

El desarrollo de desigualdades sociales en el proceso de globalización: una comparación de los cursos de vida en Europa y Estados Unidos

*Sandra Buchholz
Dirk Hofäcker
Kathrin Kolb
Hans-Peter Blossfeld*

Introducción

EN LOS ÚLTIMOS treinta años, la globalización ha tenido un impacto perdurable en las sociedades modernas, y la investigación acerca de la globalización tiene actualmente un papel importante en el discurso de las ciencias sociales y económicas. Sin embargo, es de notarse que, hasta ahora, esta investigación se haya limitado en su mayor parte sólo a describir y analizar los efectos del proceso de globalización en los datos agregados nacionales con la ayuda de macrodatos (véase, por ejemplo, Panic, 2003). Si bien no se puede negar que esto ha sido una contribución importante para entender la globalización, se puede asumir que también ha habido una influencia igualmente fundamental a nivel micro, en particular sobre el desarrollo de los cursos de vida individuales en las sociedades modernas, y un aspecto que sigue particularmente indefinido es de qué manera los patrones de desigualdad social en las sociedades modernas están cambiando con la globalización.

Dentro de varios proyectos de investigación, a saber, el proyecto GLOBALIFE financiado por la fundación Volkswagen en las Universidades de Bielefeld y Bamberg en Alemania de 1999 a 2007, el proyecto de investigación *flexCAREER* financiado por la German Research Foundation (Fundación Alemana para la Investigación) desde 2005 y el programa de redes TransEurope financiado por la European Science Foundation (Fundación Europea para la Ciencia) desde 2006, por primera vez llevamos a cabo un análisis empírico

comparativo entre naciones de los efectos del proceso de globalización en los cursos de vida de mujeres y hombres en las sociedades industriales avanzadas. Uno de los propósitos más importantes de estos análisis fue usar bases de datos longitudinales actuales y análisis longitudinales avanzados para averiguar hasta qué punto las estructuras institucionales nacionales “filtran” el proceso de globalización de maneras específicas, con lo que producen resultados en los cursos individuales de vida que difieren de país a país. Con este fin, llevamos a cabo análisis comparativos de 15 sociedades modernas que muestran diferencias significativas en sus características institucionales y culturales. Los países que han sido objeto de nuestros estudios son el Reino Unido y Estados Unidos (los cuales representan el régimen de bienestar liberal), Alemania, Países Bajos y Francia (caracterizados por un régimen de bienestar conservador), Noruega, Dinamarca y Suecia (que ostentan el régimen de bienestar sociodemocrático), Italia, España e Irlanda (que se distinguen por un régimen de bienestar fragmentado y orientado hacia la familia), así como Estonia, Hungría, la República Checa y Polonia (que representan al régimen postsocialista).

Este artículo presenta un resumen de hallazgos clave de estos proyectos de investigación comparativa internacional. Parte de una perspectiva teórica derivada del bosquejo de las características del proceso de globalización y sus efectos en los cursos individuales de vida y las estructuras de desigualdad social. A continuación, estas consideraciones teóricas se cotejan con los resultados empíricos más importantes de nuestros proyectos. Examinaremos no sólo los cambios generales en las transiciones más importantes de los cursos de vida consecuencia de la globalización, sino *la forma específica por país* que toman estos cambios y las consecuencias para el desarrollo de *las estructuras de desigualdad social* en varias sociedades modernas.

Características y efectos del proceso de globalización

Básicamente, la globalización se entiende como una combinación de procesos que han conducido a una inter-conectividad mundial cada vez mayor (Alasuutari, 2000; Robertson, 1992). Si bien es cierto que este fenómeno no es fundamentalmente nuevo (Alasuutari, 2000; Robertson, 1990; Sutcliffe y Glyn, 1999), nadie negaría que la mayor parte de las naciones industrializadas han sufrido un incremento enorme en la intensidad y dimensión de las relaciones interactivas a través de las fronteras durante las últimas tres décadas, ya sean transacciones económicas, ya sean procesos de intercambio cultural, político o de información (Alasuutari, 2000; Castells, 2004; Dreher, 2006; Held

et al., 2000; Robertson, 1990; Sutcliffe y Glyn, 1999; Raab *et al.*, 2008). En particular, por los rápidos avances en las tecnologías de la información en años recientes, la caída de la Cortina de Hierro y la consecuente abrupta apertura de nuevos mercados, y el *boom* económico de los países asiáticos, ha habido una marcada intensificación de los intercambios interfronterizos entre los estados modernos que ha alcanzado una cualidad nueva y nunca antes vista.

Actualmente, la mayor parte de los científicos sociales asumen que el proceso de globalización se caracteriza por la co-acción simultánea de cuatro tendencias macro-estructurales que se han vuelto cada vez más dominantes, en particular desde los años ochenta (Mills y Blossfeld, 2005) (Figura 1). Son las siguientes:

- 1) La internacionalización cada vez mayor de los mercados y el aumento concomitante de la competencia entre países con niveles de ingresos y de productividad muy diferentes, así como patrones y estándares sociales y ambientales diferentes (en particular desde la caída de la Cortina de Hierro y la integración de las naciones europeas orientales y las asiáticas al mercado global).
- 2) La intensificación de la competencia entre los estados nación y la tendencia resultante en los estados modernos de reducir los impuestos a las empresas y promover la desregulación, privatización y liberalización, al mismo tiempo que fortalecen el mercado como mecanismo de coordinación.
- 3) La acelerada configuración de redes mundiales de personas, compañías y estados mediante nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y, en consecuencia, el aumento de la interdependencia global de los actores junto con la aceleración en aumento de los procesos de interacción social y económica.
- 4) El rápido aumento de la importancia de los mercados integrados a redes globales y el incremento concomitante de la interdependencia y la volatilidad de los mercados locales que más que nunca son vulnerables a acontecimientos y “choques externos” sociales, políticos y económicos apenas predecibles en todo el mundo (como guerras, crisis económicas, turbulencias hipotecarias, variaciones abruptas en los precios del petróleo, modas de los consumidores, innovaciones tecnológicas).

En los últimos años, ciertamente la globalización ha aumentado la productividad y mejorado el estándar general de vida en amplias capas de la población de las sociedades modernas. No obstante, simultáneamente se acompaña de un crecimiento de tendencias inesperadas de los mercados en una economía global cada vez más cambiante, de procesos más rápidos de cambio

social y económico, de un declive cada vez más pronunciado de la predictibilidad de las tendencias económicas y sociales, y, como resultado de esto, de un aumento general de la incertidumbre.

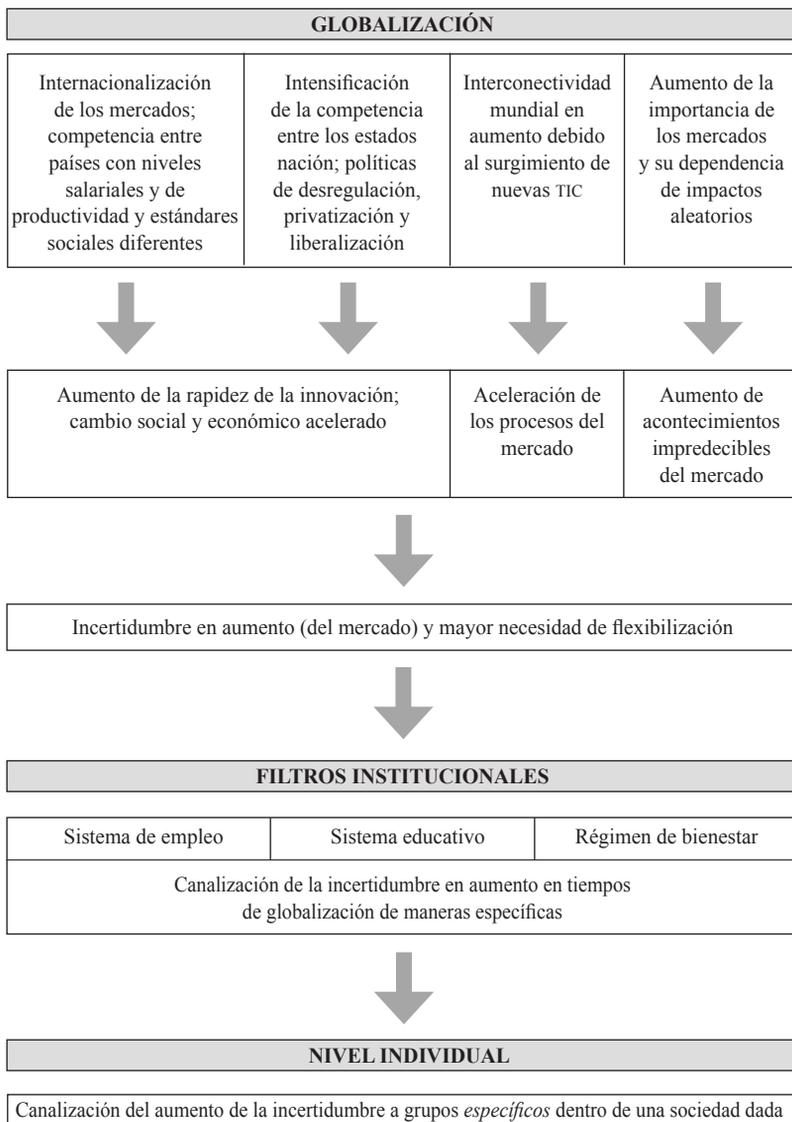
Ideas encontradas de cómo las desigualdades sociales se desarrollaron en el proceso de globalización

En consecuencia, la globalización ha llevado a un cambio significativo en las relaciones de poder en el mercado del trabajo. Los empleadores, cada vez más, tratan de pasar sus aumentados riesgos del mercado debidos al proceso de globalización y su necesidad de una flexibilización mayor a sus empleados, y por ello las llamadas relaciones asimétricas se reafirman en el mercado laboral (cf. Breen, 1997). Las relaciones asimétricas se caracterizan por que la parte negociadora más fuerte —en este caso los patrones— conservan la opción de rescindir su participación en la relación si las circunstancias lo piden. La parte más débil —es decir, los empleados— tiene que aceptar las decisiones de la parte más fuerte sin que se compartan los riesgos. Ejemplos típicos de relaciones de trabajo asimétricas son la subcontratación o los contratos de trabajo de corto plazo. En ambos casos, los empleadores sólo tienen un compromiso de corto plazo con sus empleados y conservan la facultad de despedirlos repetidamente en el momento en que los mercados o los pedidos, por ejemplo, se deprimen. Hasta ahora, no hay consenso en la investigación sociológica con respecto a cómo estos cambios en el mercado laboral y el aumento de la incertidumbre han influido en el desarrollo de desigualdades sociales en las sociedades modernas. Actualmente, sólo existen dos interpretaciones opuestas de los efectos de la globalización sobre el desarrollo de las estructuras de desigualdad social (Bernardi, 2000; Mills, Blossfeld y Bernardi, 2006).

La primera hipótesis se remonta a las obras de Beck (1992) y Giddens (1990; 1994). Estos autores afirman que las sociedades modernas de la actualidad ya no se pueden caracterizar por ser sociedades de clases, sino que deben ser clasificadas como sociedades del riesgo (Beck, 1992). Nuevos riesgos e inseguridades —como el incremento de la volatilidad de los mercados— debieron de aumentar mucho en el proceso de globalización y, como resultado de dicho fuerte aumento de los riesgos, las estructuras de clase que antes existían debieron haber declinado. Así, la marcada emergencia de los riesgos tiene un “efecto nivelador” porque éstos se extienden a amplias partes de la población y todas las personas ahora resienten más o menos los mismos efectos de estos nuevos riesgos, independientemente de sus recursos sociales o económicos (Beck, 1992). Este argumento está estrechamente ligado a la idea de

Figura 1

Globalización y aumento de las incertidumbres en las sociedades modernas



Fuente: Elaboración propia siguiendo a Mills y Blossfeld (2005).

la individualización. Diversos desarrollos, como la expansión de la educación y la terciarización, liberaron al individuo de los papeles tradicionales y las restricciones específicas de su clase social, y permiten que la gente hoy en día construya su propia biografía de manera independiente. Como dice Giddens (1994: 75), actualmente las personas no tienen “más opción que elegir”, con el fin de alcanzar la consecución de sus propios planes futuros. De esta manera, se prevé que las estructuras convencionales como la familia y la clase social, que hasta ahora influían la identidad individual y las oportunidades individuales, se vean presionadas. En particular, la clase social debe volverse menos importante con respecto a la predicción de las oportunidades individuales, como la protección ante el desempleo, las probabilidades de tener una condición laboral segura, o una carrera profesional (Beck, 1992; 2000). Por ello, en la sociedad actual menos y menos grupos *específicos* deberían verse afectados *permanentemente* por riesgos como la pobreza y el desempleo. De hecho, tales riesgos deberían difuminarse por *toda* la sociedad y tener un carácter *temporal* (Beck y Beck-Gernsheim, 2001). Consecuentemente con este argumento, deberíamos encontrar así un fuerte aumento general de la flexibilidad en el empleo, conectado con un decaimiento de las desigualdades sociales (existentes) (Mills, Blossfeld y Bernardi, 2006).

La segunda tesis supone que los procesos de globalización desembocaron en una re-mercantilización de grupos del mercado de trabajo que de por sí ya estaban en desventaja y, por ello, en un *fortalecimiento de desigualdades sociales que ya existían*. Según Breen (1997), los procesos de re-mercantilización se dan especialmente porque se pasan los riesgos del mercado a los grupos que ya están en desventaja, los “menos atractivos” de la fuerza de trabajo. Como argumenta Breen, el atractivo de relaciones a largo plazo ha decaído para los empleadores en el proceso de globalización. De ahí que cada vez más intenten conseguir las llamadas relaciones asimétricas contingentes. Esto quiere decir que los empleadores dejan abierta, dependiendo del desarrollo futuro de los mercados, la opción de rescindir los contratos de trabajo, mientras que los empleados sólo tienen la opción de aceptar esta decisión de la parte más fuerte.

En general, se diferencia entre simples contratos de empleo y relaciones de servicio cuando se intenta comprender cómo los riesgos del mercado se trasladan a la fuerza de trabajo. Aquéllos se refieren a los empleos con tareas concretas, que se aprenden y controlan fácilmente. En consecuencia, el mecanismo de intercambio entre el empleador y el empleado en estos trabajos debería basarse principalmente en el salario. En contraste, las llamadas relaciones de servicio suelen prolongarse en el tiempo y ser difusas debido a su carácter de ser desempeños específicos (*specific performance*), el conoci-

miento altamente especializado, el largo periodo de formación que se necesita y el alto grado de exigencia de autonomía y sentido de la responsabilidad. De esta manera, las relaciones de servicio no se pueden basar únicamente en el intercambio de un salario, sino que principalmente se basan en la confianza que se ha acumulado mediante el compromiso (las llamadas “relaciones de alta confianza”; cf. Littek y Charles, 1995; Heisig y Littek, 1995). En cuanto a las relaciones de servicio, por lo dicho la estrategia de los empleadores es fomentar la permanencia de la relación con estos empleados con altos salarios (salarios según la eficiencia), seguridad laboral a largo plazo, oportunidades de desarrollo y un sistema de incentivos y gratificaciones. Según la clasificación de Erikson y Goldthorpe (1992), se asume que los trabajadores no capacitados o semi-capitados son los que se ven afectados más pronto y más profundamente por la flexibilidad laboral, mientras que los empleados de las clases de servicios altas y bajas (*managers*, académicos, etc.) pueden seguir contando con tener una situación de empleo estable y segura. Los empleados con trabajos rutinarios no manuales y de nivel alto, así como los trabajadores calificados (por ejemplo, trabajadores capacitados, capataces, etc.) cubren los puestos intermedios entre ambos extremos. De esta manera, no están flexibilizados al grado del primer grupo, pero al mismo tiempo no tienen los beneficios de seguridad en el empleo y estabilidad que las clases de servicio sí tienen.

La idea de que los empleadores distinguen entre un personal permanente “atractivo” y trabajadores menos atractivos y fáciles de reemplazar de ninguna manera es fundamentalmente nueva. Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo de los años setenta ya había señalado que el mercado laboral no es una entidad consistente (cf. Doeringer y Piore, 1971; Sengenberger, 1978). Más bien asumen que lo que se ha desarrollado en las sociedades modernas son segmentos relativamente cerrados del mercado de trabajo. Una razón de la segmentación del mercado de trabajo es que las compañías tienen estrategias para conservar y motivar a sus empleados. Por un lado, las compañías recurren a empleados leales y calificados; por el otro, también les interesa una fuerza laboral potencial de baja capacitación, y por lo tanto de bajo costo, tanto en cantidad como en composición, lo que la hace de fácil cambio. Esto conduce a un mercado de trabajo segmentado. Los distintos segmentos del mercado laboral ofrecen oportunidades de empleo y desarrollo profesional muy distintas, diversas protecciones ante el despido u otros riesgos del mercado de trabajo, así como una disposición que varía mucho por parte de los empleadores para invertir (permanentemente) en sus empleados. Sin embargo, como dice Breen (1997: 477 y s.), en épocas de crecimiento económico y escasez de fuerza de trabajo, los empleadores han am-

pliado los privilegios de los segmentos mejor posicionados del mercado de trabajo e insisten en que darán seguridad en el empleo al grupo de la fuerza de trabajo menos “atractivo” (1997: 477 y s.), promesa que ahora, en medio del proceso de globalización, ya no dicen que van a cumplir.

Resultados

Cursos de vida en transformación en el proceso de globalización

Nuestros resultados empíricos apoyan la afirmación de que en las sociedades modernas de hecho podemos encontrar un claro aumento de los riesgos del mercado de trabajo en el proceso de globalización. Sin embargo, este aumento de los riesgos no se distribuyó de manera igual entre los grupos sociales. En lugar de ello, para grupos específicos de empleados encontramos que fueron y son apenas afectados por una incertidumbre en aumento. Los resultados muestran que los hombres de cohortes de edad más joven ciertamente se enfrentan con una incertidumbre del mercado laboral un poco mayor que los de cohortes de edad más avanzada (Mills y Blossfeld, 2006; Blossfeld, Mills y Bernardi, 2006). No obstante, la globalización de ninguna manera conduce, como se asume con frecuencia (*cf.* Beck, 1992), a una erosión cada vez mayor de las relaciones tradicionales de empleo para los varones o a una mayor proliferación de carreras profesionales “parchadas” y trayectorias laborales que “saltan de un trabajo a otro”. De hecho se trata de lo contrario: las trayectorias de empleo de los empleados varones bien calificados que ya tienen una posición establecida en el mercado siguen siendo muy estables y en general están protegidas de cualquier tipo de flexibilización por parte de sus empleadores. Esto es válido especialmente para los países que tienen mercados de trabajo comparativamente regulados que muestran regímenes de empleo cerrados, es decir, Alemania, Italia y España. En estos países, casi no hay señales de aumento en la incertidumbre para los hombres que se encuentran a la mitad de su carrera profesional. La gran mayoría de ellos todavía muestra un nivel muy alto de estabilidad y seguridad en el empleo porque las leyes nacionales del mercado laboral y los sistemas de bienestar los protegen en alto grado ante cualquier clase de riesgo. En Estados Unidos, como también en los países ex socialistas a raíz de la caída de la Cortina de Hierro, observamos un nivel mayor de hombres a mitad de su carrera profesional que enfrentan riesgos en el empleo. En estos países, no obstante, la calificación en especial resultó ser una defensa bastante fuerte contra los riesgos del mercado laboral, incluso en las cohortes más jóvenes (Cuadro 1.1).

Cuadro 1.1

Los varones a mitad de su carrera profesional en el proceso de globalización

| <i>Los varones a mitad de su carrera profesional</i> | | |
|--|--|---|
| Efecto principal de la globalización | Efecto específico según el régimen | Efectos a nivel individual |
| Niveles de estabilidad en el empleo relativamente persistentes | <ul style="list-style-type: none"> • Países conservadores, sudeuropeos y sociodemocráticos: nivel constantemente alto de estabilidad • Países post-socialistas y liberales: aumentos modestos de la flexibilidad del empleo en varones a mitad de su carrera profesional | Las pérdidas en la estabilidad del empleo se concentran mayormente en los varones menos calificados o con calificación más baja y las clases bajas de ocupación laboral |

Fuente: Elaboración propia.

Este alto nivel general de estabilidad entre los varones a mitad de su carrera profesional se puede explicar teóricamente mediante el hecho de que, pese a que el proceso de globalización obliga a las compañías a responder de manera flexible y por lo tanto a intentar reducir sus propios riesgos del mercado transfiriéndolos a sus empleados mediante la imposición de relaciones de empleo orientadas al corto plazo, una fuerza de trabajo totalmente flexibilizada no es deseable ni eficiente desde la perspectiva de la compañía. Sería una amenaza a la cooperación confiable y permanente entre los directivos y el personal calificado. De hecho, hay estudios que muestran que una alta flexibilización en las compañías reduce en gran medida la disposición del personal para cooperar, la motivación para el trabajo y la lealtad a la compañía (véase por ejemplo, Köhler *et al.*, 2005). En épocas de mayor competencia (internacional), una cooperación segura y a largo plazo con el personal calificado y con experiencia es todavía importante para los empleadores con el fin de asegurar el flujo de información en la compañía, la productividad y también la innovación. La introducción generalizada de relaciones laborales flexibles además trae consigo la amenaza de que una compañía se verá enfrentada a altos costos de contratación de nuevo personal y a pérdidas de personal calificado cuando busque nuevos empleados (Breen, 1997; Mills, Blossfeld y Bernardi, 2006). En suma, los empleadores no tienen nada que ganar al retirarse de los compromisos de largo plazo con respecto a *todos* los empleados de su personal. Por ello, intentan no poner en riesgo la *relación*

de confianza para con aquellos en puestos calificados y establecidos. Estos objetivos ambiguos de las compañías en el proceso de globalización, a saber, flexibilidad por un lado pero estabilidad y continuidad por el otro, conducen a un aumento de la *segmentación* de la fuerza de trabajo en grupos centrales y periféricos, en *insiders* y *outsiders*, los que están adentro y los que están afuera (Blossfeld, Mills y Bernardi, 2006) y a que el umbral que separa a los que están adentro de los que están afuera sea cada vez más difícil de franquear.¹ En consecuencia, los empleados varones a mitad de su carrera profesional, en especial si están bien calificados, siguen estando en general protegidos de las flexibilizaciones (del mercado de trabajo) en el proceso de globalización. En contraste, especialmente los que están menos establecidos en el mercado de trabajo son quienes deberían verse más afectados por los riesgos del mercado de trabajo.

De hecho, nuestros resultados de investigación claramente apoyan este supuesto; especialmente cuando los resultados de los análisis longitudinales de la historia de eventos para los varones a mitad de su carrera profesional se comparan con los de la gente joven que sale del sistema educativo y comienza su trayectoria laboral. Los análisis empíricos muestran que las personas jóvenes se enfrentan a un fuerte incremento de las incertidumbres cuando entran al mercado de trabajo (Blossfeld *et al.*, 2005; Blossfeld *et al.*, 2008). Estas incertidumbres se manifiestan en particular en la forma de un importante aumento de las formas de empleo precarias y atípicas (por ejemplo, empleos de corto plazo, empleos de medio tiempo, formas precarias de auto-empleo y, en comparación con las cohortes de mayor edad, un ingreso más bajo). Estos desarrollos tienden a convertir a las personas jóvenes en los “*losers*”, los perdedores del proceso de globalización. A simple vista, esto parece ser contraintuitivo porque la generación joven tiene mucho más educación que las de mayor edad y muchos de estos jóvenes han pasado una parte más extensa de su vida en otros países. No obstante, se ven afectados de manera particularmente fuerte porque a menudo no tienen experiencia de trabajo y carecen de fuertes vínculos con las redes de negocios, en particular con los mercados laborales internos. Con frecuencia no pueden apoyarse en contactos establecidos, y no tienen los poderes de negociación necesarios para exigir empleo estable y duradero. Así, comparativamente es más fácil para los empleadores y sindicatos ajustar los contratos de las personas más jóvenes y hacerlos más flexibles y menos ventajosos a su costa.

¹ El trabajador *insider* goza de varios beneficios y protecciones, como seguro médico, de desempleo, estímulos adicionales al salario, planes de retiro, asistencia para dependientes económicos, una relación más duradera con el empleador, etc. El *outsider* carece en general de ellos. N. del T.

Sin embargo, los efectos concretos del proceso de globalización en los puestos en el mercado de trabajo de los adultos jóvenes varían según los regímenes específicos de bienestar y del mercado laboral. En particular, en los países sudeuropeos y continentales cuyos mercados son marcadamente de *insiders-outsiders*, los adultos jóvenes se han convertido cada vez más en una masa de manobra flexible en los mercados laborales regulados de dichos países y se han estado enfrentando a un fuerte incremento en los riesgos del mercado de trabajo (Bernardi y Nazio, 2005; Kurz, Steinhage y Golsch, 2005; Simó Noguera, Castro Martín y Soro Bonmati, 2005; Buchholz, 2008). En estos países se ha vuelto cada vez más difícil para los adultos jóvenes lograr un lugar firme en el mercado laboral y a menudo su entrada al mercado está marcada actualmente por formas precarias de empleo, como empleos por tiempos fijos, por ejemplo. Independientemente del contexto nacional, la educación se está volviendo claramente más y más importante en el proceso de globalización para los adultos jóvenes (Blossfeld *et al.*, 2005; Blossfeld *et al.*, 2008). Aquellos que recién entran al mercado y que tienen poca calificación y capacitación se ven golpeados particularmente fuerte por los cambios globales. Ésta es la manera en que en general la globalización refuerza las desigualdades sociales dentro de la generación más joven, porque los recursos individuales (el capital humano) cobran importancia mediante el aumento de la relevancia del mercado y la competencia individual (Cuadro 1.2).

Como muestran nuestros análisis empíricos, el que la población adulta joven se vea enfrentada a cada vez más incertidumbre laboral tiene consecuencias para los procesos de toma de decisiones concernientes a la familia. Mayores incertidumbres económicas y temporales llevan a la gente joven a que con más frecuencia posponga o incluso renuncie a la formación de una familia (Blossfeld *et al.*, 2005). En lo societal, esto lleva a un dilema, porque si bien se consideran deseables mejores condiciones para la flexibilidad en el mercado de trabajo en el sentido de una mayor competencia, también se desea que aumente la tasa de nacimientos. Un resultado paradójico del proceso de globalización es que precisamente en las sociedades orientadas hacia la familia tradicional y más conservadoras, la tasa de nacimientos está disminuyendo marcadamente por la creciente experiencia de las incertidumbres en el empleo para los varones jóvenes y por la incompatibilidad entre la familia y la vida profesional para las mujeres calificadas. Un comportamiento similarmente restringido de la fecundidad también se puede encontrar en la transformación de los países de Europa oriental, en los cuales las incertidumbres han aumentado enormemente desde la caída del socialismo (Katus, Puur y Sakkeus, 2005; Róbert y Bukodi, 2005). Mientras que los estudios demográficos atribuyen este cambio únicamente a una “modificación de valor” en las

Cuadro 1.2

Los jóvenes y los adultos jóvenes en el proceso de globalización

| <i>Los jóvenes y los adultos jóvenes</i> | | |
|--|--|--|
| Efecto principal de la globalización | Efecto específico según el régimen | Efectos a nivel individual |
| Mayor incertidumbre en el empleo, que conduce a posponer la formación de una familia | <ul style="list-style-type: none"> • Países sudeuropeos y conservadores: marginalización de la juventud relegándola a la categoría de <i>outsiders</i> del mercado de trabajo consecuencia del aumento en su vulnerabilidad al empleo precario; impacto muy severo en la formación de la familia y momento de la procreación • Países post-socialistas: inseguridades en el empleo aun mayores; efectos dramáticos en la formación de la familia • Países sociodemocráticos: protección relativa de la juventud y la familia frente a la incertidumbre en el empleo • Países liberales: compensación de la incertidumbre en el empleo mediante estructuras abiertas del mercado laboral; impacto relativamente bajo en la formación de la familia por los leves cambios en la incertidumbre subjetivamente percibida | Aumento de la importancia de la educación como un factor clave para establecerse en el mercado laboral |

Fuente: Elaboración propia.

sociedades modernas (*cf.* por ejemplo Surkyn y Lesthaeghe, 2002; Van de Kaa, 1987; 2001), un estudio desde la perspectiva de la globalización orientado hacia las incertidumbres estructurales en aumento se encuentra en posición de resolver la paradoja entre el marcado deseo de la gente joven de tener hijos y la falta de capacidad para verdaderamente realizar este deseo durante los primeros años de su vida adulta: formar una familia exige por lo menos un mínimo de certidumbre económica y social en cuanto al futuro que, en las condiciones globales de incertidumbre en aumento en el mercado de trabajo, a menudo puede sólo lograrse tras un largo periodo de transición después de salir del sistema educativo. Por ello, económica y socialmente hablando, la gente joven que renuncia a tener hijos muestra una reacción racional a las tendencias estructurales. En los países escandinavos en los que el estado comparativamente proporciona servicios universales y generosos a los adultos

jóvenes y familias junto con instalaciones de cuidado infantil al mismo tiempo que aplican una política de empleo activa, la tasa de nacimientos es comparativamente alta, aunque todavía debajo de la tasa neta de reproducción (Bygren, Duvander y Hultin, 2005; Nilsen, 2005).

Es importante señalar en este contexto que no es el nivel *absoluto* de incertidumbre el que es decisivo para estructurar las decisiones concernientes a la formación de una familia, sino el nivel *relativo* de incertidumbre subjetivamente percibido por la fuerza de trabajo específica de un país (Blossfeld *et al.*, 2005). En cada país, los adultos jóvenes se comparan a sí mismos en la vida diaria con quienes tienen una importancia especial para ellos (como amigos, parientes, conocidos) cuando juzgan su situación individual en el mercado laboral. En Estados Unidos, por ejemplo, el nivel absoluto de incertidumbre es mayor en conjunto que en muchos países europeos. La gente pierde sus trabajos con más frecuencia, pero los desempleados pueden contar con encontrar otro trabajo pronto, es decir, convertirse en “*insiders*” otra vez, porque las barreras de movilidad en el mercado laboral son bajas. Ésta es la razón de por qué la incertidumbre del mercado de trabajo, la movilidad profesional y la flexibilidad poseen un significado social diferente en Estados Unidos. Subjetivamente, estos factores se perciben de manera distinta que en los mercados de “*insiders-outsiders*” de Europa, en los cuales “ser un *outsider*” con frecuencia quiere decir una exclusión duradera del trabajo que amenaza la identidad en un clima en el cual los arreglos laborales flexibles en general se consideran como una situación provisional en el camino hacia un empleo permanente. Por ello, las personas jóvenes que están en formas de empleo flexibilizadas en los mercados europeos de *insiders-outsiders* resienten su destino como algo mucho más negativo que sus pares en Estados Unidos.

Asimismo, los efectos del proceso de globalización sobre el periodo medio del curso de vida de las mujeres difiere marcadamente de los que afectan a los hombres a mitad de su carrera profesional. Mientras que, como se mostró más arriba, las trayectorias de empleo de los varones a mitad de su carrera profesional resultan seguir siendo comparativamente estables en el proceso de la globalización, las mujeres revelan una tendencia hacia la *marginalización* del mercado de trabajo (Blossfeld y Hofmeister, 2006). Aunque las mujeres se han ido integrando cada vez más a los mercados de trabajo modernos en las últimas décadas en conjuntos de países y en todos los países encontramos grandes conquistas en logros educativos entre la población de mujeres, la integración de las mujeres a la vida laboral a menudo ha sido bastante precaria. Nuestros análisis empíricos han mostrado que varias formas de desventajas en el mercado laboral se acumulan cada vez más en las mujeres en el proceso de globalización: empleos precarios, inseguros y de bajo ingreso;

Cuadro 1.3**Mujeres a mitad de su curso de vida en el proceso de globalización**

| <i>Mujeres a mitad de su curso de vida</i> | | |
|---|---|--|
| Efecto principal de la globalización | Efecto específico según el régimen | Efectos a nivel individual |
| Marginalización en el mercado laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Países conservadores y sudeuropeos: integración en aumento de las mujeres al empleo, pero sólo como ganadoras secundarias de un salario con empleo menos estable • Países sociodemocráticos: niveles de empleo relativamente estables gracias al apoyo activo del estado • Países liberales: la necesidad mayor de contribuir al ingreso de la familia orilla a las mujeres a buscar empleo (flexible) • Países postsocialistas: pérdida de la condición de pleno empleo tras la caída de la Cortina de Hierro | Mayor importancia de la experiencia laboral y de los logros educativos |

Fuente: Elaboración propia.

empleos de medio tiempo o empleos con jornadas de trabajo variables; empleos con poca autonomía, control o responsabilidad; y empleos que sólo tienen escasas posibilidades de promoción y altos riesgos de retrocesos en la movilidad profesional o de desempleo (Hofmeister y Blossfeld, 2006). De ahí que la globalización contribuya en todos los países a la marginalización de las mujeres como “*outsiders*” del mercado de trabajo (Cuadro 1.3).

Esto es válido especialmente para los países europeos conservadores y los sudeuropeos. Pese a su cada vez mayor integración en la fuerza de trabajo en estos países, las mujeres siguen siendo casi exclusivamente quienes se encargan de las tareas familiares y del cuidado de los hijos sin remuneración. En especial durante la fase de la familia, las parejas casadas tienden mucho más a invertir en la continuidad de la trayectoria laboral del esposo más que en la esposa (Blossfeld y Drobnič, 2001). Esta práctica no sólo limita las capacidades de las mujeres de obtener ingresos, sino que también puede ser un obstáculo en sus oportunidades de continuidad en el empleo y desarrollo laboral a largo plazo, en particular cuando las esposas renuncian por completo a sus trabajos en favor de los de sus esposos, o los adaptan a los de ellos en términos del tiempo o del espacio. Las desventajas en sus trayectorias laborales

no afectan únicamente a las mujeres que *de hecho* las interrumpen por razones familiares. Incluso aquéllas que no planean tal interrupción a menudo se considera que posible o probablemente planean hacerlo —y este argumento se usa para negarles empleos, promociones y oportunidades de capacitación sólo por su sexo (la llamada “discriminación estadística”) (Blossfeld y Hakim, 1997). En consecuencia, las mujeres quedan sobrerrepresentadas de manera desproporcionada en las formas flexibles de trabajo que se están creando con el proceso de la globalización (Blossfeld y Hofmeister, 2006). Los empleadores legitiman esta concentración de las formas flexibilizadas de trabajo en las mujeres señalando insistentemente a sus déficits en cuanto a experiencia de trabajo se refiere en comparación con los hombres y su mayor probabilidad de una interrupción laboral posterior.

Por último, nuestros análisis empíricos de los empleados de mayor edad y los que están en edad próxima al retiro también aportan datos en el sentido de que son afectados por severos cambios en su situación en el mercado laboral en el proceso de globalización. Estos cambios se manifiestan principalmente en el hecho de que los empleados de mayor edad han sido expulsados de los mercados de trabajo de las sociedades modernas aplicando de manera extensiva programas nacionales para un retiro temprano (Blossfeld, Buchholz y Hofäcker, 2006; Hofäcker y Pollnerová, 2006; Hofäcker, Buchholz y Blossfeld, 2006). La causa principal de este cambio en las etapas postreras de las trayectorias laborales ha sido una discrepancia cada vez mayor entre una demanda en aumento de flexibilidad en el empleo y las limitadas posibilidades de flexibilizar las condiciones de trabajo y perfiles de calificación de los empleados de mayor edad, las cuales se ven reforzadas aún más por la globalización (Buchholz, Hofäcker y Blossfeld, 2006). En comparación con sus competidores más jóvenes, los empleados de mayor edad revelan varias desventajas competitivas en los mercados laborales globalizados (Buchholz, Hofäcker y Blossfeld, 2006). La mayor parte de este grupo sólo posee conocimientos tecnológicos obsoletos y calificaciones vocacionales que hacen más difícil adaptarlos al cambio tecnológico radical en el proceso de globalización. En consecuencia, la ventaja decisiva que los empleados de mayor edad solían tener, a saber, su experiencia de trabajo en comparación con los jóvenes que recién entraban al mercado laboral, rápidamente está perdiendo su importancia. Al mismo tiempo, los costos de proporcionar nuevas calificaciones a los empleados de mayor edad mediante la aplicación continua de programas de formación profesional y medidas de capacitación en el trabajo a menudo son demasiado altos para los empleadores, debido a la baja tasa de recuperación de la inversión por los pocos años de vida laboral útil que le quedan al empleado. Los empleados jóvenes, en cambio, poseen calificaciones y

Cuadro 1.4

**Empleados que se acercan al final de su trayectoria
laboral en el proceso de globalización**

Empleados que se acercan al final de su trayectoria laboral

| Efecto principal de la globalización | Efecto específico según el régimen | Efectos a nivel individual |
|--|--|--|
| Mayores riesgos de ser forzados a retirarse del empleo | <ul style="list-style-type: none"> • Países conservadores y sud europeos: la tasa más alta de retiro temprano, cuyo efecto es absorbido por generosos sistemas de pensiones • Países sociodemocráticos: retiro tardío del empleo y alta estabilidad en el empleo fomentada por medio de políticas activas aplicadas al mercado laboral • Países liberales: retiro tardío del empleo, pero movilidad en el empleo relativamente alta • Países postsocialistas: aplicación de estrategias diferenciales (Hungria y la República checa = estrategia conservadora; Estonia = estrategia liberal) | En general la variación inter-individual es menos pronunciada que para otras transiciones del curso de vida; comparativamente la importancia del capital humano es mayor en los países liberales |

Fuente: Elaboración propia.

capacidades más actuales, su formación está al día en cuanto a los estándares ocupacionales y tecnológicos, y los costos de capacitaciones ulteriores pueden ser recuperados en un periodo de tiempo más largo. En varios países, los empleados de más edad también obtienen “primas de antigüedad” más elevadas mediante la lógica de los mercados laborales internos. Esto con frecuencia los hace mucho más caros que sus competidores más jóvenes, sin que esta diferencia en el salario se vea ligada, desde la perspectiva del empleador, a una productividad más elevada. En suma, de esta manera las compañías perciben a los empleados de mayor edad como menos flexibles, con capacidades insuficientes, e intensivos en costo en el proceso de la globalización. De ahí que sea de interés no sólo para las compañías sino también para quienes deciden las políticas públicas y que están preocupados por el atractivo de la posición de su país en cuanto a negocios el encontrar soluciones para esta discrepancia entre demandas mayores de flexibilidad y el potencial limitado de flexibilización de los empleados de más edad (Blossfeld, Buchholz y Hofäcker, 2006) (Cuadro 1.4).

En los países europeos continentales y en los sudeuropeos que apenas ofrecen alguna posibilidad de aprendizaje en todas las etapas de la vida y muestran sistemas fuertes de primas de antigüedad, esta discrepancia fue resuelta principalmente mediante una fuerte expansión de programas muy generosos de retiro temprano que permitieran a los empleados de mayor edad abandonar el mercado de trabajo. En consecuencia, las tasas de ocupación de las personas en edad próxima al retiro cayeron abruptamente durante el proceso de globalización en dichos países. En contraste, los estados escandinavos con sistemas sociodemocráticos lograron asegurar la empleabilidad de los empleados de mayor edad porque en esos países los sistemas de bienestar se dedicaron activamente a apoyar la capacidad de los empleados de mayor edad para adaptarse a las exigencias de flexibilidad mediante políticas activas del mercado de trabajo, así como la promoción por parte del estado de proporcionar aprendizaje y calificación vocacional continua en todas las etapas de la vida. En comparación con los países continentales y del sur de Europa, las trayectorias de empleo de la gente de más edad en países con un régimen de bienestar sociodemocrático han seguido siendo, de esta manera, bastante continuas, estables y largas en el curso de la globalización, aunque encontramos algunas tendencias de retiro temprano también en estos estados (Blossfeld, Buchholz y Hofäcker, 2006). **También en los países con régimen de bienestar liberal** (es decir, Estados Unidos y el Reino Unido) encontramos que los empleados de más edad muestran vidas laborales bastante largas y se retiran a edades relativamente avanzadas.

Sin embargo, en comparación con los países con regímenes sociodemocráticos, en los que hay un régimen de bienestar liberal el mantenimiento de los empleados de más edad se logró principalmente mediante mecanismos del mercado (Buchholz, Hofäcker y Blossfeld, 2006). La política para ajustar a los trabajadores de más edad a nuevas exigencias de flexibilidad es tener una confianza amplia en un mercado laboral flexible y tener un sistema educativo y de capacitación marginalmente estandarizado. Las barreras de baja movilidad en el mercado laboral y una organización descentralizada para adquirir las calificaciones relevantes “en el trabajo” le permite a los empleados de más edad adaptarse con flexibilidad a las exigencias cambiantes mediante la movilidad del mercado laboral. Al mismo tiempo, el ofrecimiento de bajas pensiones por parte del estado y un énfasis en los esquemas privados basados en inversiones de capital o planes de pensiones ofrecidos por las compañías limitan las posibilidades de una salida temprana del empleo. Debido a la amplia abstención por parte del estado de intervenir y la confianza en los mecanismos del mercado, nuestros resultados también muestran que el sistema liberal tiende a hacer que el retiro y las etapas postrimeras de la vida sean

muy precarias, en especial para aquellas personas de más edad que no lograron acumular suficientes ahorros durante su vida laboral. Los empleados con escasos recursos financieros a veces tienen que seguir trabajando después de alcanzar la edad de retiro, o regresan al mercado de trabajo porque no pueden vivir solamente de sus pensiones (*cf.* Warner y Hofmeister, 2006).

Cambios específicos según el régimen en los patrones de desigualdad social

Hasta aquí, los resultados de nuestros varios proyectos de investigación muestran que los cursos de vida en las sociedades modernas han cambiado profundamente como resultado del proceso de globalización. Con todo, la forma y extensión de estos cambios varían mucho en los distintos regímenes que estudiamos y son delineadas de manera decisiva por la *configuración* dada en las estructuras del mercado laboral, el régimen de bienestar y los sistemas educativos específicamente por país. Los patrones de desigualdad social en las sociedades modernas consecuentemente también se han desarrollado de maneras muy diferentes en el proceso de globalización. El artículo concluye con un bosquejo sistemático de los distintos patrones del desarrollo de la desigualdad social según los distintos contextos institucionales (para una visión de conjunto, véase el Cuadro 2).

Regímenes con mercados laborales inflexibles: fortalecimiento de la desigualdad entre *insiders* y *outsiders*

En los regímenes con bajo grado de flexibilidad en sus mercados laborales (por ejemplo, Alemania, Italia y España), el proceso de globalización ha conducido a una división cada vez mayor de la sociedad en un grupo muy protegido de la población con altos ingresos y en un grupo siempre en aumento de gente marginada que tiene problemas para encontrar trabajo estable. En estos sistemas, los empleados varones con alta calificación que se encuentran a la mitad de su carrera profesional y que tienen una posición en el mercado laboral firme y segura, están fuertemente protegidos de la competencia de quienes buscan trabajo. Mientras que en los regímenes con mercados laborales flexibles los riesgos en el empleo están amortiguados por oportunidades relativamente rápidas de (re-)integración laboral (véase más adelante), esto es menos posible en los sistemas con *insiders* bien protegidos. Por lo tanto, esto quiere decir que en países con mercados laborales menos flexibles, la competencia económica en aumento que resulta del proceso de globalización ha conducido a un drástico aumento de los riesgos del mercado de trabajo para todos los

jóvenes que comienzan sus carreras profesionales, las mujeres que buscan trabajo después de una interrupción y la gente desempleada y sin calificación. En estos regímenes, la flexibilización ha ocurrido particularmente en los “márgenes” del mercado laboral. En los regímenes del sur de Europa, las desigualdades entre *insiders* y *outsiders* en el proceso de globalización son todavía más grandes que en los regímenes conservadores, porque sus estructuras de mercado laboral son más rígidas y el estado de bienestar está mucho más fragmentado que en otros países conservadores de Europa central.

No obstante, se puede ver que gobiernos y sindicatos en países del centro y sur de Europa han intentado amortiguar la distribución selectiva de los riesgos en el mercado laboral y aumentar la capacidad de estos sistemas de adaptarse al proceso de globalización. En el pasado, vinculados a las tradiciones y configuraciones institucionales existentes, la mayor parte de los países con mercados de trabajo inflexibles, mercados de trabajo compuestos de *insiders* y *outsiders* y estructuras ocupacionales rígidas han introducido más y más estrategias para aliviar la presión sobre el mercado de trabajo y para mejorar su capacidad de adaptación. Por ejemplo, en Alemania, Países Bajos y también en el sur de Europa, los programas para retiro temprano se han expandido enormemente para encauzar la mayor necesidad de flexibilización en mercados laborales comparativamente regulados y para responder al acelerado cambio estructural y tecnológico en el proceso de globalización de una manera “socialmente aceptable” retirando a los empleados de mayor edad del mercado de trabajo.

Con todo, hay que decir que incluso estas medidas a fin de cuentas sólo mantienen la lógica *insider-outsider* de estos sistemas: los generosos sistemas de pensiones de estos países proporcionan un mullido colchón financiero contra la flexibilización de los trabajadores de más edad. Como resultado, esto no ha desembocado en un fortalecimiento importante de las desigualdades sociales *dentro* del grupo de gente de más edad. Lo que sucede con más frecuencia es que estos países resulten tener grandes desigualdades *entre* las generaciones, es decir, entre 1) las personas de más edad (o que antes eran *insiders*), las cuales tienen comparativamente mucha protección social contra la flexibilización del empleo gracias a elevadas pensiones, y 2) los jóvenes que tienen que aceptar la flexibilización en el mercado de trabajo con una seguridad social y compensación por los riesgos comparativamente bajas, mientras además tienen que cargar con el peso de financiar y asegurar la alta seguridad social de las “generaciones jubiladas”.

Lo que no está resuelto en estos sistemas es hasta dónde el sistema público de pensiones puede seguir siendo financiado a futuro y durante cuánto

tiempo las siguientes generaciones podrán cargar con el peso de esta estrategia. Además, hay que preguntar de qué manera cambiará la situación de la gente mayor en vista de los esfuerzos de reforma más recientes para revertir la política de retiro temprano, especialmente mediante la reducción de los beneficios de las pensiones. Parece probable que con estas reformas la situación financiera de las generaciones venideras de pensionados, en especial los que tengan carreras profesionales inestables o discontinuas, estará en una situación más precaria también (Ebbinghaus, 2005).

Regímenes de sostenimiento del empleo: fortalecimiento de la competencia en el mercado en los países liberales *versus* seguridad sostenida por el estado en los regímenes sociodemocráticos

Como se dijo más atrás, los sistemas con un mayor grado de flexibilidad en el mercado laboral se han adaptado con más suavidad a las exigencias de nueva flexibilidad económica así como al cambio tecnológico y estructural en el proceso de la globalización. Éstos han afectado a porciones más grandes del mercado de trabajo porque en general los empleadores gozan de mayor rango de maniobra para flexibilizar las relaciones de empleo. No obstante, se pueden ver diferencias importantes en este aspecto entre los países liberales que se orientan al mercado y los países sociodemocráticos que se orientan a un involucramiento activo del estado. Por ejemplo, una necesidad mayor de flexibilidad en las compañías en un mercado de trabajo y sistema de bienestar liberales que básicamente apoyan los procesos del mercado puede ser satisfecha con relativa facilidad mediante el cierre temporal de fábricas y los ajustes salariales (por ejemplo, en Estados Unidos y en el Reino Unido). En correspondencia, comparativamente hay una alta movilidad en el empleo y diferencias salariales importantes entre los grupos de personas que se distinguen por las capacidades que tengan y que sean más demandadas por el mercado. Estas desigualdades apenas son atenuadas por los programas y servicios de bienestar del estado. La alta incertidumbre de empleo y de salarios de los empleados (potenciales) se acompaña simultáneamente de una probabilidad mayor de (re-)emplearse que en los sistemas de centro y sur de Europa, debido a los altos niveles de circulación en el empleo. En consecuencia, en conjunto, estos países no han desarrollado un problema de polarización entre *insiders-outsiders*. En lugar de ello, los sistemas liberales han fortalecido las desigualdades en general (por ejemplo, el riesgo de desempleo o de empleo precario y paga desigual) con flexibilizaciones cada vez mayores en el mercado laboral en el proceso de globalización, y los riesgos en el empleo dependen en gran medida de los recursos individuales.

En contraste con la estrategia liberal, los países sociodemocráticos, en particular Dinamarca, combinan una alta flexibilidad del empleo con un conjunto comparativamente fuerte de promoción de medidas estatales para facilitar a los desempleados su reinserción en el mercado laboral. De manera similar, pero con un grado relativamente bajo de flexibilidad laboral, Suecia y Noruega también han seguido la ideología sociodemocrática de apoyar a los empleados mediante la promoción pública de su empleabilidad. Ejemplos de esto son la activa promoción de amplias oportunidades de trabajo para las mujeres mediante medidas de política social de apoyo a la familia o el apoyo para el empleo a edades avanzadas por medio de una (re-)calificación continua. Al mismo tiempo, la dispersión salarial tiende a ser baja. Por ende, aunque se puede observar en los regímenes escandinavos una movilidad en el empleo que responde al proceso de globalización (sobre todo Dinamarca) más alta que en mercados laborales menos flexibles, esto está, a diferencia de los regímenes liberales, vinculado no obstante a una alta seguridad garantizada por el estado y baja desigualdad salarial. De esta manera, en los estados sociodemocráticos, las desigualdades sociales creadas por el proceso de globalización son marcadamente más bajas tanto entre las generaciones de más edad y las jóvenes como dentro de una misma generación, y en años recientes han tenido un crecimiento más bajo no sólo con respecto a los países liberales sino también con respecto a los sistemas de los países conservadores y los del sur de Europa. Con todo, es necesario preguntarse hasta dónde este modelo comparativamente intensivo en costos de compromiso con el estado de bienestar público también puede conservarse en épocas de creciente desempleo, al cual también los países escandinavos han estado bastante expuestos en la última década.

Regímenes postsocialistas: aplicación de diferentes estrategias desde la transformación en una economía de mercado

Por último, los sistemas ex socialistas revelan que la transición de un sistema (socialista) fuertemente regulado que proporcionaba a los empleados un alto grado de seguridad, a un sistema de economía de mercado se ha acompañado de un crecimiento importante de los riesgos en el empleo. Tanto el riesgo de desempleo como las desigualdades salariales han crecido mucho desde la caída del sistema socialista en esos países, y ha habido un marcado incremento de las desigualdades sociales entre las personas. No obstante, los resultados del proyecto GLOBALIFE muestran que el proceso de transición a una economía de mercado se ha dado de manera muy diferente mediante la formación de estrategias de flexibilidad que son dominantes según la experiencia de cada país, las cuales dan como resultado distintos patrones nacionales de desigual-

Cuadro 2

Manera en que el contexto institucional delinea el desarrollo de las desigualdades sociales en el proceso de globalización

| <i>Factores institucionales</i> | <i>Estados Unidos, Reino Unido</i> | <i>Suecia, Dinamarca, Noruega, (Países Bajos)</i> | <i>Alemania, Francia, (Países Bajos)</i> | <i>Italia, España, Irlanda</i> | <i>Hungría, Estonia, Polonia, República Checa</i> |
|--|--|--|--|--|---|
| Relaciones de empleo/ régimen de producción | Baja regulación | Regulación moderada | Alta regulación | Alta regulación | Transición a una economía de mercado |
| Régimen de bienestar | Liberal | Sociodemocrático | Conservador | Orientado hacia la familia | Postsocialistas |
| Sistemas de ocupación y educación | Sistema de bienestar residual | Generoso sistema gubernamental de bienestar más políticas activas de empleo | Uso de fondos públicos; apoyo básico de bienestar para la población sin empleo | Alto apoyo gubernamental para los (ex) <i>insiders</i> | En transformación |
| Estrategia modal de flexibilidad en el empleo en el proceso de globalización | Capacitación en el trabajo; incentivos para re-calificación | Calificación vocacional en las escuelas; marcada orientación hacia la re-calificación y aprendizaje vitalicios | Sistema doble; pocos incentivos para la re-calificación | Capacitación en el trabajo; pocos incentivos para la re-calificación | En transformación |
| Desarrollo de desigualdades sociales en el proceso de globalización | Flexibilidad individualizada es el principio clave del mercado de trabajo | Flexibilidad apoyada por el gobierno es el principio clave del mercado de trabajo | Hay flexibilidad en los "márgenes" del mercado de trabajo | Hay flexibilidad en los "márgenes" del mercado de trabajo | Grandes diferencias entre países: estrategia liberal (Estonia) vs. estrategia europea continental (Polonia, República Checa, Hungría) |
| | Intensificación de la competencia en el mercado; desigualdades ligadas fuertemente a los recursos individuales | Bajo aumento de las desigualdades sociales gracias al apoyo estatal a la seguridad y a la re-integración | Desigualdades sociales en aumento entre los <i>insiders</i> y <i>outsiders</i> en el mercado de trabajo; compensación mediante fondos públicos | Desigualdades sociales en aumento entre los <i>insiders</i> y <i>outsiders</i> en el mercado de trabajo; compensación mediante fondos familiares | Grandes diferencias entre países: estrategia liberal (Estonia) vs. estrategia europea continental (Polonia, República Checa, Hungría) |

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Los Países Bajos constituyen un caso intermedio en la clasificación de regímenes. En cuanto a las políticas de empleo muestran similitudes con los regímenes sociodemocráticos de bienestar; en cuanto a los demás dispositivos estatales de bienestar —por ej., las políticas para el retro— se acercan más a los países conservadores.

dad social. Los países postsocialistas no forman un grupo homogéneo, sino que han seguido caminos muy diferentes hacia la globalización y flexibilización desde la caída de la Cortina de Hierro.

Estonia, por ejemplo, se ha enfocado con mucha fuerza en los años recientes en una liberalización comprensiva del mercado de trabajo. En consecuencia, ha desarrollado un patrón de desigualdad que se acerca al de Estados Unidos y el Reino Unido. Esto significa que los riesgos del mercado de trabajo se distribuyen sobre una base amplia y dependen en gran medida de los recursos de los individuos. En contraste, otros países del ex bloque socialista (como Hungría, Polonia y la República Checa) han sido mucho más cautelosos en la liberalización de sus mercados de trabajo. Sus procesos de transformación han tendido a seguir las estrategias de los países centro europeos con el fin de controlar el cambio de una economía planeada a una de mercado. Como en los países centro europeos, el grado de flexibilidad del mercado se ha mantenido comparativamente bajo, y las exigencias cada vez mayores de flexibilización en el proceso de globalización sistemáticamente se han pasado a los grupos cuya posición de negociación en el mercado laboral es más débil. En correspondencia, las desigualdades se han incrementado drásticamente en los últimos años, en particular entre los *insiders* y los *outsiders*.

Recapitulación

Basado en los resultados de varios proyectos de investigación comparativos internacionales, este artículo se propuso ofrecer una comprensión de cómo el proceso actual de globalización ha impactado los cursos de vida y las trayectorias laborales de las personas en Europa y Estados Unidos y lo que esto significa con respecto al desarrollo de desigualdades sociales en estos países. Hasta ahora, poco es lo que se sabe con base en la investigación sociológica de cómo el proceso de globalización ha impactado en el nivel micro. La mayor parte de la investigación se ha limitado a describir y analizar los efectos de la globalización en el nivel macro, por ejemplo observando el aumento en el intercambio de bienes y servicios en el pasado reciente. Aunque no se puede negar que esto ha sido una contribución importante a la comprensión de la globalización, en el sentido de la tradición sociológica por supuesto que es especialmente importante conocer más acerca de cómo el proceso de globalización ha impactado las vidas de las personas, sus oportunidades y, en consecuencia, las desigualdades sociales.

Como muestran nuestros resultados, el proceso de globalización ha impactado de maneras muy diferentes a las personas dependiendo de la etapa del

curso de vida en la que se encuentran actualmente (véanse los Cuadros 1.1 a 1.4). En especial, los varones calificados a mitad de sus carreras profesionales están ampliamente protegidos de los efectos de la globalización. De ninguna manera la globalización ha desembocado en la frecuentemente supuesta erosión de las relaciones tradicionales de trabajo masculino o en una proliferación masiva de carreras profesionales “parchadas”. En contraste, las trayectorias de empleo de personas (varones) bien calificadas que ya han conquistado una posición en el mercado de trabajo siguen conservando una situación muy estable en las sociedades modernas. Por su parte, los adultos jóvenes, las mujeres a mitad de sus vidas y la gente en edad próxima al retiro han tenido que aceptar un cambio perceptible en sus cursos de vida como resultado del proceso de globalización, aunque las maneras en que los cursos de vida de estos grupos han cambiado varían mucho. A fin de cuentas, se puede ver que en particular son los adultos jóvenes quienes pueden ser descritos como los perdedores del proceso de globalización. Su situación en el mercado de trabajo se ha deteriorado profundamente en los últimos años. Este grupo se ve enfrentado a incertidumbres fundamentales en su vida laboral, en particular porque carga con el mayor peso de las condiciones del empleo flexible y precario sin recibir compensación alguna por este riesgo.

Sin embargo, no sólo es la etapa de la vida en la que se encuentran lo que en gran medida impacta el grado al cual las personas se ven afectadas por la globalización. Además, las características educativas y de clase social determinan hasta dónde una persona se ve obligada a enfrentar riesgos del mercado de trabajo cada vez mayores. Con la globalización, estos efectos se vuelven todavía más intensos. De esta manera, nuestros resultados apuntalan el argumento de que la globalización desencadena un *fortalecimiento* de las estructuras de desigualdad social existentes, como lo plantea hipotéticamente Breen (1997), más que la emergencia de sociedades del riesgo como lo proponen los teóricos de la individualización (véase, por ejemplo, Beck, 1992). Las sociedades actuales, por ende, todavía pueden caracterizarse como sociedades de clase.

El último resultado central de nuestra investigación es que el proceso de globalización *no* ha llevado a las mismas consecuencias en las distintas sociedades modernas (véase el Cuadro 2). De ahí que los resultados explícitamente contradigan el frecuente supuesto de la investigación acerca de la globalización, según el cual un declive de la importancia de las regulaciones de los estados nacionales en el curso del proceso de globalización desemboca en los *mismos* resultados en distintos países (Beck, 2000; Meyer, Ramírez y Soysal, 1992; Ohmae, 1990; Treiman y Yip, 1989). Lo que sucede más a menudo es que el proceso de globalización en diferentes contextos nacionales

se atore con varias estructuras institucionales firmemente arraigadas como las instituciones estatales de bienestar, maneras específicas de regular los mercados laborales, o normas y valores locales. Estas instituciones nacionales filtran la incertidumbre en aumento debido a la globalización de una manera *específica*, lo que conduce a formas especiales de flexibilización del mercado laboral que, a su vez, han dado forma y cambiado los cursos de vida y estructuras de desigualdad social en las sociedades modernas de maneras muy diferentes. Aunque no hay duda de que las instituciones nacionales cambian como resultado del proceso de globalización, generalmente siguen manteniendo su importancia específica dentro de sus países correspondientes. Así, nuestros resultados muestran que la globalización ha de concebirse desde el principio como un proceso contingente y plural en el cual a las estructuras institucionales y sociales específicas de cada país y que tienen un desarrollo histórico propio se les debe asignar una fuerte tendencia a persistir. La permanencia de diferencias específicas por país se puede justificar teóricamente en cuanto a que los sistemas institucionales y las estructuras sociales de las sociedades modernas son arreglos entrecruzados con un alto grado de complementariedad interna. Sólo pueden ser captados de manera adecuada en su *totalidad* como *paquetes* institucionales específicos por las características de cada país.

Traducción del inglés de Germán Franco

Recibido: junio, 2010

Revisado: julio, 2010

Correspondencia: Chair of Sociology I/Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld/
Otto-Friedrich-University Bamberg/Wilhelmsplatz 3/D-96047 Bamberg/
Alemania/correo electrónico: soziologie1@sowi.uni-bamberg.de; S. B.:
sandra.buchholz@uni-bamberg.de; D. H.: dirk.hofaecker@uni-bamberg.de;
K. K.: kathrin.kolb@uni-bamberg.de

Bibliografía

- Alasuutari, P. (2000), "Globalization and the Nation-State: An Appraisal of the Discussion", *Acta Sociológica*, vol. 43, pp. 259-269.
- Beck, U. (2000), "What is Globalization?", en D. Held y A. McGrew (eds.), *The Global Transformations Reader. An Introduction to the Globalization Debate*, Cambridge, Polity Press, pp. 99-103.
- Beck, U. (1992), *Risk Society*, Londres, Sage.

- Beck, U. y E. Beck-Gernsheim (2001), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, Londres, Sage.
- Bernardi, F. (2000), "Globalization, Recommodification and Social Inequality. Changing Patterns of Early Careers in Italy", *GLOBALIFE Working Paper*, núm. 7, University of Bielefeld.
- Bernardi, F. y T. Nazio (2005), "Globalization and the Transition to Adulthood in Italy", en H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 349-374.
- Blossfeld, H.-P., S. Buchholz, E. Bukdoui, y K. Kurz (2008), *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Cheltenham (Reino Unido) y Northampton (Massachusetts), Edward Elgar.
- Blossfeld, H.-P., S. Buchholz, y D. Hofäcker (2006), *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Londres y Nueva York, Routledge.
- Blossfeld, H.-P. y S. Drobnič (2001), *Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*, Oxford, Oxford University Press.
- Blossfeld, H.-P. y C. Hakim (1997), *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Nueva York y Oxford, Oxford University Press.
- Blossfeld, H.-P. y H. Hofmeister (2006), *Globalization, Uncertainty and Women's Careers in International Comparison*, Cheltenham (Reino Unido) y Northampton (Massachusetts), Edward Elgar.
- Blossfeld, H.-P., M. Mills y F. Bernardi (2006), *Globalization, Uncertainty and Men's Careers in International Comparison*, Cheltenham (Reino Unido) Northampton (Massachusetts), Edward Elgar.
- Blossfeld, H.-P., M. Mills, E. Klijzing y K. Kurz (2005), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres y Nueva York, Routledge.
- Breen, R. (1997), "Risk, Recommodification and Stratification", *Sociology*, vol. 31, pp. 473-489.
- Buchholz, S. (2008), *Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland*, Wiesbaden, VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Buchholz, S., D. Hofäcker y H.-P. Blossfeld (2006), "Globalization, Accelerating Economic Change and Late Careers. A Theoretical Framework", en H.-P. Blossfeld, S. Buchholz y D. Hofäcker (eds.), *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 1-23.
- Bygren, M., A.-Z. Duvander y M. Hultin (2005), "Elements of Uncertainty in Life Courses. Transitions to Adulthood in Sweden", en H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 135-158.
- Castells, M. (2004), *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Das Informationszeitalter*, Opladen, Leske + Budrich.

- Doeringer, P. B. y M. J. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D. C. Heath and Company.
- Dreher, A. (2006), *KOF Index of Globalization*, Zurich, Konjunkturforschungsstelle ETH Zürich.
- Ebbinghaus, B. (2005), "Vom Stilllegen von Arbeit zum lebenslangen Lernen. Das überfällige Ende der Frühverrentung in Europa, Japan und den USA", *MPIfG Jahrbuch*, 2003/4, pp. 37-42.
- Erikson, R. y J. H. Goldthorpe (1992), *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.
- Giddens, A. (1994), "Living in a post-traditional society", en U. Beck, A. Giddens y S. Lash. (eds.), *Reflexive Modernization*, Cambridge, Polity Press, pp. 56-109.
- Giddens, A. (1990), *The Consequences of Modernity*, Cambridge, Polity Press.
- Held, D., A. McGrew, D. Goldblatt, y J. Perraton (2000), "Rethinking Globalization", en D. Held y A. McGrew (eds.), *The Global Transformation Reader. An Introduction to the Globalization Debate*, Cambridge, Polity Press, pp. 99-104.
- Heisig, U. y W. Littek (1995), "Wandel von Vertrauensbeziehungen im Arbeitsprozeß", *Soziale Welt*, vol. 46, pp. 282-304.
- Hofäcker, D., S. Buchholz, y H.-P. Blossfeld (2006), "Late Careers in a Globalizing World. A Comparison of Changes in Twelve Modern Societies", en H.-P. Blossfeld, S. Buchholz y D. Hofäcker (eds.), *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 353-371.
- Hofäcker, D. y S. Pollnerová (2006), "Late Careers and Career Exits. An International Comparison of Trends and Institutional Background Patterns", en H.-P. Blossfeld, S. Buchholz y D. Hofäcker (eds.), *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 25-53.
- Hofmeister, H. y H.-P. Blossfeld (2006), "Women's Careers in an Era of Uncertainty: Conclusions from a 13-Country International Comparison", en H.-P. Blossfeld y H. Hofmeister (eds.), *Globalization, Uncertainty and Women's Careers. An International Comparison*, Cheltenham (Reino Unido) y Northampton (Massachusetts), Edward Elgar, pp. 433-450.
- Katus, K., A. Puur, y L. Sakkeus (2005), "Transition to Adulthood in Estonia. Evidence from FFS", en H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 215-247.
- Köhler, C., O. Struck, A. Krause, T. Sohr y C. Pfeifer (2005), "Schutzzone Organisation – Risikozone Markt? Entlassungen, Gerechtigkeitsbewertung und Handlungsfolgen", en M. Kronauer y G. Linne (eds.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin, Hans Böckler Stiftung, pp. 295-316.
- Kurz, K., N. Steinhage y K. Golsch (2005), "Case Study Germany: Global Competition, Uncertainty and the Transition to Adulthood", en H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 51-82.
- Littek, W. y T. Charles (1995), *The New Division of Labour*, Berlin y Nueva York, Springer.

- Meyer, J. W., F. O. Ramírez, y Y. N. Soysal (1992), "World Expansion of Mass Education, 1970-1980", *Sociology of Education*, vol. 65, pp. 128-149.
- Mills, M. y H.-P. Blossfeld (2006), "Globalization, Patchwork Careers and the Individualization of Inequality? A 12-Country Comparison of Men's Mid-Career Job Mobility", en H.-P. Blossfeld, M. Mills y F. Bernardi (eds.), *Globalization, Uncertainty and Men's Careers. An International Comparison*, Cheltenham (Reino Unido) y Northampton (Massachusetts), Edward Elgar, pp. 467-492.
- Mills, M. y H.-P. Blossfeld (2005), "Globalization, Uncertainty and the Early Life-Course. A Theoretical Framework", en H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 1-24.
- Mills, M., H.-P. Blossfeld y F. Bernardi (2006), "Globalization, Uncertainty and Men's Employment Careers. A Theoretical Framework", en H.-P. Blossfeld, M. Mills y F. Bernardi (eds.), *Globalization, Uncertainty and Men's Careers. An International Comparison*, Cheltenham (Reino Unido) y Northampton (Massachusetts), Edward Elgar, pp. 3-37.
- Nilsen, O. A. (2005), "Transition to Adulthood in Norway", en H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 159-176.
- Ohmae, K. (1990), *The Borderless World*, Nueva York, Harper Business.
- Panic, M. (2003), *Globalization and National Economic Welfare*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Raab, M., M. Ruland, B. Schönberger, H.-P. Blossfeld, D. Hofäcker, S. Buchholz y P. Schmelzer (2008), "GlobalIndex – A sociological approach to globalization measurement", *International Sociology*, vol. 24, pp. 599-634.
- Róbert, P. y E. Bukodi (2005), "The Effects of the Globalization Process in the Transition to Adulthood in Hungary", en H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 177-214.
- Robertson, R. (1992), "Globality, Global Culture, and Images of World Order", en H. Haferkamp y N. J. Smelser (eds.), *Social Change and Modernity*, Berkeley, University of California Press, pp. 396-412.
- Robertson, R. (1990), "Mapping the Global Condition: Globalization as the Central Concept", *Theory, Culture & Society*, vol. 7, pp. 15-30.
- Sengenberger, W. (1978), *Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit – auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes*, Frankfurt am Main, Campus.
- Simó Noguera, C., T. Castro Martín y A. Soro Bonmati (2005), "The Spanish Case. The Effects of the Globalization Process on the Transition to Adulthood", en H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 375-402.
- Surkyn, J. y R. Lesthaeghe (2002), *Value Orientations and the Second Demographic Transition (SDT) in Northern, Western, and Southern Europe: An Update*, Interuniversity Papers in Demography, Bruselas, Vrije Universiteit.
- Sutcliffe, B. y A. Glyn (1999), "Still Underwhelmed: Indicators of Globalization

- and Their Misinterpretation”, *Review of Radical Political Economics*, vol. 31, pp. 111-132.
- Treiman, D. J. y K.-B. Yip (1989), “Educational and Occupational Attainment in 21 Countries”, en M. L. Kohn (ed.), *Cross-National Research in Sociology*, Newbury Park (California), Sage, pp. 373-394.
- Van de Kaa, D. J. (2001), “Postmodern Fertility Preferences: From Changing Value Orientation to New Behavior”, en R. A. Bulatao y J. B. Casterline (eds.), *Global Fertility Transition. Supplement to Population and Development Review*, 27, Nueva York, Population Council, pp. 290-332.
- Van de Kaa, D. J. (1987), “Europe’s Second Demographic Transition”, *Population Bulletin*, vol. 42, núm. 1, pp. 48-57.
- Warner, D. y H. Hofmeister (2006), “Late Career Transitions Among Men and Women in the United States”, en H.-P. Blossfeld, S. Buchholz y D. Hofäcker (eds.), *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 141-181.

