

bién autora de una espléndida demodistopía reseñada por el propio Domingo, *Game Control*. Nos gusta pensar que quizás también lo habrá precedido en el camino de la creación «demoliteraria»...

Clara CORTINA TRILLA

Duncan Gallie (coord.)

**Employment Regimes
and the Quality of Work**

(Oxford, Oxford University Press, 2007)

El debate reciente sobre la calidad del empleo ha tenido dos promotores principales en el ámbito político: la OIT, con su esfuerzo por impulsar el «trabajo decente» desde 1999, y la UE, con su inclusión de la calidad del empleo como objetivo específico de la Estrategia Europea de Empleo en el 2000. En 2001, la Comisión Europea adoptó los indicadores Laeken para diez dimensiones de la «calidad en el empleo» para poder monitorizar la consecución de este objetivo previamente difuso. Sin embargo, el Consejo Europeo pasa a hablar de promover el «buen empleo» en 2007, y es patente que el interés por mantener la calidad del empleo en la agenda se ha debilitado considerablemente en los últimos años. Por el contrario, y en paralelo a esas iniciativas, el interés por la calidad del empleo se ha revitalizado en el ámbito académico europeo (véanse Green, 2006; Comisión Europea, 2008; Guillén *et al.*, 2008), como evidencia este libro, coordinado por Gallie, que constituye una referencia básica.

La investigación sobre calidad del empleo presentada en este libro, dirigida por un sociólogo de referencia en el campo —con contribuciones muy importantes sobre la calidad del empleo en Europa (Gallie, 2003, 2005, 2007)—, sin duda es bienvenida y contribuirá a revitalizar el debate público europeo. Académicamente hay, además, dos razones para interesarse por este libro: como estudio de las diferencias en varios países europeos de algunas dimensiones de la calidad del trabajo, y como reflexión crítica sobre el poder explicativo de las teorías comparativas más preeminentes en la esfera del empleo de las diferencias en la calidad del trabajo.

Bajo el primer punto de vista, el libro presenta varios aspectos de interés, especialmente el poner de relieve la importancia de estudiar específicamente las dimensiones de calidad relacionadas con condiciones y contenido del trabajo frente al uso dominante de la satisfacción en el trabajo como indicador global de la calidad del empleo. Más concretamente, las dimensiones de calidad del empleo que se abordan en este volumen son: oportunidades de formación, niveles de cualificación de los trabajadores, organización del trabajo en cuanto al grado de discrecionalidad, el equilibrio entre trabajo y familia, e inseguridad en el empleo, todas ellas dimensiones del trabajo que Gallie encuentra asociadas con la satisfacción en el mismo, en particular las tres últimas.

El libro se estructura en torno a cinco capítulos, abordando cada uno una de las dimensiones en al menos cinco países —Alemania, España, Francia, Reino Unido y Suecia son los casos comunes—, flanqueados por un capítulo

de introducción y otro de conclusiones escritos por Gallie, que además contribuye a esta obra colectiva con el capítulo sobre discrecionalidad y calidad del empleo. Los cinco capítulos centrales comparten varios aspectos de interés analítico y metodológico en cuanto reflexionan sobre la medición de cada uno de estos aspectos de calidad del empleo, usan varias bases de datos europeas e internacionales, y enfatizan la identificación de tendencias; en particular, si hay pautas comunes de polarización en cada una de esas dimensiones de calidad del empleo para distintas categorías de trabajadores.

Sin embargo, analizado únicamente desde esta perspectiva, el libro adolecería también de carencias importantes, no sólo porque no aborda apenas el amplio debate existente sobre cómo estudiar un tema multidimensional como es la calidad del empleo, o por la exclusión sin explicación de otros aspectos de condiciones de trabajo que pueden afectar a la calidad del empleo —tales como salud y clima laboral, tiempo de trabajo (Gallie, 2005), participación (Gallie, 2007), oportunidades de desarrollo de la carrera profesional (Gallie, 2003) e igualdad de género en las oportunidades—. Así aproximado, se echaría también de menos en el libro, si no un análisis cuantitativo agregando estas dimensiones, al menos un esfuerzo de síntesis para caracterizar según ellas cada uno de los países estudiados. Dicho esto, no están ahí los objetivos de esta obra, ni su principal aportación, ni esta perspectiva es la más adecuada para juzgarlo.

La clave de la aportación de este libro está en los capítulos de apertura y cierre. La intención

de este libro es identificar si hay tendencias comunes en la calidad del trabajo a través de las fronteras de los países en estudio en las dimensiones observadas y, si existen pautas, si éstas son explicables por las distintas teorías comparativas que compiten entre sí. En este sentido, los países seleccionados son estudiados como casos críticos, ejemplos de distintas configuraciones institucionales reflejando tipos ideales, en los que estudiar cada una de las dimensiones de calidad y con los que contrastar el poder explicativo de las distintas teorías.

Las teorías comparativas puestas a prueba son, primero, las de convergencia —aquí llamadas *universalistas*—, que proponen que los procesos económicos y sociales globales tendrán implicaciones similares en distintas sociedades, y según las cuales las sociedades avanzadas tienden a desarrollar pautas similares en cuanto a organización del trabajo con efectos sobre el contenido y la cualificación del trabajo bien positivos (teorías de la sociedad de la información y del conocimiento), negativos (teorías de base marxista) o de polarización (teorías de segmentación).

En segundo lugar, las teorías aquí denominadas de *regímenes de producción*, que, partiendo de las premisas de análisis institucional comparado de que las configuraciones institucionales que regulan la vida económica de distintas naciones son estables y que tales configuraciones institucionales o modos de coordinación de los actores económicos nacionales median el efecto de procesos económicos globales, proponen que no hay una forma de coordinación superior, dado que generan especialización y, por tanto, diferentes tipos de ven-

taja competitiva. El análisis de las predicciones de este cuerpo teórico se deriva de la tesis más conocida, la de *variedades de capitalismo*, que diferencia entre economías de mercado liberales y economías de mercado coordinadas.

En tercer y último lugar, Gallie pone sobre la mesa el concepto de *regímenes de empleo* como alternativa teórica, dando un papel preeminente al poder de la organización colectiva de los trabajadores como variable institucional que es clave en la explicación de las tendencias en la esfera del trabajo y el empleo. Inspirado por los análisis del Estado del bienestar, Gallie recupera el enfoque tradicional de análisis de relaciones laborales centrado en aspectos de poder de trabajadores y empleadores, si bien ampliado en cuanto a considerar el poder social y político de los trabajadores de mejorar no sólo su integración en el trabajo, sino la de todos en el mercado laboral. La capacidad de los trabajadores de influenciar las políticas de empleo, de regulación del trabajo y de protección social, así como el papel del sector público —o, dicho de otro modo, de definir la agenda de los gobiernos en estos aspectos—, son cruciales en su planteamiento. Propone entonces distinguir las estructuras institucionales por las políticas de relaciones laborales y empleo que mantienen. De ese modo, diferencia entre regímenes *inclusivos* orientados a extender los derechos laborales y el empleo al mayor número de personas posible, regímenes *dualistas* orientados a mantener los derechos laborales y el empleo de un grupo de trabajadores central, y regímenes *de mercado* enfatizando una baja regulación del trabajo y el empleo en general. La propuesta de Gallie es importante porque acentúa la existencia de opciones so-

ciales y políticas en el ámbito del empleo y las relaciones laborales, una dimensión ignorada en la perspectiva de análisis institucional dominante de *variedades de capitalismo* (véase Almond y González Menéndez, 2006).

Gallie analiza las implicaciones de estas tres teorías en cuanto a tendencias de cambio previstas en la cualificación de los trabajadores y la organización del trabajo. Con una capacidad de síntesis notable, para cada uno de los tipos ideales de las dos teorías institucionales consideradas infiere los riesgos de polarización de la calidad del empleo esperables por clase, sector, tipo de contrato y género.

El capítulo final pone en común la evidencia empírica obtenida del estudio de cada dimensión para contrastar las hipótesis de cada teoría. A modo de resumen, ninguna teoría es encontrada satisfactoria. En cuanto a las teorías universalistas, la mejora agregada de las cualificaciones de los trabajadores en los cinco países estudiados parece apoyar las tesis más optimistas, pero esto no está asociado con una mejora consistente de otras condiciones de trabajo. Las pautas encontradas para cada país no apoyan las predicciones basadas en la tesis sobre variedades de capitalismo salvo para explicar las diferencias en cuanto a discrecionalidad en el trabajo. Regímenes de empleo aparece como la tesis superior en cuanto a que explica la variedad más amplia de pautas encontradas, pero no todo responde a las expectativas; por ejemplo, los regímenes más cercanos al tipo «inclusivo» exhiben polarización en varios aspectos de calidad del empleo por género y tipo de contrato. La conclusión de Gallie es que, en general, las tipologías genéricas,

incluso la por él propuesta —tan típicas en el análisis comparado de países—, pueden ser un serio impedimento para entender los factores que crean las diferencias entre países, y que nunca deben sustituir el análisis societal centrado en la especificidad de las instituciones.

Las tipologías construidas a partir de una teoría son claramente útiles en el análisis comparado al permitirnos realizar abstracciones de una realidad compleja. Sin embargo, a menudo se olvida que los tipos ideales no ocurren en el mundo real: presentar determinados países como representantes de determinados tipos ideales puede ayudar en lo descriptivo, pero es improbable que nos acerque a una comprensión adecuada de las realidades empíricas y sus cambios. En este sentido, analizar cómo países específicos difieren de su tipo ideal más cercano puede ser tan útil para explicar la complejidad social como su categorización descriptiva genérica. Esto es lo que hace este libro, llamar nuestra atención continuamente sobre lo inesperado de algunos resultados dado lo que pensamos que sabemos sobre cada país en lo que respecta a calidad del trabajo.

De modo más general, es importante reflexionar sobre la combinación de dimensiones de la calidad del empleo utilizadas. Gallie y colaboradores observan y relacionan aspectos de trabajo y de empleo, es decir, aspectos de calidad intrínseca en cuanto a las características del trabajo en sí —en este caso el espacio para la iniciativa en el trabajo—, y aspectos de calidad extrínseca del empleo —aquí seguridad en el empleo, equilibrio entre trabajo y familia, cualificaciones demandadas, oportunidades de formación, así como la relación de los dos últimos

con salario—. La elección de esta combinación de dimensiones trabajo-empleo se ajusta a su propuesta teórica de regímenes de empleo, que observa la regulación conjunta de aspectos del trabajo y del empleo pero no ha sido exhaustiva. Extender este enfoque político a otras dimensiones de la calidad del empleo que no han sido incluidas en esta obra, como la igualdad de oportunidades de género o clima laboral, puede resultar de gran interés, como se ha visto con su análisis de la participación de los trabajadores (Gallie, 2007).

Referencias

- Almond, Phil, y González Menéndez, María (2006): «Varieties of Capitalism: the importance of political and social choices», *Transfer. The European Review of Labour and Research*, 12: 3, pp. 407-425.
- Comisión Europea (2008): «Measuring the quality of employment in the EU», en *Employment in Europe Report 2008*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, cap. 4, pp. 147-173.
- Gallie, Duncan (2003): «The quality of working life: is Scandinavia different?», *European Sociological Review*, 19, pp. 61-79.
- (2005): «Work pressure in Europe 1996-2001: Trends and determinants», *British Journal of Industrial Relations*, 43: 3, pp. 351-375.
- (2007): «Production Regimes and the Quality of Employment in Europe», *Annual Review of Sociology*, 33, pp. 85-104.
- Green, Francis (2006): *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Oxford: Princeton University Press.
- Guillén, Ana; Gutiérrez, Rodolfo, y González, Sergio (coords.) (2008): *Calidad del trabajo en la Unión Europea: Concepto, Tensiones, Dimensiones*, Madrid: Thomson-Civitas.

María GONZÁLEZ