PRECARIEDAD LABORAL:
DEL NEOLIBERALISMO A LA BÚSQUEDA DE UN MODELO ALTERNATIVO

Albert Recio (Departament Economía Aplicada, UAB)

1 El mundo del empleo precario

La precariedad se ha convertido en un lugar común en el debate sobre las políticas laborales, al menos en nuestro país. Como ocurre con otros muchos conceptos sociales,- por ejemplo, el paro- su aceptación está sin relacionada con un proceso social históricamente determinado,

Las situaciones que describe el concepto de precariedad- inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, etc. han sido característicos de muchos empleos a lo largo de la historia del capitalismo y durante bastantes períodos más bien han constituido la norma. (Cano, 2000) Aún hoy muchos de los debates que tienen lugar en otras latitudes tienen como referencia otros conceptos, como es el caso del empleo informal en la mayor parte de países en vías de desarrollo o el mismo concepto de trabajo indigno que se plantea desde la Organización Internacional del Trabajo. Si aquí hemos aceptado este término es porque ha tenido lugar un proceso en el que socialmente se ha producido una identificación de la precariedad como una situación nueva que ha alcanzado unas dimensiones específicas que conducen a un reconocimiento social y que demandan políticas orientadas a eliminarlo.

En las páginas que siguen trataré de plantear tres cuestiones. En primer lugar, y de forma más extensa entender la lógica de las transformaciones que ha provocado el aumento del empleo precario. En segundo lugar los procesos sociales que global y localmente favorecen su extensión y en tercer lugar una breve reflexión sobre las alternativas propuestas. Debo aclarar sin embargo que todo ello está pensado a través de estudios y experiencias del mundo europeo- Uno tiene la impresión, en su desconocimiento, que lo que aquí es relativamente nuevo, al menos para mi generación, es la norma histórica en otras partes del mundo y por ello las vías propuestas están sin duda sesgadas por este conocimiento tan limitado de la realidad.

2 Del pleno empleo a la precariedad

Al igual que ocurre con la flexibilidad laboral el concepto de precariedad es en gran medida un producto de los debates sociales desarrollados a partir de la década de los años ochenta del siglo pasado, cuando tomaron cuerpo las políticas neoliberales y se inició una profunda reorganización de las estructuras empresariales. En buena medida, constituye 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, la precariedad constituye un reconocimiento de los costes sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de las clases trabajadoras. Mientras la flexibilidad apela a la introducción de medidas orientadas a reducir los aspectos garantistas de los derechos laborales, a promover una fuerza de

trabajo adaptable y móvil, las referencias a la precariedad se focaliza sobre los resultados indeseables de muchas de estas propuestas, sobre la necesidad de introducir una nueva regulación de las relaciones laborales con el objetivo de evitar estos daños y restablecer una situación socialmente aceptable.

Se trata por tanto de un concepto inevitablemente político y normativo, en su doble aspecto de introducir un componente valorativo- la existencia de empleos inadecuados- y una propuesta normativa – la necesidad de replantear el sistema laboral emanado de las reformas de los años pasados. Opuesto en este sentido a un concepto de flexibilidad que introduce igualmente elementos valorativos (es buena para la economía) y normativos (de cambio de las regulaciones laborales),

Flexibilidad y precariedad comparten otros muchos rasgos, entre los que vale la pena destacar su ausencia de concreción. Derivada de la complejidad de situaciones que pretenden incluir y también de la variedad de propuestas que propugnan. Tratan además de ideas con evolución temporal, en la medida que se adquiere conocimiento de los procesos reales, se cambian las perspectivas y se demandan medidas diferentes. Por esto su análisis no puede desligarse ni del contexto histórico en el que se producen ni de los procesos sociales en el que se inscriben.

El punto de arranque es sin duda la introducción de una serie de cambios en las políticas y las prácticas sociales que alteró el marco de referencia del mundo laboral. El marco inicial de referencia no era otro que el del pleno empleo keynesiano formulado políticamente a principios de la década de 1940 y que está bien explicitado en los trabajos dirigidos por Beveridge (1944).. Se trata de un modelo que figura el pleno empleo garantizado (básicamente por medio de la política macroeconómica) como eje de la vida social. Un empleo que garantice un nivel de rentas adecuado y un nivel aceptable de realización de las capacidades profesionales. Y junto a ello la introducción de un conjunto de redes públicas de protección orientadas a cubrir las incidencias económicas y demográficas que impedían a la gente tener un empleo – paro, enfermedad, jubilación. De esta se pretendía garantizar una estabilidad vital aceptable, basada en el empleo asalariado y la cobertura de las contingencias sociales. Allí donde estas políticas se pusieron en práctica estuvieron a menudo acompañadas de otras políticas públicas, como las de vivienda, que reforzaban esta perspectiva de seguridad.

Evidentemente el modelo nunca fue universal, por razones muy diversas. No lo era en su concepción, puesto que el modelo solo consideraba el pleno empleo para la mitad masculina de la población y se basaba en su funcionamiento en un modelo de familia donde las mujeres tenían asignado como papel principal el de productoras de servicios domésticos. (Gardiner, 2000) No lo fue tampoco porque en muchos de los países implicados se recurrió de forma creciente a una fuerza de trabajo inmigrada con una posición social que a menudo conllevaba algún tipo de exclusión del sistema de bienestar, y a la que se le encargaban las actividades que escapan del empleo digno y con ingresos suficiente. Y en todas partes persistieron segmentos de empleo en los que no estaba garantizada ni la estabilidad laboral ni un salario suficiente, tal como puso de manifiesto el reconocimiento académico de los “segmentos secundarios” de empleo.

Y no funcionó en todos los países. En España el keynesianismo de hecho nunca acabó de llegar. El crecimiento económico de los años sesenta se basó en la explotación de una

fuerza de trabajo con escasos derechos y en ausencia de un verdadero estado de bienestar. Fue el crecimiento económico sostenido el que garantizó la estabilidad laboral (y permitió la persistencia de leyes que parecían muy protectoras del empleo), pero la represión política generó un modelo laboral de bajos salarios, largas jornadas laborales, ausencia de control sobre las condiciones de trabajo y de reconocimiento profesional, etc. Solo en las luchas obreras del último franquismo se generó la conciencia de unos derechos robados y la demanda de un modelo de bienestar de nivel europeo. Aquí el keynesianismo empezó a ponerse en entredicho justo cuando empezaban a plantearse las condiciones políticas que hubieran permitido su implementación..

La década de los ochentas sepultó este enfoque, al menos por lo que se refiere a la visión que predomina en el plano de la política económica y buena parte del análisis académico. La cuestión que resulto central en este giro de perspectiva fueron sin duda las oleadas de desempleo que se sucedieron a partir de 1975, y particularmente la recesión que afectó a la mayor parte de países desarrollados a principios de los ochenta del pasado siglo. Como en otras ocasiones las causas concatenadas pudieron ser varías, aunque algunas se encuentran en la esfera de las políticas económicas, particularmente la brusca subida de tipos de interés provocada por la Reserva Federal estadounidense en 1982. En el caso español está situación estuvo agravada por el creciente proceso de apertura exterior que supuso un completo trastocamiento de la vieja estructura económica y empresarial (Rodgers y Rodgers,1992; Deakin y Wilkinson, 1995)

Es en este contexto de desempleo masivo e incertidumbre creciente en el que los principales organismos económicos postulan un nuevo modelo laboral en el que la flexibilidad se convierte en el núcleo central de las reformas laborales. El contexto intelectual del momento constituye una auténtica demolición del viejo esquema keynesiano: el pleno empleo deja de constituir un objetivo central de la política económica, pues se considera que las políticas económicas diseñadas para alcanzarlo acaban provocando un mal mayor; la inflación. Se vuelve a confiar en la capacidad del mercado libre para alcanzar este objetivo. ((OCDE, 1986) La mayor parte de mecanismos de protección social diseñados para proteger a las gentes de los embates del mercado (y al mismo tiempo sostener la demanda) son analizados bajo un prisma completamente opuesto: como factores desincentivadores del empleo, en la medida que hacen a las personas más exigentes a la hora de aceptar un nuevo puesto de trabajo, les permiten subsistir sin trabajar y en definitiva afectan negativamente a sus hábitos laborales. El resto de políticas sociales son analizadas bajo el mismo prisma, como ha puesto de manifiesto el debate sobre “la trampa de la pobreza”. Las medidas de protección del empleo, orientadas a evitar los abusos de poder empresarial, son valoradas como graves trabas a la hora de impedir la adaptación de las empresas a los cambios de la vida mercantil. Standing, 1999)

La llamada a la flexibilidad laboral no se limita por tanto a la remoción de normas sobre la protección del empleo y la organización del trabajo (delimitación de categorías, movilidad, jornada laboral, etc.) sino que tiene su complemento en la transformación de las medidas de protección social que determinan la situación social de parados e inactivos. Evidentemente me refiero al esquema teórico que se configura en este período, a las orientaciones generales de política económica y al discurso propagandístico que las acompaña. Su aplicación concreta será diferente en cada país debido al cúmulo de elementos que configuran cada modelo nacional de empleo: instituciones particulares, culturas políticas, conflicto social, especialización productiva,

etc. Pero lo que resulta crucial es entender la importancia de la perspectiva política en la introducción de un nuevo modelo de organización laboral que respondía en gran medida a las demandas del sector empresarial y que en su aplicación generaba nuevas realidades sociales que son las que abrieron el debate sobre la precariedad.

3. Las lógicas de la precarización

La impronta política correspondía con demandas empresariales orientadas a reorganizar el proceso productivo y las relaciones laborales. En el origen de estas demandas se encuentran un conjunto de elementos que considero cruciales para entender el proceso, aunque se sitúan en planos distintos.
En primer lugar se encuentra el replanteamiento del sistema de relaciones laborales y organización productiva del período anterior. La gran empresa que ofrecía empleo estable se había acabado por convertir en un espacio favorable a las reivindicaciones de los trabajadores, a la implantación sindical (y el surgimiento a veces de otro tipo de formas de organización obrera) y, en muchos casos, y a la resistencia frente a los intentos de aumentar la intensidad del trabajo. Al mismo tiempo esta organización tan compleja de las grandes empresas las convertía en estructuras poco adecuadas para explotar las oportunidades de rentabilidad. Se respondía por tanto a un replanteamiento de las estructuras internas de las empresas orientado a transformar las relaciones de poder. (Recio, 2001)

En segundo lugar se enfrentaba a un cambio en el ambiente económico general. La versión oficial es que estábamos ante un mundo con mayores incertidumbres e inestabilidad (en los modelos teóricos gusta de introducirlo como un sistema económico que experimenta un aumento de "shocks" externos"), aunque nadie se preocupó demasiado de explicar las razones de este cambio. Analizando las transformaciones en curso aparecen elementos que pueden explicar esta mayor volatilidad: el proceso de desregulación financiera y el aumento de la importancia de esta esfera, la creciente apertura internacional y el desarrollo de nuevas políticas comerciales que aumentan la variedad de productos como un medio de reducir el ciclo del producto, segmentar los mercados y conseguir nichos de mercado (con la consiguiente diferenciación de precios). La combinación de estos factores aumenta la inestabilidad del sistema económico en forma diversa. Por ejemplo la desregulación financiera influye en la volatilidad de los tipos de cambio lo que tienen una gran importancia para las empresas que dependen de mercados internacionales. La diversificación de productos y el acortamiento de su ciclo de vida castiga el ajuste de la actividad por medio de las existencias y genera mayor tensión temporal. Desde el punto de vista de la empresa individual el ambiente es más duro, pero es discutible considerarlo un cambio externo, cuando ha sido en gran parte propiciado por los propios empresarios y se configura como un elemento estructural de la organización económica.

En tercer lugar este proceso coincide con un salto importante hacia el sector de los servicios, La nueva fase de desarrollo capitalista se ha caracteriza por una creciente mercantilización de actividades que anteriormente se realizaban en la esfera doméstica y social. Desde la organización del ocio hasta los cuidados a las personas. La introducción en estas nuevas áreas genera problemas de gestión menos habituales en la producción industrial. Particularmente influyen en los aspectos temporales de la actividad económica. Muchos servicios tienen dimensiones temporales específicas, con lo que las empresas que actúan en estos campos tienen mayor necesidad de adaptarse a cuestiones

como la estacionalidad, la cobertura de horarios especiales, las puntas temporales de actividad (y los períodos de declive), etc. Se trata además de actividades más difíciles de mecanizar (no solo por razones técnicas, por ejemplo el uso de cajeros automáticos en los bancos es poco habitual cuando se trata de ingresar dinero, se busca la relación personal). (Carrasco et al., 2003).

En cuarto lugar la introducción de las nuevas tecnologías de la información posibilita nuevas modalidades de control de los procesos productivos y facilitan el tipo de cambios organizativos que están en la base de algunos procesos de precarización. El impacto de las tecnologías es asimismo importante en otros terrenos. Particularmente en la consolidación de un modelo de comunicación de masas que permite dar una importancia crucial a los aspectos de imagen de las empresas. La imagen (o la información) se convierte en un elemento estratégico no solo en el plano comercial, sino también en una esfera tan prosaica como el mercado financiero (tal como puso en evidencia la pasada burbuja tecnológica o la sucesión de "affaires financieros" que un año si y otro también sacuden el mundo económico).Hay sin duda implicaciones del cambio tecnológico en muchos otros campos, no solo ligado a las TIC sino también a la nueva ingeniería genética (por ejemplo en el sector agroalimentario), pero conviene subrayar que su impacto más importante esta asociado a la implantación de nuevos modelos organizativos y cambios en el marco institucional.

Todos estos cambios han convergido en una transformación de las estructuras empresariales y en los sistemas de relaciones laborales. No existe un modelo único de respuesta. Las instituciones nacionales mantienen importantes diferencias, que no sólo 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. 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 demandantes, las regulaciones de mercados y productos, etc. Pero a pesar de estas diferencias notorias (que mayor finura analítica cuando se trata de un análisis más detallado) han combinado en dosis variables algunos de estos elementos:

- el recurso a formas de relación laboral de bajo compromiso por parte empresarial: contratos temporales, empresas de trabajo temporal, falsos autónomos, fijos discontinuos, etc.. Formas de relación orientadas a contar con una fuerza variable en función de las circunstancias, fácilmente sustituible o desechable, con derechos sociales disminuidos.

- El recurso a la externalización de actividades hacia otras empresas. Se trata de un proceso complejo en el que la externalización puede tener objetivos diversos, desde la cobertura de conocimientos técnicos que la empresa piensa que no puede obtener por si misma hasta la simple y llana subcontratación de personal para eludir obligaciones sociales y ahorrar costes salariales

- La introducción de cambios en las formas internas de organización, orientados a aumentar la individualización de la relación laboral. Aquí los cambios son muy diversos, desde la introducción de nuevos componentes variables del salario mediante variadísimos sistemas de evaluación e incentivos hasta el uso de políticas masivas de motivación psicológica.

En una primera fase la precarización se confundió con la primera de las respuestas. Había razones para ello, puesto que el uso generalizado de diversas formas de contratación temporal suponían una ruptura frente al viejo modelo del empleo estable. Existe además un sesgo estadístico que refuerza esta visión: Cuando tratamos de describir el fenómeno de la precariedad acudiendo a datos estadísticos la figura más evidente es la que separa el tipo de contratación y acabamos por confundir la mera situación contractual con la existencia de una situación de precariedad.

No quiero negar la importancia del hecho contractual, simplemente apuntar a tres cuestiones relevantes. La primera es que no todos los contratos temporales implican un grado equivalente de precariedad. Este depende en parte del contexto concreto en el que tiene lugar la relación, no es lo mismo una relación de corta duración que una de fijo discontinuo en el que el empresario busca externalizar los costes de los períodos de baja actividad hacia el sector público. Lo cual no quiere decir que el crecimiento del empleo temporal no sea por si mismo un indicativo de la expansión de la precariedad. En segundo lugar porque la idea de precariedad no sólo atañe al estatus contractual, tiene también que ver con el conjunto de situaciones laborales que impiden a los sujetos desarrollar una vida laboral y social aceptable: bajos salarios, ausencia de control sobre la jornada laboral o sobre las condiciones de higiene y seguridad, ausencia de reconocimiento profesional, etc. son otros aspectos de la cuestión que no sólo se dan en los contratos temporales y que tienen tanta importancia como estos. En tercer lugar porque la existencia de marcos institucionales muy diversos impide considerar una sola figura de la precariedad. En un país donde no existiera ningún mecanismo de protección al empleo (despido libre) sería formalmente indistinguible el tipo de contrato laboral y en cambio una parte importante de sus individuos estarían expuestos a un grado intolerable de precariedad. No se trata de una mera conjetura, las comparaciones internacionales son ricas en este tipo de paradojas, por poner un ejemplo sencillo mientras que en España casi el 60% de asalariados de la construcción son temporales, no existe una figura parecida en Reino Unido. En cambio allí el 45% de trabajadores son autónomos, lo que en España se reduce a un escaso 12%. El análisis de las condiciones reales de empleo muestra importantes parecidos en ambos países, pero las formas legales que adopta la situación difieren en función del marco local.

En los últimos años ha ganado terreno el reconocimiento de la subcontratación como un mecanismo precarizador. A ello ha contribuido en gran medida la experiencia de algunos sectores donde el fenómeno alcanza unas dimensiones extremas, como es el caso de la construcción. Ya hemos indicado que las razones de la subcontratación son diversas y no todas obedecen al mismo tipo de objetivos. Pero resulta evidente que por esta vía puede producirse un claro proceso de precarización por vías diversas:

- En muchos casos la externalización de la actividad se asocia a un cambio en las condiciones contractuales en materia de salario, jornada laboral, etc.
- El empleo subcontratado a menudo se realiza bajo una doble presión, la del empleador directo y la del “cliente” indirecto que impone condiciones en materias diversas: horarios, plazos de entrega, etc. El caso más evidente es la intromisión de la empresa cliente en los procesos de negociación colectiva de las empresas subcontratadas (por ejemplo Seat ha amenazado con romper el contrato a algún proveedor cuando sus trabajadores fueron a la huelga). En la medida que el subcontratador tenga una situación de poder sobre la empresa que

realiza la subcontrata está en posición de imponerle unas condiciones "mercantiles" que necesariamente se traducirán en presiones sobre las condiciones de trabajo (Grimshaw y Rubery, 1998)

- Además la subcontratación tiende a fragmentar los colectivos de trabajadores y a aumentar la incomunicación entre los mismos. Un campo en el que se refuerza la individualización de la relación laboral y se inhibe la acción colectiva. Un campo en el que florecen numerosas formas de gestión laboral de corte tradicional, desde el paternalismo hasta el autoritarismo extremo.

A menudo la externalización y la temporalidad se combinan en formas variables, aumentando la debilidad contractual de los empleados y la devaluación de las condiciones laborales. El empleo directamente informal, sin cobertura legal suele estar al final de las cadenas de subcontratación, Tanto porque es allí donde se produce la fragmentación extrema, como porque la subcontratación es también una forma de camuflar prácticas laborales inaceptables (de la misma forma que los procesos de evasión fiscal, blanqueo de dinero negro se esconden bajo inextrincables redes empresariales).

En definitiva la precarización transcurre a través de mecanismos diseñados para reducir las obligaciones contractuales de los empleadores respecto a la fuerza de trabajo. Un proceso que adapta formas diversas en función de las especificidades de cada proceso productivo y de cada marco institucional.
¿Qué ganan las empresas con este proceso de precarización del empleo?. Fundamentalmente se pretenden tres objetivos básicos (a menudo complementarios).

En primer lugar una clara **transferencia de riesgo** desde la empresa a los asalariados. En el pensamiento económico clásico el beneficio era visto como el residuo que quedaba al empresario tras el pago de los costes de producción. Era por tanto un resultado aleatorio que podía variar en función de las circunstancias del mercado, de su habilidad en los diversos ámbitos de la gestión empresarial etc. En un mundo con elevadas dosis de incertidumbre este residuo se torna más incierto, Precarizando el empleo se pretende transferir esta variabilidad hacia los trabajadores, convirtiendo parte o todos sus ingresos en completamente variables en función de la situación. Si por ejemplo las fluctuaciones de la demanda se ajustan con una política de existencias, los costes de ajuste recaen sobre el empresario (deberá mantener una parte de su capital inmovilizado en existencias y alquiler de espacio hasta que las ventas se reanimen). En cambio si el ajuste es via empleo- en el supuesto que la producción pueda realizarse de forma automática- el coste del ajuste recae directamente sobre los asalariados, en forma de ingresos perdidos (o del sector público en el caso que tengan derecho a una prestación por desempleo). El caso extremo de algún parque temático que imponía que la empresa no pagara los dias de cierre del parque por razones metereológicas ilustra bastante bien el grado en el que la precarización se traduce en una verdadera transferencia de riesgo hacia las clases trabajadoras.

La externalización de riesgos no se reduce al ámbito del empleo. La salud laboral constituye un espacio privilegiado para analizar este fenómeno. Las diferentes formas de precarización tienden a concentrar los empleos más peligrosos en términos de accidentes o riesgos profesionales hacia los empleados más inestables, los que tienen

menor capacidad para exigir y negociar el riesgo, imponer cambios en las condiciones de trabajo.

Solo apuntar que esta externalización del riesgo y de los costes asociados no sólo tiene impacto en la esfera laboral. Resulta evidente que el entero funcionamiento de la empresa privada se caracteriza por una práctica más o menos consciente de cargar costes sociales sobre la colectividad. (Kapp, 1966).Pero es también patente que en el momento presente las mismas prácticas de externalización conducen a una transferencia de costes hacia los usuarios, compradores de productos. En algunos casos de forma explícita, como conoce cualquier viajero en transporte aéreo (por ejemplo el ahorro de personal en la operación de embarque y la práctica del "overbooking"- para eliminar el riesgo de ir con los aviones a medio llenar- se traduce en un aumento del tiempo efectivo de los viajes aéreos, porque los viajeros escamados acaban por avanzar la hora de acceso al aeropuerto). En otros de forma indirecta: en la medida que la precarización del empleo se traduce en una peor calidad del producto es fácil que al final sea el usuario el perjudicado con un servicio de menor calidad o el surgimiento de costes imprevistos y difíciles de recuperar. Ello es especialmente importante en el caso de problemas difíciles de detectar y cuya importancia estructural es menor. Este es el caso, por ejemplo de las viviendas, donde los pequeños desperfectos de construcción se van detectando con el tiempo y resulta complicado obtener una reparación adecuada por parte del promotor. Por último la extrema fragmentación de los procesos productivos permite incluso difuminar las responsabilidades de cada parte y favorece incluso la impunidad en el caso de conflictos graves. Pienso en casos notorios como el del hundimiento del túnel del Carmel (donde varias empresas llevaban a la vez el control de obra y se han dedicado a acusarse unas a otras sin aclarar la situación) o la práctica habitual de muchas multinacionales que se desentienden de los impactos causados por empresas subcontratadas en países en vías de desarrollo.

En segundo lugar la precarización tiene una incidencia **en la distribución de la renta y el nivel de salarios.** .Las formas de incidencia son variadas. En el caso de la contratación temporal lo habitual es que estos empleados cobren menos que los estables por razones muy diversas: no alcanzar el mismo reconocimiento profesional, no negociar suplementos por circunstancias especiales, no reconocimiento de antigüedad,... En muchos casos la discriminación salarial es camuflable mediante una diferente ubicación en el organigrama de puestos de trabajo. Y todo esto cuando nos situamos en el mejor de los escenarios, el de una empresa en la que existe una organización sindical que tiene alguna capacidad de control sobre las condiciones de trabajo, lo que no ocurre en muchos ámbitos donde bien por el tamaño de la empresa (o el centro de trabajo), bien por la ausencia de organización o incluso por el éxito de las políticas de individualización laboral, nadie se preocupa realmente de controlar las condiciones de contratación de estas personas. (Alvarez Aledo, 1996; Perez Caminero e Hidalgo2000, Gonzalez Calvet et al. 2002)

En el caso de la subcontratación los mecanismos de diferenciación salarial son aún más sencillos. En muchos casos la externalización está asociada a un cambio en el marco de fijación de salarios y condiciones de trabajo. Es bastante habitual que las empresas subcontratistas estén ubicadas en ámbitos de negociación colectiva diferentes de los de la empresa subcontratatante Y a menudo se trata de ámbitos donde las condiciones salariales y de otro tipo son inferiores. O simplemente la fragmentación de los colectivos laborales que provocan los procesos de subcontratación se traducen tanto en

la dificultad de organizar una acción colectiva eficaz como en el de ejercer un control efectivo de las condiciones pactadas.

En uno u otro caso la precariedad constituye un mecanismo claramente diseñado para forzar el abaratamiento de los costes salariales basándose en el menor poder contractual de los trabajadores.

Por último la precarización en sus diversas modalidades incide directamente en otro gran espacio de la relación laboral, **el control del proceso de trabajo**. Este es siempre un proceso conflictivo entre los intereses empresariales orientados a saturar la carga de trabajo de los empleados, imponer determinadas pautas de actuación, remover resistencias, forzar la aceptación de condiciones- por ejemplo en materia de jornada, y los propios trabajadores que de forma tácita o explícita ejercen resistencia cuando advierten que las demandas empresariales afectan a su bienestar, ofenden su dignidad o complican sus proyectos vitales. (Grinshaw y Rubery, 2005)

La precarización constituye de entrada un mecanismo diseñado para imponer con mayor facilidad los intereses patronales. Los empleados temporales lo son en base a condiciones de trabajo difícilmente negociables. Predomina el modelo de "lo tomas o lo dejas". Incluso es posible que en algunos casos exista una colusión entre empresa y empleados estables para desplazar hacia los temporales aquellas actividades que aquellos no desean ocupar (por ejemplo la introducción de una jornada nocturna). En el caso de las subcontratas esta presión es aún más evidente porque la presión, al menos visualmente, se desplaza desde el interior de la empresa hacia el "cliente", Por esta razón incluso algunas grandes empresas que mantienen amplias plantillas establecen una organización que trata de copiar esta experiencia del "doble patrono" para imponer objetivos y presiones al funcionamiento de cada una de sus unidades (tal como sucede por ejemplo en la banca o en las cadenas comerciales).

Pero la posibilidad de incidir en la reorganización de los procesos productivos va más allá de la presión que se ejerce sobre los empleados precarios. La existencia de estos últimos, las posibilidades de reorganización que tienen las empresas es posible que también se utilicen como un medio de presión para cambiar los comportamientos de los empleados estables, de enfrentarlos a una presión continua de la forma de competencia sin fin por alcanzar objetivos que eviten la externalización o garanticen el mantenimiento del empleo.

El entusiasmo con el que muchos gestores públicos, incluso muchos de izquierda, han adoptado las políticas de externalización en el sector público, pueden tener relación con este tercer elemento. El convencimiento que el funcionariado actúa como un grupo reactivo a los cambios y la modernización conduce a recurrir a la externalización con el objetivo de adecuar las prestaciones de servicios a unos objetivos de "administración a la carta", de adaptación a las nuevas demandas de los ciudadanos-clientes. Aunque tampoco se puede perder de vista que también intervienen las cuestiones presupuestarias.

Resumiendo la precarización es un proceso de reorganización de las relaciones capital-trabajo que inciden, al menos, en tres ámbitos cruciales: el reparto del riesgo, la distribución del producto y el proceso de trabajo. Es un proceso que afecta en primer lugar a las personas que experimentan procesos de precarización, o que se incorporan al

mercado laboral en situaciones de precariedad. Pero es también un proceso que tiene impactos potenciales para el conjunto de asalariados y que incide incluso en ámbitos no laborales de la vida económica. Porque al fin y al cabo los cambios en el trabajo acaban también afectado al producto del mismo.

3. El marco social de la precarización

La precarización del empleo es un fenómeno general, aunque su incidencia tiene un peso diferente en distintas sociedades. Hay unos elementos sociales comunes que han facilitado este cambio en las relaciones de fuerza y por otra parte unas circunstancias específicas que conviene tener en consideración:

Entre los elementos comunes destacaría:

- La existencia de un discurso social, compartido por gran parte de la "intelligentsia" profesional y ampliamente aireado por los medios de comunicación Este discurso combina dos elementos "fuertes" que apoyan la aceptación social del nuevo modelo laboral: de una parte la flexibilidad laboral como una necesidad de eficiencia social Aunque en este caso se suman tanto factores preactivos (la flexibilidad permite mejorar la satisfacción de necesidades sociales específicas y adaptar la producción a las condiciones cambiantes del proceso) (por ejemplo Atkinson, 1986; Castells 1995) , como reactivas (es una necesidad exigida por el nuevo marco de competitividad y globalización), De otra parte la amplia aceptación de la educación formal como el elemento crucial que determina la productividad individual (por ejemplo Reich, .1992) Por el contrario, las personas con pocas dotaciones educativas son necesariamente poco cualificadas, realizan tareas fácilmente sustituibles. Este discurso se extiende a la construcción de los esquemas retributivos, donde los bajos salarios se tienden a explicar por la productividad individual y esta por la calificación formal y la posición social.

- La enorme recomposición de la fuerza de trabajo con la incorporación, en muchos sectores laborales de personas que acceden al mismo en condiciones de mayor debilidad social, En estos colectivos destacan:

- Los jóvenes que acceden al mercado en un nuevo contexto de competitividad individual y a través de mecanismos que construyen la precariedad: contratos de inserción, empresas de trabajo temporal, Hay todo un segmento del mercado que funciona como un espacio juvenil en el que la precariedad objetiva se da de la mano de una percepción social de que se trata de empleos de paso, en los que no vale la pena llevar a cabo una acción sindical

- Las mujeres. La feminización del empleo ha estado en parte asociada a la absorción por el mercado de labores que anteriormente se realizaban en la esfera doméstica, o que en pueden asimilarse a la misma. La cuestión es que no sólo las mujeres se encuentran en una situación de inferioridad por la persistencia de valores e instituciones patriarcales, sino que estos influyen en la valoración social de muchos de los nuevos empleos que cubren las mujeres (Maruani et al,2000)

- Los inmigrantes constituyen en algunos países una parte importante de la nueva fuerza de trabajo. Y habitualmente es un colectivo orientado a cubrir empleos precarios. Su debilidad adicional proviene, como es de sobras conocido, de la situación legal en la que muchos de ellos viven. Una situación en la que ha menudo son negados derechos básicos de ciudadanía y en los que la incertidumbre social constituye un elemento habitual de sus vidas (permisos de residencia o trabajo con plazos determinados, procesos de renovación, "sin papeles" etc.). En muchos casos los procesos migratorios combinan sus propias carencias con las que se derivan de su posición de género y su "juventud"-inexperiencia en el mercado laboral del país de llegada. Y, cómo ocurre con las mujeres, sus diferencias son asociadas a baja cualificación y legitiman bajas condiciones laborales. Hay que contar además que en el nuevo marco de competencia en los mercados de servicios europeos se abre la posibilidad de un mayor recurso a la inmigración temporal (por ejemplo en la construcción empresas polacas realizan tareas de corta duración en Alemania, o portuguesas en España) que puede profundizar aún más las prácticas de fragmentación de las condiciones laborales. (Recio et al. 2005)

Entre los elementos específicos cabe señalar las condiciones particulares de cada proceso productivo. A escala de los modelos nacionales la combinación de sus propias instituciones sociales y sus dinámicas de especialización. En el caso europeo suelen coincidir la mayor tradición de unos países en ofrecer un marco más degradado de condiciones laborales con una creciente especialización en aquellos sectores que tienden a recurrir en mayor proporción en el uso de empleo precario, tal es el caso de diversos países del sur de Europa, y especialmente España (Recio y Banyuls, 2004; Recio 2005)

Hay actividades que generan una mayor tendencia a la precarización debido a una combinación de factores. Posiblemente el más importante es la propia inestabilidad del sector y su necesidad de realizar ajustes continuos en su nivel de actividad. Una circunstancia que tiene sin embargo muchas caras: estacionalidad, ciclos cortos del producto (por ejemplo ligados a la moda), demanda cambiante a corto plazo, tiempos de actividad particulares, etc. Quizás una de las transformaciones de los últimos tiempos ha sido el de extender estas condiciones antes reservadas a unos pocos sectores (agricultura, construcción, turismo) a un mayor abanico de actividades al calor de las nuevas tendencias de organización "just in time" y de mayor diversificación de productos y mercados. Otros dos elementos cruciales son a mi entender la mayor o menor posibilidad de fragmentar la estructura productiva en pequeñas unidades (sean redes integradas o no) y la existencia de fuertes limitaciones financieras a un determinado sector. Esto último explicaría en parte la situación de externalización de actividades públicas y las condiciones de precariedad que se generan en las subcontratas privadas que gestionan estos servicios, por ejemplo en el campo de los servicios sociales.

4 Algunas líneas para reorientar la precariedad

Como ya se ha subrayado la precariedad constituye un elemento generador de desigualdad tanto en la distribución de la renta como en el reparto del riesgo social. Cualquier modelo económico alternativo debe luchar por alterar esta situación y generar un marco organizativo, Hay diferentes líneas de actuación sugeridas por autores diversos.

La más promocionada es la línea sugerida por Standing.(1999, 2002) Está línea pasa por la aceptación del marco de flexibilidad existente y por superponerle al mismo un sistema de protección social que equilibrara la situación. El establecimiento de algún tipo de ingreso universal garantizado tendría, en esta perspectiva dos ventajas sustanciales: reduciría el coste social e individual generado por las medidas de flexibilidad (al garantizar unos ingresos mínimos con independencia de la situación laboral) y por otra mejoraría el poder negociador de las personas, puesto que al contar con ingresos alternativos podrían resistir mejor las exigencias patronales. Sin entrar en el debate más general de la renta universal, estimo este escenario como bastante improbable.

Las razones de mi escepticismo se basan en dos cuestiones básicas En primer lugar tal como funciona hoy el modelo económico requiere de esta amplia franja de empleos precarios cuya existencia se pondría en cuestión de cambiar el marco institucional. Hay que esperar resistencias de todo tipo, y sesudos artículos de los economistas de palacio, al establecimiento de una pauta de protección social que quebrará una de las bases del modelo- la existencia de una fuerza de trabajo suficientemente débil para aceptarlo. No creo que exista ninguna posibilidad real de hacer compatible un modelo productivo que genera y requiere inestabilidad social y personal con unas instituciones que le contrapesan en exceso. En segundo lugar porque la construcción del empleo precario ha ido de la mano de la generación de una cultura social orientada a la reconstrucción de un nuevo sistema de subclases, en las que partes importantes de las clases trabajadoras son presentados como individuos de “menor valor” (cuando no, como ocurre con los inmigrantes, directamente peligrosas), Es difícil que en este contexto, que de facto genera diferentes niveles de “ciudadanía” se potencie un sistema de protección que se basa en una prestación universal y que requiere una voluntad igualitaria que precisamente ha minado el neoliberalismo. En tercer lugar no queda claro el marco nacional en el que establecer este sistema de protección, y ya sabemos como las demandas de competitividad permiten dinamitar muchos derechos sociales, Y definir el nivel espacial de las políticas es, al menos a corto plazo, una cuestión peliaguda. Lo que creo que puede dar de sí el planteamiento es la extensión de una cobertura mínima que permita eludir los peores aspectos de la pobreza extrema en las sociedades ricas, pero difícilmente se va a trastocar un orden productivo tan asentado con el recurso a una medida como esta.

Una segunda vía, sugerida por Wilkinson (por ejemplo en Kitson, Martin y Wilkinson, 2000) se orienta al desarrollo de un modelo productivo diferente. En este modelo la cooperación y la cualificación laboral constituirían el marco que condujera a la reducción de la precariedad. Una idea interesante de esta reflexión es la de mostrar como la productividad depende menos de atributos personales y más del contexto organizativo en el que se realiza la actividad. Potenciar modelos más cooperativos generaría a la vez un proceso de calificación general y de aumento de la productividad, mejoraría, a la vez, condiciones laborales y resultados productivos. .Se aduce en esta dirección el éxito de algunos países de altos ingresos, como los países nórdicos, en las posibilidades de esta vía. La mayor objeción a este modelo es analizar en primer lugar si los resultados de algunos países son generalizables como modelo a replicar o dependen de su particular posicionamiento en el mercado mundial. Está también la cuestión de su posibilidad de expansión al conjunto de sectores productivos (incluidos los servicios) en los que es necesaria algún tipo de flexibilidad y donde, debido a su elevada intensidad

laboral, se requiere adecuar la financiación al mayor coste. El ejemplo nórdico es elocuente. Su elevada intensidad de servicios asistenciales, en condiciones laborales mejores que en el resto del mundo (empleo en gran parte público), tienen su contrapartida en un nivel más elevado de impuestos (y por tanto una menor proporción de gasto privado), además del mayor igualitarismo distributivo. Pasar, por ejemplo, al sistema nórdico supone aceptar un cambio importante en el peso del sector público lo que, hoy por hoy, conlleva un enfrentamiento directo con las políticas neoliberales y, posiblemente una compleja movilización sociopolítica para convencer a la mayoría del electorado de la bondad de un incremento de impuestos. Es posible además que los empresarios sigan pensando que pueden obtener los mismos resultados de productividad y calidad optando por otras estrategias: intensificación del control, cambio técnico, etc. Queda además la cuestión de en que medida es posible compatibilizar un sistema de elevados salarios (y consumo) con el necesario ajuste ambiental. En todo caso lo que si conviene retener es la necesidad de explorar formas de organización laboral más cooperativas.

Una tercera vía es la que están explorando los distintos movimientos sociales, y especialmente los sindicatos. El tratar de introducir regulaciones que, al menos minimicen el coste social de la precariedad. Un ejemplo de estas políticas lo plantea el sector de la construcción. En comparativa europea podemos observar diferentes líneas de regulación que tienden a limitar el impacto de la precariedad. El caso más evidente es el del sector de la construcción. Países como Alemania tienen una larga tradición de regulación en dos campos conexos: el del reconocimiento profesional y el de la calidad del producto. Este último objetivo impone el empleo de gente con cualificaciones laborales especiales (con titulaciones reconocidas) lo que impide la degradación de las condiciones de trabajo mediante el empleo de mano de obra adicional. Existen además instituciones que protegen la entera vida laboral de estos trabajadores. El modelo está ahora en peligro porque la Unión Europea al permitir el acceso al mercado de otros países, favorece la competencia entre trabajadores y dificulta el control sindical.

En el otro extremo países como España se caracterizan por un mercado laboral ampliamente desregulado. La lucha sindical ha estado orientada a reforzar el control del mercado apelando a aquellos aspectos donde la desregulación causa mayores males: los accidentes laborales. Fruto de esta lucha se han conseguido tímidos avances con la introducción de la ley de Prevención y la nueva ley de Subcontratas, que posibilitan un cierto control sobre el proceso. En algunos sitios ello se ha visto reforzado con la presión al sector público para imponer nuevos mecanismos de control en las obras que contrata (fundamentalmente la introducción de delegados de seguridad de obra-incluidas todas las empresas que intervienen- que no sólo posibilita una actuación sobre la cuestión de los accidentes, también favorece la acción sindical en otros campos. Con todo son avances pequeños, a menudo difíciles de implementar por la fragmentación del proceso y la propia timidez de la Administración.

Las políticas de salarios mínimos y de fijación de condiciones salariales generales van en esta misma dirección. Pero también en estos casos encontramos fuertes diferencias (países con salario mínimo efectivo, otros con salario mínimo por debajo de los salarios de mercado-como en España,- países con negociación sindical sectorial o orientada a establecer un ingreso mínimo. La variedad es enorme en función de la historia de cada país. (Schulten Bispinck, Shäffer, 2006). Hoy está afectada por las posibilidades de

movilidad de las empresas que obliga a plantear un debate sobre el marco espacial adecuado

En todas estas vías hay sin duda líneas de acción interesantes. Pero todas tienen limitaciones, y enormes dificultades para aplicarse. Creo que vale la pena considerar además vías adicionales de acción.

En primer lugar la de evaluar directamente las ventajas y costes sociales de la flexibilidad. En muchos casos los últimos son netamente superiores. Ni la calidad de los servicios (ni el precio) ha mejorado. Hay muchos terrenos donde se requiere una nueva regulación orientada a minimizar estos efectos sociales y que conducen casi siempre a generar, también, un marco más decente de vida laboral. La lucha contra los costes sociales, los efectos del modelo, ha formado siempre una de las bases de las demandas sociales Estos costes son ahora muy evidentes y la lucha frente a ellos permite reintroducir el tema de la precariedad. Esto reforzaría las diferentes líneas de regulación que en cierta medida exploran las experiencias comentadas.

En segundo lugar se trata de reabrir el debate sobre la desigualdad. Gran parte de su expansión actual se ha apoyado en la ideología del pago por méritos. No sólo estos son difíciles de evaluar y comparar, sino que ignoran otro tipo de consideraciones relevantes: los empleos, como ya observó agudamente Adam Smith, difieren en muchos aspectos- esfuerzo, penosidad, duración, ambiente, etc. Para un igualitarista liberal como él, el salario debería equiparar los costes y ventajas de todas las características. Es una buena fórmula para hacer emerger los costes sociales de la actividad laboral y reconducir la organización del trabajo hacía una visión más cooperativa.

En definitiva la reconducción hacia un modelo sin precariedad exige combinar una actividad analítica para derribar intelectualmente las pseudo razones que han aducido los neoliberales, con una actividad político-reivindicativa para introducir nuevas regulaciones y cambios profundos en la organización de la vida laboral. Tan importantes como los que exige, por otras pero no por ello menos importantes razones, la crisis ambiental que ya empezamos a vislumbrar. Este es otro debate insoslayable si de verdad anhelamos otra globalización.

BIBLIOGRAFIA

Alvarez Aledo. (1996) C *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español* Consejo Económico y Social, Madrid 1996

Atkinson ,J. (1986) Flexibilidad del empleo en los mercados laborales *Zona Abierta* 41, invierno

Beveridge,R ,.(1944) *Pleno empleo en una sociedad libre* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid

Carrasco C. et al (2003) *Tiempo, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género* Instituto de la Mujer, Madrid

Castells, M (1997)La era de la información *Alianza,* Madrid

Cano E. (2000)"Análisis de los procesos sociales de precarización laboral en CANO. E. et al. *Precarización laboral,flexibilidad y desarrollo,* Germanies, Alzira, 2000

Deakin, S y Wilkinson, F (1995) "Labour law, social security and economic inequality" *Cambridge Journal of Economics,*

Gardiner, J.:(2000) "Rethinking self-suficiency: employment, families and welfare", *Cambridge Journal of Economics,* 24 671-689.

Gonzalez Calvet, J et al (2002) *La desigualtat salarial a Catalunya (1995-2000)* Mediterrània. Barcelona

Grinshaw,D. y J.Rubery (1998) Integrating the internal and external labour markets *Cambridge Journal of Economics* 22, 199-220

Grinshaw,D. y J.Rubery (2005) Inter-capital relations and the network organisation:redefining the work and employment nexos *Cambridge Journal of Economics,* 29 p 1027-51

Kapp, K.W.(1966) *Los costes sociales de la empresa* Oikos-Tau, Vilassar de Mar. (reeditado parcialmente por Ediciones la Catarata, Madrid 2006)

Kitson, M, Martin R y Wilkinson, F (2000) "Labour markets, social justice and economic effieciency" *Cambridge Journal of Economics* November pp 631-641

Maruani, M, Rogerat Ch., Torns T (edit.) (2000) *Las nuevas fronteras de la desigualdad:* Icaria, Barcelona

O.C.D.E. (19986) *La flexibilidad del mercado de trabajo***.** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid

Pérez Camarero, Santiago y Hidalgo, Alvaro (20009 *Los salarios en España* Argentaria/ Visor, Madrid

Recio, A (2001) "Empresa red y relaciones laborales" en Dubois, A., Millán J.L. y Roca, J *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*" Icaria Edit, Barcelona 2

Recio, A (2005) Notas sobre el modelo español de empleo *Gaceta Sindical. Reflexión y debate,* marzo pp 77-100

Recio A. y Banyuls, J (2004) "Employment without technology? The paradox of Spanish Labour Market. *Economia et Lavoro,* pp 115-137

Recio.A. et al (2006) Migraciones y mercado laboral *Revista de Economía Mundial* Nº 14 p 171-193

Reich, R (1992) *The Work of Nations preparing ourselves.* Vintage Books, New York (VE *El trabajo de las naciones.* Javier Vergara, Madrid 1993)

Rodgers, G y Rodgers S, (1992) S *Trabajo y precariedad en la reestructuración* MTAS, Madrid

Schulten T, Bispinck,R y Schäffer, C (2006) *Minimum wages in Europe.* European Trade Unions Institute for Research, Education and Safety, Brussels,

Standing, G.(1999) *Global flexibility* Macmillan, London

Standing G (2002) *Beyond the new paternalism* Verso, London 2002