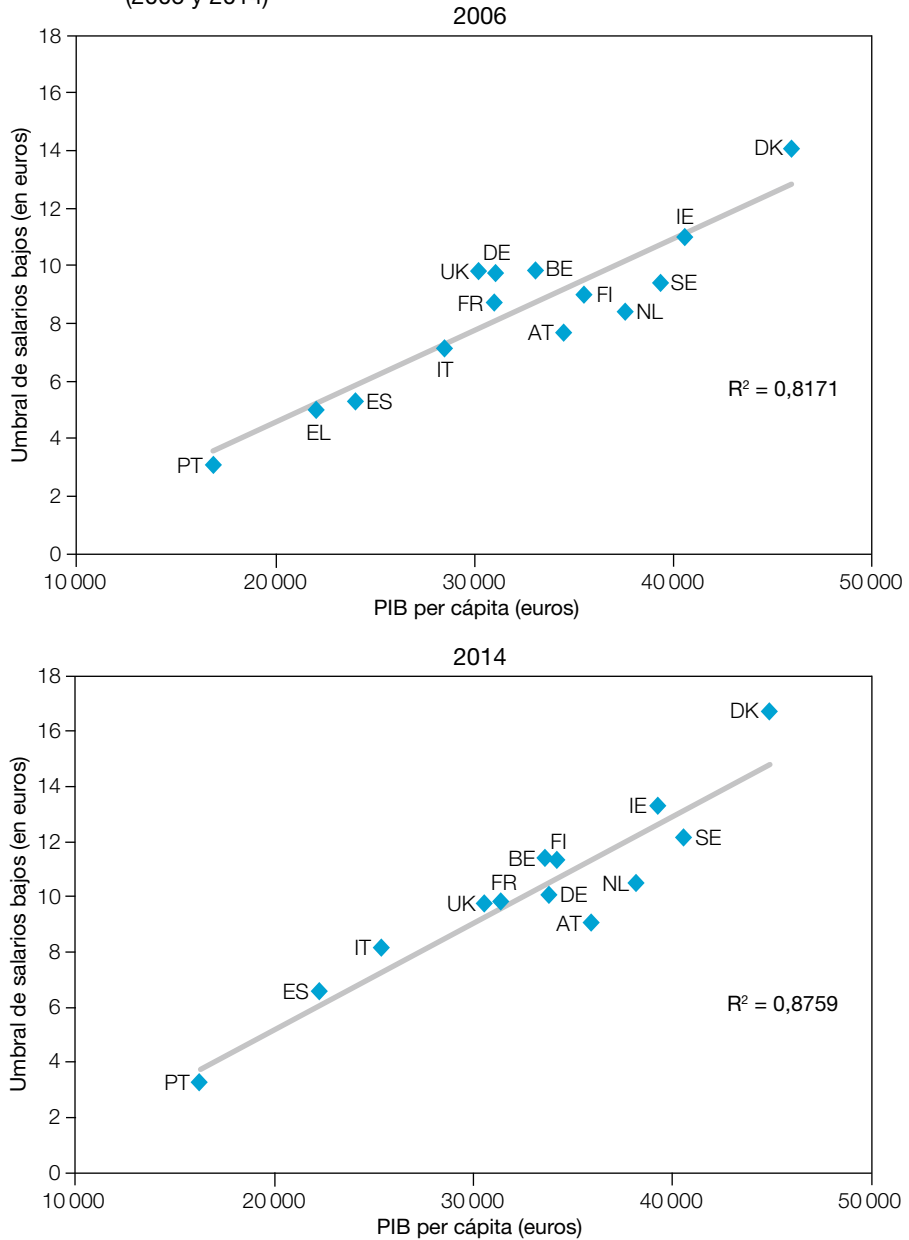
Sin embargo, estas diferencias nacionales en el nivel de la mediana no permiten explicar la dispar participación de la población empleada con bajos salarios según los distintos países. En efecto, como se puede apreciar en el gráfico 6, referido al año 2014, el porcentaje de la población empleada con bajos salarios no guarda correspondencia con el nivel de la mediana del salario de cada país, pudiéndose dar entonces situaciones muy diversas: desde un elevado porcentaje de población empleada con bajos salarios en países con ingresos per cápita elevados (Irlanda) y medios (Alemania, Reino Unido y Países Bajos), hasta un porcentaje reducido de trabajadores con bajos salarios en países de ingreso alto (Dinamarca) y medio (Bélgica, Finlandia y Suecia).

Esta ambigüedad parece «corregirse», sin embargo, cuando sustituimos como referencia el porcentaje de trabajadores con bajos salarios por la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo (*In-work at-risk-of-poverty rate*). Esta tasa muestra el porcentaje de trabajadores cuya renta disponible equivalente se encuentra por debajo del umbral de riesgo de pobreza, el cual se sitúa en el 60 por ciento de la mediana nacional de la renta disponible equivalente (tras las transferencias sociales). En el gráfico 7 se observa una correlación negativa entre esta tasa y el nivel de ingreso, de tal forma que cuanto mayor (o menor) es dicho nivel, menor (o mayor) es el porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza¹⁸.

Es evidente que el porcentaje de población con bajos salarios es una magnitud diferente de la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo, puesto que la primera representa el 66 por ciento de la mediana del salario bruto por hora, y la segunda, el 60 por ciento de la mediana de la renta disponible. En este sentido, el hecho de que esta última corresponda a la distribución secundaria de la renta justifica la elección de la variable «porcentaje de trabajadores con bajos salarios» como la más representativa de la pobreza laboral, al estar, a

¹⁸ Como se puede deducir, si la tasa de riesgo de pobreza se cruzase con la renta per cápita, el resultado sería similar. El cálculo no se consigna en el artículo en aras de la brevedad.

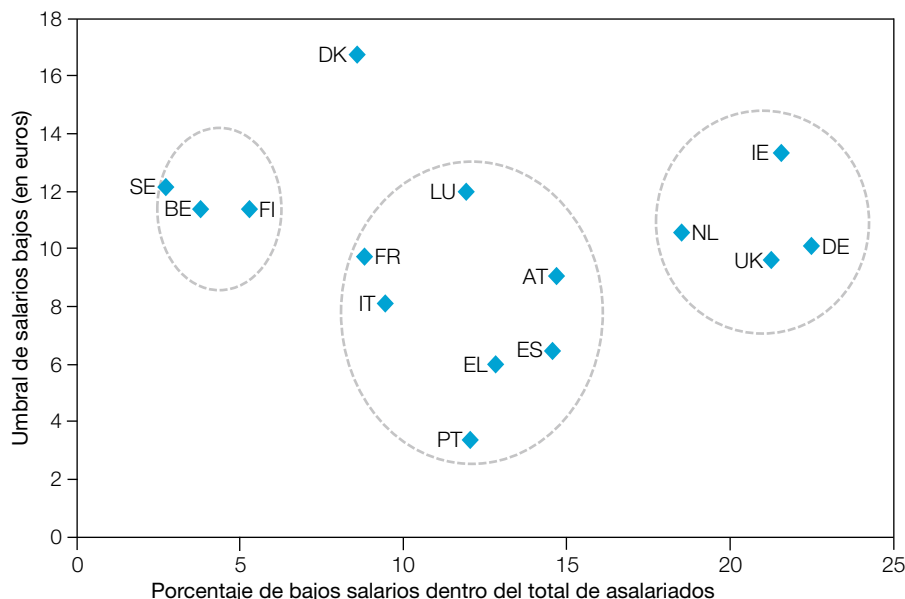
Gráfico 5. Relación entre el umbral de salarios bajos y el PIB per cápita en la UE-15 (2006 y 2014)



Nota: El umbral de salarios bajos corresponde al 66 por ciento de la mediana del salario bruto por hora. No hay datos de bajos salarios para Grecia en el año 2014. Se excluye a Luxemburgo por el escaso peso que tiene en el PIB y en la población de la UE (0,40 y 0,14 por ciento, respectivamente).

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta europea sobre la estructura de los salarios (SES) y de las cuentas nacionales (NAMA) de Eurostat.

Gráfico 6. Relación entre el umbral de salarios bajos y el porcentaje de asalariados por debajo del mismo respecto del total de asalariados en la UE-15, 2014



Nota: Grecia, año 2010. El umbral de salarios bajos corresponde al 66 por ciento de la mediana del salario bruto por hora.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta europea sobre la estructura de los salarios (SES) de Eurostat.

diferencia de aquella, directamente vinculada al mercado de trabajo y ser un reflejo de su (des)regulación.

Precariedad por inseguridad y pobreza: el índice de precariedad (IP)

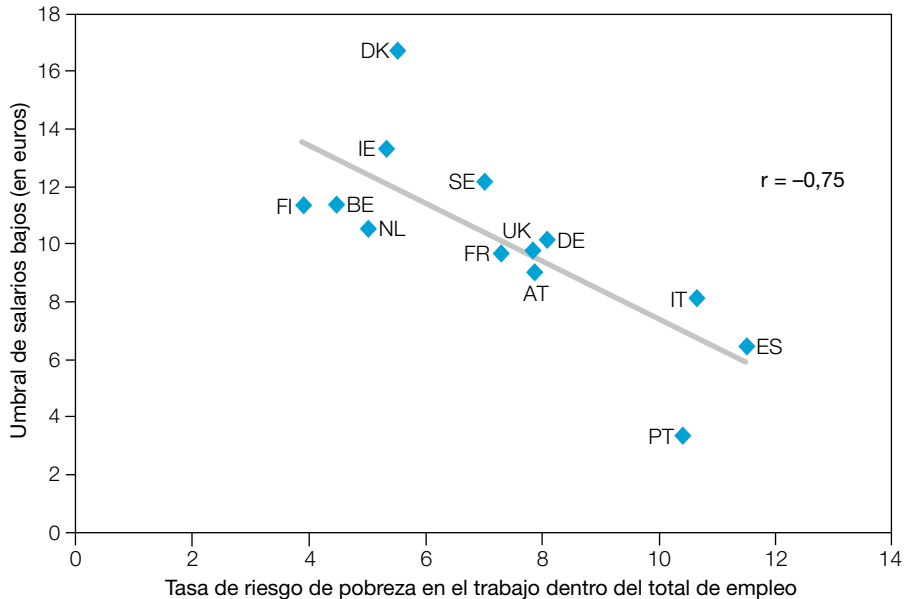
Finalmente, a partir de las dos dimensiones de la precariedad analizadas a lo largo de este trabajo –la inseguridad y la pobreza– y teniendo en cuenta la fuerte correlación observada *supra* entre el empleo atípico y el desempleo, se puede obtener un indicador de la misma definido por la suma de ambas variables ajustada por la tasa de desempleo, de tal forma que:

$$IP = \frac{(IIL + TD) + BS}{100}$$

donde, *IP* es el *índice de precariedad*, *IIL* es el *índice de inseguridad laboral*, *TD* es la *tasa de desempleo* y *BS* es el porcentaje de trabajadores con *bajos salarios*. El denominador es cien porque todos los indicadores del numerador se ofrecen en porcentajes.

El cuadro 5 muestra los países de la UE-15 clasificados según su IP (de mayor a menor) en los dos periodos considerados. De su observación cabe de-

Gráfico 7. Relación entre el umbral de salarios bajos y la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo, 2014



Nota: El umbral de salarios bajos corresponde al 66 por ciento de la mediana del salario bruto por hora. No hay datos de la mediana del salario bruto para Grecia en el año 2014. Se excluye a Luxemburgo por el escaso peso que tiene en el PIB y en la población de la UE (0,40 y 0,14 por ciento, respectivamente).

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta europea sobre la estructura de los salarios (SES) y de la Encuesta europea sobre ingresos y condiciones de vida (SILC) de Eurostat.

ducir que valores del IP en torno al 50 por ciento o por encima pueden considerarse niveles apreciables y que la precariedad se ha expandido por la UE-15 durante el periodo de la crisis económica mundial. En efecto, en el periodo 1995-2007 solo cuatro países se encontraban en esos niveles (España, Grecia, Portugal y Alemania); sin embargo, en 2008-2015 son el doble (a los anteriores se añade Irlanda, Italia, Países Bajos y Reino Unido). Cabe observar que los países que muestran los niveles más elevados de precariedad son aquellos que más han sufrido los efectos de la crisis (España, Grecia, Portugal, Irlanda e Italia), y que en el último periodo estudiado aquí destacan los aumentos experimentados por todos ellos, pero también por los Países Bajos y el Reino Unido. Los demás países se han mantenido prácticamente en sus niveles anteriores o su índice de precariedad ha incluso disminuido (el caso de Bélgica).

El IP es una combinación lineal de sus dos componentes, $IIL + TD$, más BS , y constituye una medida radial del grado de precariedad de cada país a lo largo de un radio vector que sale del origen de coordenadas. Combinando los datos de inseguridad y pobreza contenidos en el cuadro 5 se obtienen los resultados que aparecen representados de esta forma radial en el gráfico 8, donde, conforme a la clasificación de Ramos Díaz (2000, pág. 28), se pueden distinguir

Cuadro 5. Índice de precariedad laboral en los países de la UE-15 (1995-2015)

	1995-2007			2008-2015			
	ILL+TD 1995-2007	BS 2006	IP	ILL+TD 2008-2015	BS* 2010-2014	IP	
España	54,87	13,37	0,68	España	59,89	14,63	0,75
Grecia	42,58	15,73	0,58	Grecia	53,71	12,82	0,67
Portugal	34,34	20,72	0,55	Portugal	46,91	14,06	0,61
Alemania	28,84	20,30	0,49	Irlanda	36,50	21,11	0,58
Irlanda	23,95	21,41	0,45	Italia	44,91	10,90	0,56
Italia	33,34	10,27	0,44	Alemania	29,14	22,36	0,51
Reino Unido	20,57	21,77	0,42	Países Bajos	33,10	17,99	0,51
Finlandia	35,88	4,75	0,41	Reino Unido	25,93	21,66	0,48
Países Bajos	21,92	17,74	0,40	Francia	32,75	7,45	0,40
Francia	30,94	7,13	0,38	Finlandia	30,39	5,57	0,36
Bélgica	28,48	6,82	0,35	Austria	19,90	14,89	0,35
Austria	19,12	14,19	0,33	Suecia	30,85	2,58	0,33
Suecia	29,10	1,77	0,31	Luxemburgo	18,41	12,50	0,31
Dinamarca	19,28	8,31	0,28	Bélgica	25,64	5,08	0,31
Luxemburgo	12,32	13,18	0,26	Dinamarca	22,03	8,39	0,30

* Para Grecia, solo año 2010.

Nota: ILL = índice de inseguridad laboral; TD = tasa de desempleo; BS = porcentaje de bajos salarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las encuestas europeas de población activa (LFS) y sobre la estructura de los salarios (SES) de Eurostat [lfsa_egan; lfsa_etgar; lfsa_eppgai; lfsa_esgais; earn_ses_hourly].

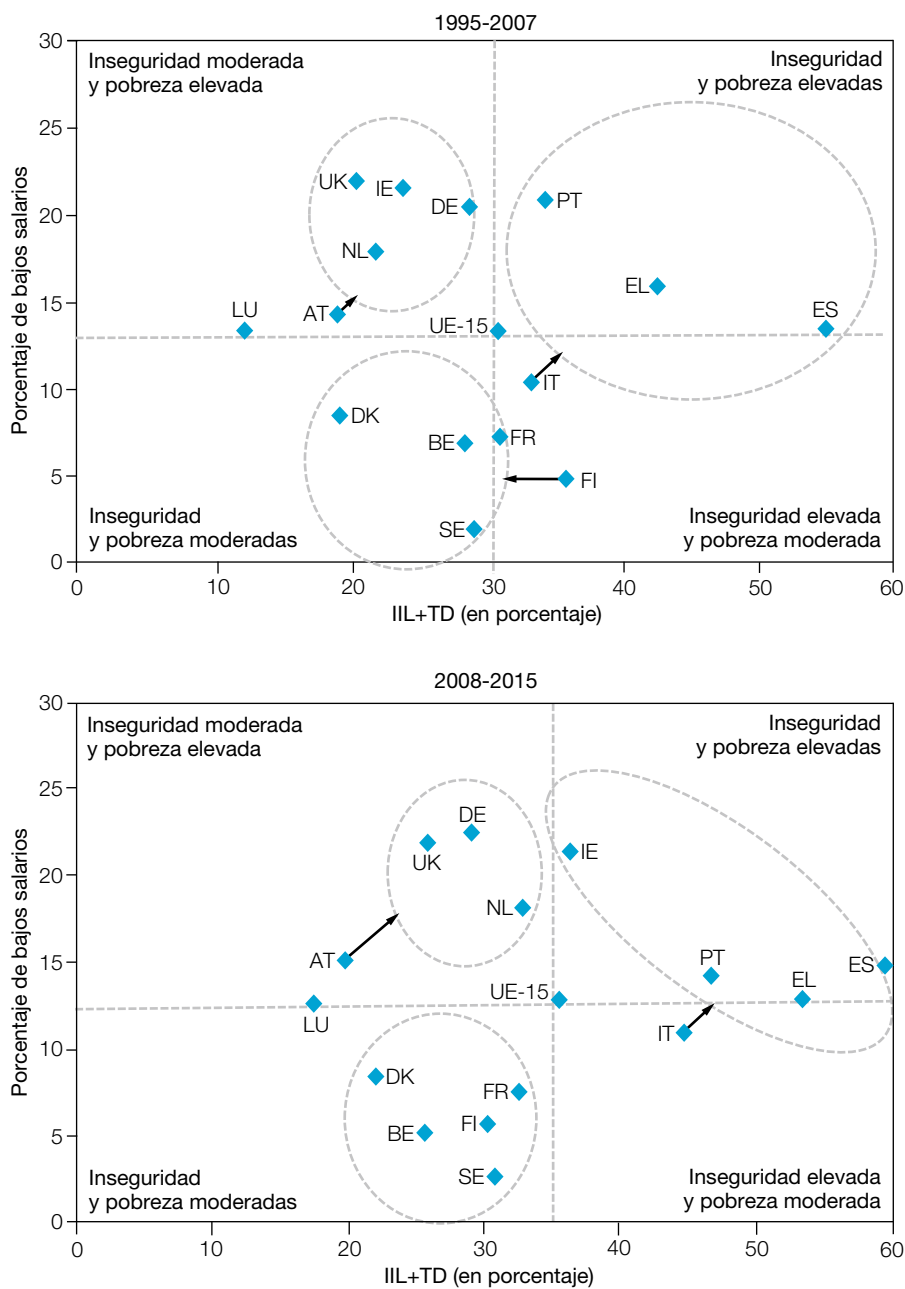
tres agrupaciones definidas de países correspondientes a tres tipos de mercado de trabajo, sobre todo en el segundo periodo, es decir, después de la crisis.

El primer tipo (cuadrante superior derecho del gráfico) es un *mercado laboral caracterizado por una inseguridad y una pobreza elevadas*. Es el modelo meridional europeo, que abarca a España, Portugal y Grecia, y en el que se incorpora Irlanda y puede incluirse a Italia tras el impacto de la crisis económica mundial. En este grupo, España, Grecia y Portugal ofrecen los peores resultados.

El segundo tipo (cuadrante inferior izquierdo) es un *mercado laboral caracterizado por una inseguridad y una pobreza moderadas*. Es el modelo opuesto al anterior y lo forman Francia, Bélgica, Dinamarca, Suecia y Finlandia.

Y el tercer tipo es un *mercado laboral caracterizado por una inseguridad moderada y una pobreza elevada* (cuadrante superior izquierdo). Constituye la clase de modelo donde el mercado laboral está más desregulado y su núcleo principal lo conforman Alemania, Reino Unido y Países Bajos, mientras que Austria se coloca en su órbita. El Reino Unido, Alemania e Irlanda muestran en 2014 los niveles de pobreza más altos, llamando particularmente la atención el rápido ascenso de Alemania a este grupo proveniente del modelo anterior,

Gráfico 8. Representación radial del índice de precariedad, UE-15, 1995-2015



Nota: Para Grecia, el porcentaje de bajos salarios es del año 2010.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las encuestas europeas de población activa (LFS) y sobre la estructura de los salarios (SES) de Eurostat.

a lo que, sin duda, habrán contribuido las reformas de 2003-2005¹⁹. Irlanda se encuadraba en este grupo durante la etapa 1995-2007.

Como se percibe en el cuadro 6, los países del primer tipo cuentan con elevadas tasas de paro, bajas tasas de empleo, bajos salarios mínimos, valores altos de desigualdad, una baja participación relativa de los salarios en la renta y bajos niveles de productividad. Un comportamiento inverso muestran estos mismos indicadores en los países con inseguridad laboral y pobreza moderadas. Y en los países del tercer grupo, de moderada inseguridad y elevada pobreza, se dan bajas tasas de paro, elevadas tasas de empleo y salarios mínimos, como en los países del grupo anterior, pero relativamente altos niveles de desigualdad como en los países del primer grupo y también una productividad más baja, aunque sin alcanzar las bajas cotas de este último. Con ello, todas estas variables pueden considerarse, sin ánimo de ser exhaustivos, aproximaciones del grado de inseguridad y pobreza laboral y, por tanto, de precariedad laboral.

Más aún, como se muestra en el cuadro 7, el IP guarda un grado de correlación significativo con la mayoría de estos indicadores del mercado de trabajo y de desigualdad y pobreza anteriormente considerados. Aunque este grado de correlación difiere según el tipo de variable, se pueden extraer algunas conclusiones reveladoras.

En primer lugar, con carácter general, las correlaciones resultan significativas en prácticamente todos los casos, pero son más elevadas en el segundo, es decir, después de la crisis, que en el primer periodo estimado (salvo en los casos del salario mínimo y de la productividad). Ello puede deberse a razones estrictamente metodológicas (el número de observaciones del primer periodo es mayor que el del segundo), a razones de más profunda naturaleza (por ejemplo, las medidas adoptadas por los diferentes gobiernos durante la crisis económica mundial), o a ambas a la vez. En segundo lugar, es de resaltar el alto grado de correlación del IP con el salario mínimo nacional (en los países donde existe), el coeficiente de Gini, la productividad del trabajo y la tasa de paro (aunque esta última se incluye en el cálculo del IP). Y, finalmente, en cualquier caso, el IP guarda, como es lógico, una relación positiva con la tasa de paro y el coeficiente de Gini y negativa con el resto de las variables (la tasa de empleo, el salario mínimo, la participación relativa de los salarios en la renta y la productividad del trabajo).

Conclusiones

De los diversos factores que condicionan la precariedad en el contexto europeo de las últimas décadas, son muchos los autores²⁰ que apuntan a que el elemento determinante es la flexibilidad. Se ha señalado que la aplicación

¹⁹ En el modelo de Ramos Díaz (2000, pág. 28), referido al periodo 1983-1997, y en el estudio de Miguélez y Prieto (2009, pág. 283), referido al periodo 1975-1995, Alemania se encuadraba en un modelo de *inseguridad y pobreza moderadas*.

²⁰ Por ejemplo, Coriat, 1993; Rodgers, 1992; Rubery, 1992; Recio, 2001 y 2007; Cano, 2000; Standing, 1988 y 2011.

Cuadro 6. Países de la UE-15 según su modelo de mercado de trabajo en relación con la precariedad (1995-2015)

	Tasa de empleo		Tasa de desempleo		Salario mínimo ^a (euros/mes)		Índice de Gini (porcentajes)		Participación salarial en el PIB (porcentajes)		Productividad del trabajo/hora (euros)		
	1995- 2007	2008- 2015	1995- 2007	2008- 2015	1995- 2007	2008- 2015 ^b	1995- 2007	2008- 2015 ^c	1995- 2007 ^d	2008- 2015	1995- 2007 ^e	2008- 2015	
Modelo*	UE-15	63,3	65,7	8,9	9,8			29,6	30,7	42,9	43,2	34,9	38,5
I.	Portugal	66,7	64,0	6,3	12,9	413,69	553,58	36,9	34,5	43,1	40,6	14,9	16,9
Inseguridad y pobreza elevadas	España	56,7	58,2	14,2	21,1	555,24	740,73	32,8	33,8	41,9	42,5	28,0	30,5
	Grecia	57,4	54,5	10,2	19,1	621,55	766,42	34,0	33,8	27,8	29,7	18,4	19,9
	Italia	54,6	56,7	9,8	10,0			31,3	32,2	30,9	33,2	32,1	32,6
II.	Francia	62,0	64,1	10,0	9,3	1185,30	1390,79	28,0	29,9	43,0	43,9	40,8	45,3
Inseguridad y pobreza moderadas	Bélgica	59,2	61,9	8,1	8,0	1177,18	1441,53	27,9	26,4	41,4	40,7	43,0	45,8
	Dinamarca	75,8	73,9	5,1	6,6			22,7	26,7	55,2	56,1	48,2	53,0
	Finlandia	66,5	69,1	11,5	8,2			24,6	25,7	42,3	45,4	34,9	39,5
	Suecia	71,8	73,9	7,3	8,0			23,0	24,7	48,2	49,5	38,4	44,3
III.	Reino Unido	70,7	70,6	5,9	7,1	1076,87	1220,11	32,7	32,2	47,5	47,4	35,4	39,7
Inseguridad moderada y pobreza elevada	Irlanda	63,0	61,5	6,4	12,1	1158,28	1461,85	31,8	30,0	40,3	40,2	40,1	50,7
	Alemania	65,2	72,3	9,3	6,1	1440,00		26,4	29,6	45,5	45,1	38,1	42,5
	Países Bajos	71,5	74,8	4,2	5,4	1221,93	1442,93	27,2	26,2	44,4	43,1	42,0	46,4
	Austria	67,8	71,0	5,0	5,1			25,6	27,5	45,0	44,7	34,3	39,4
	Luxemburgo	61,9	65,3	3,3	5,4	1367,53	1786,79	27,0	28,5	46,5	47,7	57,3	59,7

* La clasificación de modelos de mercado laboral se ha tomado de Ramos Díaz, 2000.

^a Promedio por período del salario mínimo correspondiente al segundo semestre de cada año. ^b Alemania, solo 2015. ^c Irlanda, hasta 2014. ^d Irlanda, desde 1998. ^e Bélgica, 1999-2007; Irlanda, 1998-2007; Luxemburgo, para 1998 no se dispone de datos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las encuestas europeas de población activa (LFS), sobre la estructura de los salarios (SES), sobre ingresos y condiciones de vida (SILC) y de las cuentas nacionales (NAMA) de Eurostat.

Cuadro 7. Correlación entre el índice de precariedad e indicadores seleccionados del mercado laboral, de desigualdad y de pobreza en la UE-15 (1995-2015)

Índice de precariedad	Indicador	Coeficientes de correlación (r)	
		1995-2007	2008-2015
IP	Tasa de empleo	-0,50	-0,58
	Tasa de desempleo	0,67	0,81
	Salario mínimo nacional*	-0,86	-0,79
	Coefficiente de Gini	0,75	0,82
	Participación salarial en el PIB	-0,54	-0,64
	Productividad del trabajo/hora	-0,78	-0,69

* Portugal, España, Grecia, Francia, Bélgica, Reino Unido, Irlanda, Países Bajos y Luxemburgo. Alemania desde 2015.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las encuestas europeas de población activa (LFS), sobre la estructura de los salarios (SES), sobre ingresos y condiciones de vida (SILC) y de las cuentas nacionales (NAMA) de Eurostat.

concreta de la flexibilidad laboral difiere en cada país según los elementos que conforman cada modelo nacional de empleo: instituciones, cultura política, conflicto social, especialización productiva, etc. Pero a todos les afectan de manera común las implicaciones políticas que tuvo la introducción de un nuevo modelo de organización laboral que ha respondido en gran medida a las demandas del sector empresarial y que, al extenderse, ha creado nuevas situaciones sociales, no todas ellas deseadas, entre las que destaca el fenómeno de la precariedad.

El actual modelo de flexibilidad laboral obedece a la exigencia de flexibilidad técnica generada por un nuevo paradigma productivo surgido en los años ochenta. La precariedad se manifestó, desde entonces, como la otra cara de la flexibilidad (Recio, 2007). No obstante, aquella no es su corolario ineludible y admitir la premisa contraria implicaría determinismo tecnológico. La precariedad laboral en la UE-15 ha sido consecuencia de la aplicación de una estrategia de flexibilidad (llámesela, como se ha señalado en la introducción, «externa», «contingente», «de bajo coste», «de la vía secundaria» o «simple») asimétrica, parcial y periférica, basada en el precio y en la consideración de la fuerza de trabajo como un mero coste, haciendo recaer el ajuste productivo sobre ella a través de la degradación de las condiciones laborales y salariales. Su efecto más visible se plasmó en la proliferación de las llamadas modalidades atípicas de empleo, fomentadas por políticas estatales de desregulación dirigidas a promover una fuerza de trabajo adaptable y móvil, lo que implicaba mayor inseguridad laboral. Pero la precariedad también supuso la reducción progresiva de los salarios, lo que conlleva además pobreza laboral. La crisis económica mundial, como se ha demostrado aquí, no ha hecho sino intensificar esta tendencia.

La evolución y características de esta doble dimensión de la precariedad –inseguridad y pobreza– y sus efectos en los mercados laborales de los países

de la UE-15, antes y después de la crisis, constituyen la base argumental del presente trabajo. A tenor de los resultados obtenidos se puede afirmar que, aunque las formas legales de regulación del empleo difieren en función del marco nacional de cada país, las condiciones reales de trabajo muestran similitudes entre países con parecidos niveles de precariedad. Una aportación a este planteamiento ha sido la intención de este artículo, que proporciona un marco homogéneo de análisis de la disparidad existente gracias a un índice de precariedad de doble dimensión: la inseguridad y la pobreza. A partir del mismo se ha podido comprobar cómo, desde principios de este siglo, se expande el proceso de precarización en la UE-15 (excepto en los países nórdicos), debido tanto a la atipicidad de las formas de empleo como a un mayor empobrecimiento de los asalariados, consecuencia de la progresiva desregulación de los mercados de trabajo auspiciada por las sucesivas reformas laborales de inspiración neoliberal impuestas en los diferentes países.

La aplicación del índice de precariedad laboral (IP) ofrece un marco general de la situación de la precariedad en la UE-15, antes y después de la crisis económica mundial, en base a los datos utilizados para calcular los niveles de inseguridad y pobreza. Conforme a los resultados, se distinguen tres modelos de mercado de trabajo que agrupan a los países según características similares de flexibilización. Los países meridionales (España, Grecia, Italia y Portugal) responden a un modelo de mercado laboral caracterizado por una *inseguridad y pobreza elevadas*; los países que cuentan con un mercado laboral más desregulado (Alemania, Irlanda, Países Bajos y Reino Unido) presentan un modelo de *inseguridad moderada y pobreza elevada*; y los nórdicos, junto con Bélgica y Francia, protagonizan un modelo caracterizado por una *inseguridad y pobreza moderadas*.

De este panorama se desprenden, a su vez, algunas conclusiones más concretas. En primer lugar, los resultados relativos a los países nórdicos muestran presumiblemente el éxito de sus respectivos modelos en términos de bajos niveles de precariedad. Estos modelos, que surgen de las reformas laborales implementadas en los años noventa, se caracterizan por la coexistencia de un elevado grado de flexibilidad y un elevado nivel de protección social, lo que ha conllevado la acuñación del concepto «flexiseguridad» para referirse a ellos. Los principios que encierra este neologismo, basados en la estrategia del *workfirst*, han servido de inspiración para las Directrices sobre el Empleo del Consejo Europeo desde 2008 y para las reformas laborales de otros países europeos aprobadas con posterioridad a esa fecha, aunque a tenor de sus resultados parecen haber quedado reducidos a una mera declaración de intenciones.

En segundo lugar, llama la atención el aumento de la pobreza en Alemania y Reino Unido, que podría deberse en gran medida a la conjunción de dos hechos. Por un lado, la desregulación del mercado de trabajo a partir de las reformas laborales que ya habían tenido lugar en estos dos países antes de la crisis y su plasmación en la adopción de algunas modalidades de empleo atípico asalariado extremadamente precarias, como los *mini-jobs (kurzarbeit)* en Alemania y los *zero hours contracts* en el Reino Unido. Por otro,

la caída de los salarios provocada por el aumento extraordinario de la oferta de la fuerza de trabajo a raíz de la quinta ampliación de la UE, lo que supuso para los países de Europa occidental, en general, y Alemania y Reino Unido, en particular, convertirse en focos de atracción de mano de obra inmigrante procedente de los países del Este, entre otras cosas, por la desregulación practicada y promovida por sus respectivos gobiernos.

En tercer y último lugar, del análisis realizado en este trabajo también se comprueba que los IP relativos a los tres tipos de modelos señalados guardan significativas correlaciones con otros indicadores del mercado de trabajo y de la desigualdad y la pobreza, de lo que se derivan dos tendencias marcadas que propenden a expresarse mediante *bucles* o círculos viciosos de difícil salida.

La primera se fundamenta en la constatación de que existe una elevada correlación positiva entre precariedad y desempleo, y negativa entre precariedad y salario mínimo, en los países donde existe, y productividad. Estas correlaciones conducen a la hipótesis de que, en los países donde las tasas de desempleo son elevadas, las políticas sobre el empleo obedecen a criterios netamente cuantitativos, sin reparar en la calidad del mismo, constituyendo uno de sus aspectos más controvertidos.

Las estrategias de flexibilidad, para ser viables a medio y largo plazo, no pueden limitarse a la simple explotación de los recursos laborales (medidas cuantitativas), sino que deben garantizar la reproducción de dichos recursos (medidas cualitativas). El menoscabo de las condiciones laborales y salariales se convierte así en un factor limitativo del propio desarrollo productivo, como se refleja de manera elocuente en los niveles de productividad y en la participación salarial en el PIB en los países con elevados niveles de precariedad. La flexibilidad cuantitativa es, por tanto, muy vulnerable como forma de competencia, ya que no produce en general ventajas competitivas estables y provoca costes de ineficacia que se pueden multiplicar en un círculo de causalidad.

La segunda tendencia se asienta igualmente en la elevada correlación entre precariedad y desigualdad. Excepto los Países Bajos, los siete países restantes que presentan un elevado IP, ya sea por inseguridad, por pobreza o por ambas a la vez, sufren igualmente los niveles más elevados de desigualdad, mostrando un coeficiente de Gini en torno o superior al 30 por ciento. Se plantea entonces la cuestión de identificar la causa y el efecto, es decir, si es la precariedad la que genera desigualdad o a la inversa, o más bien se trata de nuevo de una causalidad circulante.

Más aun, podrían relacionarse ambas tendencias en un círculo de causalidad todavía más amplio, en el sentido de examinar las retroalimentaciones que son susceptibles de generarse entre la precariedad, concebida como fruto de las estrategias de la flexibilidad cuantitativa y sus implicaciones, y la desigualdad.

Tales aspectos no han sido estudiados en profundidad por no ser objeto de atención de este trabajo, quedando, por tanto, pendientes para futuras investigaciones. Mas, en cualquier caso, las correlaciones señaladas entre la precariedad y estos indicadores del mercado de trabajo y de la desigualdad y la pobreza seleccionados permiten considerar a los mismos, aunque no de forma

exhaustiva, como aproximaciones del grado de precariedad laboral y, en consecuencia, podrían ser consideradas sus variables proxy.

El IP es un índice extremadamente simple, aunque podría perfeccionarse. Por ejemplo, podrían añadirse al mismo una o algunas de las restantes dimensiones definitorias de la precariedad con la finalidad de ofrecer un resultado más robusto a la hora de aplicarse. No obstante, a pesar de su sencillez, resulta operativo para el análisis de los mercados de trabajo y podría también contribuir al diseño de las políticas de empleo.

Bibliografía citada

- Alaluf, Mateo. 1992. «Empleo atípico y movimiento sindical en Bélgica: La precariedad de las estrategias», en Gerry Rodgers y Janine Rodgers (directores): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 439-465.
- Appelbaum, Eileen, y Batt, Rosemary. 1994. *The New American Workplace*. Ithaca (Nueva York), ILR Press.
- Bezzina, Eusebio. 2012. «Population and Social Conditions», *Statistics in Focus*, 48/2012, Eurostat. Disponible en <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5585412/KS-SF-12-048-EN.PDF/7d87771c-8cc0-4133-a771-56e36ca0903b>> [última consulta, el 9 de noviembre de 2016].
- Büchtemann, Christoph, y Quack, Sigrid. 1992. «¿Puentes o trampas? El empleo atípico en la República Federal de Alemania», en Gerry Rodgers y Janine Rodgers (directores): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 187-265.
- Burchell, Brendan. 1992. «El impacto de la precariedad del mercado de trabajo sobre los individuos en el Reino Unido», en Gerry Rodgers y Janine Rodgers (directores): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 401-437.
- Burgess, John, y Connell, Julia. 2006. «Temporary work and human resources management: Issues, challenges and responses», *Personnel Review*, vol. 35, núm. 2, págs. 129-140.
- Caire, Guy. 1992. «El empleo asalariado atípico en Francia», en Gerry Rodgers y Janine Rodgers (directores): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 133-185.
- Cano, Ernest. 2000. «Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral», en Ernest Cano, Guy Standing y Andrés Bilbao (directores): *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Alzira (Valencia), Germania, págs. 25-68.
- . 2004. «Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad», *Mientras tanto*, núm. 93, págs. 67-82.
- Carnoy, Martin. 2001. *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid, Alianza.
- Castells, Manuel. 2001. *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen I: La sociedad red* (segunda edición). Madrid, Alianza. Disponible en <http://www.fel.semiotica.org/site/wp-content/uploads/2014/10/LA_SOCIEDAD_RED-Castells-copia.pdf> [última consulta, el 9 de noviembre de 2016].
- COE (Conseil d'orientation pour l'emploi). 2015. *Les réformes des marchés du travail en Europe*. Disponible en <http://www.coe.gov.fr/Detail-Publication.html%3Fid_article=1276.html> [última consulta, el 3 de diciembre de 2016].
- Comisión Europea. 2005. *Precarious employment in Europe: A comparative study of labour market related risks in flexible economies*. ESOPE. Final Report. Dirección General de Investigación. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades

- Europeas. Disponible en <ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens_final_esope.pdf> [última consulta, el 9 de noviembre de 2016].
- Congreso de los Estados Unidos. 1988. *Rising use of part-time and temporary workers: Who benefits and who loses?* Hearing before a Subcommittee of the Committee on Government Operations, Testimony of Audrey Freedman. House of Representatives, 100.º Congreso, 2.ª sesión, 19 de mayo. Washington, U.S. Government Printing Office.
- Coriat, Benjamin. 1993. *El taller y el robot*. Madrid, Siglo XXI.
- Derber, Charles. 1994. «Clintradictions: Clinton, cooperation, and the contradictions of the capitalism», *Tikkun*, septiembre-octubre, págs. 15-18.
- Doeringer, Peter B., y Piore, Michael J. 1975. «Unemployment and the 'dual labor market'», *The Public Interest*, núm. 38, invierno, págs. 67-79.
- Duell, Nicola. 2004. *Defining and assessing precarious employment in Europe: A review of main studies and surveys*. Documento de referencia basado en el proyecto ESOPE, financiado por la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea. Munich, Economix Research & Consulting. Disponible en <www.economix.org/pdf/ECONOMIXanalysis-precarious-employment-Europe.pdf> [última consulta, el 28 de octubre de 2016].
- Jones, Owen. 2013. *Chavs. La demonización de la clase obrera*. Madrid, Capitán Swing.
- Miguélez, Fausto. 1995. «Estrategias e ideologías de la flexibilidad», *Mientras tanto*, núm. 60, págs. 71-84.
- , y Prieto, Carlos. 2009. «Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa», *Política y Sociedad*, vol. 46, núm. 1-2, págs. 275-287.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2014. *OECD Employment Outlook, 2014*. OECD Publishing. Disponible en <http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en> [última consulta, el 6 de diciembre de 2016].
- . 2004-2009 y 2013. *OECD Employment Outlook*. OECD Publishing. Disponibles en <http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook_19991266> [última consulta, el 7 de diciembre de 2016].
- OIT. 2015. *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs*. Ginebra, 2015.
- . 2010. *Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa*. Informe para el punto recurrente sobre el empleo, 2010. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión. Ginebra, OIT.
- . 2012. *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*, Ginebra, OIT.
- Piazza, Gabriele, y Myant, Martin. 2015. «Italy's labour market reforms of 2012: Did they reduce unemployment?», *Working Paper 2015:11*, European Trade Union Institute.
- Prieto, Carlos. 1991. «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo», en Fausto Miguélez y Carlos Prieto (directores): *Las relaciones laborales en España*. Madrid, Siglo XXI, págs. 185-210.
- Ramos Díaz, Luis Javier. 2004. «Empleo precario en España: una asignatura pendiente», en Vincenç Navarro (coordinador): *El Estado de Bienestar en España*. Libro basado en las ponencias presentadas al seminario del mismo nombre. Barcelona, Universidad Menéndez Pelayo, 18 y 19 de diciembre de 2003. Disponible en <http://asambleademajaras.com/documentacion/pdf/libro/16801121-Navarro-V-et-al-El-Estado-de-Bienestar-en-Espana-2004.pdf>, págs. 103-132.
- . 2000. «Flexibilidad laboral, empleo atípico y precariedad en tres mercados de trabajo europeos: España, Alemania y el Reino Unido», *Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León*, núm. 3, págs. 21-44.
- Recio, Albert. 2007. «Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo», ponencia presentada al congreso *El Desafío del Desarrollo Humano. Propuestas locales para otra globalización*. Bilbao, Universidad del País Vasco, 8-10 de febrero. Disponible en <http://docplayer.es/10677854-Precariedad-laboral-

- del-neoliberalismo-a-la-busqueda-de-un-modelo-alternativo.html> [última consulta, el 31 de octubre de 2016].
- . 2001. «Una nota sobre los bajos salarios en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18, págs. 15-46
- Rodgers, Gerry. 1992. «El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental», en Gerry Rodgers y Janine Rodgers (directores): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 15-41.
- , y Rodgers, Janine (directores). 1992. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rubery, Jill. 1992. «Formas de trabajo precario en el Reino Unido», en Gerry Rodgers y Janine Rodgers (directores): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 91-131.
- Segura, Julio; Durán, Federico; Toharia, Luis, y Bentolila, Samuel. 1991. *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Standing, Guy. 2011. *The precariat. The new dangerous class*, Londres y Nueva York, Bloomsbury Academic.
- . 2008. «Economic insecurity and global casualisation: Threat or promise?», *Social Indicators Research*, vol. 88, núm. 1, págs. 15-30.
- . 2000. «Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil», en Ernest Cano, Guy Standing y Andrés Bilbao (directores): *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Alzira (Valencia), Germania, págs. 95-143.
- . 1988. *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sylos Labini, Paolo. 1964. «El empleo precario en Sicilia», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. LXIX (enero-junio), págs. 309-328.
- Szabó, Katalin, y Négyesi, Áron. 2005. «The spread of contingent work in the knowledge-based economy», *Human Resource Development Review*, 4, págs. 63-85.
- Toharia, Luis (director). 2005. *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

