

FLEXIGURIDAD

- ¿Está España preparada para implantar el modelo de mercado laboral danés?



Navn: Carina Pedersen
Vejleder: María Pilar Lorenzo
Antal sider: 80 NS
Afleveret: Januar 2009

Uddannelsesinstitution: CBS
Studium: CLM. Erhvervsprog –
Spansk og Europæiske Studier

Resumé af specialet på dansk

Formålet med denne opgave “*FLEXICURITY – Er Spanien parat til at indføre den danske arbejdsmarkedsmodel?*” er at undersøge, hvorvidt det er muligt at indføre den danske Flexicurity-model i et land som Spanien, og i hvilken grad de kulturelle forskelle vil have indflydelse. Flexicurity-modellen er blevet et internationalt kendetegn for den danske arbejdsmarkedsmodel, der karakteriseres ved et stadigt faldende arbejdsløshedstal, stigende beskæftigelsesfrekvenser og høj jobmobilitet. De fleste af de øvrige EU-lande har et mere eller mindre akut behov for at gøre deres arbejdsmarkeder mere fleksible, så de blandt andet bliver i stand til at imødegå de udfordringer, globaliseringen fører med sig. Dermed er opnåelsen af Flexicurity gennem reformer af ansættelsesbeskyttelse, arbejdsmarkedspolitik og velfærdssystemer gjort til genstand for politisk diskussion indenfor EU.

Først og fremmest er det vigtigt at have for øje, at det ikke er muligt direkte at eksportere den danske Flexicurity-model til resten af Europa. Det er op til de enkelte landes regeringer og arbejdsmarkedsparter at vælge den løsning, som passer bedst til det enkelte land. Den danske Flexicurity-model hviler på tre ben: For det første er det nemt at ansætte og afskedige folk. For det andet er der et stort socialt sikkerhedsnet, der holder hånden under folk uden job, og for det tredje er der en aktiv beskæftigelsespolitik, der stiler efter at aktivere, omskole og efteruddanne ledige. Opgaven forsøger at påvise de forskelle, der er mellem Danmark og Spanien, først og fremmest i måden de to landes velfærdsstater er bygget op på. I Danmark tilskrives staten en afgørende rolle, idet denne, i langt højere grad end i andre europæiske lande, er involveret i finansieringen og organiseringen af de velfærdsydelser, der tilbydes borgerne. Overordnet set forsøger man at skabe lighed i samfundet ud fra en universel tankegang, hvor alle er sikrede uanset deres arbejdsmarkeds- eller familiemæssige situation. I Spanien derimod spiller staten ikke en ligeså vigtig rolle, idet velfærden og retten til sociale ydelser er stærkt tilknyttet arbejdsmarkedet. Ydermere tilskrives blandt andet familiens rolle en central plads. Der er altså stor forskel på, hvordan velfærdsstaten er opbygget i henholdsvis Danmark og Spanien, men også i forbindelse med landenes sociale modeller ses der store forskelle. Den sociale model i Danmark er kendetegnet ved et fleksibelt arbejdsmarked, hvor det er let at afskedige ansatte, men hvor der til gengæld er en høj kompensation i tilfælde af arbejdsløshed. Overordnet set er det altså en model, der rummer en høj grad af fleksibilitet og skaber stor lighed i samfundet. Den sociale model i Spanien er derimod kendetegnet ved at være både ineffektiv og skabe ulighed. Spanien har strenge statsregulerede arbejdsmarkedsregler, men lav social sikkerhed ved arbejdsløshed. Dvs. også her ses der store

forskelle på Danmark og Spanien. Via en komparativ analyse forsøger opgaven at give en forståelse for, hvordan det danske og det spanske arbejdsmarked er opbygget, og ligeledes hvilke forskelle, der findes. De spanske arbejdsgivere bruger stadig i høj grad den tidsbestemte ansættelse frem for at fastansætte deres personale, hvilket ofte skaber en opdeling af arbejdsstyrken. Opdelingen består af en gruppe med faste kontrakter, og en gruppe, der mange gange ufrivilligt har korttidskontrakter, og som ikke er sikret sociale ydelser. Et problem, som praktisk talt ikke eksisterer i Danmark, idet arbejdsgiverne, som tidligere nævnt, har let ved at fyre sine medarbejdere, og ikke er låst fast af en stram lovgivning, der gør det dyrt at afskedige de ansatte.

På baggrund af ovenstående når opgaven frem til i diskussionen, at Flexicurity-modellens første ben, *fleksible arbejdsmarkedsregler*, der gør det nemt at ansætte og afskedige folk, ikke er karakteristisk for det spanske arbejdsmarked, såvel som Spanien heller ikke er karakteriseret ved modellens andet ben, *et generøst sikkerhedsnet*, der tager hånd om de arbejdsløse. Manglen på sikkerhed er et af de største problemer ved det spanske system, og en forbedring af dette er dels omkostningsfuldt men også en langvarig proces. *En aktiv beskæftigelsespolitik*, modellens tredje ben, eksisterer i Spanien, men fungerer ikke optimalt på grund af manglende kontrol. Der er meget, der skal ændres ved det spanske system, og den aktuelle finanskrise gør det ikke nemmere for Spanien at udføre nye reformer, idet der dårlig nok er penge til at betale det stadig stigende antal arbejdsløse.

I opgavens sidste del foretages en empirisk analyse, der forsøger at illustrere den spanske mentalitet og de kulturelle forskelle, der er mellem Danmark og Spanien i forbindelse med Flexicurity-modellen. Spanierne oplever en langt større frygt for at stå uden arbejde, idet der jo som sagt ikke findes det samme sikkerhedsnet i Spanien som i Danmark. Alt i alt konkluderes det, at det vil være vanskeligt at indføre den danske Flexicurity-model i Spanien, idet de to landes velfærdsstater er opbygget på to vidt forskellige måder. Ikke mindst arbejdsmarkedet i Danmark fungerer væsentlig anderledes end i Spanien. Der er ingen tvivl om, at det er nødvendigt at reformere det spanske arbejdsmarked for at stå stærkere i forhold til den stigende globalisering, men man er nødt til at foretage ændringer lidt efter lidt. Ydermere er der væsentlige kulturelle faktorer, der gør sig gældende i spørgsmålet om, hvorvidt man kan indføre Flexicurity-modellen i Spanien, da det blandt andet vil være svært at ændre den spanske mentalitet.

Índice

1. Presentación del proyecto.....	3
1.1. Introducción.....	3
1.2. Motivación.....	3
1.3. Problemática del tema.....	4
1.4. Estructuración del trabajo	4
1.5. Delimitación	6
1.6. Crítica de fuentes.....	6
2. Teoría	7
2.1. Flexiguridad	7
2.1.1. Los componentes de la Flexiguridad.....	8
2.1.2. Principios comunes de Flexiguridad	9
2.1.3. Definición de flexibilidad y seguridad	10
2.1.4. La dimensión financiera.....	11
2.2. Conclusión parcial.....	12
2.3. El Estado de bienestar.....	13
2.3.1. El modelo anglosajón	14
2.3.2. El modelo continental.....	15
2.3.3. El modelo escandinavo	15
2.3.4. El modelo meridional	16
2.4. Comparación.....	17
3. El mercado laboral - Análisis comparativo	19
3.1. Los modelos sociales europeos.....	19
3.2. Dinamarca	22
3.2.1. La regularización.....	23
3.2.2. La organización de los empresarios	23
3.2.2.1. <i>DA</i>	23
3.2.3. La organización de los empleados.....	24
3.2.3.1. <i>LO</i>	25
3.2.4. Características del mercado laboral danés	25
3.2.4.1. <i>Horario laboral</i>	26
3.2.4.2. <i>Salario</i>	26
3.2.4.3. <i>El sistema de seguridad social</i>	27
3.2.4.4. <i>El paro y la protección por desempleo</i>	27
3.2.4.5. <i>Acceso al trabajo</i>	28
3.2.5. Contrato de empleo	29
3.2.5.1. <i>El sector público</i>	29
3.2.6. La política actual	29
3.2.7. El triángulo de oro.....	30
3.3. España.....	32
3.3.1. La regularización.....	32
3.3.2. La organización de los empresarios	33
3.3.2.1. <i>CEOE</i>	33
3.3.2.2. <i>CEPYME</i>	33

3.3.3.	La organización de los empleados.....	34
3.3.3.1.	CCOO.....	34
3.3.3.2.	UGT.....	35
3.3.4.	Características del mercado laboral español.....	36
3.3.4.1.	Horario laboral.....	37
3.3.4.2.	Salario.....	37
3.3.4.3.	El sistema de seguridad social.....	37
3.3.4.4.	El paro y la protección por desempleo.....	38
3.3.4.5.	Acceso al trabajo.....	39
3.3.5.	Contrato de empleo.....	39
3.3.5.1.	Contratos temporales.....	40
3.3.5.2.	Contratos indefinidos.....	40
3.3.5.3.	El sector público.....	41
3.3.6.	La política actual.....	41
3.3.7.	Comparación.....	42
3.4.	La protección de los ciudadanos.....	44
4.	Discusión.....	46
4.1.	Flexiguridad y el mercado laboral - ¿España es flexigura?.....	46
4.1.1.	Segmentación del mercado laboral.....	46
4.1.2.	Las prestaciones sociales.....	49
4.1.3.	Políticas activas y el aprendizaje permanente.....	51
4.2.	El debate actual.....	53
5.	El aspecto cultural.....	56
5.1.	Flexiguridad y el aspecto cultural.....	56
5.1.1.	Incertidumbre e inseguridad en la sociedad.....	57
5.1.2.	Miedo a las consecuencias de la globalización.....	58
5.1.3.	La desconfianza en el Estado.....	59
5.2.	Análisis empírico.....	62
5.2.1.	Incertidumbre e inseguridad en la sociedad.....	62
5.2.2.	Miedo a las consecuencias de la globalización.....	63
5.2.3.	La desconfianza en el Estado.....	65
5.2.4.	Conclusión parcial.....	67
6.	Conclusión.....	69

Bibliografía

Apéndices

1. Presentación del proyecto

1.1.Introducción

A lo largo de las últimas décadas, la forma en que los ciudadanos europeos trabajan y viven ha cambiado de manera esencial. La situación del mercado laboral en la Unión Europea enfrenta actualmente muchos desafíos, el desempleo sigue siendo muy alto y está distribuido desigualmente en los Estados miembros. La competencia del mundo exterior es cada vez más dura y sobre todo, la competitividad de los EE.UU. y países en Asia es cada vez más grande. En vista de la globalización hay una cierta necesidad de generar flexibilidad, así como de nuevas seguridades. Precisamente para mejorar y fortalecer la posición de la UE, en 2000 el Consejo Europeo estableció la Estrategia de Lisboa con el objetivo de convertir la economía europea para el año 2010 en la más competitiva del mundo, basada en el conocimiento y el empleo¹. Desde la Estrategia de Lisboa, el deseo de crear más flexibilidad y unirlo con seguridad ha sido un tema importante en la política europea. Tradicionalmente se podría decir que ha habido dos formas de ver el mercado laboral, a saber, una que protege los intereses del trabajador por encima de los de la empresa y otra que defiende más los intereses de la empresa, que genera más empleo pero deja a los trabajadores bastante desprotegidos. Aquí es donde entra la Flexiguridad, que se puede caracterizar como una vía intermedia que intenta unir estas dos partes.

1.2.Motivación

En el periodo de 2007-2008 estuve haciendo las prácticas en la embajada de Dinamarca en Madrid y fue ahí donde tuve la oportunidad de conocer realmente y entender lo que significa la Flexiguridad. Después de la crisis de las caricaturas de Mahoma en el 2005, el Ministerio de Asuntos Exteriores en Dinamarca, creó un departamento especial, llamado “Public Diplomacy” o diplomacia pública en español, para intentar crear, después de la crisis, una imagen positiva de Dinamarca. Uno de los factores importantes de diplomacia pública es precisamente el modelo danés de Flexiguridad que muchos países europeos envidian y que ha dado a Dinamarca una reputación positiva.

Durante mi estancia en la embajada seguí el debate de la Flexiguridad tanto en la prensa española como en la danesa y podía ver que los políticos españoles hablaron bien de la

¹ Europa - El portal de la Unión Europea – “Innovación y estrategia de Lisboa”

Flexiguridad y que le veía como un modelo útil para España. Además, el tema del Estado de bienestar siempre me ha interesado mucho y anteriormente en mis estudios en CBS he hecho varios trabajos alrededor del tema, entre otras cosas cómo funciona el sistema de las pensiones, las guarderías, etc. Sabiendo que España y Dinamarca tienen dos sistemas de bienestar totalmente diferentes, y de ahí también diferentes mercados laborales, me resultó chocante que el modelo danés del mercado de trabajo iba a funcionar en un país como España. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es ver cómo se entiende el concepto de Flexiguridad en España y analizar si es posible implantar el modelo danés en España.

1.3. Problemática del tema

El propósito de este trabajo es dar respuesta a las siguientes problemáticas:

- ¿Hasta qué punto es viable implantar el modelo danés de Flexiguridad en España, dado su modelo de Estado de bienestar y su modelo de organización del mercado de trabajo que es muy distinto al danés?
- ¿Hasta qué punto influyen otros factores culturales y cuáles podrían ser los efectos si no se los tienen en cuenta?

La primera pregunta es la parte principal y de mayor tamaño del trabajo. La segunda pregunta tratará, teniendo en cuenta las conclusiones de la primera, e integrando esas conclusiones en un contexto más amplio, de determinar cómo repercuten los factores culturales y la mentalidad en el caso de implantar el modelo.

1.4. Estructuración del trabajo

El trabajo consta de cuatro partes:

La primera parte es teórica. Primero presentaré y definiré el concepto de Flexiguridad a base de las teorías presentadas por la Comisión Europea - *“Hacia los principios comunes de la Flexiguridad”*. Asimismo presentaré las dimensiones de Ton Wilthagen para aclarar los conceptos de flexibilidad y de seguridad que más adelante se utilizará en la discusión para determinar los sistemas del mercado laboral en lo que se refiere a la combinación de flexibilidad y seguridad. A continuación se presentará las teorías del Estado de bienestar basadas en los modelos de Gøsta Esping-Andersen y Luis Moreno. Se dará un repaso a los modelos para lograr un entendimiento de los diferentes tipos de Estado de bienestar, para así ver cómo funciona la red de seguridad en España y en Dinamarca.

En la segunda parte primero se presentará la teoría de André Sapir para describir los modelos sociales europeos. Dichos modelos se basan en los modelos de Estado de bienestar de Esping-Andersen pero se refieren más concretamente a la organización del mercado de trabajo. Seguidamente vendrá la parte analítica, más preciso un análisis comparativo entre Dinamarca y España. Para poder llevar a cabo un análisis razonado es de primordial importancia tener amplios conocimientos de cómo está estructurado el mercado de trabajo en ambos países, para así más adelante poder discutirlos a la luz de la Flexiguridad. El material utilizado es un material que en parte sobre todo es documentación sobre el tema. En relación con las conclusiones sacadas de los modelos de bienestar y de los modelos sociales, al final de la segunda parte, se tratará la manera en que tiene los dos países de proteger a los ciudadanos en caso de desempleo. Este apartado tendrá importancia para entender las dificultades que seguramente habrá para implantar el modelo en España.

A base de lo anterior, la tercera parte es la propia discusión donde se intentará exponer de los desafíos que puede haber en relación con la implementación del modelo danés. En esta parte se presentará los itinerarios basados en el informe del Grupo europeo de expertos sobre la Flexiguridad titulado, “*Los itinerarios de la Flexiguridad: convertir los obstáculos en trampolines hacia el éxito*”. A continuación se intentará discutir si esos pasos realmente son viables para un país como España. Finalmente para dar más fundamento a la discusión se mostrará brevemente lo que actualmente escribe la prensa española en el debate sobre la Flexiguridad.

La cuarta parte es la parte cultural que intentará tener en cuenta varios aspectos culturales que asimismo servirán de ayuda en responder a la problemática. En este apartado se utilizará, entre otros, a Gert Hofstede para analizar la inseguridad en la sociedad y a Ulrich Beck para entender mejor el miedo ante la globalización. A continuación, a base de los aspectos culturales, vendrá un estudio empírico realizado por mí. A través de unas entrevistas se intentará ilustrar la mentalidad española en relación con la Flexiguridad.

1.5.Delimitación

En cuanto al estudio empírico, solamente he entrevistado a hombres, simplemente para no entrar en el debate sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, ya que en Dinamarca el porcentaje de mujeres laboralmente activas es mucho mayor que en España. Asimismo he de añadir que el material empírico de las entrevistas es muy limitado, pero en este trabajo debería ser suficiente dado que solamente es un factor ilustrativo que intenta mostrar la mentalidad española en general.

1.6.Crítica de fuentes

Con respecto a la recopilación de datos e información es importante tener en cuenta que la prensa española no ha escrito tanto sobre la Flexiguridad como la prensa danesa o la de otros países europeos. Por ese motivo ha sido más difícil encontrar y recoger fuentes válidas de España ya que simplemente no ha habido el mismo material sobre España. No obstante, eso no afecta la credibilidad de las fuentes puesto que se basan en periódicos internacionales con interés en relaciones políticas y económicas.

2. Teoría

2.1. Flexiguridad

Fenómenos como la creciente globalización de la actividad económica y la aceleración de los cambios tecnológicos han exigido una nueva visión de formas, de organización del trabajo, más flexibles. En este contexto, en el debate político europeo se ha tendido, dentro del abanico de mercados laborales existentes en los diversos países, a la búsqueda de aquellos que puedan constituir un modelo válido para el resto de Estados miembros. A la luz de los buenos resultados que ha conseguido Dinamarca en factor de empleo, a menudo se hace referencia al modelo danés – la Flexiguridad.

¿Flexi... qué? Flexicurity, Flexiseguridad o Flexiguridad.

Mucha gente habrá escuchado el término pero no sabe muy bien lo que significa. O bien, lo ha escuchado pero enfoca por la parte que más le interesa, la flexibilidad o la seguridad. Flexicurity es una palabra inglesa que consiste en una contracción de “flexibility” y “security”, que está traducido al castellano como Flexiseguridad o Flexiguridad. En este trabajo lo denominaré como Flexiguridad ya que este es el término que está utilizado por la Comisión Europea.

La Flexiguridad es una palabra relativamente nueva, utilizada por primera vez en los Países Bajos tras la reforma de la legislación laboral en la década de los 90. Sin embargo, la Flexiguridad no se empezó a conocer en una escena internacional hasta que se utilizó el término para describir el modelo danés del mercado laboral. Actualmente es un término muy popular en contextos políticos que se escucha a menudo en los debates europeos y que ha convertido a Dinamarca en un ejemplo clásico de cómo funciona mejor la Flexiguridad.

El deseo en la discusión europea de unir flexibilidad con seguridad ha existido durante muchos años. Las primeras referencias se situaron en el informe, titulado Papel Verde, presentado por la Comisión Europea en 1997. Más adelante en las Cumbres Europeas, particularmente en la Estrategia de Lisboa de 2000, se vio de nuevo la ambición y la necesidad de encontrar un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad. A continuación, en noviembre de 2006 la Comisión publicó el Libro Verde “*Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*”, que invita a la discusión de en qué medida los

derechos laborales pueden fomentar el concepto de Flexiguridad. Es decir, una discusión sobre las metas de las políticas de empleo que ya se había formulado en la Estrategia de Lisboa. Asimismo, en el primer parte del 2006, bajo la presidencia de turno europea de Austria, se hizo un gran esfuerzo para crear unas estrategias para combinar la flexibilidad con la seguridad. En junio de 2007 la Comisión publicó una resolución titulada, “*Hacia los Principios Comunes de la Flexiguridad*” que fue aprobada por el Parlamento Europeo en el otoño del 2007.

Hoy por hoy no existe ninguna definición oficial de la Flexiguridad pero en concreto, se puede definir como una estrategia integrada para potenciar, al mismo tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral. Inicialmente es importante subrayar que el concepto de Flexiguridad se basa principalmente en la idea de que las dos dimensiones de la flexibilidad y la seguridad no son contradictorias, sino complementarias. Por un lado la flexibilidad es característica de una organización del trabajo flexible, capaz de responder rápida y eficazmente a nuevas necesidades y de dominar las capacidades necesarias para aumentar la producción, y es la que facilita la conciliación del trabajo y las responsabilidades privadas. Por seguridad, por otro lado, no sólo se refiere a la seguridad de conservar el propio puesto de trabajo sino que se trata de equipar a las personas con las capacidades que les permitan progresar en su vida laboral y ayudarlas a encontrar un nuevo empleo. Pero también se trata de ofrecer unas prestaciones de desempleo adecuadas para facilitar las transiciones e incluye, por último, oportunidades de formación para todos los trabajadores, especialmente los poco cualificados.

2.1.1. Los componentes de la Flexiguridad

La Comisión Europea y los Estados miembros, basándose en la experiencia y en datos obtenidos, han llegado a un consenso en cuanto a que las políticas de Flexiguridad pueden concebirse y aplicarse a través de cuatro ejes de actuación²:

1. *Disposiciones contractuales flexibles y fiables* (desde la perspectiva del empleador y del empleado, y de “los que están dentro” y “los que están fuera”) gracias a una legislación laboral, convenios colectivos y una organización del trabajo moderna.
2. *Estrategias globales de aprendizaje permanente* a fin de garantizar la adaptabilidad y empleabilidad continuas de los trabajadores, en particular de los más vulnerables.

² La Comisión Europea - “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, p. 5.

3. *Políticas activas de los mercados laborales eficaces* que ayuden a las personas a afrontar cambios rápidos, reduzcan los períodos de desempleo y faciliten las transiciones a nuevos puestos de trabajo.
4. *Sistemas de seguridad social modernos* que ofrezcan un apoyo a la renta adecuado, fomenten el empleo y faciliten la movilidad en el mercado laboral. Aquí se incluye una amplia serie de medidas de protección social (prestaciones de desempleo, pensiones y atención sanitaria) que permiten a las personas conciliar el trabajo con las responsabilidades privadas y familiares, como el cuidado de los hijos.

Estos cuatro ejes de la Flexiguridad presentados por la Comisión son muy parecidos a lo que se entiende por el modelo de mercado laboral danés o el modelo danés de Flexiguridad. Más adelante, en el capítulo sobre el mercado laboral, se explicará más en detalle el mercado laboral danés. Primero es importante tener conocimientos de todos los aspectos y ver lo que está presentado por la UE.

2.1.2. Principios comunes de Flexiguridad

Los principios comunes tienen como objetivo establecer una referencia útil para lograr unos mercados de trabajo más abiertos y con mayor capacidad de respuesta, y unos lugares de trabajo más productivos. El Consejo adoptó ocho puntos de referencia que deberían ayudar a los Estados miembros a establecer y aplicar estrategias de Flexiguridad que tengan en cuenta sus respectivos desafíos específicos, así como las oportunidades y circunstancias particulares, con la participación activa de los interlocutores sociales³. Los ocho puntos son como sigue:

1. Su objetivo es reforzar la aplicación de la Estrategia de la UE para el Crecimiento y el Empleo, y potenciar el modelo social europeo.
2. Lograr un equilibrio entre los derechos y las responsabilidades de los empleadores, los trabajadores, los solicitantes de empleo y las autoridades públicas.
3. Adaptar la Flexiguridad a las circunstancias, las necesidades y las relaciones laborales específicas de los Estados miembros.
4. Reducir la diferencia entre los trabajadores con contratos precarios y los que ocupan empleos fijos a tiempo completo.
5. Ayudar a los trabajadores a progresar en la carrera y en el mercado laboral.

³ La Comisión Europea - “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, p. 10-11.

6. Apoyar la igualdad de género y promover la de oportunidades.
7. Elaborar políticas equilibradas para promover un clima de confianza y diálogo entre los interlocutores sociales, los poderes públicos y otros agentes interesados.
8. Garantizar un reparto justo de los costes y las ventajas de las políticas de Flexiguridad y contribuir a unas políticas presupuestarias sólidas y sostenibles.

2.1.3. Definición de flexibilidad y seguridad

Antes de seguir con el término de Flexiguridad es importante conocer a fondo las diferentes formas que hay de flexibilidad y seguridad. Según el profesor holandés, Ton Wilthagen⁴, existen cuatro elementos en la dimensión de la flexibilidad:

- *Flexibilidad numérica externa*
- *Flexibilidad numérica interna*
- *Flexibilidad funcional*
- *Flexibilidad salarial*

La *flexibilidad externa* se refiere a las relaciones de la empresa con el mercado de trabajo, es decir, la facilidad de que pueda entrar y salir gente dependiendo de la evolución del mercado y de las necesidades de la empresa. Pero flexibilidad también es *interna* a la empresa para que dependiendo de las necesidades del mercado y de la actividad de la propia empresa, haya posibilidad de modificar las condiciones y la jornada de trabajo sin necesidad de cambiar el cómputo anual. Es decir, flexibilidad por un lado hacia afuera, que es la capacidad para entrar y salir, y flexibilidad hacia adentro para modificar puntualmente condiciones de trabajo. También existe la *flexibilidad funcional*, que quiere decir que a veces es necesario modificar las tareas desempeñadas por los trabajadores. Además, la flexibilidad tiene un componente de *flexibilidad salarial* en el sentido de que ni la empresa gana lo mismo siempre, ni las necesidades de trabajo son siempre las mismas. Por lo tanto, los salarios tienen que responder a las condiciones del mercado de trabajo y a la productividad individual.

También se identifican los cuatro elementos siguientes en la dimensión de la seguridad:

- *Seguridad de los puestos de trabajo*
- *Seguridad del empleo*

⁴ Ton Wilthagen es además miembro del Grupo Europeo de Expertos sobre Flexiguridad.

- *Seguridad de los ingresos*
- *Seguridad de la posibilidad de compaginar distintas actividades*

Cuando se habla de seguridad, en el otro lado, se habla de *seguridad de los puestos de trabajo*. Es decir, la probabilidad de retener el empleo actual medida por el grado de rigor de la legislación de protección del empleo. La *seguridad del empleo* tiene un componente global. No se trata de tener seguridad dentro de una empresa, sino que se trata de tener seguridad en el sentido de que los tiempos de permanencia fuera de una contratación, los tiempos de paro, son reducidos. A las personas les costaría mucho menos trabajo aceptar estructuras laborales flexibles si la entrada fuera más rápida y más fácil, si los tiempos de búsqueda de empleo fueran mucho más reducidos y fuera más sencillo pasar de un empleo a otro. *Seguridad en los ingresos* quiere decir la posibilidad de mantener un nivel de ingresos relativamente estable, dependiendo de las prestaciones recibidas en caso de desempleo. Lógicamente, los trabajadores quieren saber que todos los meses cuentan con un determinado ingreso. Finalmente se habla de *seguridad en lo que se refiere a la posibilidad de compaginar distintas actividades*. La gente tiene derecho a poder desarrollar con seguridad una proyección de la persona más allá de lo que es estrictamente laboral. Es decir, la posibilidad de reconciliar el trabajo con la vida privada.

2.1.4. La dimensión financiera

La crítica relacionada con la Flexiguridad se establece en que es un modelo demasiado caro y con ello será difícil poner el modelo en países de la Europa Sur y Oriental, que son los países que más necesitan reformar el mercado laboral. No obstante, a la hora de evaluar los costes económicos de la Flexiguridad, se debe tener en cuenta los beneficios presupuestarios derivados del aumento del dinamismo del mercado laboral, del empleo y de la productividad. En un estudio, realizado por Basan y Duval “*Employment Patterns in OECD Countries*”, se estima que un incremento del 10% del gasto en políticas activas del mercado laboral por desempleo reduce la tasa de desempleo en un 0,4%⁵. Sin embargo, incrementando simplemente el gasto total no se consigue aumentar la eficacia de estas políticas. Su eficacia depende de su calidad y de su pertinencia para el mercado laboral; de si se adaptan a los destinatarios de las mismas y combinan eficazmente la seguridad y la voluntad de aceptar el cambio y el dinamismo de los mercados laborales.

⁵ La Comisión Europea - “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, p. 12.

Todas las medidas que entran en el ámbito de aplicación de las Directrices de Empleo, incluidas por tanto las políticas de Flexiguridad, pueden optar a la financiación del Fondo Social Europeo (FSE), que pondrá a disposición de los Estados miembros aproximadamente 70.000 millones de euros⁶ en el periodo de programación 2007-2013⁷.

2.2. Conclusión parcial

Existe un amplio consenso en torno a la necesidad de reformar los mercados laborales y los sistemas de prestaciones sociales europeos. Definitivamente, aceptando que los rasgos básicos del modelo danés de Flexiguridad sean responsables del saludable estado del mercado de trabajo en Dinamarca, ello no quiere decir necesariamente que sus características pueden o deben ser exactamente replicadas por otros Estados miembros como España. En primer lugar, cada país tiene su propio marco institucional, las legislaciones en los países son muy diferentes, lo cual quiere decir que algunos elementos pueden tener difícil cabida o ser de realización complicada en la práctica. En segundo lugar, el elevado coste del modelo danés, haría que pudiera ser no adecuado para países con por ejemplo un déficit público o una tasa de desempleo elevada, ya que sería más difícil asumir al aumento del gasto en esas circunstancias.

⁶ 525.000 millones de coronas danesas

⁷ La Comisión Europea - “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, p. 13.

2.3.El Estado de bienestar

Una de las cosas que más temen los sindicatos españoles es que la Flexiguridad sólo atienda a la flexibilidad y no a la seguridad. Según uno de los sindicatos más importantes en España, la Unión General de Trabajadores, UGT, hay que estudiar el término de Flexiguridad con detenimiento porque su posible aplicación ofrece aspectos interesantes, pero también genera inquietudes, dudas y justificables rechazos, sobre todo si lo que se busca es aprovecharse únicamente de la primera parte del término, obviando todo lo que tiene que ver con la segunda, la que se refiere a la seguridad de los trabajadores. Es comprensible que los sindicatos se preocupen ya que en España en general hay mucha más desprotección, menos seguridad, que en un país como Dinamarca. A continuación se dará un repaso a los modelos para lograr un entendimiento de los diferentes tipos de Estado de bienestar, para así ver cómo funciona la red de seguridad en España y en Dinamarca.

La sociedad de bienestar empezó a crearse en Europa después de la Segunda Guerra Mundial. El Estado de bienestar se caracteriza por un sistema de organización social que procura promocionar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos y a mejorar las condiciones de vida asegurando una protección social, entendida ésta mediante derechos tales como la sanidad, la vivienda, la educación, los servicios sociales, las pensiones de jubilación, etc. Muchos países europeos tienen la misma legislación y funcionan de la misma manera pero cuando se trata del Estado de bienestar los modelos que hay en los países son muy diferentes. Las diferencias se ven entre otras cosas en que en algunos Estados miembros los servicios de bienestar están financiados por el Estado y en otros están financiados por el mercado laboral.

Actualmente la Comisión Europea utiliza cuatro modelos de Estado de bienestar⁸ los cuales se basan en las teorías de Gøsta Esping-Andersen, catedrático de Sociología de la Universidad de Barcelona. Originalmente Esping-Andersen habla de tres modelos principales, a saber, el *modelo anglosajón*, *continental* y *escandinavo*. Para la elaboración de su clasificación Esping-Andersen define tres categorías de análisis: la relación *estado/mercado*, la *estratificación social* y la *desmercantilización*. La primera de las categorías hace alusión al nivel de satisfacción de las necesidades humanas por las políticas sociales en primer término, y por el mercado y el sector privado en segundo. El

⁸ Los cuatro modelos son: El modelo socialdemócrata, anglosajón, continental y mediterráneo.

criterio de la estratificación se refiere al modo como las políticas sociales, en definitiva el Estado, influyen en la organización de las relaciones sociales, así dependiendo del tipo de régimen las políticas pueden promover la solidaridad y la igualdad mientras que otras pueden reforzar las diferencias en términos de clase, status social o división profesional. Por último, la idea de la desmercantilización implica la cobertura de las necesidades vitales del individuo independientemente al mercado laboral. Es decir, cuanto más alto sea el nivel de desmercantilización, mayor será el disfrute de los derechos sociales por la ciudadanía.

Inicialmente es importante mencionar que a menudo los tres tipos de bienestar no pueden ser diferenciados. Como el propio Esping-Andersen reconoce, en general, es difícil caracterizar un mecanismo complejo como un “Estado de bienestar” en una de las tres categorías ya que muchos Estados de bienestar tienen componentes de todos los tipos del sistema. Mientras algunos críticos razonan que las categorías de Esping-Andersen se están volviendo antiguas, muchos politólogos se ven atraídos por su simplicidad intuitiva. Luís Moreno, profesor de investigación de CSIC⁹, critica a Esping-Andersen por centrar demasiado los estudios de bienestar en los países nórdicos, y además le critica por pensar que el único modelo que en realidad es válido es el escandinavo. Ninguno de los tres modelos presentados por Esping-Andersen caracteriza bien el modelo de bienestar español por lo cual Moreno corrige a Esping-Andersen y añade un cuarto modelo que se configura como el *modelo meridional*.

En lo siguiente se presentará brevemente los diferentes modelos de Estado de bienestar para adquirir un conocimiento general de la diversidad que existe entre los Estados de bienestar. Esa comprensión es necesaria para luego poder ver y entender las diferencias específicas que hay entre España y Dinamarca.

2.3.1. El modelo anglosajón

El modelo anglosajón, que se ha denominado también modelo liberal, implica países como Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y Nueva Zelanda. Este modelo se caracteriza por su filosofía liberal, según la cual la intervención del Estado es limitada. Es decir, el nivel de *desmercantilización* es muy bajo y cada uno tiene acceso a los bienes que puede conseguir con su esfuerzo. Los programas sociales sólo cubren a la población más pobre y a los más necesitados. Los subsidios de desempleo son escasos y duran poco, y la sanidad es

⁹ CSIC - Consejo Superior de Investigaciones Científicas

mayoritariamente privada, con programas públicos sólo para los jubilados y gente con renta muy baja. El resultado de este tipo de régimen de Estado de bienestar es el fortalecimiento del mercado. En cuanto a la *estratificación social* este modelo promueve el dualismo entre las clases favorecidas que disfruta de servicios sociales (salud, jubilación, etc.) vía adquisición en el mercado, mientras que las clases desfavorecidas acceden a la asistencia social. Se asume que los ciudadanos compran en el mercado buena parte de sus servicios de bienestar. Es decir, el ciudadano es libre tanto para hacerse rico como para tener una vida miserable sin contar con la protección de los poderes públicos.

2.3.2. El modelo continental

El modelo continental, también denominado como modelo central europeo y modelo conservador, implica países como Alemania, Bélgica, Francia, Holanda y Luxemburgo. En este modelo, la intervención del Estado es considerable, pero sin embargo la voluntad redistributiva es limitada, lo cual quiere decir que ese modelo tiene un nivel medio de *desmercantilización*. Los programas sociales cubren a toda la población, pero en muchas ocasiones el nivel de estos depende del nivel de renta previo. El volumen del subsidio de desempleo, por ejemplo, está en relación a lo que se cobraba antes, igual que las pensiones. Además, los programas universales no acostumbran a tener una calidad buena, de modo que las clases altas a menudo recurren al sector privado. Tienen mercados laborales fuertemente regulados para proteger a los que tienen empleo y con respecto a la *estratificación social* este modelo tiende a profundizar las diferencias en términos de status entre los grupos sociales, al establecer programas sociales distintos, accediéndose a los mismos en función del status profesional.

2.3.3. El modelo escandinavo

El modelo escandinavo, que también es denominado como modelo socialdemócrata, modelo nórdico y modelo universal, implica los países nórdicos. Este modelo está caracterizado por la fuerza del Estado y tiene un nivel de *desmercantilización* muy alto. Es el Estado el que financia las ayudas a través de los impuestos generales, todos pueden recibir las mismas prestaciones y son bastante altas¹⁰. Referente a la *estratificación social* este modelo tiende a favorecer la solidaridad ya que la idea principal es hacer un reparto de la riqueza para dar las mismas oportunidades a todos los ciudadanos para que no haya

¹⁰ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

desigualdad. Se trata de un modelo universalista en que todos contribuyen para que todos se beneficien.

Dentro de este modelo Dinamarca representa unas prestaciones de bienestar muy altas que son por ejemplo las prestaciones de sanidad, prestaciones por desempleo, pensiones, etc. A esto hay que agregar las ayudas complementarias como por ejemplo ayuda para pagar la vivienda, asistencia social a la tercera edad, residencias, ayuda domiciliaria, cheques de bebe, guarderías, etc. En comparación con el resto de los países de la UE, Dinamarca se distingue por el hecho de que las prestaciones sociales apenas dependen de las cotizaciones de empresarios y asegurados, y porque el derecho a percibir una ayuda económica es casi independiente de la actividad laboral anterior de los asegurados. Dinamarca intenta repartir el dinero de manera que los que ganan más pagan más impuestos y al revés, los que ganan menos pagan menos impuestos. De esta forma se evita agrupaciones disminuyendo la diferencia entre rico y pobre y se asegura un alto nivel de igualdad económica a todos los ciudadanos. En general el Estado de bienestar danés representa una ideología socialdemócrata común, pero es más bien un compromiso político nacional sobre la manera de organizar y financiar los servicios sociales, la sanidad y la educación que, políticamente, se ha decidido ofrecer a la población danesa.

2.3.4. El modelo meridional

Al modelo meridional pertenece España, Portugal, Italia y Grecia. El modelo se caracteriza por el papel del Estado que es relativamente pasivo y cuyo motivo principal es favorecer a los trabajadores. Los países de la Europa del Sur reflejan un nivel de valores medios respecto al grado de *desmercantilización*. Las prestaciones sociales están principalmente financiadas por la seguridad social y la contribución al mercado laboral, lo cual significa que el derecho a recibir prestaciones sociales en gran medida depende de las cotizaciones del mercado de trabajo. La intención de ese modelo no es repartir la riqueza sino hacer que cada uno haga su ahorro personal para poder comprar su nivel de bienestar. Con respecto a la *estratificación social* eso crea mucha desigualdad y el problema está en que existe una gran división entre los trabajadores que están generosamente protegidos (trabajadores “fijos” y funcionarios), los empleados con contratos temporales de entrada y salida en la zona asegurada y por último los que quedan fuera del sistema (con trabajos “basura”), que no generan derechos contributivos de la seguridad social. Otro factor importante que caracteriza el modelo es el elemento religioso, que ha tenido gran relevancia estructural en

los países de la Europa del Sur. El modelo de bienestar meridional descansa en gran medida en la actuación de la iglesia católica como proveedor de protección social y en el papel desempeñado por la familia. En otras palabras, eso significa que la sociedad civil, por lo que se entiende todo lo que no abarca el Estado, tiene un papel importantísimo cuando se habla del Estado de bienestar.

Según Moreno, el modelo meridional que hay en España es calificado como la “vía media” u “opción intermedia” entre los regímenes de mantenimiento de rentas ocupacionales, y los de cobertura universal. En el caso español hay que tener en cuenta que el Estado de bienestar no empezó a desarrollarse hasta el proceso de transición de la dictadura franquista a la democracia¹¹. En España el derecho a recibir prestaciones sociales depende en gran medida de las cotizaciones del mercado laboral ya que es el empresario quien paga la mayor parte de la seguridad social por sus trabajadores. Siendo una “vía media”, España representa muy bien la posición entre por un lado los procesos de universalización de su sistema de salud, educativo y de pensiones, y por otro lado la permanencia de una seguridad social de carácter contributivo. Las reformas de las políticas del bienestar de clara inspiración universal se ven, por ejemplo, tras la puesta en vigor de la Ley de pensiones no contributivas de 1990. Asimismo, en 1986 la Ley General de la Sanidad estableció el acceso universal a la salud de todos los españoles y residentes extranjeros en España. En España la familia sigue teniendo un papel fundamental y muy a menudo las personas por ejemplo sin empleo se ven obligadas a pedir ayuda a la familia, lo cual quiere decir que las ayudas serían la familia y dependerían de ella. Otro factor importante que afecta al desarrollo de los servicios del bienestar en España es la descentralización, es decir la importancia de las Comunidades Autónomas y de los ayuntamientos, tanto a nivel de elaboración como de implementación de políticas públicas. En comparación con otros países europeos el modelo español de Estado de bienestar es uno de los menos desarrollados de la Unión Europea¹².

2.4. Comparación

Cuando hablamos del Estado de bienestar en realidad se está viendo cómo es la disposición y la organización de la sociedad. En Dinamarca el nivel de *desmercantilización* es muy

¹¹ Moreno, M. - “La “vía media” española del modelo de bienestar Mediterráneo”

¹² Garde, J. A. - “Políticas Sociales y Estado de bienestar”

alto y el factor importante es el Estado ya que la mayor parte de los servicios sociales corren a cargo del mismo y se conceden a todos los ciudadanos que cumplan los requisitos exigidos, sin tomar en consideración su situación laboral o familiar. Es aquí donde se ve la principal diferencia entre Dinamarca y España puesto que en España, con un nivel medio de *desmercantilización*, el Estado no tiene un papel tan importante y el bienestar depende principalmente de la situación laboral. En España las prestaciones sociales están principalmente financiadas por la seguridad social y la contribución al mercado laboral, lo cual significa que el derecho a recibir prestaciones sociales en gran medida depende de las cotizaciones del mercado de trabajo. Por otro lado, en España la iglesia católica y sobre todo la familia tiene un papel importantísimo, algo que no es frecuente en Dinamarca. Referente a la *estratificación social* el modelo que hay en Dinamarca tiende a favorecer la solidaridad e intenta dar las mismas oportunidades a todos los ciudadanos mientras que en España el modelo crea mucha desigualdad y división en la sociedad.

3. El mercado laboral - Análisis comparativo

3.1. Los modelos sociales europeos

La UE se está esforzando por ayudar al mayor número posible de personas en los Estados miembros a encontrar empleo. El empleo es fundamental para mantener el crecimiento económico en Europa y así poder controlar y enfrentarse a la globalización. Para funcionar de manera más efectiva hace falta reformar algunos de los modelos sociales europeos. Al igual que se utiliza modelos para distinguir los diferentes Estados de bienestar, la Comisión Europea utiliza también distintos modelos para caracterizar los modelos sociales que existen en los países europeos. André Sapir, profesor de economía en Bruselas y experto de integración europea y globalización, clasifica los modelos sociales europeos en cuatro grupos, a saber, el modelo nórdico, anglosajón, continental y mediterráneo¹³. Dichos modelos se basan y están inspirados en los modelos de Estado de bienestar de Esping-Andersen pero se refieren más específicamente a la organización del mercado de trabajo. En lo siguiente presentaré brevemente los cuatro modelos sociales. Es necesario conocer las diferencias que hay entre los distintos modelos para poder entender por qué existe una necesidad de reformar el modelo que actualmente hay en España.

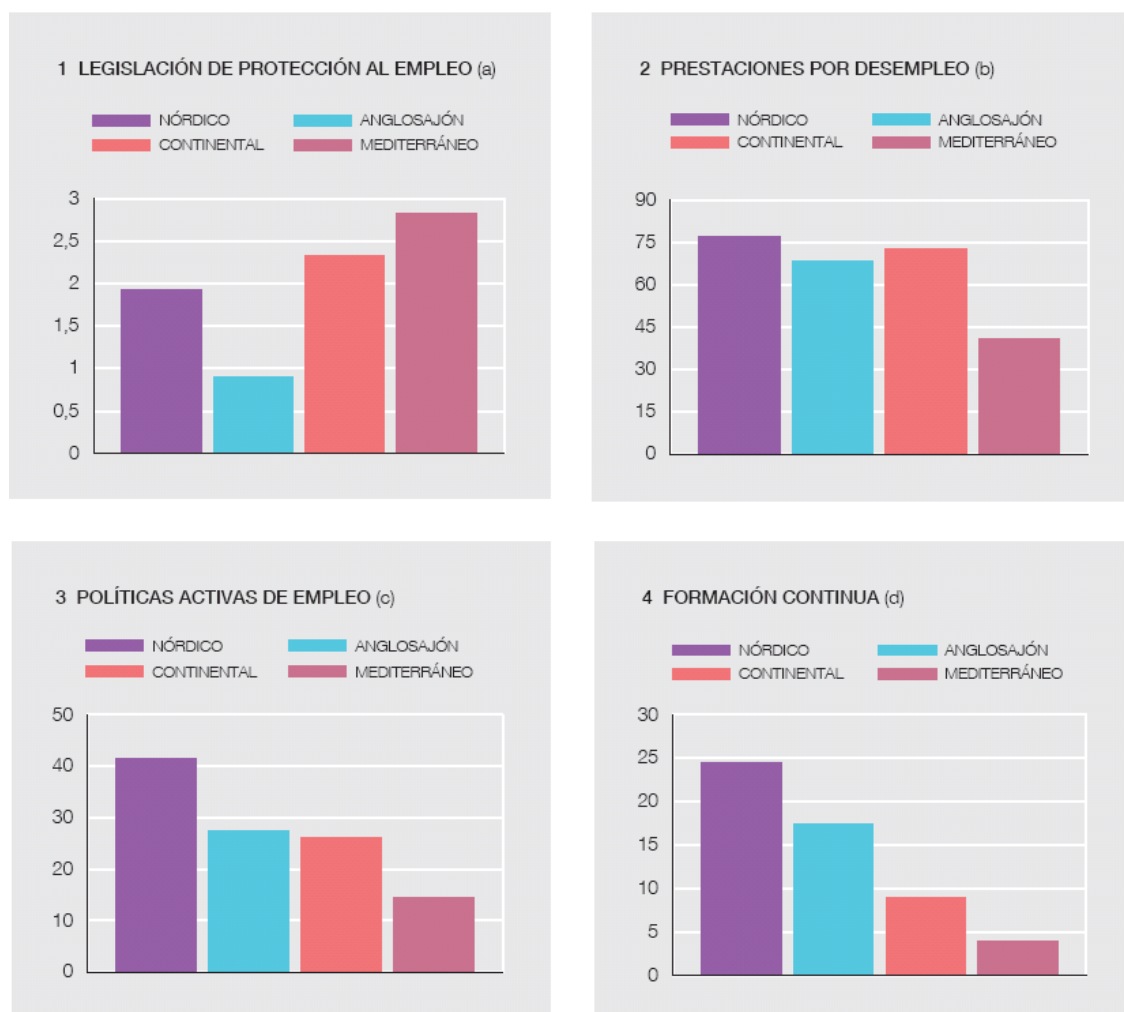
El *modelo anglosajón* que implica países como Irlanda y el Reino Unido, es un modelo caracterizado por la creación de mucho empleo pero con un salario bajo, pagos vinculados al empleo regular, medidas de activación y solamente hay un bajo nivel de seguridad laboral. Ese modelo es relativamente eficiente en la creación de empleo pero por otro lado crea mucha desigualdad y es malo para prevenir la precariedad. El *modelo continental*, países como Francia, Alemania y Luxemburgo, es un modelo basado en un alto nivel de protección de empleo, el mercado de trabajo está regulado por ley y la seguridad social es bastante alta. Estos factores son buenos contra la precariedad, pero es un sistema poco flexible que es malo para la creación de empleo. El *modelo mediterráneo*, países como España, Portugal, Italia y Grecia se considera como bastante inflexible, que en alto nivel regula el mercado de trabajo por ley y pone énfasis en la protección de empleo, mientras las prestaciones sociales son relativamente bajas. Estos factores son ineficientes para la creación de empleo, para acabar con la precariedad y encima crea desigualdad en la sociedad. El último modelo es el *modelo nórdico* que implica países como Dinamarca, Finlandia, Suecia y Países Bajos. Se caracteriza por su alto grado de flexibilidad, poca

¹³ Banco de España - “La Flexiguridad como modelo para los mercados de trabajo europeos”, p. 74.

protección laboral, elevado gasto en prestaciones sociales y gran seguridad laboral. Dichos factores hacen el modelo exitoso tanto en la creación de empleo como en la prevención de la precariedad a la vez que crea igualdad.

En el modelo abajo están gráficamente ilustradas las diferencias que hay entre los modelos sociales. Se ve claramente que por un lado en los países nórdicos la protección al empleo (Fig.1) es relativamente suave en comparación con los países mediterráneos y también se muestra gran diferencia en cuanto a las prestaciones por desempleo (Fig.2) que son mucho más altas en los países nórdicos que en el sur de Europa, casi el doble. Por otro lado el gráfico también muestra que el modelo social mediterráneo no gasta mucho dinero en políticas activas (Fig.3) mientras los países nórdicos son los que gastan más, igual que en la formación continua (Fig.4) en donde los países nórdicos son los que más gastan.

Configuración institucional de los modelos de mercado de trabajo¹⁴



FUENTES: OCDE, Eurostat y Banco de España .

¹⁴ Banco de España - “La Flexibilidad como modelo para los mercados de trabajo europeos”, p. 75.

Los sistemas y los países que anteriormente eran los motores de la economía de la UE, entre otros Alemania y Francia, han perdido terreno y se están quedando sin fuerza. Según la Comisión Europea, el modelo social que hay en España, el modelo meridional, junto con el modelo continental, constituye dos tercios del PNB de la UE-25¹⁵. La situación económica en estos países es muy importante para que toda la UE pueda funcionar de manera efectiva y puesto que estos dos modelos son los más inefectivos, son los que más necesitan reformarse. Los sistemas y las economías más exitosas se encuentran en los países nórdicos y sobre todo el modelo social danés podría ser un modelo a seguir para otros países. En el siguiente capítulo se hará un análisis del mercado de trabajo donde se intenta explicar a fondo cómo funciona el mercado laboral en Dinamarca y en España.

¹⁵ La Comisión Europea - “Pres for reform af sociale modeller”

3.2. Dinamarca

La industrialización en Dinamarca empezó en el año 1870, periodo en el que nació lo que podemos llamar la clase obrera, estrechamente unida con la creciente industrialización. A la vez que la clase obrera empezó a crecer y a unirse, los empresarios también comenzaron a organizarse y en 1896 crearon la Asociación de Empresarios Daneses, DA. Dos años después, en 1898, fue fundada la Confederación Sindical Danesa, LO, bajo el nombre De Samvirkende Fagforbund, DSF, que unió a los trabajadores. A la luz de la industrialización comenzaron las huelgas y los cierres patronales y a principios de 1899 se produjo la huelga que vendría a ser el mayor conflicto laboral en el país que duró más de 100 días¹⁶. El conflicto terminó cuando empresarios, representados por la DA de entonces, y trabajadores, representados por la LO de entonces, alcanzaron un acuerdo que se conoce como el *Compromiso de Septiembre*. Dicho acuerdo ha sido desde entonces referencia para el establecimiento del mercado laboral y se basa en dos principios fundamentales:

- Empresarios y trabajadores reconocen mutuamente el derecho de la otra parte a organizarse, respetando el papel que juega cada una de ellas.
- La posibilidad de alcanzar acuerdos voluntarios y acuerdos colectivos que ambas partes se comprometen a cumplir.

En 1960, el *Compromiso de Septiembre* fue sustituido por el *Acuerdo General* que actualiza las normas del mercado laboral. Desde entonces este acuerdo general ha sido revisado y ampliado por acuerdos sectoriales.

El derecho de los empleadores a contratar y despedir libremente a sus trabajadores fue aceptado por los sindicatos como parte del *Compromiso de Septiembre*. Desde entonces se habla en Dinamarca de una institucionalización con respecto a la resolución de los conflictos en el mercado laboral. Los actores del mercado laboral negociaron y celebraron convenios colectivos sin interferencia del Estado. El hecho de que los empresarios aceptaran tan temprano los derechos de los trabajadores a sindicalizarse y celebrar convenios colectivos ha contribuido a que el modelo de acuerdo danés se caracterice por un alto grado de orientación colectivo. Los convenios colectivos hicieron también que se crearan condiciones iguales tanto en el trabajo como en el sueldo en la gran parte del mercado laboral danés. El Estado también hizo una regulación centralizada del mercado

¹⁶ Comenzó con unos 400 carpinteros que querían aumento de sueldo y terminó convirtiéndose en una gran bola de nieve que acabó con el despido por cierre patronal de 40.000 trabajadores.

laboral. En 1910 fue establecida la Comisión de Arbitraje en que el mediador tenía la posibilidad de demorar los conflictos y hacer propuestas de mediación. A la vez que se crearon la Comisión de Arbitraje, se crearon también la Magistratura de Trabajo. Su tarea principal fue la resolución de las dudas con referencia a los convenios ya existentes.

3.2.1. La regularización

El funcionamiento del mercado laboral danés se basa en un sistema tripartito de negociación, en el que la mayor parte de las cuestiones están sometidas, controladas y tratadas de conformidad con los diferentes convenios sectoriales marco firmado por la patronal y los sindicatos, DA y LO. Aunque es un sistema tripartito es importante tener en cuenta que los actores del mercado laboral negocian con muy poca interferencia del Estado. Es decir, el Gobierno normalmente se mantiene al margen de dichas negociaciones, aunque en casos excepcionales, interviene en defensa del interés general de la sociedad danesa. Los convenios comprenden temas fundamentales como el salario mínimo, el derecho de huelga y la jornada laboral. En Dinamarca se entiende que las partes involucradas son las que mejor saben dónde les “aprieta el zapato” y, en consecuencia, las más aptas para llegar a acuerdos mejores y más rápidos acerca de un determinado sector o empresa. A través de negociaciones y acuerdos colectivos a gran escala, los organismos del mercado laboral danés asumen las funciones que en la mayoría de los países de la UE suele regular la legislación. Asimismo es importante mencionar que Dinamarca tiene una legislación de protección del empleo relativamente suave. En un índice de 0 a 6 el grado de protección es de 1,83¹⁷.

3.2.2. La organización de los empresarios

En Dinamarca los empresarios están fuertemente organizados. La principal organización empresarial danesa es la Asociación de Empresarios Daneses (DA).

3.2.2.1. DA

La DA abarca a organizaciones importantes como la Patronal del sector de Comercio, Transporte y Servicios (HTS) y la Industria Danesa (DI). La DA fue fundada el 19 de mayo de 1896 con el objetivo de tranquilizar y estabilizar las relaciones de las empresas después de una huelga el mismo año. Su función principal era defender los intereses comunes de los

¹⁷ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

empresarios e intentar impedir conflictos entre los trabajadores y los empresarios y así evitar suspensión de trabajo y huelgas.

Hoy día la DA organiza a más de 28.000 empresas las cuales son empresas de industria, comercio, transporte, servicio, construcción, etc¹⁸. La función de la DA es coordinar las negociaciones de convenios colectivos e influir en el proceso de decisiones políticas para que la competitividad de las empresas sea la mayor posible. A nivel nacional la DA representa las opiniones de los empresarios en el Parlamento (El Folketing), en el Gobierno, en la administración central y en las organizaciones de los trabajadores. A nivel regional y local la DA está representada en los consejos de empleo. En la escena internacional, a nivel europeo, los intereses de la patronal están representados en el patronal europeo, Business Europe. Además la DA tiene su propia oficina en Bruselas que defiende los intereses de los empresarios ante el Consejo Europeo y la Oficina Internacional de Trabajo, OIT, más las iniciativas de las políticas del mercado laboral en la UE. A la hora de negociar los nuevos convenios colectivos la DA se encarga de la coordinación necesaria entre las organizaciones socias para llegar a un acuerdo. Las políticas y las estrategias principales de la DA se establecen en colaboración con las organizaciones miembros a través de la elección de los miembros del comité ejecutivo y las comisiones de usuarios de cada área¹⁹.

3.2.3. La organización de los empleados

Primero hay que mencionar que en Dinamarca los sindicatos son fuertes y bien integrados en la vida económica y social y existe un alto ratio de afiliación sindical, aproximadamente un 80% de los empleados²⁰. Los sindicatos protegen los intereses de los miembros frente a los patronos y aseguran unas condiciones de trabajo y salario razonables. Al unirse a un sindicato se paga una cuota mensual lo cual hace que los sindicatos estén financiados a través de las aportaciones de los afiliados. Los sindicatos están estructurados en federaciones nacionales, reunidas a su vez en unas pocas centrales. El sindicato danés más importante es la Confederación Sindical Danesa (LO)²¹.

¹⁸ DA - presentación de la DA en su página Web

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ El País - "Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz"

²¹ Existen también la Confederación de Empleados y Funcionarios (FTF) y el Sindicato personal Académico (AC)

3.2.3.1. LO

La LO fue fundada el 3 de enero de 1898 con el objetivo de fusionar los numerosos pequeños sindicatos que habían surgido a lo largo de todo el país, para formar una confederación sindical. El motivo para crear la LO fue la necesidad de coordinar los esfuerzos sindicales de todas las pequeñas organizaciones existentes para poder sobrevivir a las adversidades políticas y económicas a que se enfrentaban los trabajadores.

El principal objetivo de la LO era por tanto, servir de apoyo para los trabajadores afiliados afectados por problemas laborales. La LO introdujo un sistema obligatorio de contribuciones para un auténtico “fondo de huelga” (caja de resistencia), ya que hasta entonces el apoyo a los trabajadores en huelga había tenido carácter de contribuciones voluntarias de quienes no estaban en huelga.

La LO es la mayor de las tres centrales sindicales en Dinamarca. Organiza a un total de 1,3 millones de trabajadores distribuidos en 17 sindicatos²². La LO afilia a los trabajadores cualificados y no cualificados del sector público y privado. Los asuntos de regulación de trabajo, como jornadas, salarios y resolución de conflictos dependen de los convenios colectivos específicos que son los que, en definitiva, regulan la mayor parte del mercado laboral danés con el control, en determinadas circunstancias, de leyes marco o básicas que fijan, según los casos, los niveles mínimos o máximos de los derechos u obligaciones en las relaciones laborales.

3.2.4. Características del mercado laboral danés

- Un sistema tripartito de negociación
- Jornadas laborales cortas
- Alta productividad
- Mercado laboral muy flexible
- Una legislación de protección del empleo relativamente suave, pero una generosa red de seguridad social en caso de desempleo
- Casi pleno empleo
- Facilidad de conciliar la vida laboral y la vida familiar

²² LO - presentación de la LO en su página Web

- Una elevada intensidad de gasto por parado en medidas activas del mercado de trabajo
- Facilidad de acceso al trabajo

3.2.4.1. Horario laboral

En Dinamarca la jornada diaria es continua y la semana laboral normal tiene 37 horas. Sin embargo, los empleados tienen la posibilidad de acordar una jornada laboral superior a las 37 horas semanales con una compensación salarial. A pesar de que los daneses, en comparación con otros países, trabajan relativamente pocas horas, la productividad es muy alta. Asimismo, la mayoría de las empresas danesas ofrecen a sus trabajadores algún tipo de medida que les permita flexibilizar su horario, ya sea mediante la flexibilidad en las horas de entrada y salida diarias, en la acumulación de tiempo trabajado que se puede cambiar por tiempo de vacaciones, o en la opción de decidir de manera completamente flexible sus horas de trabajo a lo largo del año. Igualmente, casi un 50% de las empresas danesas ofrecen la posibilidad de teletrabajo, que significa trabajar desde la casa. La media europea de teletrabajadores se sitúa en un 13%²³.

3.2.4.2. Salario

También cuando se habla del salario Dinamarca se distingue de otros países europeos. En Dinamarca, los convenios colectivos tienen un papel predominante en el proceso de formación de salarios. El grado de organización del mercado laboral es muy elevado y, hasta hace no mucho, se caracterizaba por la centralización de sus negociaciones. En los últimos años ha tenido lugar un cambio manifiesto hacia una estructura más descentralizada. A nivel central se negocian generalmente cuestiones tales como la jubilación, la jornada laboral, etc., y se fijan los salarios mínimos para las distintas áreas. El salario individual concreto se negocia después de manera descentralizada. Es decir, en Dinamarca el salario mínimo no está fijado por ley, son los interlocutores del mercado laboral quienes fijan el salario mínimo a través de los convenios. El salario medio danés es de 19,76 euros por hora (148,2 coronas danesas)²⁴.

²³ Europa Press – “España a la “cola” del teletrabajo en Europa”.

²⁴ La Embajada de Dinamarca en Madrid

3.2.4.3. *El sistema de seguridad social*

Uno de los aspectos más atractivos para el empleador es el hecho de que el empresario danés no paga seguridad social por el empleado. Dinamarca posee una seguridad social financiada por el Estado, principalmente a través de los impuestos. Cada persona que tiene ingresos, contribuye al sistema, conforme con el nivel de ingresos (mínimo con el 8% y máximo con el 63% de la remuneración bruta). Los servicios, por ejemplo la asistencia médica, se prestan gratuitamente.

3.2.4.4. *El paro y la protección por desempleo*

Actualmente Dinamarca es el país de la UE con menor tasa de paro, 2,7%, frente al 6,9%²⁵ de la UE27²⁶ y al 11,3% de España²⁷. Cabe mencionar que el paro en España ha subido tremendamente durante el último medio año. Las cifras están subiendo continuamente y de hecho cuando yo empecé el trabajo en mayo 2008 el paro se situó en un 8,3%. Desde entonces el porcentaje se ha disparado y actualmente España es uno de los países europeos con mayor tasa de paro.

La participación de los daneses en el mercado laboral es muy elevada, el 77,8% de los ciudadanos de entre dieciséis y sesenta y seis años forma parte de la población activa²⁸. El elevado índice de actividad laboral de Dinamarca se debe al altísimo, desde una perspectiva internacional, índice de actividad de las mujeres. La tasa de actividad laboral femenina en Dinamarca se sitúa en un 70%²⁹.

En Dinamarca existen dos tipos de protección por desempleo. Por un lado están las prestaciones por desempleo, lo que en danés se llama “dagpenge”, que se considera como una prestación de seguro de desempleo, y por otro lado existe la asistencia social “kontanthjælp” que se considera más bien como un subsidio de desempleo. El derecho a prestaciones por desempleo se obtiene después de un año de afiliación a una caja de desempleo y siempre y cuando el afiliado haya tenido trabajo durante un período de 52 semanas en los tres últimos años. Los parados tienen que estar disponibles para reincorporarse al mercado laboral y en caso de que el beneficiario rechace una oferta

²⁵ La tasa de paro está prevista que crezca hasta el 8,1% para el 2009

²⁶ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

²⁷ El País - “La crisis dispara el paro al 11,33% y provoca la primera destrucción de empleo en 14 años”

²⁸ Real Ministerio de Asuntos Exteriores de Dinamarca - “Datos sobre Dinamarca”

²⁹ Larsen, B. - “Kvinderne på arbejdsmarkedet”

laboral puede perder el derecho temporal o permanente a seguir recibiendo la prestación. La afiliación al seguro de desempleo es voluntaria y se realiza a través de fondos de desempleo, normalmente administrados por los sindicatos. La mayoría de los parados reciben un 90% de sus ingresos anteriores, con un límite de 1875 euros al mes (14.060 coronas danesas)³⁰. Las prestaciones pueden solicitarse desde el primer día de desempleo y durante un máximo de cuatro años, incluyendo periodos de activación. Cuando alguien va al paro recibe educación como parte del sistema de protección al desempleado que paga el Estado. Las prestaciones por desempleo se financian a través de las subvenciones del Estado que ascienden a 2/3 de la financiación total, de las cotizaciones de los afiliados, que suponen 1/6 parte y de las contribuciones de los empresarios, cifradas en 1/6 parte también³¹.

Para las personas que no hayan sido miembros de una caja de desempleo existe la asistencia social. Todo el mundo tiene derecho a recibir esta ayuda. En comparación con otros países europeos, este tipo de asistencia también es alto en Dinamarca. Una persona mayor de 25 años y sin carga familiar recibe a fecha de 2008 mensualmente durante los primeros seis meses 1229 euros al mes (9.219 coronas danesas), antes de pagar impuestos³². El generoso sistema de protección por desempleo hace que solamente un 3% de los daneses sitúen el paro como una de sus principales preocupaciones³³.

3.2.4.5. Acceso al trabajo

El desempleo juvenil en Dinamarca se sitúa en un 7,7% que es unas de las cifras más bajas comparado con la tasa media en la UE-27 que se sitúa en un 17,4%³⁴. Según una investigación sobre la inserción laboral de los jóvenes europeos, realizado por el Consejo Económico y Social en el 2004³⁵, Dinamarca se caracteriza por un patrón de inserción laboral temprana, compaginación de estudios y empleo y escasos problemas de inserción.

³⁰ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

³¹ La Oficina Económica y Comercial de España en Copenhague - “Dinamarca”

³² Página Web del Ministerio de Trabajo danés - *Beskæftigelsesministeriet* “Kontanthjælp”

³³ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

³⁴ Concha, C. - “Jóvenes, mercado laboral y educación: Una revisión de la experiencia internacional”

³⁵ Davia Rodríguez, M. A. - “La inserción laboral de los jóvenes en Europa”

3.2.5. Contrato de empleo

Como antes he mencionado, en Dinamarca el tipo de contrato normalmente se negocia entre el empleador y el trabajador. La legislación de protección del empleo es relativamente suave, lo cual significa que las contrataciones y los despedidos se producen con mucha facilidad y rapidez y sin coste para la empresa. A los empresarios daneses despedir les sale gratis, en casi todos los casos sólo se exige un aviso de tres meses. Esto permite una adaptación casi inmediata de las necesidades de mano de obra que tienen las empresas y existe una mayor tendencia de los empresarios a contratar. Es decir, hay un elevado grado de movilidad de entrada y salida del empleo. De hecho, Dinamarca es el país de la UE en donde más se cambia de empleo. Un 30% de los trabajadores lo hace cada año y más del 70% de los daneses creen que es bueno cambiar de trabajo con frecuencia³⁶.

3.2.5.1. El sector público

Aunque no sea muy importante hablar del sector público en Dinamarca, ya que no hay mucha diferencia entre el sector público y el sector privado, lo voy a mencionar puesto que es necesario saber para luego poder hacer una comparación con España. Según datos del Ministerio de Hacienda, en Dinamarca trabajan aproximadamente 767.000 personas en el sector público³⁷, igual a un 9% de la población activa. Dependiendo de cada puesto de trabajo los requisitos son diferentes pero no hay que aprobar exámenes especiales para trabajar en el sector público. Muy a menudo los centros administrativos contratan a los jóvenes mientras están estudiando una carrera universitaria. Eso es una muy buena manera para los jóvenes de obtener experiencia en el mundo laboral.

3.2.6. La política actual

Según estadísticas de Eurostat Dinamarca es el país avanzado que más gasta en políticas de empleo, un 4,3% de su PIB³⁸. Quizás el aspecto más estratégico en cuanto al éxito del modelo danés, sea la eficaz política activa de trabajo (formación profesional y reconversión de oficios para los parados). Dicha política activa se incorporó del mercado laboral a finales de los años 80 y comienzo de los 90, para motivar a los desempleados a buscar y aceptar empleos y a mejorar sus cualificaciones.

³⁶ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

³⁷ Berlingske Tidende - “Flertal: Fogh har skåret i offentlig sektor”

³⁸ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

Actualmente un instrumento importante para conseguir el empleo total son los Programas Activos de Mercado de Trabajo (ALMP³⁹), los agentes sociales han desarrollado un rol de gran influencia en este proceso. Los ALMP tienen un objetivo doble ya que por un lado intentan actualizar las capacidades de los desempleados para evitar el embotellamiento en el mercado laboral y por otro lado animan a los desempleados a seguir activos y buscar trabajo. Los desempleados daneses tienen derecho en forma de subsidio de paro, pero también tienen obligaciones. Dichas obligaciones tratan de encontrar empleo de forma activa o capacitarse para tal cometido, realizando todos los procesos de formación que sean pertinentes. En última instancia, el objetivo del sistema es prevenir que la gente se una a las filas de los desempleados de larga duración.

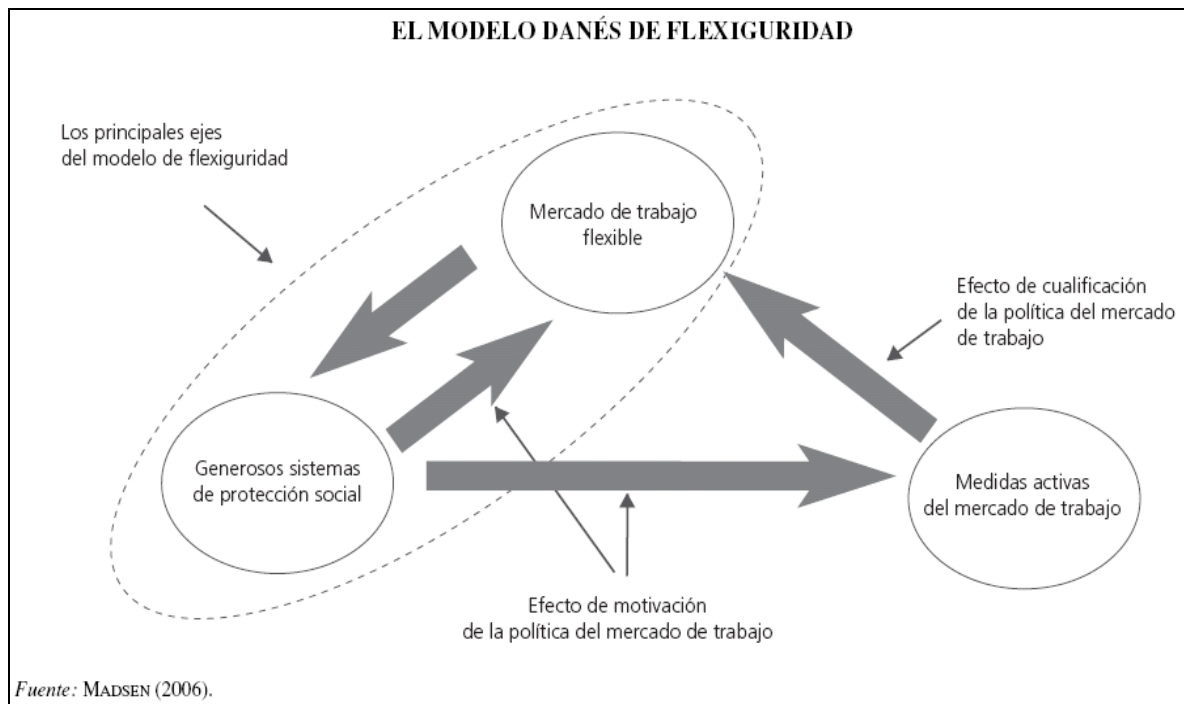
Las normas actuales de la política activa del mercado de trabajo son las siguientes. Los desempleados se benefician de un programa individualizado con contactos con el servicio de empleo danés, cada tres meses como mínimo. Durante el primer año de desempleo, se prepara un plan de acción para cada parado. Después del primer año, los parados están obligados a tomar parte en algún tipo de programa de “activación” y tienen que tener una nueva oferta de activación en el plazo de seis meses tras su último contacto con el mercado de trabajo. Además, durante los últimos años el Gobierno danés ha creado un fondo para afrontar el impacto de la globalización que se llama “Lifelong learning”. Este concepto, traducido al español como “Formación a lo largo de la vida”, constituye un esfuerzo por superar la comprensión tradicional de la formación como un proceso formal, limitado a una etapa específica de la vida. Adquiere cada vez mayor relevancia, particularmente en el marco de la actual sociedad del conocimiento o de la información, donde el capital humano constituye un elemento crucial para el desarrollo y el éxito. En Dinamarca el empleador paga una cantidad anual por cada trabajador que, en cualquier momento, puede tomar cursos o estudiar otra profesión con cargo al fondo sin que sus ingresos se resientan.

3.2.7. El triángulo de oro

En general, el sistema de empleo danés toma la forma del llamado “triángulo de oro”. Como está ilustrado en el modelo abajo de Madsen, el concepto del triángulo de oro muestra que el éxito del sistema de empleo es debido a su combinación de flexibilidad, seguridad y programas activos de mercado de trabajo. Los tres elementos forman parte del

³⁹ ALMP = Active labour market policy

término de Flexiguridad, aunque el mercado de trabajo flexible y el generoso sistema de protección social son los ejes principales. Pero como enseña el modelo las políticas activas también son un factor importante ya que así se crea equilibrio. Se puede decir que los tres elementos funcionan como un contrato entre el Gobierno y los interlocutores en el mercado laboral y el triángulo funciona únicamente con la aceptación de todas las partes.



3.3.España

Para empezar es importante mencionar que España está dividida en 17 Comunidades Autónomas con una gran autonomía de gestión. Cada comunidad tiene su propio parlamento, lo cual significa que los interlocutores del mercado laboral hacen convenios de diferentes niveles: a nivel nacional, a nivel de las Comunidades Autónomas y también a nivel provincial. Hay mucha diferencia entre las comunidades y tanto la tasa de desempleo como la legislación laboral pueden variar. Comparada con Dinamarca, España no tiene una larga tradición de democracia en el mercado laboral por lo que los acuerdos entre las patronales y sindicatos no son mutuos. En 1939 Francisco Franco ganó la Guerra Civil y desde entonces se prohibió la existencia de los sindicatos y los trabajadores ya no tenían derecho a reunirse. Un sindicato único, la Central Nacional Sindicalista, CNS, presentaba los intereses de los trabajadores y los patronos, lo llamado sindicalismo vertical. En los años 50 los trabajadores empezaron a organizarse en contra del régimen y crearon consejos y comités con el fin de confrontarse con las patronales. Franco murió el 20 de noviembre de 1975 y poco después aceleró el proceso democrático y empezó la Transición del régimen de Franco a una democracia moderna. El periodo de Transición duró desde 1975 hasta 1978, el año que España firmó la primera Constitución democrática.

La Constitución de 1978 reconoció los interlocutores del mercado laboral y el papel que estos tuvieron en la sociedad. Después de la legalización de los partidos políticos se legalizaron también los sindicatos. En 1978 se celebraron por primera vez las elecciones sindicales democráticas. Con la Ley 8/80 Estatuto de Trabajadores, aprobada el 10 de marzo de 1980 y la Ley 51/80 Ley Básica de Empleo, también aprobada el 10 de marzo de 1980, se creó una normalización de las condiciones laborales en acuerdo con las demás democracias en Europa. En junio de 1981 la CCOO, UGT, CEOE y el Gobierno firmaron el Acuerdo Nacional sobre Empleo y después con el Gobierno socialista en 1984 se firmó el Acuerdo Económico y Social.

3.3.1. La regularización

El mercado laboral español está regulado por ley y en general se puede decir que la ley tiene un papel mucho más importante que los convenios colectivos. Las condiciones laborales se establecen en convenios colectivos. A no ser que haya cambios, los convenios se prolongan cada año. La organización del tiempo de trabajo (jornada laboral máxima

semanal o diaria, descansos, vacaciones anuales, festivos, permisos retribuidos y horas extraordinarias) se regula por Ley (Estatuto de los Trabajadores), la jornada laboral, por acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y de empresarios o en los contratos. En comparación con otros países europeos España tiene una legislación de protección del empleo fuerte. En un índice de 0 a 6 el grado de protección es de 3,06 en España⁴⁰.

3.3.2. La organización de los empresarios

Las organizaciones empresariales más representativas en España son: La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

3.3.2.1. CEOE

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales fue fundada en 1977 y es la institución que representa a los empresarios españoles. Centra su labor en la ayuda y la defensa de los intereses de los empresarios ante el Parlamento, el Gobierno y los trabajadores. Con carácter voluntario, la CEOE integra a un millón de empresas, públicas y privadas, de todos los sectores de actividad. Las empresas se dividen tanto en sectores (agricultura, industria y servicios), como en regiones (por ejemplo Andalucía, Madrid o Cataluña) como provincias (por ejemplo en Andalucía: Málaga, Sevilla, Almería, etc.). Las empresas se afilian a la CEOE a través de 2.000 asociaciones de base y de 200 organizaciones territoriales y sectoriales⁴¹. Además la CEOE es miembro de las principales instituciones internacionales de carácter económico y empresarial, entre otros la Confederación de Empresas Europeas (Business Europe).

3.3.2.2. CEPYME

La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa es una organización profesional de carácter confederativo e intersectorial, de ámbito nacional, para la defensa, representación y fomento de los intereses de la pequeña y mediana empresa y el empresario autónomo⁴². CEPYME está integrada por 105 organizaciones empresariales territoriales y sectoriales, y es miembro de la CEOE.

⁴⁰ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

⁴¹ CEOE - Presentación de la CEOE en su página Web

⁴² CEPYME - Presentación de la CEPYME en su página Web

Entre las funciones de CEPYME se encuentran la atención a las necesidades de información, asesoramiento, asistencia técnica, investigación y perfeccionamiento de las organizaciones, empresas y empresarios afiliados, estudiando y generalizando cuantos temas puedan afectar a la potenciación de la pequeña y mediana empresa.

3.3.3. La organización de los empleados

Primero es importante mencionar que los sindicatos en España no tienen un papel tan fuerte como en Dinamarca. Sólo un 15% de los trabajadores está afiliado a algún sindicato⁴³. Eso puede tener su explicación en que el mercado laboral al final se regula por ley y por eso no tiene mucho sentido para los trabajadores estar afiliados a un sindicato. Lo único que pueden hacer los sindicatos españoles es lo que se llama “lobby” para de esa manera influir en la ley. Por eso se dice que los sindicatos en España muchas veces funcionan como un actor político, que intenta en ciertas ocasiones protestar antes de que se apruebe la ley. No pueden influir de otra forma. Además, por un lado, muchas veces ser de un sindicato en España se ve muy mal ya que a los sindicalistas se les tacha de rojos y radicales. Por otro lado, los sindicatos no son autofinanciados, es decir, la financiación se hace a través de subvenciones que el Estado da dependiendo del número de representantes que obtienen en las elecciones sindicales de los mismos, y muchas veces no les interesa ir en contra de lo que propone el gobierno ya que, como se dice, “no has de morder la mano que te dé de comer”.

Hay muchísimos sindicatos diferentes en España dependiendo de la profesión del trabajador pero he elegido para el proyecto describir los dos sindicatos más importantes: La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT). Los sindicatos, como asociación integrada por trabajadores para defender y promocionar sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, negocian los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, protección de la salud, formación, etc.) mediante la negociación colectiva.

3.3.3.1. CCOO

Comisiones Obreras es una confederación sindical inicialmente de orientación comunista, aunque actualmente es independiente de cualquier partido. Teniendo como referente

⁴³ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

inmediato el sindicato clandestino Oposición Sindical Obrera, las primeras comisiones obreras fueron organizadas durante la década de los 60. Sin embargo, dado el régimen del general Franco y los problemas que convino para los sindicatos, CCOO no fue legalizado hasta el 27 de abril de 1977. En esos años el sindicato creció rápidamente en afiliación.

Igual que la CEOE, CCOO está dividido en sectores como por ejemplo metalistas y trabajadores industriales y además está dividido en Comunidades Autónomas como por ejemplo Andalucía, Cataluña y después dividido en provincias como por ejemplo Málaga, Almería, etc. El objetivo principal de CCOO es representar y defender los intereses de sus miembros a través de las negociaciones colectivas frente al Estado y los empresarios a nivel nacional y a nivel de las Comunidades Autónomas. Hoy en día CCOO es la primera central sindical de España en número de afiliados, 1.200.000 afiliados y 120.000 delegados en las empresas y centros de trabajo de todo el Estado⁴⁴.

En opinión de CCOO, el modelo de Flexiguridad que presenta la Comisión no es un modelo equilibrado ya que en primer lugar prima la flexibilidad sobre la seguridad y los intereses de los empresarios sobre los intereses de los trabajadores. En segundo lugar da prioridad a los objetivos económicos frente a los sociales. En general, CCOO está de acuerdo con la aplicación de políticas de formación a lo largo de la vida, pero manifiesta su oposición a la aplicación de más flexibilidad ya que en muchos sectores, sobre todo en la construcción, lo que sobra es la flexibilidad y lo que falta es seguridad. CCOO pide asimismo más acciones para potenciar el empleo estable, de calidad y con derechos.

3.3.3.2. UGT

La Unión General de Trabajadores fue fundada por Pablo Iglesias en Barcelona el 12 de agosto de 1888, coincidiendo con la celebración de la Exposición Universal, que había empleado a miles de personas en tareas de construcción, trabajando en tan duras condiciones que les concienció de la necesidad de organizarse para defender sus intereses. Igual que todos los demás sindicatos, después de la Guerra Civil, UGT se escondió y actuó principalmente desde el extranjero. Después de la muerte de Franco en 1975 UGT se unió a CCOO, CEOE y el Gobierno para formar parte de la creación del mercado laboral español durante la Transición.

⁴⁴ CCOO - Presentación de la CCOO en su página Web

Desde el nacimiento del sindicato y durante la década de los 80 UGT ha estado muy relacionada con el partido socialista, PSOE. Estaba tan relacionada con el PSOE que si una persona era miembro de la UGT, la gente automáticamente le consideraba como miembro del partido socialista, y al revés. Ya no es tanto, pero sigue siendo un sindicato de orientación socialista. La UGT es una organización de trabajadores, organizada por grupos afines de oficios y profesiones liberales. El objetivo principal de la UGT es defender y mejorar las condiciones de los trabajadores frente al Estado y los empresarios. La UGT tiene la segunda posición como central sindical con 800.000 miembros⁴⁵.

Igual que CCOO, UGT también teme que la Flexiguridad solamente se trata de la parte que está relacionada con la flexibilidad y que los empresarios se pueden aprovechar de los trabajadores. Según UGT es importante que las políticas de Flexiguridad sean equilibradas. Hay que armonizar formas de trabajo flexibles con seguridad, no sólo en el trabajo sino en toda su amplitud, en los sistemas de protección social. La seguridad no sólo debe promover la empleabilidad sino también sistemas de protección social fuerte, potentes sistemas públicos de empleo y adecuadas políticas activas para preparar a los trabajadores ante situaciones de cambio o pérdida de empleo.

3.3.4. Características del mercado laboral español

- Estrictas reglas de trabajo reguladas por el Estado
- Largas jornadas laborales
- Baja productividad
- Mercado laboral inflexible
- Una legislación de protección del empleo fuerte, pero subsidios muy escasos en caso de desempleo
- Alta tasa de paro
- Dificultad en conciliar la vida laboral y la vida familiar
- Una escasa intensidad del gasto por desempleado en medidas activas del mercado de trabajo
- Dificultad de acceso al trabajo

⁴⁵ UGT - Presentación de UGT en su página Web

3.3.4.1. Horario laboral

En España la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales y la jornada diaria normalmente está dividida en dos con una pausa larga al medio día. Los dos sindicatos grandes, CCOO y UGT están intentando reducir el horario semanal a 35 horas. Según datos de Eurostat, España es uno de los países en Europa que trabaja más horas, sólo superado por Grecia y los países del Este⁴⁶. Sin embargo, a pesar de los largos días semanales, España tiene una productividad muy baja. Asimismo solamente un 5% de los trabajadores tienen un horario laboral flexible y solamente las grandes empresas ofrecen horarios flexibles. Entre los europeos, los españoles son los que menos realizan teletrabajo, los teletrabajadores apenas superan el 5% de los ocupados. Es decir, España se encuentra muy por debajo de la media europea situada en el 13%⁴⁷. Es por ello que es muy difícil conciliar la vida laboral y familiar, ya que no es normal por ejemplo salir antes del trabajo para recoger a los niños, etc.

3.3.4.2. Salario

El salario medio en España es de 8,36 euros por hora. En enero 2008 el Gobierno socialista subió el salario mínimo de 570,60 euros a 600 euros al mes, lo cual quiere decir que actualmente el salario mínimo para una jornada legal completa es de 600 euros al mes ó 20 euros al día. España fue el país europeo en que más subió el salario en 2005, una subida de 4,4%. Aún así, el sueldo medio español, con 1.922 euros⁴⁸, sólo se sitúa por encima del portugués (1.236 euros) y el polaco (662 euros). En relación con la media europea, el salario medio español es un 15,2% más bajo⁴⁹.

3.3.4.3. El sistema de seguridad social

En España los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al sistema de la seguridad social de sus trabajadores. Más concreto, la cotización se distribuye entre empleador y empleado, salvo las correspondientes a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y Fondo de Garantía Salarial, que van a cargo exclusivamente de la empresa. El porcentaje de las cotizaciones puede variar según la profesión del trabajador, y si el mismo es fijo o no, pero suele estar alrededor del 40%, del que el 6,7%

⁴⁶ Hoy Digital - “Los asalariados españoles trabajan dos horas más a la semana que los europeos”

⁴⁷ Europa Press - España a la “cola” del teletrabajo en Europa

⁴⁸ Es importante tener en cuenta que el sueldo medio puede variar mucho entre las Comunidades Autónomas.

⁴⁹ El País - “El sueldo medio en España continúa descendiendo y se reduce un 0,5% en el primer trimestre”

se resta en nómina al trabajador, y el 33,3% se dice que es cuota de la empresa⁵⁰. El Estado a través de la seguridad social garantiza a las personas la protección adecuada en las situaciones que la Ley General de la Seguridad Social define.

3.3.4.4. El paro y la protección por desempleo

En los últimos años España ha creado en torno al 40% del empleo nuevo de la Unión Europea, casi dos millones y medio de nuevos puestos de trabajo⁵¹. Es el mayor aumento de toda la Unión Europea⁵². Aun así actualmente, a finales del 2008, el desempleo en España ha subido hasta el 11,33% de la población activa⁵³. El número total de desempleados actualmente roza los tres millones de personas y las previsiones para el próximo año 2009, aceptadas por el propio Gobierno, apuntan a que seguirá creciendo hasta por lo menos el 12,5%, con lo que coloca España como el último de la fila de los países de la Unión Europea⁵⁴.

La tasa de actividad masculina se sitúa en el 69% y la tasa de actividad femenina en un 48,56%. Teniendo en cuenta la referencia de los acuerdos de la Cumbre de Lisboa, a cumplir en 2010, España está cerca de la tasa de empleo masculino (70%) pero menos cerca de la tasa de empleo femenino (60%). Según el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas, CIS, en noviembre 2008, un 71% de los españoles sitúan el paro como la principal preocupación⁵⁵.

En España es necesario haber cotizado por desempleo para recibir una prestación. Es decir, la duración de la prestación depende del período cotizado en los seis años anteriores a la situación de desempleo. El período mínimo de cotización exigido son 360 días y da derecho a cuatro meses de prestación por desempleo. El período máximo de percepción de la prestación contributiva por desempleo es de 24 meses. Durante los 180 primeros días de prestación se percibe el 70% de la base reguladora y luego a partir del día 181, el 60%. Para las personas que no hayan cubierto el período mínimo para recibir una prestación contributiva, existe lo que se llama subsidio por desempleo que más bien tiene carácter asistencial. Es necesario haber pagado a un régimen de la seguridad social que contemple

⁵⁰ Ministerio de Trabajo e Inmigración - “Seguridad social”

⁵¹ Discurso del Presidente del Gobierno en el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos

⁵² El País - “España, de locomotora del empleo en la Unión Europea a líder en paro”

⁵³ El País - “La crisis dispara el paro al 11,33% y provoca la primera destrucción de empleo en 14 años”

⁵⁴ El País - “Trabajo prevé una situación “muy difícil” y “dura” por el alza del paro”

⁵⁵ El País - “El paro es la principal preocupación del 71% de los españoles”

la contingencia de desempleo, al menos tres meses, si tiene responsabilidades familiares, o seis meses si no las tiene. Este tipo de subsidio es lo más parecido al “kontanthjælp” en Dinamarca, aunque no llega a ser lo mismo. La cuantía mensual del subsidio por desempleo para una persona sin carga familiar es en 2008 413,52⁵⁶ euros al mes (3.101 coronas danesas) y lo puedes recibir durante seis meses si se ha cotizado seis o más meses. Para personas con responsabilidades familiares la duración será prorrogable por otros dos períodos de seis meses, hasta un máximo de 18 meses.

3.3.4.5. Acceso al trabajo

En España el desempleo juvenil se sitúa en un 17,8% lo cual significa que está un poquito por encima de la medida europea del 17,4%⁵⁷. Según la investigación sobre la inserción laboral de los jóvenes europeos en España la transición del sistema educativo al mercado de trabajo es bastante lenta⁵⁸. La juventud enfrenta una transición al empleo estable muy dura. El método más eficaz en España para garantizar un empleo es mediante contactos personales. Según un estudio de inserción laboral, realizado por la Universidad Carlos III de Madrid, una quinta parte de los jóvenes encuentran trabajo a través de la red social, familiares y amistades, mientras que solamente un 12,9% logra encontrar trabajo por Internet⁵⁹. La expresión “tener un enchufe” que se puede definir como el contacto que tiene una persona a la hora de buscar trabajo, es todavía fundamental para el acceso laboral.

3.3.5. Contrato de empleo

En España existen principalmente dos tipos de contratos de empleo:

1. Contrato temporal
2. Contrato indefinido

En el mercado laboral español, como se verá más adelante cuando hablemos de los contratos indefinidos, existen ciertas regularizaciones que significan grandes dificultades al despedir a los empleados y por eso el empresario español muchas veces tiene la tentación de contratar personas con un contrato temporal. El empresario está entre por un lado contratar mano de obra con un contrato indefinido que significa que tiene costes empresariales, como la

⁵⁶ Ministerio de Trabajo e Inmigración - “Protección por desempleo”

⁵⁷ Noticias.com - “El paro entre los jóvenes españoles se sitúa un punto por encima de la medida europea”

⁵⁸ Davia Rodríguez, M. A. - “La inserción laboral de los jóvenes en Europa”

⁵⁹ La Flecha - Tu diario de ciencia y tecnología - “El 81% de los licenciados universitarios busca empleo a través de Internet”

seguridad social, y por otro lado buscar mano de obra barata sin contratación o contratos temporales que le ahorra el tener que pagar los costes de la seguridad social y otros impuestos y le facilita despedir a los trabajadores. En el caso de recesión económica el empresario simplemente no prolonga el contrato temporal y no está obligado a pagar la indemnización de un despido normal⁶⁰. También hay casos en que los empresarios utilizan el contrato temporal para evitar pagar las vacaciones, la retribución de pago, etc. Se hace por ejemplo un contrato de enero a julio y después en septiembre se hace otro contrato.

3.3.5.1. Contratos temporales

Como he mencionado anteriormente los trabajadores con contratos temporales tienen una posición económica bastante mala además de estar al margen del sistema. La alta tasa de temporalidad es un punto débil del mercado laboral español y actualmente la tasa de temporalidad laboral supera el 30%, más del doble de la media europea⁶¹. Casi un 40% de los contratos temporales son del sector servicios y de construcción. Se refiere normalmente a proyectos específicos de un periodo limitado o de trabajo temporal. Son sobre todo los jóvenes, las mujeres y personas con pocos estudios quienes normalmente tienen contratos temporales. Según un estudio llamado “*Panorama de la Educación 2008*”, realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), un 50% de los españoles de entre 25 y 64 años sólo tiene estudios obligatorios, es decir, primaria y la primera etapa de educación secundaria. Así, el nivel de formación alcanzado en España es inferior al de la media de la OCDE y de la Unión Europea, que se sitúan 20 puntos por encima⁶².

3.3.5.2. Contratos indefinidos

Comparando con los contratos temporales, los trabajadores con contratos indefinidos tienen muchas ventajas económicamente y socialmente hablando. En el caso de despido, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización que equivale a 45 días de sueldo por cada año trabajado. Muchos consideran este tipo de contrato indefinido como un asunto político delicado que ningún gobierno ha querido tocar. En 2006 se firmó el “Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo Estable” en que se mejoran varios

⁶⁰ Véase el capítulo sobre contratos indefinidos

⁶¹ El País - “El fin del empleo seguro”

⁶² La Vanguardia - “El 50% de los españoles entre 25 y 64 años sólo tiene los estudios obligatorios, según la OCDE”

derechos de los trabajadores. Entre otras cosas se ha establecido una regla contra el encadenamiento abusivo de contratos temporales.

3.3.5.3. *El sector público*

En España trabajan aproximadamente 2,4 millones de empleados públicos, por lo que en la actualidad hay un funcionario por cada 18 habitantes, igual a un 9% de los activos en España⁶³. Según datos del Ministerio de Administraciones Públicas uno de cada ocho ocupados en España trabaja para alguna de las tres administraciones públicas: estatal, autonómica o municipal. La contratación en el sector público es una cosa muy atractiva ya que, como se verá más adelante, la perspectiva de tener un trabajo para toda la vida, un trabajo seguro, tener las mejores condiciones de trabajo, son mucho mejor que en el sector privado. Para trabajar en el sector público es necesario aprobar unas oposiciones. La competencia es cada vez mayor y los candidatos superan en grande cantidad el número de plazas disponibles. La contratación depende exclusivamente de la nota final del examen de las oposiciones, independientemente de estudios, experiencia laboral, etc. Según una encuesta del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, dos de cada tres jóvenes menores de 30 años prefieren ser funcionarios públicos antes que tener un contrato fijo en una empresa privada. Según los expertos, la explicación es sencilla ya que los sueldos son bajos en todos los sitios, así que interesa tener un horario cómodo y, sobre todo, se trata de un empleo para toda la vida que garantiza un sueldo estable⁶⁴.

3.3.6. **La política actual**

Según estadísticas de Eurostat, España es uno de los países europeos que menos gasta en políticas de empleo, un 2,2% de su PIB⁶⁵. Como antes he mencionado, el 1 de julio de 2006 se aprobó la Ley para la “Mejora del Crecimiento y del Empleo Estable”. Su objetivo principal era crear más flexibilidad, reducir la temporalidad y promover el empleo estable. Para animar a las empresas a suscribir contratos más estables, se prohibía el encadenamiento de temporalidad y se premiaba la conversión de contratos a indefinidos⁶⁶. Por ejemplo, una persona que lleva trabajando más de 24 meses en la misma empresa durante un periodo de 30 meses tiene derecho a tener un contrato indefinido. Durante el 2007 se convirtió más de un millón y medio de empleos temporales en fijos. Sobre todo

⁶³ Cinco Días - “España tiene un funcionario por cada 18 habitantes”

⁶⁴ El Mundo - “Los funcionarios ya son casi tres millones”

⁶⁵ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”

⁶⁶ Suárez, E. - “Doce meses de cambios positivos en el mercado laboral”

trabajadores en la construcción, en el sector servicios, mujeres y jóvenes han disfrutado de esa ley de 2006. Dada las enormes diferencias entre las Comunidades Autónomas, la ley no ha tenido los mismos resultados en todo el país y tras los últimos acuerdos, las nuevas leyes y el esfuerzo que hace el Gobierno y los interlocutores sociales para reducir la diferencia entre los dos tipos de contratos, está claro que todavía queda mucho por hacer.

3.3.7. Comparación

Después de haber visto el mercado laboral en Dinamarca y España, no cabe duda de que los dos países tienen sistemas de mercado laboral muy diferentes. En primer lugar es importante fijarse en que Dinamarca lleva una tradición larga de diálogo social dado que los sindicatos y las patronales danesas ya en 1899 firmaron el primer convenio colectivo. España, sin embargo, ha tenido una larga dictadura hasta el año 1975 y los sindicatos no fueron legalizados otra vez hasta 1978. Asimismo hay una gran diferencia entre la postura de los sindicatos. Los sindicatos españoles no tienen la misma fuerza que en Dinamarca. El 80% de los trabajadores daneses está afiliado a algún sindicato, una cifra que en España no llega al 15%. Por otro lado, entre Dinamarca y España hay una gran diferencia en el grado de protección laboral. A través de negociaciones y acuerdos colectivos a gran escala, los organismos del mercado laboral danés asumen las funciones que en España y en la mayoría de los países de la UE regula la legislación. Con respecto al horario laboral y la productividad también se ve una gran diferencia entre los dos países. En Dinamarca la semana laboral es de 37 horas y la jornada diaria es completa sin pausa al medio día, mientras que en España se trabaja 40 horas a la semana y la jornada diaria es mucho más larga debido al descanso al medio día. Tras trabajar más, los españoles tienen una tasa de productividad baja. Además es muy normal en Dinamarca flexibilizar el horario lo cual es muy difícil en España. En cuanto a la seguridad los dos países también son muy diferentes. En Dinamarca el sistema de seguridad social está financiado por el Estado, mientras en España es el empresario quien paga la mayor parte de la seguridad social de sus trabajadores, lo cual muchas veces implica que los empresarios eviten contratar personas con contratos fijos. Dado ese factor, España lucha contra una temporalidad alta que apenas existe en Dinamarca. Hablando de la actividad laboral, Dinamarca tiene casi pleno empleo, la tasa de paro solamente es de un 2,7%. Sin embargo, España tiene una tasa mucho más elevada, un 11,3%, previsto que suba hasta un 12,5% o más en el 2009. Por otro lado, en el caso de desempleo Dinamarca tiene un sistema generoso de protección por desempleo. En

España el periodo máximo de percepción de la prestación contributiva por desempleo es de dos años. En Dinamarca, sin embargo, las prestaciones se pueden solicitar durante cuatro años, pero incluyendo periodos de actividad. De hecho, Dinamarca es el país avanzado que más gasta en políticas de empleo, un 4,3% de su PIB. En comparación España solamente gasta un 2,2%.

3.4. La protección de los ciudadanos

En relación con las conclusiones sacadas anteriormente de los modelos de Estado de bienestar y de los modelos sociales, en lo siguiente se relacionará la manera en que tienen los dos países de proteger a los ciudadanos en caso de desempleo. He decidido utilizar otro tipo de modelo de Esping-Andersen que describe específicamente la situación de los desempleados. El modelo original describe cuatro regímenes de Estado de bienestar⁶⁷, pero en este trabajo el modelo está adaptado por mí para solamente ilustrar el caso de Dinamarca y España. En otras palabras, aquí el modelo compara el régimen de Estado de bienestar en los países nórdicos con el que hay en los países del sur de Europa. El modelo intentará ilustrar cómo funciona la parte de la seguridad en los dos países y hasta qué punto están protegidos los ciudadanos en caso de desempleo. El modelo consiste en tres columnas: en la primera columna están representados los factores importantes con respecto a las prestaciones, la segunda columna describe las condiciones del régimen no protector y la tercera columna las del régimen universal.

Dos regímenes de bienestar desde el punto de vista de la situación de los desempleados		
<i>Tipo de régimen</i>	Régimen no protector	Régimen universal
<i>Ejemplo de país</i>	España, Italia, Portugal, Grecia	Dinamarca, Suecia
<i>Número de desempleados cubiertos por el sistema de “dagpenge”</i>	Un escaso número	Protección amplia
<i>Nivel y duración de las prestaciones “dagpenge”</i>	Muy escaso	Alto
<i>Políticas activas del mercado laboral</i>	Casi no existentes	Muy amplias
<i>Fuente: Gøsta Esping-Andersen⁶⁸ - Traducción propia</i>		

⁶⁷ El régimen no protector, régimen liberal con una protección mínima, régimen con una protección centrada en el trabajo y el régimen universal

⁶⁸ Gallie, D. y Paugam, S. - “Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe”

En España prácticamente no existe lo que en danés se llama “dagpenge”, prestaciones por desempleo ahorrado a través de las cajas de desempleo, lo cual significa que muy poca gente en España lo recibe y el periodo de tiempo en todo caso es muy corto. En Dinamarca todos los daneses sin trabajo reciben dichas prestaciones, si han sido miembro de una caja de desempleo, y las prestaciones dan derecho a una gran cantidad de dinero y además se puede recibir durante un largo periodo de tiempo. Con respecto a las políticas activas del mercado de trabajo en España solamente existen escasas políticas comparándola con Dinamarca que invierte mucho dinero en activación y formación profesional para motivar a los desempleados a buscar empleos, y a mejorar sus cualificaciones.

En resumen, el modelo muestra cómo los dos países se organizan y cómo se distribuye el dinero en cada país. A través del modelo se puede ver que los daneses están mucho más protegidos en caso de desempleo lo cual hace que los daneses acepten más riesgos en el mercado de trabajo ya que saben que están asegurados. Sin embargo, en España esa seguridad no existe en las mismas medidas, no hay prácticamente una red de seguridad, lo cual crea mucho malestar y preocupación en la sociedad española. Lógicamente a los españoles no les interesa más flexibilidad en el mercado de trabajo si no se fortalece la parte de la seguridad.

4. Discusión

4.1. Flexiguridad y el mercado laboral - ¿España es flexigura?

A fin de ayudar a los países a superar los desafíos que pueden surgir en el camino a la Flexiguridad la Comisión Europea ha presentado un informe que propone unos “itinerarios de la Flexiguridad”⁶⁹. Dichos itinerarios, caminos o guías para los países, se han desarrollado sobre la base de la situación de los Estados miembros y un informe realizado por el Grupo de Expertos sobre Flexiguridad donde ha participado entre otros el profesor Wilthagen.

Como ya expuse en el capítulo sobre Flexiguridad, Wilthagen presenta varios elementos en la dimensión de flexibilidad y varios elementos de seguridad. Con respecto a la flexibilidad se distingue entre *flexibilidad numérica externa*, *flexibilidad interna*, *flexibilidad funcional* y *flexibilidad salarial*. Cuando hablamos de seguridad se distingue entre *seguridad del puesto de trabajo*, *seguridad de empleo*, *seguridad en los ingresos* y *seguridad combinada*. Estos elementos de Wilthagen pueden considerarse subdimensiones de los ejes de la flexibilidad y la seguridad. Aquí los utilizaré como instrumento para clasificar los sistemas de los mercados de trabajo en lo que se refiere a la combinación de flexibilidad y seguridad que utilizan. Haciendo uso de los caminos presentados por la UE para implantar la Flexiguridad y utilizando todo el conocimiento que he adquirido a través de este trabajo, en lo siguiente intentaré analizar y discutir si esos pasos realmente son realizables para un país como España.

4.1.1. Segmentación del mercado laboral

Primero hay que tratar el tema de la división del mercado laboral que es uno de los mayores problemas para España. En España las restricciones legales al despido son fuertes lo cual quiere decir, utilizando los términos de Wilthagen, que la *seguridad en el puesto de trabajo* es muy alta y por eso es difícil y costoso para las empresas despedir a los empleados, con contrato fijo, lo cual se define como una *flexibilidad numérica externa* baja. La idea principal del contrato temporal es crear más posibilidades para los trabajadores de encontrar trabajo, crear mayor empleabilidad a través de la experiencia y al

⁶⁹ La Comisión Europea - “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad” (Anexo I) p. 15-21.

final tener mayores facilidades para dar el salto al empleo estable. Sin embargo, la realidad y la vida cotidiana de los trabajadores demuestran casi lo contrario. En primer lugar hay que fijarse en que una gran parte de los trabajadores españoles tienen contratos de duración determinada durante un largo periodo antes de obtener un contrato fijo. A eso hay que añadir, que muchas veces los contratos temporales se van renovando una y otra vez, hasta llegar a su máximo, y al final el trabajador ni siquiera tiene garantizado un contrato fijo. Muchas veces las personas se quedan atrapadas en ese sistema de contratos temporales hasta que algún día, con suerte, obtiene un contrato fijo. Ese círculo fatal genera por parte del trabajador grandes sufrimientos y mina la productividad del país. Se podría decir que existe el peligro de que los contratos temporales se conviertan en trampas para los trabajadores, en vez de puntos de apoyo para entrar en el mercado laboral. En vez de ser una forma de flexibilizar al mercado laboral, los contratos temporales se convierten muchas veces en engaños y falta de derechos laborales que crea cada vez más inseguridad para los trabajadores.

Mirado desde el punto de vista de los empresarios, en España es más costoso despedir a la gente pero por otro lado muchas veces las empresas tendrán empleados más fieles ya que mantienen una relación laboral durante más tiempo. Lo malo es si la empresa de repente entra en una crisis. En España se intentará arreglar la situación con formas de *flexibilidad internas*, por ejemplo bajando el sueldo o reduciendo el horario, ya que el despido será la última opción. En segundo lugar, si hay que aumentar el número de contratos fijos, a consecuencia es necesario tener en cuenta la fuerte legislación de despido, ya que con más contratos fijos de alguna manera habrá que reducir la indemnización obligatoria. Por un lado, la indemnización en caso de despido muchas veces se convierte en un obstáculo para los empresarios puesto que es muy costoso despedir a un trabajador, lo cual hace que otra vez volvamos a lo mismo, se evite contratar a la gente. Por otro lado, la fuerte indemnización hace que los empresarios, una vez contratada la gente, se queden con sus trabajadores, aunque no necesariamente sean los mejores para el puesto de trabajo, por el simple hecho de no tener que despedir al trabajador y así pagar una alta compensación. Esa postura por parte del patrón, en general, reduce el dinamismo y crea un mercado laboral muy poco flexible. Comparando con Dinamarca, ahí la flexibilidad se obtiene a través de una existencia de escasas restricciones legales al despido, es decir un alto grado de *flexibilidad numérica externa*. Por eso es fácil para los empresarios daneses despedir a sus empleados si entran en un periodo de escasez económico, al igual que les es fácil adquirir

nuevos trabajadores en caso de crecimiento. Eso hace que el mercado laboral sea muy flexible y al mismo tiempo crea dinamismo ya que los trabajadores en mayor grado buscan su trabajo preferido, no se quedan en el mismo sitio solamente porque es lo que les conviene económicamente o porque no hay otras opciones. Se dice que la *seguridad en el puesto de trabajo* en Dinamarca es baja dado que el aseguramiento de los individuos, que ya tiene un trabajo, frente al riesgo de caer en la situación de paro es reducido. En general podemos concluir de ese primer punto que la preferencia en España por la *flexibilidad externa* baja, mantiene al país atrapado en la dualización laboral, es decir un mercado laboral dividido en dos partes con una parte que está dentro y otra que se queda fuera.

Aunque España, bajo el Gobierno de Zapatero, ya ha hecho varios acuerdos, el último en el 2006, para reducir el uso excesivo de los contratos temporales hay que conseguir reducirlo aún más. Podría decirse que realmente la única forma de controlar la gran segmentación del mercado laboral es evitar que los empresarios paguen la seguridad social de sus trabajadores, ya que muchas veces esa es la razón principal por la que los empresarios no contratan a la gente. Para evitar pagar los gastos que incluye contratar a una persona es evidente que sea más fácil tener a una persona trabajando sin contrato. Otra opción es la que propone la Comisión Europea, que quiere mejorar las condiciones para los trabajadores que dependen de contratos de duración determinada. Hay que asegurar que los trabajadores reciben una protección adecuada, como por ejemplo la garantía de la igualdad de remuneración y un número mínimo de horas de trabajo, para garantizar un sueldo fijo. A estos trabajadores también habrá que garantizar unas condiciones de empleo secundarias, como la cobertura de fondos de pensiones profesionales y el acceso a la formación⁷⁰. Eso fomentaría, según la Comisión, la progresión hacia mejores trabajos. La Comisión también presenta otra posibilidad, la cual consiste en reformular los términos del contrato temporal para así desde el principio de la relación laboral tener un contrato indefinido donde la protección va poco a poco aumentando. En concreto, el trabajador empieza con un nivel básico de protección del trabajo, que con el tiempo va incrementando, hasta al final obtener la plena protección. Según la Comisión, eso garantizaría una progresión automática a condiciones contractuales mejores y garantizaría al mismo tiempo que los trabajadores no se quedan “atascados” en contratos con baja protección. Se podría considerar que esa vía puede funcionar hasta un punto, para

⁷⁰ La Comisión Europea - “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad” (Anexo I) p.15.

garantizar un mínimo de protección que en sí es un paso adelante, pero si no se cambia primero la fuerte legislación y de ahí los costosos despidos, volvemos a la misma situación, que los empresarios tienen contratados a los trabajadores hasta que están a punto de cumplir la plena protección. Se podría pensar que la mejor forma de reducir la segmentación en España sería cambiar el sistema de la seguridad social para que el empresario no tenga que preocuparse de si sale rentable o no contratar a la gente y para que solamente tenga que limitarse a crear empleo y aumentar la productividad. Resumiendo, el primer componente fundamental de la Flexiguridad – *la legislación laboral flexible y protección del puesto de trabajo baja* – no es precisamente lo que caracteriza el mercado laboral español. Solamente al cambiar los contratos y el despido libre, ya casi es necesario reformar todo el mercado laboral, que no sería nada fácil.

4.1.2. Las prestaciones sociales

Otro factor importante es el segundo componente esencial de la Flexiguridad: *las prestaciones sociales*. Como ya hemos visto arriba, los contratos temporales en realidad pueden ayudar a aumentar la flexibilidad en el mercado de trabajo, pero eso requiere una protección social adecuada, que es precisamente lo que le falta a España. La seguridad tiende a descansar en la protección del puesto de trabajo y no en las prestaciones sociales, lo cual quiere decir, si uno tiene un contrato y tiene trabajo ya tiene derecho a todas las prestaciones, pero si no lo tiene ya es muy difícil seguir adelante. Como también hemos visto, en España las prestaciones por desempleo son relativamente bajas, lo cual hace que la *seguridad de los ingresos* sea baja. Estar en el paro en España no significa que uno puede tener más o menos el mismo ingreso económico que antes, como es el caso en Dinamarca. Ahí las prestaciones por desempleo son muy generosas, por lo que la *seguridad de los ingresos* es alta. Las prestaciones se conceden a todos los ciudadanos que cumplan los requisitos exigidos, sin tomar en consideración su situación laboral o familiar. Nadie debe temer que su situación económica cambia drásticamente si por algún motivo pierde su trabajo, está respaldado por el Estado. Sin embargo, los trabajadores españoles no tienen esa seguridad dado que las prestaciones dependen de cuánto tiempo haya cotizado. Además, en España el periodo máximo de percepción de la prestación contributiva por desempleo es de dos años, es decir la mitad del tiempo que en Dinamarca. Dinamarca es uno de los países europeos donde el periodo máximo de recibir prestaciones por desempleo es más largo. La falta de *seguridad de ingresos* en España en cierto modo impide el dinamismo en el mercado de trabajo puesto que los trabajadores si cambian de trabajo

corren el riesgo de caer en un sitio donde prácticamente no hay una red de seguridad para proteger su situación económica. Con esas escasas condiciones de seguridad, nadie tiene ganas de arriesgarse a cambiar de trabajo y a desarrollarse personalmente, lo cual es totalmente comprensible.

Según la Comisión Europea sería preciso remodelar los sistemas de seguridad social para así aumentar las prestaciones ofrecidas durante periodos de desempleo más breves. Al principio del periodo de desempleo podría ser necesario aumentar el nivel de las prestaciones para así mejorar la situación de los trabajadores en transición. La Comisión subraya que la mejora de la seguridad social puede llevar un gasto público adicional, lo cual debe ir acompañado de una vigilancia de las prestaciones con el fin de asegurar la rentabilidad de dicho gasto. Hay que considerar que es necesario subir las prestaciones por desempleo, ya que el paro muchas veces arruina a la gente. Si miramos a la pareja típica española donde los dos son “milleuristas”, es decir que ganan alrededor de mil euros al mes (7500 coronas danesas), se han comprado un piso a 25 años, dedican el sueldo de uno de los dos a pagar la letra de la casa y el otro al resto de gastos. Al quedarse en paro uno de ellos, la prestación de desempleo no es suficiente para hacer frente a la hipoteca y muchas veces terminan vendiendo la casa sólo para sobrevivir. Con este ejemplo se pretende mostrar que la situación para los desempleados es fatal, para la gente hay una fuerte sensación de inseguridad, pero en la situación que se encuentra España actualmente no es posible aumentar las prestaciones ya que apenas hay dinero para pagar a todos los parados. Aumentando las prestaciones significaría de alguna manera que habría que pagar más a la seguridad social porque el dinero tiene que venir de algún sitio, y ha de suponerse que nadie esté dispuesto a pagar más, ni el empresario ni el trabajador. Por otro lado, un sistema de vigilancia para asegurarse de que la gente no abuse de las prestaciones también es costoso y la cuestión es si al final sería una opción rentable. Para resumir, el segundo componente básico de la Flexiguridad – *un generoso sistema de protección social* – es prácticamente lo que falta en el mercado laboral español. Cambiar el sistema social y garantizar una red de seguridad es muy complicado y sobre todo muy costoso. Estando como está España ahora, sería difícil subir las prestaciones por desempleo ya que apenas hay dinero para pagar a todos los que se encuentran en paro.

4.1.3. Políticas activas y el aprendizaje permanente

El tercer componente fundamental de la Flexiguridad son *las políticas activas y el aprendizaje permanente*. En Dinamarca las prestaciones por desempleo son altas y para no poder abusar del generoso sistema, un elemento central en el mercado laboral son las políticas activas. Dichas políticas, que incluyen cursos de formación, ayuda en la búsqueda de empleo, programas de colocación, etc., tienen como objetivo renovar las cualificaciones de los desempleados, para así reducir los periodos de transición a sus nuevos puestos de trabajo, que según Wilthagen se entiende como *seguridad del empleo*. En España dicha *seguridad del empleo* es baja puesto que las políticas activas del mercado laboral, comparándolas con Dinamarca, están poco desarrolladas, lo cual hace que haya riesgo de que la gente se quede parada durante más tiempo. Perder el trabajo en Dinamarca no significa que la persona se encuentre desatendida, al revés, entra automáticamente en un plan de activación para evitar el paro, sobre todo de larga duración.

Según la Comisión Europea la primera medida de las políticas activas sería reforzar los servicios públicos de empleo en términos de personal y capacidades. La Comisión subraya que las políticas activas deberían apoyar no sólo a los desempleados de larga duración sino también a las personas que experimenten intervalos de desempleo frecuente. Con esto ha de estarse de acuerdo, ya que parece importante mejorar los servicios públicos dado que en España, en la actualidad, sólo la mitad de los parados acude a las oficinas públicas en busca de un empleo y sólo el 7% de las colocaciones las gestionan estos servicios estatales⁷¹. Los sindicatos UGT y CCOO llevan mucho tiempo quejándose por el mal funcionamiento de las oficinas de empleo, pero parece que por fin con la crisis, las oficinas se han despertado un poco, el único problema puede ser que a lo mejor es demasiado tarde. La entrada de gente desempleada es brutal en estos momentos y en las oficinas casi se habla de un colapso físico. Simplemente no hay recursos para ayudar y atender a todos los parados. Es decir que efectivamente se puede mejorar mucho los servicios públicos de empleo y las cifras de colocación por parte de estas oficinas pueden subir mucho más, pero el principal problema va a ser acostumbrar a la gente a utilizar este tipo de servicio. En España todavía no es frecuente recurrir a las oficinas públicas para buscar empleo y en primer lugar hay que garantizar que estos servicios realmente funcionan y realmente ayudan a la gente, si no nunca va a funcionar bien.

⁷¹ CCOO - “El Estado necesita a las agencias de empleo”

Reforzar los servicios públicos sería el primer paso pero luego habrá que fortalecer los programas de activación para animar a los desempleados a seguir activos y buscar trabajo. Como antes he mencionado, en Dinamarca los parados tienen derecho a recibir subsidios de paro, pero también tienen obligaciones. Tienen que participar en programas especiales, se organizan planes de acción para cada parado y al final hay programas de “activación”. El sistema de activación implica cooperación e interacción entre por un lado el desempleado y por otro los agentes sociales, implica una planificación estricta y exacta y por último requiere mucho dinero. Dicho sistema de activación es costoso y para un país como España hay que asegurarse de que al final cumple su misión y realmente disminuye el paro, y sobre todo el paro de larga duración.

El aprendizaje permanente también es muy relevante, sobre todo en la actual sociedad donde el conocimiento y la información son elementos básicos, hay que invertir en el capital humano. En Dinamarca el empleador paga una cantidad anual por cada trabajador que, en cualquier momento, puede tomar cursos o estudiar otra profesión con cargo al fondo sin que sus ingresos se resientan. En España el caso es diferente, básicamente por culpa de los contratos temporales. Dichos contratos y la gran rotación del personal reducen el incentivo de invertir en capital humano, tanto desde el punto de vista de la empresa como del trabajador, reduciendo así la productividad. Lógicamente las empresas no invierten en sus empleados ya que no gastan en formar a alguien que no se va a quedar. Como consecuencia, los trabajadores con contratos temporales no suelen beneficiarse de las oportunidades de formación simplemente porque el empleador no está seguro de por cuánto tiempo los mantendrá en nómina y para el empleador entonces es un gasto innecesario de dinero.

En ese contexto, la Comisión Europea propone que los empleadores y las autoridades públicas deberían aunar esfuerzos para mejorar las oportunidades de formación de los trabajadores temporales. La Comisión plantea que se debería destinar fondos a la formación y crear institutos de formación a escala sectorial o regional a fin de garantizar que todos los trabajadores puedan beneficiarse de la formación. Entiendo que hay que garantizar que todo el mundo tenga derecho a recibir esa formación de por vida pero puede resultar un camino muy costoso e incluso ineficaz si no se hace bien. Con eso se refiere a que la formación continua puede que no sirva si las personas no están preparadas. En primer lugar hay que hacer todo lo posible para evitar el abandono escolar y mejorar los

niveles generales de cualificaciones de los jóvenes que muchas veces dejan el sistema escolar después de la enseñanza básica⁷². Una estrategia efectiva de aprendizaje de por vida puede dar buen resultado cuando los conocimientos básicos ya están presentes, lo que supone que se debe asegurar que las próximas generaciones cuenten con los recursos necesarios para así sacar provecho de las inversiones en formación a lo largo de su vida. No cabe duda de que el aprendizaje permanente también es costoso, sobre todo si se sigue el modelo danés donde se ofrece formación personalizada y programas de carrera profesional a cada empleado. Eso por un lado, pero por otro lado se ha de suponer que la formación continua puede aumentar la productividad, pero es importante tener en cuenta que los resultados no se manifiesten de inmediato, los resultados se verán a largo plazo. Resumiendo, el tercer componente elemental de la Flexiguridad – *las políticas activas y el aprendizaje permanente* – existe en España pero no está desarrollado lo suficiente para tener efecto. Para influir en la productividad hay que hacer un esfuerzo enorme, lo cual puede ser costoso y para sacar fruto del esfuerzo hay que jugar las cartas bien. Es una inversión de dinero que tiene efecto a largo plazo.

4.2.El debate actual

Las preocupaciones y las complicaciones que se expresa en lo anterior sobre las dificultades de implantar el modelo de Flexiguridad en España se ve también reflejado en el debate en España. El debate actual que hay en los periódicos sobre Flexiguridad se basa principalmente en que nadie sabe muy bien lo que el término en realidad significa o por lo menos no sabe muy bien como hay que digerirlo estando en un país como España. Diariamente se pueden leer titulares como:

“Flexiseguridad, un término social poco conjugado”, “Flexiguridad, ¿la receta mágica?”, “La ecuación imposible: despido libre y feliz”, “La Flexiguridad promete el paraíso en la tierra”, “El concepto de la Flexiguridad ha salido del ingenioso laboratorio europeo”.

Titulares como estos no ayudan mucho a pensar que la Flexiguridad realmente es una vía fiable, suena más bien como algo misterioso y contradictorio. Para muchos trabajadores el

⁷² 20minutos - “España, a la cabeza de la UE en abandono escolar”

concepto de flexibilidad se ha convertido en un sinónimo de “despido fácil”, “crecimiento de trabajo precario”, “contratos inseguros”, etc. etc., pero todo tiene sus explicaciones. Primero hay que fijarse en la forma que tienen los periódicos de denominar el término de Flexiguridad como una palabra “extraña”. Es verdad, Flexiguridad en si es una palabra extraña ya que viene de un término inglés y además es una contracción de dos palabras que ni siquiera figura en el diccionario. Eso por un lado, pero por otro lado ha de tener en cuenta que todavía no existe ninguna definición oficial del término, de modo que la interpretación de este concepto casi es libre. Los periódicos usan la palabra como más les conviene pero casi siempre termina enfocando en una de las partes, la flexibilidad o la seguridad.

En un artículo de El País⁷³, Jianping Zhou, economista del Fondo Monetario Internacional (FMI), explica que el coste económico de elevar el subsidio de desempleo o de financiar las políticas de formación a niveles daneses sería insostenible para las cuentas públicas españolas. Según Zhou la única opción sería, aunque muy improbable vistos los discursos políticos de PSOE y PP, un aumento notable de impuestos. Zhou la descarta porque su primer efecto sería retraer la actividad económica. Asimismo, Zhou añade que la Flexiguridad en España sólo tendría sentido si primero se desarrolla la parte de la flexibilidad, se rebaja el paro y sube la productividad, para luego introducir aspectos de seguridad laboral poco a poco. Este mensaje que el analista del FMI lanza es precisamente lo que más temen los sindicatos de la Flexiguridad, que los empresarios salen ganando con más facilidad para despedir, mientras que se olvida la segunda parte, la seguridad, que significa que los perdedores son los trabajadores. Esa es la razón principal por la que los periódicos continuamente hablan del despido libre, de contratos inseguros, es decir la inseguridad de los trabajadores. Es totalmente comprensible porque con un mercado de trabajo como el que hay en España es muy difícil imaginarse que se puede combinar las dos cosas, flexibilidad y seguridad. Es casi imposible creerse que las dos partes, los empresarios y los trabajadores, pueden ir ganando. En este mismo artículo de El País Lola Licerias, secretaria de Empleo de CCOO, indica que cualquier cambio normativo para facilitar el despido tiene efectos inmediatos y ciertos, mientras que las políticas para mejorar la formación y la intermediación son de largo plazo.

⁷³ El País - “Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz” (27.06.2008)

Con este ejemplo se ve claramente que los sindicatos y los ciudadanos se quedan con la sensación de que te flexibilizan rápido pero luego no se responsabilizan en lo demás y ahí se ve el miedo que se nota aun más en un momento de crisis en que se encuentra España actualmente. No sólo España se encuentra en una situación de crisis, la crisis financiera afecta a casi todos los países europeos pero en España, los periódicos y los medios de comunicación muchas veces intensifican el sentimiento de preocupación entre la gente por quedarse sin trabajo. La prensa habla en general mucho de “crisis” y de “desaceleración” con respecto a la situación económica actual en el mundo. Este enfoque junto con el nivel de la tasa de paro puede haber contribuido al miedo entre los españoles. En la televisión siempre se ven imágenes con gente esperando en colas enormes para cobrar su desempleo y a menudo se escuchan titulares como “El paro: enemigo número uno” o “Desempleo récord”. La preocupación es algo que es difícil de evitar ya que los medios de comunicación todo el tiempo hablan de crisis y de una situación crítica. A eso hay que añadir que todo ha ocurrido muy rápido. Hace medio año no existía la palabra crisis en España y en pocos meses ha pasado de ser el país que creaba más puestos de trabajo en Europa a ser el que los destruye más rápidamente. En un año, el número de parados ha aumentado en 770.000 personas, un 37%, hasta alcanzar los 2,8 millones⁷⁴.

Podemos ver que hay muchos factores que influyen en el estado de preocupación entre los españoles. Primero vemos que el término de Flexiguridad, por no ser bien definido, muchas veces figura como algo desconocido, mágico, imposible y contradictorio. Basándose en el mercado de trabajo español, para todas las partes, cuesta trabajo imaginarse que flexibilidad es compartible con seguridad. En segundo lugar la prensa no ayuda mucho a creer que ese nuevo modelo de Flexiguridad pueda mejorar el mercado laboral y en situación de crisis, España se sitúa en un tipo de preocupación superior donde el paro enormemente elevado, en general, ha creado mucho miedo. Las altas cifras de paro y los cambios bruscos influyen mucho en el país y sobre todo en los ciudadanos que por culpa de la escasa red de seguridad, desde un día a otro, pueden casi perderlo todo si pierden el trabajo. Luego si casi no hay dinero suficiente para pagar a los desempleados, es normal que haya ese estado de pánico.

⁷⁴ El País - “Desempleo récord”

5. El aspecto cultural

5.1. Flexiguridad y el aspecto cultural

Hasta ahora hemos visto que la Flexiguridad tiene muchas piezas y que todas tienen que encajar bien para poder funcionar. Hemos visto los elementos básicos, cómo funciona el Estado de bienestar y el mercado de trabajo, pero hay elementos que no se pueden explicar sólo por la organización del Estado de bienestar o por la organización del mercado de trabajo, sino que caen fuera de ellos. Nos referimos a la cultura. El aspecto cultural no se puede separar de los otros elementos ya que la cultura está relacionada con, cómo está organizada una sociedad. En general una cultura se define como un conjunto de valores, creencias y actitudes, que constituyen el modo de vida de una sociedad⁷⁵. Asimismo en la cultura se incluyen los modos de pensar, de actuar, de relacionarse con otros, etc. En el caso de España está claro que el mercado de trabajo necesita reformarse para sobrevivir a las nuevas pautas de la globalización, pero como recordó el ex ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, no solamente se trata de hacer reformas, el éxito de las reformas depende también de los cambios culturales⁷⁶. No todo se arregla con reformas, los cambios también son una cuestión cultural dado que hay una mentalidad detrás.

En esta última parte del proyecto intentaré mostrar, a través de unas entrevistas⁷⁷, la diferencia que hay entre la mentalidad danesa y la española en relación con la Flexiguridad. Primero hay que establecer que para proteger la intimidad de las personas las entrevistas son anónimas, es decir que los nombres de los entrevistados no figuran en el proyecto. Además, en el apéndice se encontrará las entrevistas en el idioma original, sin embargo, aquí en el texto, las citas utilizadas las he traducido al español para que el texto sea más fluido.

En primer lugar, he entrevistado a tres hombres daneses que tienen familia y que tienen una edad comprendida entre 30 y 40 años. He elegido entrevistar a jóvenes, que tienen por delante una larga vida laboral, pero sin ser tampoco su primer puesto de trabajo ya que muchas veces el primer trabajo no necesariamente es el trabajo deseado. Como ya he mencionado, he decidido entrevistar a hombres y no a mujeres para no entrar en el debate

⁷⁵ Macionis, J. y Plummer, K. - “Sociología”, p. 102.

⁷⁶ elEconomista.es - “Caldera reconoce que temporalidad también es problema cultural”

⁷⁷ Véase el apéndice I

sobre la participación de la mujer en el mercado laboral, ya que en Dinamarca el porcentaje de mujeres activas laboralmente es mayor que en España. La primera entrevista representa un empleado danés que trabaja en el sector privado, la segunda representa un empleado del sector público y la tercera entrevista es de un empleado con un trabajo lo más parecido en Dinamarca al contrato temporal que hay en España. Después, para poder hacer una comparación, de la misma forma, he entrevistado a tres hombres españoles con la misma edad, entre 30 y 40 años y con el mismo estado civil. También representan el sector privado, el sector público y la situación de un trabajador con un contrato temporal.

En lo siguiente voy a fijarme en unos aspectos en los cuales tradicionalmente se dice que se diferencian mucho los españoles y los daneses. Se presentará tres categorías importantes que tienen que ver con el aspecto cultural y son esas categorías las que luego voy a comprobar en el trabajo empírico, a través de las entrevistas ya que son, según mis criterios, muy importantes para la Flexiguridad.

5.1.1. Incertidumbre e inseguridad en la sociedad

En esta parte del trabajo es interesante incluir la teoría del sociólogo Gert Hofstede, quien ha realizado estudios sobre cómo inciden las diferencias culturales en el entorno laboral. Hofstede presenta cuatro dimensiones, a saber, la distancia del poder, el individualismo vs. colectivismo, la masculinidad vs. femineidad y la visión ante la incertidumbre. Estas dimensiones son las que permitirán indagar diferencias o similitudes en la programación mental de una cultura con respecto a otra. A pesar de las críticas que recibe Hofstede, en este trabajo la dimensión de la aceptación de la incertidumbre me parece muy interesante y es precisamente el marco teórico que en este caso se necesita para mostrar las actitudes y la visión ante la incertidumbre. Lo interesante de su investigación con respecto a este trabajo es que la evasión de incertidumbre es muy diferente en Dinamarca y España. Según la teoría, en un país con gran evasión de incertidumbre los empleados se encuentran bien cuando las reglas son muy fuertes y cuando nada se deja a la casualidad. En un país con una evasión de incertidumbre pequeña, la situación es al revés. A los empleados no les gustan las reglas, y la inseguridad es un rasgo normal que no preocupa a los empleados⁷⁸. Aunque la tolerancia a la incertidumbre es, en parte, una cuestión de personalidad individual, también es, en gran medida, una cuestión de cultura colectiva.

⁷⁸ Medina Brito, M. - “El peso de la aversión a la incertidumbre”

Según Hofstede, Dinamarca es un país de baja aversión a la incertidumbre. La inseguridad no preocupa a los empleados y las leyes son menos deseadas. España, sin embargo, es un país de alta aversión a la incertidumbre y los empleados se encuentran mejor cuando las reglas son muy fuertes. En el caso de España hay que tener en cuenta que el país ha vivido una larga dictadura hace no mucho y en cierto modo los ciudadanos son producto de esa dictadura. La gente en realidad tiene mucho miedo a quedarse sin esos marcos tan fuertes. Siempre han vivido durante un cierto orden y mandamiento y la gente no está acostumbrada a tener posibilidades de tener una vida con muchos cambios, como por ejemplo cambiar de trabajo, pero los daneses sí están acostumbrados a eso. Ese miedo a la incertidumbre a veces frena mucho a los españoles, frena la creatividad y la gente en general no se lanza. Se suele decir que lo único que importa es tener un trabajo fijo y una vez obtenido ya se quedan parados.

5.1.2. Miedo a las consecuencias de la globalización

La globalización es un término complejo en el sentido de que la palabra en sí significa muchas cosas. Muy superficialmente se puede definir la globalización como una creciente interconexión que existe en asuntos políticos y económicos. Para mucha gente la globalización se ha convertido en un fenómeno controvertido que levanta muchas dudas ya que por un lado puede ser una amenaza al empleo, pero por otro puede ser una oportunidad. Estudios muestran que a corto plazo la deslocalización está causando la pérdida de trabajos pero a largo plazo crea nuevos puestos de trabajo y estimula el crecimiento económico. Esta será probablemente la razón por la que a la mayoría de los daneses no les asusta la globalización.

Según una encuesta del 2007, dirigida por Gallup, únicamente un 4% de los trabajadores daneses cree que “hay gran riesgo” o “riesgo” de que su trabajo se traslade a otro país, y una gran mayoría (95%) cree que “hay poco riesgo” o “no hay riesgo” de que su puesto de trabajo se deslocalice. Y en caso de que perdieran su trabajo, el 59% de los trabajadores daneses piensa que sería “fácil” o “muy fácil” encontrar otro, mientras sólo aproximadamente una cuarta parte piensa que sería “difícil” o “muy difícil”.⁷⁹ Esta encuesta corresponde a los números de “índice de seguridad” publicado por la OCDE en

⁷⁹ LO – “¡Mayor adaptabilidad del mercado laboral basada en la flexiguridad!” P. 9

2004⁸⁰, donde a muchos trabajadores daneses se les preguntaba si les preocupaba la posibilidad de perder su trabajo. La mayoría contestaba que “no me preocupa en absoluto”, lo cual contrasta mucho con los trabajadores en cualquier otro lugar, especialmente con los países del sur de Europa, muchos de los cuales respondieron que “me preocupa mucho”. Dinamarca, junto con Noruega y Holanda, tiene los índices más altos de seguridad, mientras España, Portugal y Francia son los más inseguros.

El ex ministro danés, Poul Nyrup Rasmussen, argumenta en un informe “La Nueva Europa Social”, realizado junto al ex presidente de la Comisión Europea, Jacques Delors, que en la economía competitiva y globalizada de hoy, no puede haber garantía de un trabajo de por vida⁸¹. Aunque algunos tengan más miedo que otros, en general se puede decir que vivimos en una sociedad de riesgo de perder el trabajo. Según Ulrich Beck, sociólogo alemán, vivimos en un mundo inseguro y estamos frente a una sociedad donde uno no puede contar con tener un trabajo estable, ni siquiera contener un trabajo⁸². Parece ser que la idea de tener un trabajo fijo para toda la vida ha pasado y en ese sentido se podría decir que los españoles están mal situados si piensan que van a tener un trabajo estable para siempre. Lo esencial para muchos españoles es llegar a tener un empleo fijo, casi se podría decir que tienen una “adicción al trabajo fijo” ya que un puesto estable brinde tranquilidad y certeza. Sin embargo, en un mundo cada vez más globalizado se podría decir que ese pensamiento es muy anticuado y ha de cambiar para poder afrontarse a los nuevos cambios.

5.1.3. La desconfianza en el Estado

En general los daneses confían mucho en el Estado y a ellos no les importa pagar casi la mitad del sueldo en impuestos porque saben que lo que pagan se utiliza para mantener un nivel de vida favorable⁸³. En este aspecto también hay una diferencia grande entre Dinamarca y España puesto que los españoles tradicionalmente miran al Estado con mucha desconfianza⁸⁴. Este desengaño de todo lo público es una actitud muy antigua principalmente porque en tiempos pasados la ayuda venía de la iglesia y de la familia, la cual todavía tiene una responsabilidad tremenda, pero no se pedía ayuda del Estado.

⁸⁰ LO – “¡Mayor adaptabilidad del mercado laboral basada en la flexiguridad!” P. 9.

⁸¹ El País - “Los modelos sociales de Europa y EE UU se miden en la crisis”

⁸² Fernández Alarcón, P. - “Sociedades sin trabajo”

⁸³ Nielsen, K. - “La economía de las instituciones, la teoría del capital social y la economía negociada”

⁸⁴ Lorenzo, M. P. y Armangué, L. - “En España ahora” p. 138.

Mucha gente mira al Estado como si fuera un ladrón en vez de alguien que va a ayudar. En España durante los últimos años se han aplicado muchas leyes para mejorar la situación social, entre otras la Ley de Dependencia, pero muchas veces la gente no recibe la asistencia necesitada simplemente por falta de información o por falta de interés. Será porque los españoles no están acostumbrados a tener ese tipo de ayuda y desconfían en que realmente les va a servir o el dinero les va a llegar. También por la lentitud de los trámites y el exceso de burocracia, muchos ya ni las piden porque al final no va a servir para nada y prefieren no perder el tiempo.

Aparte de la desconfianza se puede decir que los españoles también son muy inactivos en este sentido. Dejan todo en mano del Gobierno y como el sistema español no es un sistema donde uno tiene que dar para recibir, la gente no se implica mucho. Se quejan mucho de los organismos públicos pero, como no los consideran algo propio, que están financiados con sus impuestos, tampoco hacen mucho por mejorarlos⁸⁵. En Dinamarca la gente tiene más interés en lo que hace el Gobierno, también hay que tener en cuenta que luchan por sus derechos, por lo que pagan. Hay que recordar que España todavía tiene una tradición de autoritarismo y el Gobierno muchas veces gobierna *para* el pueblo pero lo hace en realidad *sin* él. Se puede concluir que a los españoles, les falta la costumbre de recibir ayuda del Estado, hay una desconfianza en todo lo público y es evidente que una actitud como esa no es ideal para cambiar ni mejorar el sistema.

Tener un Estado de bienestar como el que hay en Dinamarca cuesta mucho dinero pero sobre todo requiere ganas y fuerzas para conseguirlo y mantenerlo. Para tener más seguridad por ejemplo, habría que pagar más impuestos, y la cuestión es si los españoles están dispuestos a pagar eso. En primer lugar habría que subir los sueldos, habría que eliminar todos los contratos basura y pagar bien a los trabajadores, aunque sea a los que ganan menos. Eso aparentemente no sería tan complicado puesto que en gran medida sería una mejora para muchas personas. Pero para poder hacer todo eso habría que nivelar y regular los sueldos para disminuir la desigualdad que existe ahora en la sociedad, socialmente pero también económicamente. Eso implica que los que ganan mucho tendrían que estar dispuestos a ganar menos, y los que no ganan mucho tendrían por ejemplo que estar dispuestos a seguir cursos de formación para así compensar por su sueldo. Pero lo

⁸⁵ Lorenzo, M. P. y Armangué, L. - “En España ahora” p. 140.

primero que habría que hacer es subir los impuestos. ¿Y eso cómo se hace, si nadie confía en que el Estado va a usar el dinero para mejorar las condiciones sociales? De repente las cosas se muerden en la cola y es difícil solamente ver por dónde empezar.

Según lo mencionado anteriormente, en lo siguiente, voy a ver cómo lo perciben los españoles y qué opinan de cada una de las categorías.

5.2. Análisis empírico

He elaborado una serie de preguntas que están ordenadas por las tres categorías ya tratadas. Primero figuran las respuestas de los españoles y luego las respuestas de los daneses para así poder hacer una comparación.

5.2.1. Incertidumbre e inseguridad en la sociedad

En cuanto a la primera categoría habitualmente se dice que el español, en general, es inseguro y tiene un alto nivel de incertidumbre. Partiendo de esa idea, de esa hipótesis, voy a ver cómo lo ven los españoles preguntándoles a ellos la siguiente pregunta:

- ¿Qué es lo que más te importa del trabajo?

Según los españoles entrevistados, en general, lo más importante del trabajo es el hecho de tener un trabajo seguro y saber que no se va a faltar el sueldo un mes. Se nota una cierta tendencia entre los españoles de pensar que la única forma de obtener una seguridad completa es tener un puesto como funcionario. Los dos trabajadores que trabajan o buscan trabajo en el sector privado relacionan directamente el trabajo fijo con el funcionariado. Es como si por un lado se eligiera buscar un trabajo que da posibilidades de desarrollarse a nivel personal o por otro lado obtener la seguridad que conlleva el funcionariado pero que significa que a lo mejor sería un trabajo menos interesante. En relación con eso el empleado en la empresa privada dice: *“siempre voy buscando mejorar a nivel personal porque si una empresa hace un proyecto que a mí no me aporta nada, me cambio.*

*Hombre, el tema de funcionario sería otra cosa, yo aprobaría unas oposiciones y sé que el trabajo probablemente será menos atractivo a nivel profesional, lo que pasa es que sí te da una seguridad total”*⁸⁶. El funcionario, sin embargo, que tiene ya garantizada la seguridad, valora más la importancia de tener buenos compañeros y tener un buen ambiente laboral. En cambio, en Dinamarca las prioridades son muy diferentes. Para los daneses, en general, lo más importante del trabajo es tener la posibilidad de realizarse a nivel personal o tener un trabajo interesante, con una buena relación con los compañeros. El hecho de tener un trabajo fijo para los daneses es casi obvio y por eso no le dan mucho valor. Sobre este asunto el danés que tiene un contrato temporal dice: *“Para mí es importante tener buenos compañeros y tener un trabajo que realmente me interesa. Lo de tener un trabajo fijo no es*

⁸⁶ Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 12.

*algo a lo que doy mucha importancia o que me preocupa mucho*⁸⁷. Cabe añadir que tener un trabajo interesante y atractivo es una de las principales razón por la que los daneses cambian tanto de trabajo ya que al cambiar da la posibilidad de encontrar algo cada vez mejor.

Otro factor importante para los daneses es tener un horario más o menos flexible ya que todos tienen responsabilidades familiares y niños pequeños. Ninguno de los españoles ha mencionado el horario flexible como algo importante o a lo que den prioridad. Además todos los daneses piensan que es importante tener el trabajo cerca, pero todos también reconocen que es un criterio de lujo, ya que la gran parte de los daneses usan mucho tiempo para ir al trabajo. En general los españoles entrevistados tienen el trabajo cerca y ven bastante complicado tener un trayecto más largo. Para los daneses no es nada raro cambiar de trabajo, de hecho todos lo han hecho ya varias veces. Piensan que cambiar de trabajo es positivo ya que significa que la persona quiere cambiar de aire o quiere desarrollarse a nivel personal. Todos piensan que es normal y que forma parte de la mentalidad danesa, pero eso también tiene que ver con que burocráticamente en Dinamarca es fácil cambiar y no hay leyes que inflexibilicen la rotación continua. De alguna u otra forma, es de esa manera que se forma su carrera profesional. Para los españoles entrevistados tampoco está mal visto cambiar de trabajo pero reconocen que para muchas personas es una gran preocupación el hecho de cambiar tanto de trabajo. Como dice el funcionario: *“...no creo que sea mal visto hoy día el cambiar de trabajo, lo que sí veo es que hay mucha preocupación por tener que cambiar tanto de trabajo. Aquí en España no ocurre como en otros países, aquí la gente tiene mucho miedo...no es que la gente vea mal el cambiar de trabajo sino que teme al cambio de trabajo*⁸⁸. La gente va buscando seguridad y muchas veces, como antes he mencionado, la única manera de tener seguridad en el trabajo es aprobar unas oposiciones, porque así están asegurados y así pueden estar tranquilos.

5.2.2. Miedo a las consecuencias de la globalización

Con respecto a la siguiente categoría se dice que el español tiene miedo a las consecuencias de la globalización, tiene miedo a perder el trabajo y el hecho de trabajar en

⁸⁷ Traducción propia. Para el original, véase el apéndice I DINAMARCA, p. 9.

⁸⁸ Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 17-18.

el extranjero no le atrae mucho. Partiendo de esa idea voy a ver cómo lo ven los españoles preguntándoles las siguientes preguntas:

- ¿Tienes miedo de perder el trabajo?
- ¿Si te dieran un trabajo que tuviera que ver con lo tuyo pero tuvieras que marcharte a otro país, lo aceptarías?

En general los españoles tienen bastante miedo de perder el trabajo aunque todos intentan no preocuparse demasiado. A nadie le gusta decir que tiene miedo, por lo menos no lo dicen directamente, pero se puede saber por el contexto y por la forma de no pensar demasiado en ello. La inseguridad se nota en la respuesta que da el empleado de la empresa privada. Dice: *“No, no tengo miedo. Si tuviera miedo, tendría miedo todos los días. ... O sea, asustado no, pero un poco de inseguridad evidentemente, porque estoy pagando una casa y tal”*⁸⁹. Es decir, se nota la preocupación, se note el miedo, pero en general, los españoles son optimistas y piensan que tampoco va a ser tan difícil encontrar un puesto nuevo en caso de desempleo, aunque probablemente sería un trabajo peor. El único que realmente no tiene miedo de perder el trabajo es el funcionario aunque incluso se nota un poquito de preocupación por el futuro, pero tendría que cambiar la ley del funcionariado para que se quede sin trabajo. En general, los españoles siguen prefiriendo el trabajo estable y tienen todavía la mentalidad de que todo tiene que ser de por vida. En relación con eso el funcionario expresa: *“Veo que mucha gente ve como algo seguro y como algo que no va a cambiar el funcionariado. Mucha gente dice, yo entro en el funcionariado y ya me olvido. Es porque todavía tenemos la mentalidad de que todo tiene que ser de por vida”*⁹⁰.

Comparando con Dinamarca se ve una gran diferencia entre los dos países. En Dinamarca ninguno de los entrevistados tiene miedo de perder su trabajo. Por la actual crisis financiera se nota un poquito de preocupación pero todos están seguros de que en caso de perder el trabajo, fácilmente encontrarían otro puesto de trabajo. El empleado danés de la empresa privada dice de ese asunto: *“No, no tengo miedo de perder mi trabajo, pero en la situación actual con una crisis financiera mundial, creo que todo el mundo tiene un poquito de miedo... sin embargo, si me hubieras hecho la pregunta hace solamente cuatro*

⁸⁹ Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 13.

⁹⁰ Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 18.

meces, ni habría cruzado por mi mente”⁹¹. Al empleado danés que tiene un tipo de contrato temporal, por falta de “seguridad”, se le paga un dinero extra al año, (2270 euros al año o casi 200 euros al mes). Eso se paga simplemente por la incomodidad de tener ese contrato porque está igualmente asegurado como los demás.

Para los españoles es complicado el hecho de trabajar en el extranjero. Algunos lo pensarían pero el trabajo fuera tiene que compensar económicamente y para todos, lo más complicado sería llevar a la familia. Irse al extranjero requiere mucha consideración y otro hándicap negativo es el idioma, que también hace más difícil irse a otro país aunque muchos saben que fuera de España puede haber más posibilidades. En Dinamarca sin embargo, a todos los daneses entrevistados les gustaría trabajar en el extranjero aunque están de acuerdo en que sería mucho más fácil irse si no tuvieran familias. Todos prefieren que sus hijos vayan al colegio danés, es decir que están dispuestos a irse fuera, pero antes o después de que los niños vayan al colegio.

5.2.3. La desconfianza en el Estado

Por lo que se refiere a la última categoría tradicionalmente se dice que el español desconfía en el Estado y de todo lo público y a raíz de ese pensamiento será difícil por ejemplo subir los impuestos para poder mejorar el sistema de bienestar. Partiendo de esa idea voy a ver cómo lo conciben los españoles preguntándoles las siguientes preguntas:

- ¿Confías en que el Estado se va a encargar de todo el sistema de seguridad social y crees que va a funcionar?
- ¿Crees que la gente está dispuesta a pagar las incomodidades que supone tener un Estado de bienestar como el danés?
- ¿Qué crees tú que va a pasar si se implementa el modelo danés de Flexiguridad en España?

Todos los españoles opinan que hay que hacer cambios pero muy poquito a poco, a largo plazo, para no tener una reacción negativa del pueblo y sobre todo para ganar la confianza en el Estado. La mayoría de los entrevistados ven complicado hacer que la gente pague por ejemplo más impuestos. No ven claro cómo va a funcionar algo así. Sobre la posibilidad de subir los impuestos el empleado en la empresa privada dice: *“Yo tengo mis dudas. No veo*

⁹¹ Traducción propia. Para el original, véase el apéndice I DINAMARCA, p. 3.

*que algo como subir los impuestos va a funcionar aquí por lo menos no a corto o medio plazo, ni mucho menos*⁹². De todas formas los entrevistados piensan que en primer lugar habría que informar mucho más, sobre todo a los jóvenes, y explicar bien para qué se va a usar el dinero. Si no, nadie va a confiar en que la situación realmente va a mejorar. A ese asunto el funcionario opina que hay que informar más para así entender los cambios. Dice: *“Explicando bien cuáles van a ser los cambios. Mira se van a subir los impuestos, pero explicando realmente para qué va a servir esos impuestos. Dar un poco más de información. El problema es si tú me dices ahora, que me van a subir los impuestos a un 50% y veo que todo va a seguir igual, entonces voy a decir que no*⁹³.

En Dinamarca no existe esa desconfianza que se nota en España y en general, los daneses están muy contentos con el Estado de bienestar que hay ahí y saben perfectamente que un sistema de bienestar así es muy caro y para nada quieren perder la seguridad que conlleva. Piensan que está bien pagar cerca de un 50% de impuestos e incluso están dispuestos a pagar más si fuera necesario, siempre y cuando se utilice el dinero de manera correcta. El empleado en el sector público expresa: *“En realidad yo lo veo bien pagar tanto en impuestos. Claro, no estaría mal tener un poco más de dinero pero en cambio me gusta el sistema de bienestar que tenemos y ese sistema es bastante caro*⁹⁴. En cuanto a las políticas de activación que hay actualmente en Dinamarca, en general, los daneses piensan que son útiles y que realmente se obliga a la gente a buscar trabajo. Sin embargo, también piensan que los programas de activación todavía no están bien desarrollados y son en cierto modo demasiado rígidos puesto que hay un grupo, aunque sea un grupo muy pequeño, de la sociedad que simplemente no pueden trabajar y en mayor grado hay que respetar a esa gente.

En España ya existe algo parecido a lo que es la activación pero todos los entrevistados están de acuerdo en que no funciona bien y nadie controla a los desempleados. Sobre esa cuestión el empleado en la empresa privada dice: *“Aquí en España existe algo similar a lo que es la formación continua pero no se controla, porque todavía cuando tú estás en el desempleo te ofrecen formación y tal, pero la gente no la coge y nadie le exige que la haga*

⁹² Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 14.

⁹³ Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 18.

⁹⁴ Traducción propia. Para el original, véase el apéndice I DINAMARCA, p. 7-8.

o no⁹⁵”. Los entrevistados reconocen que para muchos el dinero que se paga por el paro se utiliza como un tipo de vacaciones pagadas. Si no hay control la gente se relaja. Como explica el funcionario: *“Claro, uno está haciendo algo y se lo han permitido, entonces el que está al lado dice, yo con mi esfuerzo no lo voy a conseguir? Pues entonces yo hago lo mismo, no me esfuerzo y consigo lo mismo”*⁹⁶. Es decir, toda esa mentalidad tendrá que cambiarse, si no, no sirve tener unas políticas de activación, si al final nadie las sigue y nadie las controla.

Todos los españoles entrevistados piensan que será bastante complicado implantar el modelo danés de Flexiguridad en España. Aunque reconocen que hay que cambiar el mercado laboral, de alguna u otra manera, porque las empresas no son capaces de crear empleo y muchas veces terminan quemando a los trabajadores para no tener que contratar a más gente. Acerca de eso el empleado en la empresa privada expresa: *“Hay una necesidad de cambiar el mercado de trabajo, hay mucha gente que profesionalmente sí son muy buenos en un sector pero el miedo les hace frenarse. Creo que la base está ya mal...pero entiendo que no se puede cambiar un sistema de golpe, de la noche a la mañana, pero sí poco a poco”*⁹⁷. El trabajador con un contrato temporal está de acuerdo y añade que lo más complicado de implantar el modelo será la parte de la seguridad. En relación a eso dice: *“Aquí tenemos que intentar obtener el paquete completo. La parte difícil es la seguridad. También hay que pensar que aquí es muy difícil controlar a tantas personas, controlar a España completa. Mucho tiene que cambiar aquí para funcionar bien”*⁹⁸.

5.2.4. Conclusión parcial

En primer lugar podría considerarse cierto que los españoles son más inseguros en este aspecto laboral que acabamos de enseñar, comparados con los daneses. El miedo a la incertidumbre que viven los españoles puede proceder de la dictadura que ha vivido el país durante muchos años y que hace que la gente busque la seguridad que ofrece el puesto como funcionario. Ese pensamiento muchas veces frena la creatividad de los trabajadores, el miedo les hace frenar y automáticamente se prepara unas oposiciones, aunque no es el trabajo que quiera, porque al fin y al cabo eso es lo más seguro. Lo que pasa es que una vez obtenido un trabajo fijo ya la gente se queda tranquila y no se lanza más. En segundo lugar

⁹⁵ Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 14.

⁹⁶ Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 19.

⁹⁷ Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 14-15.

⁹⁸ Para el original, véase el apéndice I ESPAÑA, p. 23.

se podría decir que el español, en general, teme a perder el trabajo aunque intenta no preocuparse demasiado. Una cosa que para nada les preocupa a los daneses ya que saben que si pierden el trabajo están respaldados por el Estado. Con respecto a trabajar en el extranjero a los españoles no les gusta mucho la idea, lo pensarían y lo estudiarían pero lo ven más complicado que los daneses. Los daneses están todos dispuestos a ir fuera y en ese sentido la cultura danesa es más abierta ya que los daneses siempre han viajado mucho y están más preparados para enfrentarse a otra vida laboral totalmente diferente en otro país. Por último, en tercer lugar, está claro que en España falta todavía la confianza en el Estado y con esa tendencia es muy difícil cambiar el sistema ya que es complicado por ejemplo subir los impuestos, hacer que la gente se active, etc. El español no se fía de que el Estado les pueda proteger y a base de ese pensamiento es difícil creer que el modelo de Flexiguridad va a tener un efecto positivo. Sin embargo, en Dinamarca hay una larga tradición en recibir ayuda del Estado y los daneses, en general, confían en que el Estado realmente ayuda a la gente.

6. Conclusión

Como conclusión final de este trabajo, vuelvo sobre las preguntas que formulé al principio, donde preguntábamos hasta qué punto es viable implantar el modelo danés de Flexiguridad en España y hasta qué punto influyen otros factores culturales. Es muy difícil determinar si se puede implantar unos resultados de un país a otro puesto que muchos factores están profundamente anclados en determinadas tradiciones y culturas y puede haber muchas explicaciones y excusas para no instaurar nuevas reformas. Ante todo habrá que tener en cuenta que no es posible simplemente copiar un modelo y usarlo directamente en otro país. Hemos visto que el Estado de bienestar en Dinamarca y España nace de dos ideas totalmente diferentes. En Dinamarca el Estado es el factor principal y basado en un pensamiento universal, la idea es crear igualdad. En cambio, el Estado en España no desempeña el mismo papel ya que el bienestar depende en mayor grado de la contribución al mercado laboral, hay mayor nivel de desigualdad y con respecto a las ayudas la sociedad civil, sobre todo la familia, tiene un papel importante. Hemos podido dilucidar que los modelos sociales igualmente están creados a base de ideas distintas. En Dinamarca hay un alto grado de flexibilidad, poca protección laboral, generosas prestaciones sociales que crean empleo a la vez que crea igualdad. El modelo social español es uno de los que más necesita reformarse en la UE puesto que su inflexibilidad, alta protección laboral, escasas prestaciones sociales impide la creación de empleo y a la vez crea mucha desigualdad. A través del análisis comparativo del mercado de trabajo hemos visto que el mayor problema para España es la elevada tasa de temporalidad. Hay mucha diferencia entre los diferentes tipos de contratos y mientras unos están totalmente asegurados otros se quedan al margen del sistema. En caso de desempleo los daneses están mucho más protegidos lo cual hace que acepten más riesgos en el mercado de trabajo. En España, sin embargo, no existe esa red de seguridad por parte del Estado, lo cual crea mucha preocupación en la sociedad y naturalmente a los españoles no les interesa más flexibilidad en el mercado de trabajo si no se fortalece la seguridad.

Las dimensiones de Wilthagen ha sido una herramienta útil en el trabajo para discutir la posición de España ante la Flexiguridad. Hemos visto que el primer pilar de la Flexiguridad, *la legislación laboral flexible*, no existe en España y habría que reformar todo el sistema para tener algo parecido al despido libre sin que los empresarios abusen del sistema. Asimismo hemos verificado que el segundo pilar, *un generoso sistema de*

protección social, tampoco existe en España. La falta de seguridad es el primordial problema en el sistema español. Es un factor que en sí es bastante complicado arreglar o mejorar ya que habría que cambiar todo el sistema, lo cual sería muy costoso. Se debe tener en cuenta que España actualmente, en momento de crisis, no está preparada para cambiar nada ya que apenas hay suficiente dinero para pagar a todos los parados. *Las políticas activas y el aprendizaje permanente*, que es el tercer pilar de la Flexiguridad, existen en España pero no están suficientemente desarrolladas y controladas para tener efecto. La formación continua puede aumentar la productividad pero los resultados no se manifiestan a corto plazo, los frutos se ven con el tiempo. Después del análisis realizado y a base de estos tres pilares se hace llegar de entender que el fundamento básico de la idea de la Flexiguridad no es existente en el caso español. Muchas cosas tendrán que cambiarse y la situación actual no es precisamente la adecuada para realizar cambios grandes. Por otro lado, la prensa española no ayuda mucho en hacer creíble que el modelo de Flexiguridad pueda mejorar el mercado de trabajo. España se sitúa en un estado de pánico, de preocupación superior, en que el paro considerablemente elevado es el enemigo número uno.

A través del análisis empírico se ha podido observar que la cultura y la mentalidad española también desempeñan un papel importante en la cuestión de si se puede implantar el modelo danés o no. A través de las entrevistas hemos visto reflejado el miedo que viven los españoles. Probablemente a causa de la dictadura la gente busca automáticamente lo estable y el puesto fijo. En busca de seguridad mucha gente intenta aprobar unas oposiciones a un puesto público aunque numerosas veces no es el trabajo que quiera. El miedo hace frenar a los trabajadores lo cual no ayuda en absoluto a crear más dinamismo, al revés, la gente llega a tener un trabajo fijo y ya se queda paralizada y no se lanza más. En este aspecto la diferencia entre Dinamarca y España es enorme. A los daneses, al saber que están respaldado por el Estado en caso de perder el trabajo, no les preocupa mucho el trabajo fijo y para ellos lo más importante es la realización personal. Asimismo se ha podido observar que los españoles desconfían mucho del Estado y en todo lo público. Está claro que una actitud como esa no es ideal para cambiar ni mejorar el sistema.

Después del análisis efectuado y la discusión posterior, se llega a la conclusión de que será muy complicado implantar el modelo danés de Flexiguridad en España. El Estado de bienestar en España es muy diferente al Estado de bienestar danés, igual que hay una gran

diferencia entre el mercado de trabajo español y el mercado de trabajo danés. Existe un amplio consenso en torno a la necesidad de reformar el mercado laboral para poder afrontarse a la globalización pero los cambios tienen que realizarse poco a poco. Los factores culturales también son importantes en la valoración y será difícil cambiar la mentalidad española y hacer que la gente confíe en que el Estado hará lo posible para mejorar la situación.

Bibliografía

Libros:

Alarcon Caracuel, M. R. (1999). *La Seguridad Social en España*. Pamplona: Aranzadi Editorial.

Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Hofstede, G. (1999). *Culturas y organizaciones. El software mental - La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Version de Escola Universitària de Turismo (ESMA). Madrid: Alianza Editorial.

Lorenzo, M. P, y Armangué, L. (1996). *En España ahora*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Macionis, J. y Plummer, K. (1999). *Sociología*. Madrid: Prentice Hall. Parte Segunda – Las bases de la sociedad. Cap. 4 – Cultura.

Ministerio de la Presidencia (2007). *España Hoy 2007*. Secretaría de Estado de Comunicación. Madrid.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004). *Guía Laboral y de Asuntos Sociales*. Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

Real Ministerio de Asuntos Exteriores de Dinamarca (2001). *Dinamarca*. (1ª edición, 1ª impresión). Copenhague.

Sørensen, C. (2006). *Arbejdsmarkedet og den danske flexicurity-model*. (1. udgave, 1. oplag). Århus: Academica.

Artículos:

Bredgaard, T. (2007). *Debat – Interview med Ton Wilthagen*. Arbejdsliv: Flexicurity, 9(4): p. 94-97.

Bredgaard, T.; Larsen, F. y Madsen, K. P. (2007). *Flexicurity – afklaring af et begreb i bevægelse*. Arbejdsliv: Flexicurity, 9(4): p. 8-25.

Ilsøe, A. (2007). *Decentralisering i et flexicurity perspektiv – på vej mod et opdelt arbejdsmarked?* Arbejdsliv: Flexicurity, 9(4): p. 45-62.

Klindt, M. (2007). *Fleksible arbejdstider i Danmark, Tyskland, Frankrig og Storbritannien – flexicurity i politik og praksis?* Arbejdsliv: Flexicurity, 9(4): p. 26-44.

Artículos del periódico:

Suárez, E. (2007). *Doce meses de cambios positivos en el mercado laboral*. ABC, Un año de empleo, p. 7, 30 de septiembre de 2007.

Documentos electrónicos:

Banco de España (2007). *Informe Trimestral de la Economía Española*. Boletín Económico, abril 2007.

(Consultado 16.05.2008)

<http://www.bde.es/informes/be/boleco/2007/be0704.pdf>

Banco de España (2007). *La flexiguridad como modelo para los mercados de trabajo europeos*. Boletín Económico, noviembre 2007.

(Consultado 21.07.2008)

http://www3.uva.es/docyl/asignaturas/a_b45c/documentos/art5_FLEXIGURIDAD_bde.pdf?PHPSESSID=7d96ca01b79eed2294ca525eaa71e92b

Barbería, J. L. (2008). *El fin del empleo seguro*. El País – Economía, 22 de junio de 2008.

(Consultado 25.06.2008)

http://www.elpais.com/articulo/economia/fin/empleo/seguro/elpepieco/20080622elpepieco_6/Tes

Berlingske Tidende (2008). *Flertal: Fogh har skåret i offentlig sektor*. Morten Henriksen, 1 april 2008.

(Consultado 22.10.2008)

<http://www.berlingske.dk/article/20080401/danmark/704010052/>

Beskæftigelsesministeriet (2008). *Kontanthjælp*. Tal og tendenser.

(Consultado 14.12.2008)

<http://www.bm.dk/sw23441.asp>

Bolaños, A. (2008). *Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz*. El País – Sociedad, 27 de junio de 2008.

(Consultado 12.07.2008)

http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Llega/ecuacion/imposible/despido/libre/feliz/elpepusoc/20080627elpepusoc_1/Tes

Bredgaard, T. y Larsen, F. (2007). *Comparing Flexicurity in Denmark and Japan*. Aalborg University, Denmark.

(Consultado 24.04.2008)

<http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/flexicurity/publications/papers/fxp2007-13jiltreport-final.pdf>

CCOO - Comunicación y Transporte (2008). *El Estado necesita a las agencias de empleo*. Resumen de prensa diario, economía, 23 de junio de 2008.

(Consultado 09.11.2008)

<http://www2.fct.ccoo.es/prensa/pivot/entry.php?id=27985>

CCOO - Confederación sindical de comisiones obreras (2007). *LO – Confederación Sindical Danesa*. Congreso Ordinario, Copenhague, 28-31 de octubre de 2007.

(Consultado 17.06.2008)

<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Paisesyregionesdelmundo/Dinamarca/CongresoLOoctubre-2007.pdf>

CCOO - Confederación sindical de comisiones obreras (2008). *Página de bienvenida*. José María Fidalgo, Secretario General de la CS de CCOO.

(Consultado 15.09.2008)

<http://congresos.ccoo.es/>

CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2008). *La institución representativa de los empresarios españoles*.

(Consultado 18.06.2008)

<http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.type.action?type=0864321&menuId=0864321>

CEPYME - Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. *CEPYME*.

(Consultado 15.06.2008)

<http://www.cepyme.es/cepyme.html>

Cinco Días (2006). *España tiene un funcionario por cada 18 habitantes*. Economía, 11 de noviembre de 2006.

(Consultado 30.09.2008)

http://www.cincodias.com/articulo/economia/Espana-tiene-funcionario-habitantes/20061111cdsdioco_7/cdseco/

Cinterfor (1999). *Gestión bipartita de la formación continua*. Dylander, B. Diálogo social y gestión bipartita de la formación en la perspectiva europea. *El sistema de educación suplementaria en Dinamarca*.

(Consultado 16.06.2008)

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/gestion/pdf/gest16.pdf>

Comisión de las Comunidades Europeas (2007). *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*.

(Consultado 11.03.2008)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ES:PDF>

Comisión Europea (2005). *Pres for reform af sociale modeller*.

(Consultado 28.09.2008)

http://www.europa-kommissionen.dk/presse/europa/dec05/pres_for_reform_af_sociale_modeller/

Comisión Europea (2006). *El empleo en Europa 2006. Informes y estudios empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Serie Empleo, Núm. 33.

(Consultado 16.06.2008)

http://www.igualdadoportunidades.es/archivos/doc_3152007_125033.pdf

Concha, C. (2007). *Jóvenes, mercado laboral y educación: Una revisión de la experiencia internacional*. Resumen.

(Consultado 09.12.2008)

<http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/mercadolaboraljovenes.pdf>

DA - Dansk Arbejdsgiverforening (2008). *Dansk arbejdsgiverforening*.

(Consultado 05.07.2008)

<http://www.da.dk/>

Dansk Arbejdsgiverforening (2004). *Arbejdsmarkedsrapport 2004. Tema: Uddannelse*. (Consultado 21.04.2008)

<http://www.da.dk/bilag/AM%20Rapport%202004%20Samlet%20rapport.pdf>

Davia Rodríguez, M. A. (2004). *La inserción laboral de los jóvenes en Europa*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Número 61, junio 2006.

(Consultado 09.12.2008)

<http://vlex.com/vid/insercion-laboral-jovenes-europa-328057#>

Eleconomista.es (2006). *Caldera reconoce que temporalidad también es problema cultural*.

(Consultado 09.09.2008)

<http://www.eleconomista.es/mercados-cotizaciones/noticias/28904/06/06/Caldera-reconoce-que-temporalidad-tambien-es-problema-cultural.html>

Esping-Andersen, G. (2000). *Un Estado de bienestar europeo para el siglo XXI*. Ponencia presentada en la Cumbre Europea de Jefes de Estado celebrada en Lisboa el mes de marzo de 2000.

(Consultado 11.07.2008)

<http://www.lafactoriaweb.com/articulos/gosta13.htm>

Euractive.com (2008). *Flexicurity: Europe's employment solution?* Policy Sections, Social Europe.

(Consultado 14.05.2008)

<http://www.euractiv.com/en/social/europe/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>

Europa – El portal de la Unión Europea (2003). *Innovación y estrategia de Lisboa*.

(Consultado 05.12.2008)

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/n26021.htm>

Europa Press (2006). *España a la “cola” del teletrabajo en Europa, con un 4,9% de empleados que lo practican, frente al 13% de la UE*.

(Consultado 07.07.2008)

<http://www.lukor.com/webmasters/noticias/portada/06032809.htm>

European Expert Group on Flexicurity (2007). *Flexicurity Pathways – Turning hurdles into stepping stones*.

(Consultado 24.04.2008)

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

Fernández Alarcón, P. (2001). *Sociedades sin trabajo*. Crítica del libro de Ulrich Beck “Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización”.

Ojosdepapel.com, 17 de marzo de 2001.

(Consultado 21.11.2008)

http://www.ojosdepapel.com/Index.aspx?article_id=864

La Flecha – Tu diario de ciencia y tecnología (2004). *El 81% de los licenciados universitarios busca empleo a través de Internet*. Empleo, 10 de agosto de 2004.

(Consultado 09.10.2008)

<http://www.laflecha.net/canales/blackhats/noticias/200408101>

Frederiksen, H. C. (2007). *La “flexiguridad” consiste en proteger a las personas, no los puestos de trabajo*. El Mundo, Nueva economía, 24 de junio de 2007.

(Consultado 06.05.2008)

<http://www.elmundo.es/suplementos/nuevaeconomia/2007/378/1182636009.html>

Gallie, D. y Paugam, S. (2001). *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Anmeldelse af Per Kongshøj Madsen i Tidsskrift for arbejdsliv nr. 1, s. 99-103.

(Consultado 14.12.2008)

<http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk/ta01-1-99.pdf>

García, P. (2008). *Corbacho asume que el paro alcanzará el 11% el próximo año*. El Mundo – Economía, 24 de junio de 2008.

(Consultado 25.06.2008)

<http://www.elmundo.es/mundodinero/2008/06/24/economia/1214296217.html>

Garde, J. A. (1999). *Políticas Sociales y Estado de bienestar*.

(Consultado 08.12.2008)

http://www.intercodex.com/POLITICAS-SOCIALES-ESTADO-DE-BIENESTAR-EN-ESPANA_L9788481643213.html

Hoy Digital (2006). *Los asalariados españoles trabajan dos horas más a la semana que los europeos*. Hoy.es – Economía, 7 de agosto de 2006.

(Consultado 10.07.2008)

<http://www.hoy.es/pg060807/prensa/noticias/Economia/200608/07/HOY-ECO-099.html>

Larsen, B. *Kvinderne på arbejdsmarkedet*. Orientering.

(Consultado 20.09.2008)

<http://www.dr.dk/P1/orientering/indslag/2007/07/20/165539.htm>

Lieshout, H.; Tros, F. y Wilthagen, T. (2003). *Towards “Flexicurity”? Balancing flexibility and security in EU member states*.

(Consultado 22.04.2008)

http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/research/flexicurity/publications/papers/fxp2003_3.pdf

LO (2007). *¡Mayor adaptabilidad del mercado laboral basada en la flexiguridad!*

(Consultado 07.05.2008)

http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-3500/es/contenidos/informacion/v_congreso/es_vcifp/adjuntos/194c.pdf

LO (2008). *Om LO*.

(Consultado 10.05.2008)

<http://www.lo.dk/RUNDTOMLO/Faktaogbaggrund/OmLO.aspx>

Madsen, K. P. (2006). *Flexicurity – A new perspective on labour markets and welfare states in Europe*. CARMA – Centre for Labour Market Research, Aalborg University.

(Consultado 23.04.2008)

<http://www.socsci.aau.dk/carma/pdf-filer/PKMflexicurityanewperspective.pdf>

Medina Brito, M. (2002). *El peso de la aversión a la incertidumbre*. Las diferencias nacionales.

(Consultado 21.11.2008)

<http://www.eumed.net/tesis/2006/mpmb/1f.htm>

Ministerio de Economía (2003). *Guía País Dinamarca*. Oficina Económica y Comercial de España en Copenhague.

(Consultado 16.06.2008)

http://www.icex.es/staticFiles/Guia%20Pais%20DK%202003_2330_2339.pdf

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008). *Protección por desempleo*.

(Consultado 03.07.2008)

<http://www.inem.es/inem/ciudadano/prestaciones/info/subsidio/subsi4b.html>

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008). *Seguridad social*. Trabajadores

(Consultado 09.10.2008)

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenGeneraldelas10957/InformacionGeneral/index.htm?ID=583#580

20minutos.es (2005). *España, a la cabeza de la UE en abandono escolar*.

(Consultado 01.12.2008)

<http://www.20minutos.es/noticia/64697/4/>

Moreno, L. (Esping-Andersen, G.) (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.

(Consultado 11.03.2008)

<http://www.fes-web.org/revista/archivos/res01/12.pdf>

Moreno, L. (2001). *La “vía media” española del modelo de bienestar Mediterráneo*.

(Consultado 17.10.2008)

<http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n63-64p67.pdf>

Moreno, L. (2001). *Spain, a “Via Media” of Welfare Development*, en Taylor-Gooby, P. (ed.) *Welfare States under Pressure*. Londres, Sage.

(Consultado 08.12.2008)

<http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0105.htm>

El Mundo (2006). *El Consejo de Ministros da luz verde al Decreto Ley de reforma laboral*. Economía, 11 de junio de 2006.

(Consultado 06.12.2008)

<http://www.elmundo.es/mundodinero/2006/06/09/economia/1149850770.html>

El Mundo (2007). *Los funcionarios ya son casi tres millones*. Nueva Economía, Empleo público, 11 de febrero de 2007.

(Consultado 30.09.2008)

<http://www.elmundo.es/suplementos/nuevaeconomia/2007/359/1171148402.html>

El Mundo (2008). *La flexiseguridad, un término social poco conjugado*. Economía – Mercado laboral, 22 de mayo de 2008.

(Consultado 25.06.2008)

<http://www.elmundo.es/mundodinero/2008/05/22/economia/1211443614.html>

Nielsen, K. (2007). *La economía de las instituciones, la teoría del capital social y la economía negociada – una aproximación escandinava a la teoría económica*. PEKEA Newsletter nº 11, julio - septiembre 2007. Traducción por Mauricio Langon.

(Consultado 06.12.2008)

<http://www.eumed.net/ce/2007c/knielsen.pdf>

Noticias.com (2007). *El paro entre los jóvenes españoles se sitúa un punto por encima de la medida europea*. Economía, abril 2007.

(Consultado 06.12.2008)

<http://www.noticias.com/noticia/paro-jovenes-espanoles-se-situa-punto-encima-media-europea-2d1.html>

La Oficina Económica y Comercial de España en Copenhague (2003). Guía País. *Dinamarca*.

(Consultado 09.09.2008)

<http://www.oficinascomerciales.es/icex/cma/contentTypes/common/records/viewDocument/0,00.bin?doc=4114714>

El País (2002). *La tasa de actividad femenina en España aumenta, pero sigue a la cola de la UE*. Economía, 4 de febrero de 2002.

(Consultado 29.09.2008)

http://www.elpais.com/articulo/economia/tasa/actividad/femenina/Espana/aumenta/sigue/cola/UE/elpepieco/20020204elpepieco_7/Tes/

El País (2006). *El sueldo medio en España continúa descendiendo y se reduce un 0,5% en el primer trimestre*. Economía, 10 de julio de 2006.

(Consultado 01.07.2008)

http://www.elpais.com/articulo/economia/sueldo/medio/Espana/continua/descendiendo/reduce/primer/trimestre/elpepueco/20060710elpepueco_6/Tes

El País (2008). *Desempleo récord*. Editorial, 5 de noviembre de 2008.

(Consultado 10.11.2008)

http://www.elpais.com/articulo/opinion/Desempleo/record/elpepiopi/20081105elpepiopi_1/Tes?print=1

El País (2008). *El Gobierno revisa al alza su previsión del paro, que llegará al 11% en 2009*. Economía, 24 de junio de 2008.

(Consultado 25.06.2008)

http://www.elpais.com/articulo/economia/Gobierno/revisa/alza/prevision/paro/llegara/2009/elpepueco/20080624elpepueco_5/Tes

El País (2008). *El paro es la principal preocupación del 71% de los españoles*. Economía, 4 de diciembre de 2008.

(Consultado 05.12.2008)

http://www.elpais.com/articulo/espana/paro/principal/preocupacion/71/espanoles/elpepueco/20081204elpepunac_9/Tes

El País (2008). *España, de locomotora del empleo en la Unión Europea a líder en paro*. Economía, 1 de julio de 2008.

(Consultado 01.07.2008)

http://www.elpais.com/articulo/economia/Espana/locomotora/empleo/UE/lider/paro/elpepueco/20080701elpepueco_6/Tes

El País (2008). *La crisis dispara el paro al 11,33% y provoca la primera destrucción de empleo en 14 años*. Economía, 24 de octubre de 2008.

(Consultado 24.10.2008)

http://www.elpais.com/articulo/economia/crisis/dispara/paro/1133/provoca/primer/destruccion/empleo/anos/elpepueco/20081024elpepueco_5/Tes

El País (2008). *Los modelos sociales de Europa y EE UU se miden en la crisis*. Economía, 25 de julio de 2008.

(Consultado 03.07.2008)

http://www.elpais.com/articulo/sociedad/modelos/sociales/Europa/EE/UU/miden/crisis/elpepi soc/20080725elpepisoc_1/Tes?print=1

El País (2008). *Trabajo prevé una situación “muy difícil” y “dura” por el alza del paro*. Economía, 23 de octubre de 2008.

(Consultado 24.10.2008)

http://www.elpais.com/articulo/economia/Trabajo/preve/situacion/dificil/dura/alza/paro/elpepueco/20081023elpepueco_7/Tes

Pampillon, R. (2007). *El mercado laboral danés*. El Mundo, Economía, 2 de abril de 2007.

(Consultado 06.05.2008)

http://www.elmundo.es/papel/2007/04/02/economia/2107345_impresora.html

Presidencia del Gobierno (2007). *Discurso del Presidente del Gobierno en el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos*. Sevilla, 22 de mayo de 2007.

(Consultado 22.04.2008)

<http://www.la-moncloa.es/Presidente/Intervenciones/Discursos/prdi20070522.htm>

Press Releases Europa (2007). *Flexiguridad: aumentar el empleo de calidad*. Reference: IP/07/919

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/919&format=HTML&aged=0&language=ES&guiLanguage=en>

Ramos-Díaz, J. (2004) *¿Son reconciliables altos niveles de flexibilidad laboral y una amplia protección social?*

(Consultado 12.03.2008)

http://www.fundaciocampalans.com/archivos/papers/paper_reconciliables.pdf

Rasmussen, P. N. y Delors, J. (2007). *La nueva Europa Social*. Partido Socialista Europeo PES.

(Consultado 21.11.2008)

http://www.pes.org/downloads/New_Social_Europe_Web_ES.pdf

Real Ministerio de Asuntos Exteriores de Dinamarca (2003). *Datos sobre Dinamarca – actividad económica y mercado laboral*.

(Consultado 30.09.2008)

http://www.um.dk/Publikationer/UM/Espanol/DatosSobreDinamarca/EconomicaMercadoLaboral/pdf/erhvervsliv_E_03.pdf

Rodríguez, G. (2004). *No hay trabajo para el teletrabajo*. Libertad digital.es

(Consultado 01.07.2008)

<http://www.libertaddigital.com/index.php?action=desaopi&cpn=19902>

UGT (2000). *Respuestas sindicales a la mundialización: El caso español*.

(Consultado 10.06.2008)

<http://www.ugt.es/globalizacion/ojeda.htm>

UGT (2005). *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje*.

(Consultado 11.05.2006)

<http://www.ugt.es/Mujer/mujer8.pdf>

UGT – Asturias (2007). *La flexiguridad: ¿Es compatible la libre economía con la seguridad en el empleo?* Mesa redonda. Capítulo de Santiago Martínez Argüelles.

(Consultado 01.09.2008)

http://www.ugt-asturias.org/escuela/pdflibro8/07_mesa_redonda_la_flexiguridad.pdf

La Vanguardia (2008). *El 50% de los españoles entre 25 y 64 años sólo tiene los estudios obligatorios, según la OCDE*. Ciudadanos, 9 de septiembre de 2008.

(Consultado 30.09.2008)

<http://www.lavanguardia.es/lv24h/20080909/53535832162.html>

ANEXO I

Entrevistas DINAMARCA

Medarbejder hos shippingfirma, Brønshøj (København), november 2008
DEN PRIVATE SEKTOR

- **Fortæl lidt om dig selv** (alder, uddannelse m.m.)

Jeg er 39 år, jeg er gift og har to børn, en på 2 år og en på 3 måneder. Jeg bor i Brønshøj. Jeg er kontoruddannet og har arbejdet med lidt forskelligt, jeg har både arbejdet som køkkenchef, uden at være uddannet godt nok, på små cafeer, jeg har arbejdet som sælger, jeg har arbejdet som supervisor i lufthavnen og hos et firma, der hedder TNT.

- **Hvor arbejder du nu, og hvor lang tid har du arbejdet der?**

Nu arbejder jeg inden for shipping branchen hos et firma, der hedder Transit A/S. Det er et shippingfirma, som har specialiseret sig i fragt og reservedele til over alt i verden. Jeg har været i firmaet i knapt et år, jeg startede i januar sidste år.

- **Hvad er vigtigst for dig på dit arbejde?**

- Er det at have et godt arbejdsmiljø, f.eks. at have et godt forhold til dine kollegaer, et godt forhold til din chef osv.?
- Er det at have et indholdsrigt og interessant arbejde?
- Er det at have mulighed for personlig udvikling?
- Er det at have fleksible arbejdstider?
- Eller er det vigtigste for dig at have et fast arbejde, hvor du får en fast løn hver måned?

For mig er det vigtigste arbejdsmiljøet, forstået på den måde, at jeg har det godt med min chef, og at jeg har det godt med mine kollegaer. I og med at du bruger mere af din tid på arbejdet, end du bruger hjemme hos din familie, så er det selvfølgelig ret vigtigt, at du har det godt, der hvor du er. Det vil sige, et godt arbejdsmiljø med gode kollegaer er for mig vigtigere end 3000 ekstra på kontoen. I stedet for en dårlig chef og et trist arbejde.

Selvfølgelig kan man sige, at hvis man har et dårligt arbejde, skal man selvfølgelig også have mange penge for det, så kan man måske holde det ud i et stykke tid, men jeg tror det vigtigste for, at man kan trives og dermed at kunne levere et godt stykke arbejde, er at du er glad for at dukke op hver dag. Med hensyn til fleksibiliteten, så ville det selvfølgelig også være fint, hvis mit arbejde var fleksibelt. Det arbejde jeg har nu, er nødt til at være fra kl. 8-17 og nogle gange endda fra kl. 6-17, fordi det er der, hvor vores kunder arbejder, og så er vi selvfølgelig nødt til at være der. Flexibiliteten hos os er ikke så stor, vi får til gengæld nogle penge for det, en lille bonus, for at vi ikke rigtig kan flytte rundt. Vi har til gengæld lov til at få fri til at gå til frisøren eller til tandlægen uden at blive trukket i løn, der er også mange andre goder, som f.eks. at tage op og købe ind, hvis vi ikke kan nå det inden de lukker osv. Så på den måde er de alligevel meget fleksible, de gør ligesom hvad de kan. Så både for mig og mine medarbejdere tror jeg rent faktisk, at det vi er glædest for, det er, at vi trives på vores arbejde, og at vi kan lide at komme der. Det er i hvert fald for

mig det vigtigste, at man har det godt med sine kollegaer, det er væsentlig vigtigere end penge.

Selvfølgelig er det meget rart, at man ved, at man får det samme beløb ind på kontoen hver evig eneste måned, men så længe man er tilfreds med den løn man får, så er en større løn og fastere arbejdstider ikke lige så vigtigt som at have det godt med sine kollegaer og have en god chef, og ellers føle at man er værdsat på sit arbejde. Men det er selvfølgelig under forudsætning af, at man er tilfreds med den løn man får. Får man alt for lidt i løn, så nytter det jo ikke noget, at man har gode kollegaer og en dygtig chef, hvis man ikke kan få det til at hænge sammen. Det hænger jo lidt sammen et eller andet sted, men jeg tror som jeg har nævnt før, at det vigtigste er gode arbejdskollegaer, en god arbejdsmoral, en god ånd og at kollegaerne hjælper hinanden. Det er væsentlig vigtigere end et 8-16 job med en fast løn hver måned.

Med hensyn til mulighederne for at udvikle sig, så tror jeg, de fleste mennesker altid gerne vil have et spændende arbejde med gode udviklingsmuligheder, men i bund og grund på et eller andet tidspunkt, så tror jeg også man finder ud af, at det her det er altså et godt job. Det kan godt være, at jeg aldrig nogen sinde bliver direktør, men det er fint nok, jeg kan leve med det jeg laver, noget af det bliver rutine, men der er stadig nok spænding i det, til at jeg kan se mig selv lave det her de næste 20 år, eller indtil jeg skal gå på pension. Det er i hvert fald den fornemmelse jeg har, når jeg snakker med folk ude på arbejdet. Selvfølgelig tror jeg også, måske typisk dansk, at ligegyldig hvor godt et arbejde du har, så vil du altid kun finde noget, der er bedre. Jeg tror mange tit glemmer, hvor godt de egentlig har det, og altid kigger lidt over til, hvordan de andre mon har det. Som man siger: "Græsset er altid lidt grønnere på den anden side". Man glemmer lige at værdsætte, hvordan godt man i virkeligheden har det.

Hvor lang tid tager det for dig at komme på arbejde?

Det tager mig et kvarter at komme på arbejde i bil, og 45 minutter hvis jeg cykler. Jeg vil sige en times transporttid i bil er nok smertegrænsen for mig. Specielt når jeg har de arbejdstider jeg har, for så har jeg kun to timer med børnene, inden de skal i seng. Hvis jeg lige pludselig kun havde en time eller halvanden sammen med dem, så begynder det at blive lidt småt med tid. Desuden mener jeg også, at hvis man arbejder 8 timer om dagen, og så skal lægge to timer til i transport, så er der alt for lidt tid tilbage. Så jo kortere transporttid desto bedre.

• Hvis du fik tilbudt et nyt og spændende job, men i udlandet, ville du så tage imod det, eller ville du hellere blive i Danmark?

Jeg har altid godt kunnet tænke mig at arbejde i udlandet. Hvis jeg kunne lokke familien med, så ville jeg gøre det, men som det ser ud nu, kan jeg ikke svare på om jeg ville tage det, for det job jeg har nu er et af de bedste jeg har haft, og jeg tvivler på, at jeg kan få noget som minder om det. Desuden er jeg jo også næsten 40 år og har to børn og en kone, hvilket gør det lidt sværere at rykke op, men hvis jeg skulle tilbydes et job i udlandet, så skulle det så også være nu, så man kunne nå at komme tilbage, inden børnene skulle i skole. Men det skal virkelig være et "once-in-a-lifetime" tilbud. Jeg har det rigtig godt, der hvor jeg er nu, og helst så skulle jeg vide, at jeg kunne komme tilbage til mit gamle arbejde, når jeg ville.

- **Har du planer om at skifte arbejde? Eller vil du helst, hvis det er muligt, blive hvor du er nu så længe som muligt, indtil du skal pensioneres?**

Som min situation ser ud nu, så tror jeg nok, jeg bliver her hvor jeg er nu. Som 40-årig er det svært at se, hvor du skal udvikle dig, jeg tror jeg er blevet for gammel til at være chef, og hvis jeg endelig skulle være chef, så skulle jeg starte mit eget firma op. Men som udgangspunkt, som almindelig lønnet, så tror jeg ikke, jeg finder noget, der er bedre end det jeg har nu.

- **Er du bange for at blive fyret eller miste dit arbejde?**

Nej, umiddelbart er jeg ikke bange for at blive fyret eller miste mit job, men man kan sige, at den situation vi står i lige nu hele verden, i hvert fald os rige lande, hvor det hele går lidt ned af bakke, kan man vidst godt sige, så tænker alle jo over det. Vi kan da også godt mærke, at vores kunder har fået færre penge mellem hænderne, og det gør selvfølgelig, at man på sigt kan blive nervøs for, hvad der skal ske. Lige nu synes jeg vi ligger lige i overkanten med arbejdskraft i forhold til arbejdsopgaver. Umiddelbart er jeg ikke bange for at blive fyret, men jeg vil nok sige, at hvis vi bliver ved med at køre som vi gør nu, så tror jeg på et eller andet tidspunkt, at de bliver nødt til at finde ud af, hvordan og hvorledes de skal justere det her. Firmaerne kan jo ikke blive ved med at køre med f.eks. tre personer for meget på lønningslisten. Så altså lidt bekymret er man vel altid, men hvis du havde spurgt mig for bare fire måneder siden, så ville jeg overhovedet ikke have skænket det en tanke.

Selvfulgelig har vi jo et fantastisk sikkerhedsnet i Danmark, at man så kunne ønske sig, at det var lidt bedre på nogle områder, det er jo så en anden sag, men som dansker er man jo utrolig privilegeret. Så længe du har sørget for at betale dit fagforeningskontingent, og du ellers ikke selv er skyld i at blive fyret, så ved du i hvert fald, at du kan gå den nærmeste fremtid nogenlunde trygt i møde. Så på det punkt har vi det jo godt i Danmark.

- **Er det for dig et dårligt tegn at skifte arbejde? (tror folk, at personen ikke fungerer godt socialt på arbejdspladsen, eller tror folk, at personen skifter arbejde for at søge nye udfordringer?)**

Jeg tror det er lidt af en kombination. Jeg mener helt klart ikke, at man nødvendigvis behøver at være på den samme arbejdsplads i 15 år, før man kan tillade sig at skifte arbejde. Nu har jeg selvfølgelig sagt, at jeg ikke har noget imod at blive, der hvor jeg er nu resten af mit liv, men jeg er selvfølgelig også snart 40, og har ikke så travlt i og med det efterhånden er begrænset for, hvad jeg i virkeligheden kan nå, og hvor meget jeg egentlig har lyst til at lægge mig i selen for at prøve at komme videre.

Jeg tror måske, når man er yngre kan man godt være tilbøjelig til at skifte meget arbejde, fordi man synes der skal ske noget, og fordi man godt vil udvikle sig som person. Når man bliver lidt ældre, har man måske fået slebet de kanter af, og man har været rundt i de arbejdsmæssige hjørner, som man har haft lyst til. Man ved måske, hvis man er heldig med det arbejde man har, at man måske har fundet det sted, hvor man reelt hører til. Jeg tror heller ikke, at du som arbejdsgiver ser velfornøjet på en, som f.eks. har været ansat fem forskellige steder på fem år. Det virker lidt som om, at enten kan personen ikke indordne sig under de regler der er, man kan selvfølgelig godt være uheldig med et arbejde, også to for den sags skyld, man kan have problemer med chefen eller med arbejdskollegerne, og bare ikke passe ind, men fem forskellige jobs på fem år, medmindre man har en rigtig god grund, så tror jeg nok, de fleste vil være lidt bekymrede. Jeg tror ikke, man skal shoppe jobs rundt, på samme måde som man køber nye sko. Jeg tror, man skal være på arbejdspladsen et stykke tid, og have en ordentlig grund for, hvorfor man har søgt videre.

Det kan være fordi man ikke følte, at der var nogle udviklingsmuligheder, og at man godt kunne tænke sig at komme videre i en anden retning.

- **Vidste du, at 30% af danskerne skifter arbejde hvert år? Hvad tror du, der er årsagen til det?**

For mig virker 30% som et utroligt højt tal. Personligt har jeg selvfølgelig haft mange jobs, og et af stederne var jeg kun et halvt år, inden jeg fik tilbudt mit nuværende job, hvor jeg er væsentlig bedre lønnet, mine kollegaer har en bedre alder, og jobbet er meget mere interessant. Så jeg har selvfølgelig også selv skiftet hurtigt, men at 30% af den danske arbejdsstyrke skifter arbejde hvert år, det synes jeg lyder voldsomt. Jeg tror måske det har noget at gøre med den danske mentalitet, hvor mange tror, som jeg har nævnt før, at græsset altid er grønnere på den anden side. Jeg synes 30% er mange, og det er ikke den svingdørstendens, som jeg har lagt mærke til på nogle af mine tidligere arbejdspladser. Der vil selvfølgelig altid være store firmaer, hvor der måske er noget prestige i at have været ansat der, men hvor lønnen måske er for dårlig i forhold til, hvad man havde forventet, hvor du prøver at være der et stykke tid, men finder ud af at jobbet ikke var så interessant, og så skifter igen. Der er masser af firmaer, hvor folk de kommer ind, og kun er en sommerferie periode som i lufthavnen, eller i TNT, hvor jeg var ansat før, hvor jeg fandt ud af, at jeg havde det kanon godt på arbejdet, men lønnen var simpelthen for dårlig, og jobbet var måske heller ikke helt interessant nok.

- **Synes du det er OK næsten at betale 50% i skat?**

Jeg ville ønske, jeg kunne sige, at jeg synes det er 100% i orden at betale ca. 50% i skat. Jeg synes til en hvis grad, det er i orden, at vi betaler så meget i skat, men jeg synes måske nok, at man kunne bruge de penge på en lidt bedre måde. Jeg er ikke tilfreds med, at vi er så langt bagud hospitalsmæssigt, hjemmeplejemæssigt og undervisningsmæssigt som vi er, taget i betragtning af, hvor rigt et land vi er, og hvor mange penge vi reelt betaler til staten. Så på det punkt er jeg utilfreds, men igen hvis jeg skulle betale 2% mere af min løn, og så fik en fornuftig ældrepleje og et hospitalsvæsen, der igen var blandt de bedste i verden, så ville jeg være glad og tilfreds. Jeg tror også, at mange danskere er villige til at betale noget ekstra, hvis de får garanti for, at pengene går de rigtige steder hen. Hvis de ekstra penge gik til noget, som alle danskere stort set er enige om, til sundhedsplejen og til undervisningssystemet, så er jeg sikker på, at rigtig mange i Danmark ville betale mere i skat.

- **Hvad mener du om den danske aktiveringspolitik, at folk skal i aktivering osv? Tror du det virker?**

Nej, det tror jeg reelt ikke. Som det er lige nu, i hver fald i forhold til mange andre europæiske lande, så har vi jo stort set ikke nogen ledighed. De folk som ikke arbejder nu, dem som ikke kan, det kan være sygdomsmæssigt eller mentalt, eller folk som simpelthen bare ikke vil, der tror jeg ikke aktivering hjælper. Jeg tror lidt, det er spildt krudt. Jeg kan godt se, at man selvfølgelig skal prøve at få folk i arbejde, det nytter jo ikke noget, at folk bare sidder derhjemme og får penge for det. Men når det så er sagt, så tror jeg måske, man må erkende, at der findes nogle mennesker, som bare ikke kan eller vil arbejde, og når de bliver ansat et eller andet sted, ender de med at blive smidt ud. Det duer ikke, så må de hellere få en lille pose penge, og klare sig på den måde. Måske skal man i nogle tilfælde blive bedre til at erkende, at nogle mennesker bare ikke kan arbejde. Man kan ikke, groft sagt, tvinge nogen ud og feje gader, hvis de ikke har nogen ben, men det er nogle gange det man prøver på her. Jeg tror, der bliver brugt al for mange offentlige ressourcer på aktiveringsprojekter, som reelt ikke kan bruges til noget.

Men et eller andet sted må det jo have en effekt, siden vi er et af de lande med lavest arbejdsløshed

Ja, men spørgsmålet er bare, om det er aktiveringsprojekterne der virker, eller om det simpelthen bare er fordi, vi har så stort behov for arbejdskraft, at alle kan få et arbejde. Jeg tror mere, det er fordi det hele går godt for os, at alle mennesker, der har lyst til at komme i arbejde, *kan* komme i arbejde. Hvorimod hvis det lige pludselig går hen og bliver en langt større del af den danske arbejdsstyrke, der skal kæmpe om at holde fast i det arbejde, de har nu, så tror jeg aktiveringsprojekterne vil slå fejl. Hvis der ikke er nogle jobs at give folk, så er der jo ikke nogen grund til at holde dem i aktivering. Hvis der ikke er noget arbejde at få, så må det være meget anstrengende for en, der er tæt på pensionsalderen at blive ved med at søge fire-fem jobs om ugen, for ellers kan han/hun ikke få nogen penge. Jeg tror måske, man skal være lidt mere large og lidt mere realistisk, og så sige, ok du får nok ikke et arbejde, og så tilbyde dem en førtidspension og måske nogle kurser ved siden af, der interesserer dem, så de alligevel kan få et indhold i deres liv og ikke falde helt hen.

Folkeskolelærer, Smørum (København), november 2008
DEN OFFENTLIGE SEKTOR

- **Fortæl lidt om dig selv** (alder, uddannelse m.m.)

Jeg er 32 år og er bosat i Smørum (København). Jeg er uddannet folkeskolelærer, dvs. jeg har en mellemlang-videregående uddannelse, der tager 4 år. Jeg er gift, og har to børn, en på 4 og en 1 ½ år.

- **Hvor arbejder du nu, og hvor lang tid har du arbejdet der?**

Jeg arbejder i øjeblikket på Egedal Skole. Der har jeg været i tre år, og tidligere har jeg været ansat på en anden folkeskole i Tårnby, hvor jeg var ca. et år.

- **Hvad er vigtigst for dig på dit arbejde?**

- Er det at have et godt arbejdsmiljø, f.eks. at have et godt forhold til dine kollegaer, et godt forhold til din chef osv.?
- Er det at have et indholdsrigt og interessant arbejde?
- Er det at have mulighed for personlig udvikling?
- Er det at have fleksible arbejdstider?
- Eller er det vigtigste for dig at have et fast arbejde, hvor du får en fast løn hver måned?

De er selvfølgelig alle sammen vigtige ting, men lige nu tror jeg, det jeg synes er vigtigst er, at mit arbejde er fleksibelt. For mig er det vigtigt at have fleksible arbejdstider, i og med at jeg langt hen ad vejen selv kan finde ud af, hvornår jeg skal have fri. Det synes jeg er vigtigt, men jeg vil også sige, at det betyder meget, at jeg har det godt med mine kollegaer og de andre ansatte. Det er de to ting jeg vægter højest, fleksible arbejdstider og at have det godt med mine kollegaer.

Jeg kender egentlig ikke så mange, der ikke arbejder som fastansat. Det med at have et fast arbejde, tror jeg ikke, er noget man sådan går og tænker over. Selvfølgelig har jeg nogle kammerater, der lige nu er i nogle projektansættelser og har nogle vikariater, men det er jo et fåtal i virkeligheden. Det er typiske noget man er, lige efter man er blevet færdiguddannet, og man ender som regel med at blive fastansat. Så længe man gør det godt, er man nogenlunde sikker på at blive ansat bagefter.

- **Hvor lang tid tager det for dig at komme på arbejde?**

Jeg er så heldig, at det kun tager fem minutter for mig at komme på arbejde. Jeg er meget privilegeret, det ved jeg godt. Jeg vil sige en times transporttid er for mig ikke i orden, jeg vil foretrække omkring en halv time. Men jeg tror som lærer, er man ofte forventet med, at skolen skal ligge tæt på. Jeg tror, det ville være anderledes, hvis jeg havde et mere specificeret job, så er man selvfølgelig nødt til at tage derhen, hvor firmaet ligger. Så må det tage den tid det tager.

- **Hvis du fik tilbudt et nyt og spændende job, men i udlandet, ville du så tage imod det, eller ville du hellere blive i Danmark?**

Ja, jeg tror godt jeg ville være villig til at tage til udlandet. Det er jo sådan lidt svært, når nu man har familie. Jeg vil sige, hvis jeg ikke havde min familie at tage hensyn til, så ville jeg helt sikkert gøre det. Men nu er der jo en hel del flere ting, der skal rykkes rundt med. Det er unægtelig mere kompliceret nu. Havde det bare været min kone og jeg, så tror jeg det ville været lettere at sige, det prøver vi, vi prøver at tage afsted, men som det er lige nu, ved jeg ikke, om vi kunne finde ud af noget. Det ville helt sikkert bliver diskuteret meget,

fordi det er da noget, jeg godt kunne tænker mig, og jeg tror også, min kone ville synes om at tage ud. Det vil afgjort være en mulighed, men jeg tør ikke sige, hvad udfaldet ville blive.

- **Har du planer om at skifte arbejde? Eller vil du helst, hvis det er muligt, blive hvor du er nu så længe som muligt, indtil du skal pensioneres?**

Nej, jeg skifter arbejde på et eller andet tidspunkt, det er helt sikkert. Jeg er rigtig glad for at være der, hvor jeg er nu, og jeg har planer om at være der en del år endnu, men jeg skal ikke være samme sted i så lang tid. Jeg er der i hvert fald ikke om 10 år. Det forestiller jeg mig i hvert fald ikke.

- **Er du bange for at blive fyret eller miste dit arbejde?**

Jeg tænker faktisk slet ikke over at miste mit arbejde. Jeg har svært ved at forstille mig f.eks. at blive fyret. Selvfølgelig kan alt ske, men man kan sige lige præcis med lærer, det er jo et rimeligt sikkert arbejde, idet man jo kan se forholdsvist langt ud i fremtiden med f.eks. hvor mange børn der er osv. Så jeg vil sige, det er svært at forestille sig i hvert fald. At miste mit arbejde er ikke noget, jeg tænker over overhovedet. Hvis jeg en dag skulle komme i den situation, så tror jeg også, det er ret let at få job igen. Selvfølgelig har vi også et vist sikkerhedsnet, og jeg er medlem af en A-kasse, så det kan ikke gå helt galt. Jeg vil aldrig komme til at stå helt uden noget.

- **Er det for dig et dårligt tegn at skifte arbejde? (tror folk, at personen ikke fungerer godt socialt på arbejdspladsen, eller tror folk, at personen skifter arbejde for at søge nye udfordringer?)**

Jeg ved ikke, om det er et dårligt tegn at skifte arbejde. Det kommer nok an på, hvor lang tid personen har været det sted, han/hun skifter fra. Jeg tror ikke, man skal skifte job, i hvert fald ikke mere end én gang om året. Man skal nok helst i virkeligheden være det samme sted et par år. Men så tror jeg til gengæld, det er positivt at skifte, det viser, at man er i udvikling. Jeg tror, de fleste jeg kender har lidt den samme holdning, det er ikke noget man ligefrem ønsker at være det samme sted i 40 år. Der er da nogen, der bliver ansat ét sted, og så er der altid, men det er i hvert fald ikke noget, jeg personlig stræber efter. Jeg skal ikke kunne afvise, at der er nogen fra min egen generation, der bliver hvor de er, det samme sted altid, men det håber jeg ikke, jeg selv gør det. Som sagt er det i hvert fald ikke noget, jeg stræber efter. Jeg tror det er vigtigt at skifte ind i mellem.

- **Vidste du, at 30% af danskerne skifter arbejde hvert år? Hvad tror du, der er årsagen til det?**

Jeg tror simpelthen, det er normalt at skifte arbejde ofte i Danmark. Det er jo en udemærket mulighed både for at udvikle sig selv, og det er også en mulighed for at få mere i løn, og på den måde blive mere tilfreds med det man laver. Det er et eller andet sted, noget man kører sin karriere på i Danmark ved at skifte job. Jeg tror også mange synes, at det ligesom er en del af deres udvikling at prøve noget forskelligt og få nye udfordringer.

- **Synes du det er OK næsten at betale 50% i skat?**

Ja, jeg har det egentlig fint med at betale så meget i skat. Man kan jo sige, at lønnen mere eller mindre er sat efter, hvad vi betaler i skat. Levestandarden er jo rimelig høj. Som udgangspunkt har jeg ikke noget imod at betale næsten 50% i skat. Selvfølgelig ville det være rart at have lidt flere penge, men tilgængæld kan jeg også godt lide, det velfærdssamfund vi har, og det koster jo penge. Jeg tror i bund og grund, det handler om at prioritere, også indenfor f.eks. sundhedsvæsenet. Jeg synes ikke det danske sundhedsvæsen

er så dårligt, som mange siger. Selvfølgelig er der nogle problemer, og det kan altid blive bedre, men et langt stykke hen ad vejen handler det om at prioritere. Man kan ikke få alt, og så må man se, hvor man kan få mest for pengene. Elles tror jeg sagtens, vi kunne betale 70-80% i skat, og så stadigvæk vil der være ting, der halter. Det bliver enormt dyrt at få det hele med. Selvfølgelig er der nogle ting, som skal effektiviseres, og som sikkert også kan blive bedre, men jeg tror, at et skattetryk på omkring 50% er meget passende. Det er nok ikke godt at lave det for meget højere. Folk må jo ikke blive umotiverede og ikke gide at arbejde.

- **Hvad mener du om den danske aktiveringspolitik, at folk skal i aktivering osv? Tror du det virker?**

Som udgangspunkt tror jeg det er en god idé med aktivering. Men jeg tror også, der er en gruppe, en lille gruppe godt nok, som man langt hen ad vejen må acceptere, at man nok ikke får i gang med at arbejde, selv om man aktiverer dem. Derfor kan man selvfølgelig godt prøve, men det skal stadig, for så vidt muligt, være meningsfuldt arbejde. Det handler jo primært om at motivere folk, selvfølgelig kan der også ligge noget i konceptet om, at der ikke er nogen, der skal "rende rundt og fede den" for statens regning. Jeg tror der er nogle, der er så dårligt fungerende, at de simpelthen ikke *kan* komme i arbejde, og det må man så acceptere.

Men et eller andet sted må det jo have en effekt, siden vi er et af de lande med lavest arbejdsløshed

Jeg tror aktiveringspolitikken har en effekt, helt sikkert. Især blandt de unge tror jeg, det er vigtigt, idet der er nogen, der synes, det er lidt for let bare at komme ind i en dårlig rytme og ikke arbejde. Jeg tror langt hen ad vejen, at det er meget godt, at der er noget der hedder aktivering.

Journalist ved DR Syd, Åbenrå (Jylland), november 2008**VIKARIAT****• Fortæl lidt om dig selv (alder, uddannelse m.m.)**

Jeg er 34 år, er gift og har et barn på 3 år. Jeg er uddannet journalist. Inden det blev jeg uddannet på Handelsskolen (HHX) og har været to år i forsvaret som værnepligtig sergent. Så har jeg uddannet mig som kontorelev/speditør i SAS Cargo, inden jeg kastede mig over journalistikken.

• Hvor arbejder du nu, og hvor lang tid har du arbejdet der?

Jeg arbejder i DR Syd i Åbenrå. Jeg gik fra en fastansættelse hos TV2 Lorry i København til et 6 måneders vikariat i DR. I DR kaldes det for en TBA-ansættelse (Tidsbegrænset ansat). Man kan være TBA i alt fra få dage til flere år ad gangen. Så kan man blive forlænget igen og igen, men arbejdsgiveren er principielt ikke forpligtet til at forlænge kontrakten før - dagen før kontraktens udløb. Men i praksis får man ofte besked i god tid, og ofte er kontrakterne på 3-12 måneder ad gangen. På grund af jobusikkerheden får man et løntillæg på 17.000 kr. om året. Jeg blev ikke lovet noget, da jeg skrev under på kontrakten, men til samtalen fik jeg at vide, at de vil kæmpe for at få mig fastansat. Det er et sats fra min side, men jeg fornemmer, at de vil få meget brug for mig og mine kompetencer som nyhedsoplæser på radio og TV-journalist, så jeg regner med at blive forlænget eller fastansat.

• Hvad er vigtigst for dig på dit arbejde?

- Er det at have et godt arbejdsmiljø, f.eks. at have et godt forhold til dine kollegaer, et godt forhold til din chef osv.?
- Er det at have et indholdsrigt og interessant arbejde?
- Er det at have mulighed for personlig udvikling?
- Er det at have fleksible arbejdstider?
- Eller er det vigtigste for dig at have et fast arbejde, hvor du får en fast løn hver måned?

Det er et svært spørgsmål, for jeg synes, alle punkterne er vigtige. Lige nu i mit liv som familiefar er det nok ret vigtigt, at arbejdstiderne passer til familien. Men jeg går også meget op i at have gode kolleger, og at indholdet i mit arbejde er spændende. Jeg vil sige det sidste punkt, det med at have et fast arbejde og en fast løn, er bestemt ikke det vigtigste for mig.

Hvor lang tid tager det for dig at komme på arbejde? Ville du have noget imod at skulle bruge en time eller mere på transport?

Jeg er heldig og bruger kun ca. 5. min på cykel for at komme på arbejde. Det betyder meget for mig at bruge så lidt tid som muligt på transport. Det var også en af grundene til, at vi flyttede fra København. I virkeligheden kunne jeg (og min kone, som også er journalist) få mere interessante jobs i hovedstaden, i København, men så skulle vi bosætte os langt fra byen for at få råd til et hus, og jeg gider ikke spilde et halvt liv på landevejen eller i toget for at pendle frem og tilbage. For mig er det vigtigt, at arbejdet ligger tæt på, hvor vi bor.

- **Hvis du fik tilbudt et nyt og spændende job, men i udlandet, ville du så tage imod det, eller ville du hellere blive i Danmark?**

Lige nu vil jeg blive i Danmark, for jeg vil give mit (forhåbentligt snart flere...) barn en tryk opvækst her. Men senere, når børnene er voksne, vil jeg sige ja. Men ellers vil jeg gerne skifte job i nærområdet (Sønderjylland)

- **Har du planer om at skifte arbejde? Eller vil du helst, hvis det er muligt, blive hvor du er nu så længe som muligt, indtil du skal pensioneres?**

Jeg vil gerne skifte arbejde på et tidspunkt inden for de næste 4 år, men DR er en stor organisation med fokus på mobilitet, så et nyt arbejde kunne sagtens være inden for DR, bare i Århus, Vejle eller Esbjerg, hvor der også er redaktioner. Jeg vil ikke lave det samme, indtil jeg skal pensioneres. Hver fjerde år mener jeg, at det er rigtigt for mig at skifte jobindhold indenfor journalistikken.

- **Er du bange for at blive fyret eller miste dit arbejde?**

Nej, det er jeg ikke, jeg er ikke bange for at miste mit job. Jeg er nyhedsvært på radio, og kan også lave TV-indslag, og man kan sige de to kompetencer hænger ikke på træerne i Åbenrå, så jeg føler mig sikker i mit job. Jeg er heller ikke så kræsen mht. hvad jeg skal lave inden for journalistik. Pressemedarbejder/informationsmedarbejder ligger mig ikke fjern. Så jeg tror altid, at jeg kan finde et arbejde.

- **Er det for dig et dårligt tegn at skifte arbejde?** (tror folk, at personen ikke fungerer godt socialt på arbejdspladsen, eller tror folk, at personen skifter arbejde for at søge nye udfordringer?)

Jeg tror ikke folk synes det er et dårligt tegn at skifte arbejde, jeg gør i hvert fald ikke. Jeg har jo selv et arbejde, hvor jeg skifter meget, sådan kan jeg bedst lide det. Ellers bliver det for ensformigt, det tror jeg, mange er enige med mig i. Men man skal nok helst være det samme sted et par år før man skifter. Men så tror jeg til gengæld også det er positivt at prøve noget nyt.

- **Vidste du, at 30% af danskerne skifter arbejde hvert år? Hvad tror du, der er årsagen til det?**

Jeg tror bestemt, det er fordi, det er nemt og ikke særlig bureaukratisk at skifte job i Danmark. Der har været en høj grad af beskæftigelse, og derfor tør man skifte job, for hvis det skulle vise sig at være en fejl, kan man altid skifte igen. Men fremtiden ser selvfølgelig lidt mere dystert ud med finanskrise osv.

- **Synes du det er OK næsten at betale 50% i skat?**

Ja, jeg er stor tilhænger af vores høje skat. Jeg mener, at det er en stor styrke og en solidarisk ordning, som sikrer os pasning af vores børn og gamle samt en skolegang, som giver alle lige muligheder uanset indkomst og økonomisk baggrund. Flere af mine tyske venner er dybt misundelige. Hvis en tysk familie har fire børn, kan alle børn ikke få en uddannelse, for det har familien ofte ikke råd til. Så jeg er meget tilfreds med vores danske system.

- **Hvad mener du om den danske aktiveringspolitik, at folk skal i aktivering osv? Tror du det virker?**

Jeg tror både det er en god og dårlig idé med aktivering. Tanken bag aktiveringspolitikken er sikkert god nok, og den har sikkert også virket efter hensigten mht. at få folk ud på

arbejdsmarkedet igen. Men i mange sammenhænge er den alt for stiv og tager ikke individuelle hensyn. Mange sender jo også bare nytteløse ansøgninger afsted hver uge efter jobs, som de i virkeligheden ikke vil have. På den måde virker aktiveringen ikke helt optimalt.

Entrevistas ESPAÑA

Empleado de una empresa privada, Madrid, noviembre de 2008

EL SECTOR PRIVADO

- **Cuéntame un poco sobre ti** (edad, formación, estado civil, etc.)

Tengo 30 años, estoy casado desde hace dos años y tengo un hijo de 3 meses. Estudié ingeniería técnica de informática (4 años) y luego he hecho cursos de posgrado, master y certificaciones.

- **¿Dónde trabajas y cuánto tiempo llevas ahí trabajando?**

Llevo en la empresa que estoy ahora, Grupo SMS, tres meses y tengo un contrato indefinido. Antes he estado trabajando como “freelance”, que significa que no estaba realmente contratado por la empresa. Era autónomo y yo tenía que gestionar el pago de la seguridad social, no tenía desempleo, nada. Claro, ese tipo de contrato tiene más riesgo, lo que pasa es que te pagan más. El sueldo mío mensual era más alto que la persona que estaba a lo mejor desempeñando la misma función que yo, pero asalariado. De esa manera tenía más riesgo, evidentemente. Pero ahora tengo un contrato indefinido, que me da más seguridad, pero llevo ahí poco tiempo y en realidad me pueden echar cuando quieran.

- **¿Qué es lo que más te importa del trabajo?**

- ¿Tener un buen ambiente laboral por ejemplo tener buenas relaciones con tus compañeros, tener una buena relación con el jefe, etc.?
- ¿Tener un trabajo interesante?
- ¿Tener posibilidades para poder desarrollarte a nivel personal, es decir realización personal?
- ¿Tener un horario flexible?
- ¿O lo más importante es saber que tienes un puesto de trabajo fijo con un sueldo estable todos los meses?

Cuando busco cambiar de empresa es sobre todo a nivel profesional. O sea, los proyectos que hagan, que no vayan a perjudicar la experiencia. Es a nivel personal aunque si el ambiente laboral es bueno, pues mejor. Porque tener un ambiente de trabajo con compañeros malos influye, pero siempre voy buscando mejorar a nivel personal porque si una empresa hace un proyecto que a mí no me aporta nada, me cambio. Hombre, el tema de funcionario sería otra cosa, yo aprobaría unas oposiciones y sé que el trabajo probablemente será menos atractivo a nivel profesional, lo que pasa es que sí te da una seguridad total. Pero en la empresa privada, si me dan algo más “seguro”, pero a nivel profesional no me interesa o me gusta menos, yo me voy. En las empresas en las que he estado anteriormente son empresas acertadas, estaba asalariado, tenía un sueldo que no estaba mal del todo, pero a nivel profesional estaba muy desfasado, y al final me fui. Hay gente, compañeros con los que estuve ahí, que están ahí sobre todo por la seguridad. Tengo compañeros que están bastante quemados pero dicen que, “prefiero estar aquí porque eso es seguro”. Con la edad que tengo tampoco creo que, o sea, no tengo la mira que tiene la gente sobre la seguridad del desempleo, que si me echan, etc. Yo no estoy pensando en que si me echan me quedan tres mesecitos de desempleo. No, yo me voy a buscar otra cosa de momento. Mi idea no es tener un contrato indefinido porque si me echan por lo menos tengo paro durante unos meses, mucha gente aquí piensa eso, que por lo menos me quedo tranquilito en mi casa un tiempo, pero yo no pienso así, yo tendría tiempo para descansar cuando tenga más edad, pero ahora no. Si me echan busco otra cosa.

¿A ti te interesaría un trabajo que sea interesante pero que está a una hora de camino?

Yo tengo el trabajo cerca, unos 20 minutos. Si tendría que tardar una hora también estaría bien, pero más no.

- **¿Si te dieran un trabajo que tuviera que ver con lo tuyo y tuvieras que marcharte a otro país, lo aceptarías?**

Hombre, en esa situación lo tendría que pensar más. Más que nada por la familia, pero también sobre todo por el idioma. No es uno de mis fuertes. Ahora si me ofrecen la posibilidad porque están interesados en mí y en mi nivel profesional y dicen, mira el idioma no es ningún problema porque ahí se te va a formar, entonces sí me lo plantearía. Sobre todo en ese sector, que fuera de España hay más posibilidades y hay puestos más interesantes. Aquí los hay también, pero menos.

- **¿Tienes pensado cambiar de trabajo o te gustaría, si es posible, quedarte en tu puesto actual el resto de tu vida?**

Estoy casi seguro que este trabajo no va a ser el mío de toda la vida. Ojalá pero ya te digo, no veo el trabajo como algo que vas todos los días y ya está. A mí me gusta que esté vivo, que se hagan cosas nuevas, y no sé si esa empresa me va a ofrecer eso. Igual esta empresa simplemente necesita que se desempeñe de aquí a dos años. No se sabe y en ese caso intentaría, si puedo, buscar algo mejor.

- **¿Tienes miedo de perder tu trabajo?**

No, no tengo miedo. Si tuviera miedo, tendría miedo todos los días. O sea, asustado no, pero un poco de inseguridad evidentemente, porque estoy pagando una casa y tal. Hombre, no creo que tenga problema de encontrar algo nuevo, a lo mejor es un trabajo peor, pero creo que algo encontraré. Miedo miedo no tengo.

- **¿Piensas que es mal visto cambiar de trabajo?** (en el sentido de que la persona cambia de puesto porque no funciona bien socialmente)

Yo veo bien cambiar de trabajo. De hecho es entre comillas lo que yo hago porque creo que además enriquece el nivel personal cambiando de empresa, ves como trabajan diferentes empresas, tienes una visión de diferentes proyectos, como se gestiona, como son los recursos, etc. Sin embargo, gente que se tira 10-12 años en la misma empresa sólo ha visto eso. Si tú has cambiado y si tienes una visión de diferentes puntos de vista de empresas grandes, eso enriquece después cuando tú vayas a otra empresa. Eso es lo que yo pienso, y si lo tuviera que valorar, lo valoraría bien. Sin embargo, aquí en España es un problema. De hecho, yo cuando voy a una entrevista me preguntan mucho por qué cambio tanto. Más bien lo ven como algo negativo, porque quieren que si te van a contratar que te quedes siempre, que no te muevas. Pero yo se los digo, si me ofrecen lo que quiero, no me voy. Creo que a nivel profesional, las empresas no todas lo ven como algo positivo.

- **¿Crees que la gente está dispuesta a pagar las incomodidades que supone tener un Estado de bienestar como el danés?**

- ¿Tú estarías dispuesto a pagar más impuestos?
- ¿Estarías dispuesto a activarte en caso de desempleo y seguir un programa de formación?

En general aquí la gente está muy encasillada. La gente a fin de cuenta va buscando seguridad, la única que puede, bien por oposiciones o bien por un trabajo indefinido

aunque no le guste. No sé si la gente está dispuesta a pagar lo que conlleva obtener más seguridad y por ejemplo lo de la activación, aquí prácticamente el desempleo es tomar vacaciones. Es verdad, tengo un amigo que lo acaban de despedir y como tiene desempleo se está planteando tirarse un año sin hacer nada. En teoría te exigen que tienes que buscar trabajo, pero al final no es así. Ellos en teoría te buscan trabajo en el INEM, pero al final el que quiere se queda un año o lo que tenga de desempleo, depende de lo que ha trabajado, así tiene desempleo 6, 7, 8 ó 10 meses. No sé si los españoles estarían dispuestos a pagar más en impuestos o activarse. A mí sí, si me queda sin trabajo y si me ofrecen algún curso de formación a cambio, no tendría ningún problema, pero veo que es chungo que los españoles acepten eso. Aquí en España existe algo similar a lo que es la formación continua pero no se controla, porque todavía cuando tú estás en el desempleo te ofrecen formación y tal, pero la gente no la coge y nadie le exige que la haga o no. Si decide que va a tomar vacaciones, se toma vacaciones. Son vacaciones pagadas.

- **¿Qué pasaría si te pusiera a ti en la situación de Dinamarca? ¿Qué pasaría si al español le pusiera con el mismo sistema que en Dinamarca?**
 - ¿Sabrías que un 30% de los trabajadores daneses cambian de empleo cada año?
 - ¿Cómo crees que lo tomarías si tuvieras que cambiar de trabajo cada año o cada tres años por ejemplo?

A mí me vendría muy bien, perfecto. Sin embargo, los españoles no están acostumbrados a cambiar de empresa muy a menudo. Yo ya te digo, los seis años que llevo trabajando, los tres últimos años he estado en dos o tres empresas por año. Creo que es un error quedarse en una única empresa porque la gestión de esa empresa igual no es, ni mucho menos, la correcta y a nivel profesional te estás cerrando puertas. Si yo fuera empresario yo valoraría más a una persona que haya visto diferentes maneras de trabajar, que una que ha estado 10 años en una única empresa. A mí me parece interesante que la gente cambie, y creo que ahí en Dinamarca no sería raro, porque aquí, incluso a veces me aconsejan que no ponga alguna experiencia porque aquí es mal visto.

- **¿Qué crees tú que va a pasar si se implementa el modelo danés de Flexiguridad en España?**
 - ¿Confías en que el Estado va a encargarse de todo el sistema de seguridad social y crees que va a funcionar?

Yo tengo mis dudas. No veo que va a funcionar aquí por lo menos no a corto o medio plazo, ni mucho menos. Algo similar, a lo mejor modificando las cosas poco a poco, pero igual igual lo veo complicado. Hay una necesidad de cambiar el mercado de trabajo, hay mucha gente que profesionalmente sí son muy buenos en un sector pero el miedo les hace frenarse y por ejemplo están perdiendo mucho potencial a nivel profesional. Yo conozco compañeros míos que son muy buenos profesionales, pero al final deciden prepararse unas oposiciones porque prefieren tener algo seguro. A lo mejor se está perdiendo algún profesional, algún científico, una persona que puede desempeñar una tarea importante, y no lo hace simplemente por el miedo. Para todas esas personas, que no son tampoco pocas, si se cambiara el sistema de gestión a lo mejor se plantearía, pues sí con ese tipo de sistema de seguridad, sí puedo desempeñar lo que realmente me gusta. No tengo que aprobar unas oposiciones de algo que nunca había pensado que iba a hacer. Es un poco triste que tú hayas estudiado algo que te guste, pero al final hay otra cosa, como la seguridad, que te hace cambiar.

Aquí hay un sistema, un poco del miedo. Si se implanta el modelo a lo mejor la gente no se fiaría. La gente va a decir, yo prefiero quedarme donde estoy y seguir como antes. Pero supongo que tanto para el empresario como para el Estado es bueno cambiar porque así se puede conseguir que se genere más trabajo. Es todo como un círculo porque las empresas, una de las cosas que hacen mal, es que la gente termina muchas veces muy quemada. Llega por ejemplo un proyecto en el que se necesitan 20 personas, y somos solamente 12 en la empresa. Ese proyecto dura nueve meses y entonces dice la empresa, tengo que contratar a ocho personas más y después no sé si las voy a poder colocar, y al final qué pasa? Que no las contratan, se busca una formula tal, en vez de a lo mejor contratar a los ocho que faltan, contratan sólo a cuatro con lo cual estás sobrecargando a las personas que tienes porque tienes que desembolsar dinero a parte del sueldo. Luego qué haces con ellos? Porque si los has contratado tienes que pagar la indemnización, etc. ¿Qué pasa? Haces que las personas que están en ese trabajo estén más agobiadas porque realmente tienen más carga de trabajo. Yo creo que la base está ya mal. Entonces si se van arreglando esas cosas, haciendo que las empresas no paguen la seguridad social, haría que si surge un proyecto donde se necesita a 40 recursos, pues lo contratas y ya está. Sería todo mucho más fluido y funcionaría evidentemente mejor. Aquí hay muchas trabas y al final se pierde la visión y por cosas externas, al final sacas un producto malo. Eso es lo que pasa, en otros países los productos salen mejor, aquí se echan muchas horas y salen peor, pero porque hay muchas cosas que influyen. No es lo mismo tener una persona contenta en un trabajo que tener una persona que está echando 14 horas al día.

También los trabajadores aprovechan mucho los contratos fijos porque ya tienen derechos. El empresario está soltando mucho dinero, no sólo pagando su sueldo sino también el seguro, etc. Está apostando realmente en una persona que luego esa persona no está correspondiendo a nivel profesional porque está todo el día de baja, está enfermo, etc. Para la empresa eso puede ser un problema, el empresario no siempre es el malo. Hace falta cambiar el sistema, pero entiendo que no se puede cambiar un sistema de golpe, de la noche a la mañana, pero sí poco a poco. Todavía no se ha planteado que el sistema está mal y hay que cambiar, es a lo mejor por ahí por donde se debe empezar...

Profesor de instituto, Málaga, noviembre de 2008
EL SECTOR PÚBLICO

- **Cuéntame un poco sobre ti** (edad, formación, estado civil, etc.)

Tengo 32 años, estoy casado y tengo un hijo de 1 año. Soy ingeniero técnico de telecomunicaciones. He estado casi siempre trabajando como ingeniero técnico o profesor pero siempre para empresas privadas, desde hace cuatro años y medio estoy trabajando para lo que es la empresa pública. Aprobé unas oposiciones y conseguí el puesto de profesor técnico de informática.

- **¿Dónde trabajas y cuánto tiempo llevas ahí trabajando?**

Ahora estoy trabajando en un instituto público en Rincón de la Victoria. Este es mi segundo año consecutivo pero trabajé otros dos años previamente y así llevo cuatro años, con otro año en medio, que trabajé en otro instituto.

- **¿Qué es lo que más te importa del trabajo?**

- ¿Tener un buen ambiente laboral por ejemplo tener buenas relaciones con tus compañeros, tener una buena relación con el jefe, etc.?
- ¿Tener un trabajo interesante?
- ¿Tener posibilidades para poder desarrollarte a nivel personal, es decir realización personal?
- ¿Tener un horario flexible?
- ¿O lo más importante es saber que tienes un puesto de trabajo fijo con un sueldo estable todos los meses?

Para mí hay varios puntos importantes en el trabajo. Hombre, una cosa interesante hoy en día es que el puesto de trabajo es fijo. Pero para mí es importante sobre todo tener buenos compañeros. Yo no sé si es la situación laboral en España, pero por lo menos cuando yo empecé a trabajar, la prioridad mía no era conseguir un trabajo para lo que había estudiado, era simplemente conseguir un trabajo. Que fuera bien o mal pagado, me daba igual, quería conseguir un trabajo. Es decir, conseguí un buen trabajo pasando el tiempo. Pero más por experiencia que por buscar ser funcionario. Hombre, ya después viene el sueldo, más hoy en día que está la cosa cada vez más cara, pero mi pretensión no es ni ser una persona que va a conseguir mucho dinero, ni tener un trabajo que no me guste. En resumen, lo importante es un buen ambiente laboral con un trabajo que me gusta y un sueldo normalito.

¿A ti te interesaría un trabajo que sea interesante pero que está a una hora de camino?

Para ir al trabajo tardo una media hora en ida y otra media hora en vuelta. Por suerte al trabajar en el Rincón, no tengo problema de tráfico y eso también me facilita que el trabajo también me guste. Porque a lo mejor si tuviera que estar una hora en caravana, eso me echaría para atrás. Una hora de transporte es mucho más complicado porque primero una hora ya son dos horas todos los días. Y eso si es un trabajo con jornada continua, porque en ese caso a lo mejor te tienes que estar ahí en el trabajo al medio día, por lo tanto el horario laboral se incrementa. Pero también depende de la ansiedad que yo tuviera en ese momento, es decir si yo no tengo ningún trabajo, ni a un futuro cercano, sí cogería un trabajo lejos, pero ya es más por necesidad más que porque me gusta.

- **¿Si te dieran un trabajo que tuviera que ver con lo tuyo y tuvieras que marcharte a otro país, lo aceptarías?**

Ahí hay varios aspectos. Ahora que estoy casado, tengo que mirar también a mi pareja, a mi familia. Hay que ver si ese trabajo compensa primero, de manera económica, porque después si donde voy tengo que pagar más por una casa, no me facilitan lo que es la integración al país a donde voy, pues primero eso sería un hándicap negativo que yo tendría que contar. Segundo, que mi mujer también tuviera ahí la posibilidad de trabajar, es decir que le dieran facilidad de trabajo. Si no le diera esas facilidades, tengo que mirar si compensa o no compensa. Ahora si me hubieras pillado no casado, sin ninguna carga, entonces a lo mejor sí. Es decir, miedo a trabajar en el extranjero no, solamente que yo creo que depende de la situación en la que estamos cada uno. En mi situación, en este momento, lo veo difícil.

- **¿Tienes pensado cambiar de trabajo o te gustaría, si es posible, quedarte en tu puesto actual el resto de tu vida?**

Hombre, a mí me gusta donde estoy, y además siempre me ha gustado la enseñanza. Ahora, tampoco significa eso que me voy a quedar esclavo. He tenido la suerte de que en mi puesto de trabajo hay que ir evolucionando, y me gusta mucho ponerme al día. Por suerte, es lo bueno que tiene ese trabajo, que voy evolucionando. Si fuera un trabajo, que fuera de otro tipo a lo mejor cambiaría, pero mi idea no es cambiar, a no ser que la cosa se ponga muy mala. O a lo mejor si estuviera en una empresa privada, en que me dijeron, mira te ofrecemos este puesto de trabajo, mira que chulo es, es muy interesante, te vas a realizar en tu vida, entonces ahí a lo mejor lo pensaría. Lo bueno que tiene el puesto en que estoy, es que puedo pedir una excedencia. Entonces puedo cambiar, pero cambiar así por que sí, te digo que no. Es decir, mi idea es trabajar ahí hasta que me jubile. Ya mi puesto de trabajo forma lo que son mis necesidades.

- **¿Tienes miedo de perder tu trabajo?**

No, miedo no tengo. Hombre, mientras que no cambie la ley, no tengo miedo. Ahora también te comento que aquí en España es muy difícil que a un funcionario le vayan a echar. Pero puede ocurrir en un futuro, como el Estado hace las normas, las leyes, puede ocurrir que en un futuro, si no lo evitan los sindicatos, diga el Estado que el funcionario ya no es un puesto para toda la vida. Entonces ahí sí se puede decir que puede haber un peligro de mi puesto de trabajo. Lo más seguro que no, pero de todas maneras mientras más tiempo va pasando, yo creo que se tiene que valorar el tiempo que uno ha estado trabajando, en este caso, para el Estado. Igual que la experiencia en el puesto, entonces yo creo que si no lo veo en peligro ahora no lo voy a ver en peligro en el futuro. Simplemente por ese razonamiento, pero quién sabe? Nunca puedes decir que no tengas miedo.

- **¿Piensas que es mal visto cambiar de trabajo?** (en el sentido de que la persona cambia de puesto porque no funciona bien socialmente)

Yo creo que hay varios puntos. Es decir, yo por ejemplo he cambiado de trabajo siempre por mejora, mi idea de cambiar de trabajo es para mejorar. Si yo veo que tengo la posibilidad de cambiar a otro puesto de trabajo, es para conseguir mejorar tanto económicamente como socialmente pero, como he dicho antes, no son cosas que a mí tampoco me sean de punto necesario, es decir, obligatorio. En mi caso no cambiaría de trabajo, cambiaría de sitio, pero no creo que sea mal visto hoy día el cambiar de trabajo, lo que sí veo es que hay *mucha* preocupación por tener que cambiar tanto de trabajo. Aquí en España no ocurre como en otros países, aquí la gente tiene mucho miedo. Yo creo que mientras más mayor, más trabajo te va a costar cambiar porque más esfuerzo necesitas.

Ya empieza la psicosis, el temor. Dice la gente, ¿y si cambio o me obligan a cambiar y no consigo ningún puesto de trabajo? O sea, no es que la gente vea mal el cambiar de trabajo sino teme al cambio de trabajo. En este aspecto el Estado no da mucha ayuda, sobre todo a las personas mayores. Es decir, se lo dan a los jóvenes, intenta ayudar a dar trabajo a los jóvenes, es decir, entrar en el mercado laboral de manera fácil. Pero claro, el problema es que las empresas dicen, bueno yo contrato a los jóvenes pero dejo de lado a los mayores. Encima estamos ahora en un tiempo, en un mundo en que todo cambia. Vemos cambio, cambio, cambio. Entonces las empresas van cambiando y las personas no tienen esa seguridad, porque aquí en España siempre ha existido la mentalidad de que “yo consigo un puesto de trabajo y es de por vida”. No es que esté mal visto cambiar de puesto, pero la gente dice, “jo... ahora tengo que cambiar de trabajo ahora que he conseguido trabajar en esto”. Muchas veces es la tranquilidad, porque una persona ya se relaja cuando tiene un trabajo. Yo ya no lucho más. El problema que tenemos hoy en día es que tenemos que estar *siempre* aprendiendo, de lo que sea, siempre aprendiendo. Es decir, esa comodidad ya está prohibida, y ahí es donde tenemos que cambiar de mentalidad, que todavía no ha cambiado. Nosotros seguimos todavía pensando en que yo no quiero cambiar, quiero seguir trabajando en lo mismo, estoy muy bien donde estoy, y eso ya es imposible avanzar. ¿Qué ocurre? Veo que mucha gente ve como algo seguro y como algo que no va a cambiar, el funcionariado. Mucha gente dice, yo entro en el funcionariado y ya me olvido. Es porque todavía tenemos la mentalidad de que todo tiene que ser de por vida.

¿Qué soluciones hay? Es difícil decir. Se puede decir que todo el siglo XX es de esa mentalidad. Además es una mentalidad que la gente siempre ha gustado, entonces cambiar eso es como ir en contra del pueblo. La gente piensa que mientras más trabajo, más dinero voy a ganar, mejor va a ser mi estatus social y claro todo el mundo lo ha visto siempre bien y cambiar eso tiene que ser durante un periodo largo. Primero hay que mentalizar a los sindicatos, porque si directamente se lo decimos a los trabajadores, el trabajador va a decir *no*.

- **¿Crees que la gente está dispuesta a pagar las incomodidades que supone tener un Estado de bienestar como el danés?**
 - ¿Tú estarías dispuesto a pagar más impuestos?
 - ¿Estarías dispuesto a activarte en caso de desempleo y seguir un programa de formación?

En ese aspecto es verdad que la gente mayor no va a estar dispuesta a hacer todas estas cosas, pero los jóvenes creo que sí. Los jóvenes, incluido yo, y yo por ejemplo veo que me queda todavía mucho camino por andar y creo que los ciclos formativos podrían involucrar ese aspecto en la enseñanza. En el ciclo formativo se podría dar en un módulo que es el aprendizaje a la empresa, es decir con respecto a la empresa. Y después en la universidad también poner a lo mejor una asignatura o algo “tú futuro laboral”. Explicando bien cuales van a ser los cambios. Mira se van a subir los impuestos, pero explicando realmente para qué va a servir esos impuestos. Dar un poco más de información. El problema es si tú me dices ahora que me van a subir los impuestos a un 50% y veo que todo va a seguir igual, entonces voy a decir que no. Lo siento, pero no me gusta. El Estado primero tiene que decir a todos sus ciudadanos, mira mis obligaciones como Estado son esto, esto y esto. A cambio tú vas a tener una seguridad social, vas a tener facilidad de encontrar un trabajo, vamos a conseguir que la empresa te contrate, tenga la edad que tenga, es decir te vamos a asegurar varios puntos. Y después ¿yo cómo consigo todos estos puntos? Lógicamente no sale de la nada, y es el impuesto que te voy a pedir. Te voy a pedir a ti como trabajador y al

empresario le voy a obligar a que contrate gente. Si en un momento dado te quedas sin trabajo, no te preocupes porque va a encontrar trabajo y así tienes algo ahí seguro. A los jóvenes sí se puede explicar todo eso y cambiar el chip, es decir cambiar la manera de pensar. Aquí en España dependiendo de tu trabajo eres más o menos importante, hay mucha clase social. Pero hay que empezar con los jóvenes, pero creo que cambiar la mentalidad tardará como mínimo 20 o 30 años. Si se hace rápido, a corto plazo, creo que más bien la gente se enfrenta al Estado, como suelen ocurrir las cosas. Se intenta introducir algo pero la misma sociedad lo ha eliminado. Entonces no llega a nada, siendo a lo mejor un supuesto muy bueno. Yo diría que para una cosa como esa necesitamos *mucho* tiempo.

El problema del paro aquí es la facilidad de conseguir dinero sin tener que hacer nada a cambio. Ese punto, digo yo, es lo que debería controlar el Estado y está empezando ahora. Debería obligar a la gente de seguir algún tipo de formación o cursillos, aunque no le guste a la gente, porque no es algo malo. Aquí en España ha habido un poco de descontrol. Entonces claro la gente se ha relajado en ese aspecto, se ha confiado, y ahora cuando ha empezado a coger más control, a la gente le molesta. Pero vamos a ver, esto es una norma. Simplemente que antes no se ha puesto en práctica pero ahora sí se está poniendo en práctica y punto. Yo creo que la gente lo que quiere es recibir pero no dar, mucho derecho pero ninguna obligación. La gente le encanta cuando hay algo que le es a favor para ellos, lo cogen rápidamente. Cuando ya no le favorece, ya cuesta más trabajo. Entonces claro, la gente se ha quedado cómoda y no quiere activarse, pero yo creo que es muy necesario, aunque le cueste mucho a la gente, sobre todo las políticas de activación. Lo veo muy bien y eso además va a repercutir en menos gasto social. Hay que pensar en manera social, no en manera egoísta. Es decir, yo estoy trabajando para el resto de la sociedad. Se suele decir, si yo saco y no meto, al final la bolsa se queda sin nada. Esa es la mentalidad que tenemos que cambiar. Claro, uno está haciendo algo y se lo han permitido, entonces el que está al lado dice, yo con mi esfuerzo no lo voy a conseguir? Pues entonces yo hago lo mismo, no me esfuerzo y consigo lo mismo.

- **¿Qué pasaría si te pusiera a ti en la situación de Dinamarca? ¿Qué pasaría si al español le pusiera con el mismo sistema que en Dinamarca?**
 - ¿Sabrías que un 30% de los trabajadores daneses cambian de empleo cada año?
 - ¿Cómo crees que lo tomarías si tuvieras que cambiar de trabajo cada año o cada tres años por ejemplo?

Yo creo que en un principio tendría miedo ante esa situación. Antes de ser funcionario, estuve cambiando, en los cuatro o cinco años trabajé en sitios diferentes, iba picando entre sitios, y si te digo la verdad, me agobiaba. ¿Por qué? Porque veía que no iba a tener trabajo, pero si a mí me aseguran que voy a tener trabajo, me da igual estar cambiando. El único problema que hay es que tengo que volver a conocer otro tipo de gente, ya el ámbito en que estaba trabajando desaparece porque hay otro nuevo. Pero bueno, creo que aquí también está llegando el cambio, la gente cambia cada vez más de trabajo.

- **¿Qué crees tú que va a pasar si se implementa el modelo danés de Flexiguridad en España?**
 - ¿Confías en que el Estado va a encargarse de todo el sistema de seguridad social y crees que va a funcionar?

En resumen digo que siempre con mira a largo plazo, yo creo que se puede conseguir un sistema como el danés. A corto plazo no, y además porque el coste puede ser muy grande para el Estado y en un tiempo de crisis, cambiar esa mentalidad creo que va a ser

imposible. La gente aquí cambia para lo bueno muy rápido, pero cuando le cuesta, no. Además siempre va a haber quejas por qué se ha cambiado. Por eso digo, la mejor manera de avanzar es primero ir cambiando a los jóvenes, incluso poniendo una normativa explicando bien lo que va a pasar. Se trata de hacer un cambio muy suave y muy tranquilo, entonces la gente vería el cambio pero como suele ocurrir, metiéndolo poco a poco no se nota tanto. No nos gustan los cambios, sí los cambios buenos sí, pero los cambios malos, como que no.

Socorrista de un hotel, Torremolinos (Málaga), noviembre de 2008
CONTRATO TEMPORAL

- **Cuéntame un poco sobre ti** (edad, formación, estado civil, etc.)

Tengo 33 años, estoy casado y tengo un hijo de 5 meses. Los estudios que he realizado fueron de graduado escolar, la antigua educación general básica, luego la formación profesional de primer grado de administrativo y la titulación más alta que tengo es un ciclo superior de administración de sistemas informáticos. En esa última titulación he hecho tres meses de prácticas en una empresa privada que formaba parte de estos estudios.

- **¿Dónde trabajas y cuánto tiempo llevas ahí trabajando?**

En la empresa donde estaba haciendo las prácticas, en Safa Motor, estaban muy contentos conmigo, con mi forma de trabajar y de hacer las cosas. Su actividad principal no era la informática, era una empresa que se dedicaba a la venta de coches. A esta empresa le iba bastante bien y cuando yo entré en la empresa, cuando yo hice las prácticas en el departamento informático, eran cuatro personas, yo sería el quinto. Había una necesidad de personal y les fui muy útil. Entonces me dijeron que si me interesaba quedarme después de las prácticas, quedarme un tiempo más y me quedé. Decían que tenían previsto, después de las vacaciones de verano, llamarme y a ver si pudieran incorporarme y formar parte de la plantilla y hacerme un contrato. Pasó el verano, que ya estaba el tema de la crisis, que ya se veía venir, y como yo era el último y que todavía no me habían incorporado en la plantilla formalmente, pues en septiembre me dijeron, “mira está la cosa muy mala, no se venden coches y no podemos contratarte”.

Pues nada, seguí buscando de lo mío y mientras he estado esperando, me ha salido un trabajo de socorrista en un hotel. Me ha contratado una empresa de socorrismo que se dedica al socorrismo en hoteles y como tengo la titulación de socorrista y tengo bastante experiencia, estoy trabajando ahí para ganar un dinero. Llevo ahí dos meses trabajando. El contrato que hace esta empresa es de obra o servicio, es un contrato temporal, principalmente para no pillarse los dedos. Te tienen contratado el tiempo que ellos ven oportuno, durante un tiempo determinado. ¿Quién dice ese tiempo? Pues, ellos, esta obra de servicio va a durar tanto tiempo. En cualquier momento pueden decir, mira la obra ha terminado. El contrato es totalmente legal, me pagan la seguridad social, es un contrato de jornada completa, así que no es un contrato basura. Lo malo es que me pueden echar cuando quieran.

- **¿Qué es lo que más te importa, en general, de tener un trabajo?**

- ¿Tener un buen ambiente laboral por ejemplo tener buenas relaciones con tus compañeros, tener una buena relación con el jefe, etc.?
- ¿Tener un trabajo interesante?
- ¿Tener posibilidades para poder desarrollarte a nivel personal, es decir realización personal?
- ¿Tener un horario flexible?
- ¿O lo más importante es saber que tienes un puesto de trabajo fijo con un sueldo estable todos los meses?

En un principio, lo más importante es tener un trabajo fijo y que tú sepas que no te va a faltar el sueldo un mes. Ahora, también es muy importante para mí, y siempre lo he ido buscando, un trabajo donde te sientas realizado, donde tú estés motivado y donde estés disfrutando. Lo importante es levantarte con ganas de ir a trabajar. También es importante tener buenos compañeros pero yo creo que lo pondría, no en el último lugar, pero después

de lo que he dicho. Para mí el trabajo ideal, o sea, el trabajo que busco es un trabajo que disfrute trabajándolo.

¿A ti te interesaría un trabajo que sea interesante pero que está a una hora de camino?

Para ir al trabajo yo tardo más o menos media hora. Eso está bien. Hombre, tardar una hora para mí es mucho, la verdad que sí.

- **¿Si te dieran un trabajo que tuviera que ver con lo tuyo pero tuvieras que marcharte a otro país, lo aceptarías?**

Pues sí, se puede mirar, se puede estudiar. Había que pensarlo, meditarlo y ver las posibilidades, o sea, no es una cosa que tú puedes decir sí o no rápidamente, pero que lo pensaría y vería la posibilidad, sí. En un principio no voy a decir no, porque también hay que ver si es por un año, dos años, etc. O vería si ese país me da la posibilidad de volver de vez en cuando, estoy trabajando en por ejemplo Alemania pero me puedo venir una vez cada tres meses o mira, “tienes que ir a Alemania pero en un año no va a ver a tu familia”. Hay que verlo todo. Pero claro, también tendría un problema con respecto al idioma.

- **¿Tienes miedo de no poder encontrar un trabajo fijo o estás convencido de que vas a encontrar algo?**

La verdad es que no estoy preocupado, o sea, no es que tenga miedo ni esté preocupado en tener algo fijo. Lo de fijo para mí es muy relativo. Cuando pienso en un trabajo fijo, siempre pienso en un puesto de funcionario, sea de lo que sea, aunque esté fuera de informático. Yo nunca pienso en un contrato fijo cuando estoy pensando en que voy a trabajar en una empresa privada. Siempre he relacionado directamente un trabajo fijo con un funcionario. Yo estoy convencido de que voy a encontrar algo en una empresa, no tengo la preocupación típica de decir, “hay que ver, que no voy a encontrar nada”.

- **¿Cuando te coloques bien y tengas un trabajo satisfactorio, entonces te gustaría, si fuera posible, quedarte en ese puesto el resto de tu vida, o cambiarías después de unos años?**

Una de las cosas que he aprendido en todo el tiempo que llevo trabajando, es que me agobia si voy a quedarme en un sitio y decir, ¿eso es lo que tengo ya, ya no voy a avanzar más, ya no voy a cambiar más? El hecho de pensar eso me agobia. Quedarte estancado en un trabajo que no te da posibilidades de promoción o de realizar y decir bueno, esto es lo que me queda el resto de mi vida. Aunque sea un trabajo que por otro lado te da seguridad, un sueldo todos los meses y es un trabajo fijo, por ese lado me da seguridad, pero por otro lado me agobiaría. Por ejemplo ahora en el hotel, estoy contento, el trabajo no tiene nada que ver con lo mío, pero sé que es un trabajo temporal, me cubre las necesidades que tengo ahora mismo, por ese lado también estoy muy tranquilo, es un sueldo bajo pero por otro lado me da la seguridad de que tengo un trabajo. Estoy convencido de que voy a encontrar algo de lo mío o voy a cambiar para tener otra cosa mejor que la que tengo.

- **¿Piensas que es mal visto cambiar de trabajo? (en el sentido de que la persona cambia de puesto porque no funciona bien socialmente)**

No, no creo que esté mal visto cambiar de trabajo. Yo siempre cuando he podido he estado trabajando, incluso cuando no tenía formación desde que tenía 15 años. Por muy bien que tú estés en un trabajo, por mucha seguridad que tengas, si tú lo que quieres es progresar y evolucionar y llega un momento en que te estanca en una empresa, y no tienes más posibilidades de promoción y demás, si te sale otra empresa que te da más posibilidades, te

vas, claro que sí. Siempre pienso en los puestos de trabajo como algo temporal, incluso cuando estaba en Safa Motor que tenía que ver con lo mío, y me iba a pagar bastante bien, pues pensaba quedarme un par de añitos y ya está. Iba a aprender ahí mucho pero no iba a tener posibilidades de promoción y llega un momento en que te estancas.

- **¿Crees que la gente está dispuesta a pagar lo que supone tener un Estado de bienestar como el danés?**
 - ¿Tú estarías dispuesto a pagar más impuestos?
 - ¿Estarías dispuesto a activarte en caso de desempleo y seguir un programa de formación?

No, no veo eso viable de pagar más en impuestos. Yo no aceptaría si me dijera, venga que vamos a subir los impuestos. Habría que ver los servicios que van a repercutir, pero creo que aquí no va a funcionar. Y el tema de activación, aquí hay algo parecido lo que pasa es que no funciona, no te controlan, nada. No sé como se podría cambiar esa situación.

- **¿Qué crees que pasaría si te pusiera a ti en la situación de Dinamarca? ¿Qué pasaría si al español le pusiera con el mismo sistema que en Dinamarca?**
 - ¿Sabrías que un 30% de los trabajadores daneses cambian de empleo cada año?
 - ¿Cómo crees que lo tomarías si tuvieras que cambiar de trabajo cada año o cada tres años por ejemplo?

Yo creo que me sentiría bien porque lo que a mí me agobia es eso de quedarme en un sitio el resto de mi vida. Yo prefiero pensar que siempre voy a encontrar algo mejor, profesionalmente o en cuanto a calidad de vida o en cuanto al sueldo, etc.

- **¿Qué crees tú que va a pasar si se implementa el modelo danés de Flexiguridad en España?**
 - ¿Confías en que el Estado va a encargarse de todo el sistema de seguridad social y crees que va a funcionar?

Aquí tenemos que intentar obtener el paquete completo. La parte difícil es la seguridad. También hay que pensar que aquí es muy difícil controlar a tantas personas, controlar a España completa. Mucho tiene que cambiar aquí para funcionar bien.

ANEXO II

Textos de Internet

- La Comisión Europea - *“Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”*
- El País - *“Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz”*



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 27.6.2007
COM(2007) 359 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Hacia los principios comunes de la flexiguridad:

más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad

{SEC(2007) 861}

{SEC(2007) 862}

ÍNDICE

1.	Los desafíos y las oportunidades de la globalización y el cambio.....	3
2.	Un enfoque integrado de la flexiguridad.....	4
3.	Políticas de flexiguridad: la experiencia de los Estados miembros	8
4.	Flexiguridad y diálogo social	9
5.	Desarrollo de principios comunes de flexiguridad.....	10
6.	Los itinerarios de la flexiguridad	11
7.	La dimensión financiera de la flexiguridad.....	12
8.	Siguientes pasos: la flexiguridad y la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo	14
	ANEXO I LOS ITINERARIOS DE LA FLEXIGURIDAD	15
	ANEXO II EJEMPLOS DE FLEXIGURIDAD	22
	ANEXO III INDICADORES DE REFERENCIA PERTINENTES PARA LA FLEXIGURIDAD	25

1. LOS DESAFÍOS Y LAS OPORTUNIDADES DE LA GLOBALIZACIÓN Y EL CAMBIO

El modo en que los ciudadanos europeos viven y trabajan está cambiando rápidamente¹. Cabe señalar cuatro principales razones para ello: la integración económica europea e internacional; el desarrollo de nuevas tecnologías, sobre todo en los ámbitos de la información y la comunicación; el envejecimiento demográfico de las sociedades europeas, acompañado de unas tasas de empleo relativamente bajas aún y de un elevado desempleo de larga duración, que ponen en riesgo la sostenibilidad de los sistemas de protección social; y el desarrollo, en muchos países, de mercados laborales segmentados² en los que coexisten trabajadores relativamente protegidos y trabajadores desprotegidos («los que están dentro» y «los que están fuera»).

En general, si bien la globalización es beneficiosa para el crecimiento y el empleo, los cambios que entraña requieren respuestas rápidas de las empresas y los trabajadores. El empleo ha aumentado progresivamente en la UE, mientras que el desempleo disminuye a un ritmo constante. La evolución de cara al futuro es positiva, pese a que la UE todavía cuenta con diecisiete millones de desempleados (2007) y sigue existiendo la necesidad de reestructurar las economías europeas. La adaptación requiere un mercado laboral más flexible acompañado de niveles de seguridad que permitan abordar simultáneamente las nuevas necesidades de empleadores y empleados. Para gestionar el cambio y los nuevos riesgos sociales, Europa debe crear más y mejores puestos de trabajo. Debe reducir la segmentación de los mercados laborales y el número de empleos precarios, y promover la integración sostenida y la acumulación de capacidades. Las mujeres, los jóvenes y los emigrantes ya cuentan con una representación desproporcionada entre los trabajadores que están fuera del mercado laboral, y los trabajadores de más edad experimentan numerosas dificultades para mantener o encontrar empleo³. Incluso los que han formalizado contratos por tiempo indefinido pueden sentirse amenazados, ya que, en caso de ser despedidos, afrontan las mismas dificultades para acceder a puestos de trabajo de calidad.

Para poder cumplir los objetivos de Lisboa y lograr así más y mejor empleo, los ciudadanos, las empresas, los Estados miembros y la propia Unión precisan de nuevas formas de flexibilidad y seguridad. Los ciudadanos necesitan cada vez más la seguridad del empleo, y no la del puesto de trabajo, ya que cada vez son menos los que conservan el mismo puesto de trabajo de por vida. Las empresas, y sobre todo las PYME, deben ser capaces de adaptar su mano de obra a unas condiciones económicas cambiantes. Han de poder contratar a trabajadores que dispongan de una mejor combinación de capacidades y que sean más productivos y adaptables, aumentando así su capacidad de innovación y su competitividad. No obstante, Europa no se está adaptando como debería a las sacudidas que soporta su economía, lo que puede agravar la inquietud que despiertan la externalización y la deslocalización⁴ y aumentar las desigualdades y el desfase entre los trabajadores

¹ OAPE: *La realidad social de Europa*, 2007.

² Comisión Europea: *El empleo en Europa 2004*, capítulo 4.

³ OCDE: *Live longer, work longer*, 2006. Véase también OCDE: *Employment Outlook*, 2007.

⁴ OAPE: *Competitividad y localización industrial en la UE*, 2006.

cualificados y los no cualificados⁵. La UE y sus Estados miembros deben avanzar hacia una economía del conocimiento dinámica y boyante, que reparta los dividendos de la prosperidad de una manera más homogénea entre el conjunto de la sociedad. El proceso de cambio debe arrojar más ganadores y favorecer una mayor movilidad ascendente. Un mayor número de «desposeídos» deben convertirse en «poseedores».

Los ciudadanos europeos aceptan la necesidad de adaptación y cambio. De ellos, un 76 % admite que los empleos de por vida con un mismo empleador son cosa del pasado y considera que, hoy en día, ser capaz de cambiar de empleo fácilmente es una baza útil para encontrar trabajo; un 72 % afirma que se deberían flexibilizar los contratos de trabajo para fomentar la creación de empleo; y, por último, un 88 % ha indicado que la formación regular mejora las posibilidades de carrera⁶.

La respuesta estratégica global de la UE a los desafíos y las oportunidades de la globalización se encuentra en la Estrategia de Lisboa renovada para el Crecimiento y el Empleo. El Consejo Europeo invitó a los Estados miembros a «que en los programas nacionales de reforma se elaboren de manera más sistemática estrategias detalladas de actuación para mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas». Asimismo, pidió a la Comisión, conjuntamente con los Estados miembros y los interlocutores sociales, que estudiara «la elaboración de un conjunto de principios comunes sobre flexiguridad», que puedan servir de referencia útil para lograr unos mercados laborales más abiertos y con mayor capacidad de respuesta y unos lugares de trabajo más productivos⁷.

2. UN ENFOQUE INTEGRADO DE LA FLEXIGURIDAD

La lógica subyacente al enfoque integrado de la flexiguridad es la necesidad de cumplir los objetivos de la Estrategia de Lisboa renovada⁸, en particular por lo que se refiere a la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo, y de modernizar a un tiempo los modelos sociales europeos. Esto exige actuaciones que aborden simultáneamente la flexibilidad de los mercados laborales, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, y la seguridad, tanto la del empleo como la seguridad social.

La flexiguridad pretende garantizar que los ciudadanos de la UE puedan disfrutar de un elevado nivel de seguridad del empleo, es decir, que tengan la posibilidad de encontrar fácilmente un puesto de trabajo en todas las etapas de su vida activa y buenas perspectivas de desarrollar su carrera profesional en un entorno económico rápidamente cambiante. Asimismo, pretende ayudar tanto a los empleados como a los empleadores a aprovechar plenamente las oportunidades que ofrece la globalización. Así pues, se trata de crear un contexto en el que seguridad y flexibilidad puedan reforzarse mutuamente.

Los Estados miembros deben hacer un mayor esfuerzo por favorecer el empleo en los mercados laborales; las medidas de actuación se conciben y aplican a menudo de manera fragmentada, sin abordar los problemas más generales del mercado laboral.

⁵ J. Hudson: *Inequality and the Knowledge economy: Running or standstill?*

⁶ «Política Social y de Empleo Europea», *Eurobarómetro especial* nº 261, octubre de 2006.

⁷ Conclusiones de la Presidencia, Consejo Europeo de 23-24 marzo de 2006 y 8 de marzo de 2007.

⁸ Informes Anuales de Situación de enero y diciembre de 2006: Directriz 21.

Con demasiada frecuencia, las políticas tienen por objeto aumentar *bien* la flexibilidad de las empresas *bien* la seguridad de los trabajadores y como consecuencia de ello, se neutralizan o contradicen entre sí. El despegue económico, plasmado en el mayor crecimiento económico de los últimos seis años y la creación de siete millones de nuevos puestos de trabajo entre 2005 y 2008, constituye una oportunidad para la Unión y los Estados miembros: ha llegado el momento de redoblar los esfuerzos y acometer las reformas necesarias para cumplir los compromisos de la Unión en relación con el crecimiento y el empleo, y con la cohesión económica y social.

¿Qué es la flexiguridad?

La flexiguridad puede definirse como una estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral.

Por un lado, la flexibilidad hace referencia a los avances logrados («transiciones») en el curso de la propia vida: del colegio al trabajo, de un empleo a otro, del desempleo o la inactividad al trabajo y del trabajo a la jubilación. No se limita a la mayor libertad de las empresas para contratar o despedir y no implica que los contratos por tiempo indefinido hayan quedado obsoletos. Alude a la progresión de los trabajadores hacia mejores empleos, a la «movilidad ascendente» y al desarrollo óptimo del talento. Asimismo, la flexibilidad es característica de una organización del trabajo flexible, capaz de responder rápida y eficazmente a nuevas necesidades y de dominar las capacidades necesarias para aumentar la producción, y es la que facilita la conciliación del trabajo y las responsabilidades privadas. Por seguridad, por otro lado, no sólo se alude a la seguridad de conservar el propio puesto de trabajo: se trata de equipar a las personas con las capacidades que les permitan progresar en su vida laboral y ayudarlas a encontrar un nuevo empleo. Pero también se trata de ofrecer unas prestaciones de desempleo adecuadas para facilitar las transiciones e incluye, por último, oportunidades de formación para todos los trabajadores, especialmente los poco cualificados y los de más edad.

De este modo, tanto empresas como trabajadores pueden beneficiarse de la flexibilidad y de la seguridad, es decir, de una mejor organización del trabajo⁹, de la movilidad ascendente resultante de la mejora de las capacidades y de las inversiones en formación, que las empresas rentabilizan y que ayudan a los trabajadores a adaptarse al cambio y a aceptarlo.

Los componentes de la flexiguridad

La Comisión y los Estados miembros, basándose en la experiencia y en datos obtenidos a partir de análisis, han llegado a un consenso en cuanto a que las políticas de flexiguridad pueden concebirse y aplicarse a través de cuatro ejes de actuación:

- *disposiciones contractuales flexibles y fiables* (desde la perspectiva del empleador y del empleado, y de «los que están dentro» y «los que están fuera») gracias a una legislación laboral, convenios colectivos y una organización del trabajo modernos;

⁹ OCDE: *Live longer, work longer*, 2006.

- *estrategias globales de aprendizaje permanente* a fin de garantizar la adaptabilidad y empleabilidad continuas de los trabajadores, en particular de los más vulnerables;
- *políticas activas del mercado laboral eficaces* que ayuden a las personas a afrontar cambios rápidos, reduzcan los períodos de desempleo y faciliten las transiciones a nuevos puestos de trabajo;
- *sistemas de seguridad social modernos* que ofrezcan un apoyo a la renta adecuado, fomenten el empleo y faciliten la movilidad en el mercado laboral. Aquí se incluye una amplia serie de medidas de protección social (prestaciones de desempleo, pensiones y atención sanitaria) que permiten a las personas conciliar el trabajo con las responsabilidades privadas y familiares, como el cuidado de los hijos.

¿Cómo funciona la flexiguridad?

El análisis económico¹⁰ confirma que estos cuatro componentes pueden reforzarse mutuamente y mejorar los resultados en cuanto al empleo (tanto el empleo total como el de las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de más edad), a las tasas de riesgo de pobreza y al capital humano.

Mientras que algunos trabajadores experimentan una elevada flexibilidad y escasa seguridad, otros trabajan conforme a *disposiciones contractuales* que no fomentan o que retrasan de hecho la transferencia. Este es el caso, en particular, de toda legislación estricta de protección del empleo contra los despidos por razones económicas. De acuerdo con datos obtenidos a partir de análisis¹¹, una legislación estricta de protección del empleo¹² reduce el número de despidos, pero también las posibilidades de reinserción en el mercado laboral tras períodos de desempleo. Al decidir la conveniencia o no de contratar a nuevos trabajadores, las empresas tienen en cuenta la probabilidad de incurrir en altos costes por despido en el futuro. Esto es especialmente pertinente en el caso de las pequeñas empresas. Por otra parte, los análisis¹³ indican que, aunque las repercusiones de una política estricta de protección del empleo en el desempleo total son limitadas, ésta puede perjudicar a aquellos grupos que tienen más posibilidades de encontrar obstáculos a la hora de acceder al mercado laboral, como los jóvenes, las mujeres, los trabajadores de más edad y los desempleados de larga duración. Las mujeres, por ejemplo, son más propensas a alternar períodos de trabajo con períodos de inactividad que los hombres, sobre todo al tratar de equilibrar el trabajo y la vida familiar y, por tanto, les afecta más que disminuya la contratación a causa de una legislación de protección del empleo estricta. Las legislaciones estrictas de protección del empleo fomentan frecuentemente el recurso a una serie de contratos temporales que ofrecen escasa protección - suscritos a menudo por mujeres y jóvenes - y limitan la progresión a

¹⁰ Comisión Europea: *El empleo en Europa 2006*, capítulo 2.

¹¹ OCDE: *Employment Outlook*, 2007, pp. 69-72.

¹² La OCDE evalúa la severidad de la legislación de protección del empleo desde un punto de vista global. Véase, por ejemplo, OCDE: *Employment Outlook*, 2004.

¹³ Por ejemplo, Algan y Cahuc: «Job Protection: the Macho Hypothesis», *IZA DP*, nº 1192, 2004; y Nickell y Layard: «Labour Market Institutions and Economic Performance», *Handbook of Labour Economics*, Ashenfelter and Card (Eds.), 1999.

puestos de trabajo de duración indefinida¹⁴. El resultado es la segmentación del mercado laboral, uno de los problemas que la flexiguridad trata de resolver. Huelga decir que las legislaciones estrictas de protección del empleo también tienen efectos positivos; en particular, animan a las empresas a invertir en formación y promueven la lealtad y una mayor productividad de los empleados.

A fin de responder a la rapidez del cambio y de la innovación, es preciso disponer de *estrategias globales de aprendizaje permanente* y mejorar la inversión en recursos humanos. Este es un factor que cobra cada vez más importancia tanto para la competitividad de las empresas como para la empleabilidad de los trabajadores a largo plazo. Un sistema general de educación de alta calidad, unas amplias competencias esenciales y la inversión continua en el desarrollo de las capacidades aumentan las oportunidades de las empresas de responder adecuadamente al cambio económico y las posibilidades de los trabajadores de seguir empleados o encontrar un nuevo empleo. La elevada participación en el aprendizaje permanente se ha relacionado positivamente con una alta tasa de empleo y una baja tasa de desempleo (de larga duración)¹⁵. Sin embargo, con demasiada frecuencia los únicos que se benefician de estas inversiones son los trabajadores altamente cualificados¹⁶. Aquellos para los que la necesidad de aprender es acuciante, como los trabajadores poco cualificados, los trabajadores con contratos temporales, los autónomos y los de más edad, son los más afectados por la falta de inversión en formación. Uno de los factores que puede disuadir a las empresas de invertir en el desarrollo de las capacidades es el temor a que, una vez formados, sus empleados puedan ser contratados por otros empleadores. El reparto de los costes, por ejemplo mediante la asignación de fondos a escala sectorial, puede evitar parcialmente este problema. Para que las estrategias de aprendizaje permanente sean verdaderamente inclusivas es preciso contar con la participación activa de gobiernos, interlocutores sociales, empresas y trabajadores.

Tanto los *sistemas de seguridad social modernos* que ofrecen prestaciones de desempleo adecuadas como las *políticas activas del mercado laboral*, son elementos esenciales que aportan apoyo y seguridad en los ingresos en los períodos de transición entre puestos de trabajo. Para subsanar las consecuencias negativas que los cambios de empleo pueden tener en los ingresos se precisan sistemas que ofrezcan buenas prestaciones de desempleo, pero éstas pueden tener un efecto perjudicial en la intensidad de la búsqueda de empleo y reducir el incentivo económico que entrena a aceptar un empleo. Esto se puede paliar en gran medida mediante la implantación de sistemas eficaces de apoyo a la búsqueda de empleo e incentivación del trabajo¹⁷ que garanticen el equilibrio entre los derechos y las obligaciones. Los datos indican que la asistencia directa en la búsqueda de empleo, por ejemplo mediante cursos de búsqueda de empleo y clubes de demanda de empleo, se cuentan entre las medidas más efectivas para ayudar a los desempleados a encontrar un puesto de trabajo¹⁸. El gasto en políticas activas del mercado de trabajo es directamente proporcional a la

¹⁴ Comisión Europea: *El empleo en Europa, 2004*.

¹⁵ *El empleo en Europa 2006*, p. 108.

¹⁶ OCDE: *Promoting Adult Learning*, 2005.

¹⁷ OCDE: *From unemployment to work*, 2005.

¹⁸ Jochen Kluge: «The Effectiveness of Active Labour Market Policy», *IZA Discussion Paper*, marzo de 2007.

reducción del desempleo global¹⁹. Del igual modo, hay una relación positiva entre la eficacia de las políticas activas del mercado laboral y legislaciones de protección del empleo menos severas²⁰.

Para que una estrategia de flexiguridad funcione, ha de equilibrar perfectamente la garantía de la seguridad de los ingresos que ofrece el sistema de prestaciones de desempleo con una estrategia de «activación» adecuada encaminada a facilitar la transición al empleo y a impulsar el desarrollo de la carrera. Los datos empíricos sugieren que los trabajadores se sienten mejor protegidos por unas prestaciones de desempleo adecuadas que por una estricta protección contra el despido. Asimismo, las políticas activas del mercado laboral contribuyen a que los trabajadores se sientan más seguros²¹. Cuando se pregunta a los trabajadores acerca de sus posibilidades de volver a encontrar empleo si son despedidos, las reacciones son muy distintas en toda Europa. Así, por ejemplo, los trabajadores franceses, cuya legislación proporciona una elevada protección del empleo, estiman que sus posibilidades son muy escasas, mientras que los trabajadores daneses, con una legislación de protección del empleo moderada, las consideran muy altas²². Esto demuestra que unas prestaciones de desempleo adecuadas, unas políticas activas del mercado laboral que sean eficaces y unos mercados laborales dinámicos logran que las personas se sientan más seguras.

3. POLÍTICAS DE FLEXIGURIDAD: LA EXPERIENCIA DE LOS ESTADOS MIEMBROS

En los últimos años, los favorables resultados socioeconómicos y en materia de empleo obtenidos por determinados Estados miembros han servido de acicate al debate de la flexiguridad, como se pone de manifiesto en la reformulada Estrategia de Empleo de la OCDE²³. La OCDE caracteriza la flexiguridad en términos generales como sigue: una legislación de protección del empleo moderada; una alta participación en el aprendizaje permanente; un gasto elevado en políticas del mercado laboral (tanto pasivas como activas); unos regímenes de prestaciones de desempleo generosos, que equilibran derechos y deberes; unos sistemas de seguridad social que ofrecen una amplia cobertura; y una importante presencia sindical. Los resultados socioeconómicos se caracterizan por unas tasas de empleo elevadas, unas tasas de desempleo reducidas y unas tasas de pobreza relativa bajas comparadas con la media de la UE. Los trabajos realizados por la OCDE²⁴, la OIT²⁵ y la Comisión Europea²⁶ indican que las políticas de flexiguridad han contribuido a lograr estos resultados favorables.

¹⁹ OCDE: *OECD Jobs Strategy: Lessons from a decade's experience*.

²⁰ Jochen Kluge (*vid. supra*).

²¹ OCDE: (*vid. supra*, 2004) y Postel-Vinay y Saint-Martin: *Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi?*, 2004.

²² «Política Social y de Empleo Europea», *Eurobarómetro especial* n° 261, p. 27.

²³ OCDE: *Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy*, 2006.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ OIT, Séptima Reunión Regional Europea, 14-18 de febrero de 2005: Conclusiones oficiales n° 18; OIT, Cambios en el mundo del trabajo, Informe del Director General, junio de 2006, pp. 33-35. También S. Cazes y A. Nesporova: *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*, OIT, 2007.

²⁶ OCDE: *Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy*, 2006. Comisión Europea, Dirección General de Empleo: *El empleo en Europa 2006*.

En línea con la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo, la flexiguridad debe considerarse en un contexto más amplio. Unas políticas macroeconómicas sólidas y financieramente sostenibles y unas políticas microeconómicas eficaces, así como unos mercados de productos, servicios y capitales abiertos y competitivos, crean un entorno en el que las empresas pueden aprovechar las oportunidades emergentes, financiar nuevas ideas comerciales y crear puestos de trabajo. Asimismo, la flexiguridad debe complementarse con políticas sociales dirigidas a las personas desfavorecidas y a aquellas que se encuentran más alejadas del mercado laboral.

En el anexo II figuran algunos ejemplos de países que aplican políticas eficaces de flexiguridad o que afrontan sus retos de una manera global con una orientación centrada en la flexiguridad.

A fin de evaluar la eficacia de las políticas de flexiguridad, los Estados miembros y la Comisión debaten en estos momentos la definición y el uso de indicadores pertinentes para la flexiguridad; los resultados obtenidos hasta la fecha de esta labor en curso se exponen en el anexo III.

4. FLEXIGURIDAD Y DIÁLOGO SOCIAL

La implicación activa de los interlocutores sociales es fundamental para garantizar que la flexiguridad redunde en beneficio de todos. Asimismo, es esencial que todas las partes implicadas estén dispuestas a aceptar el cambio y asumir la responsabilidad del mismo. Los países que han adoptado políticas integradas de flexiguridad suelen ser aquellos en los que el diálogo —y por encima de todo la confianza— entre los interlocutores sociales, por un lado, y entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas, por otro, ha desempeñado un papel importante. Los interlocutores sociales son los mejor situados para responder a las necesidades de empleadores y trabajadores y para detectar sinergias entre ellos, por ejemplo, en la organización del trabajo o en la concepción y aplicación de estrategias de aprendizaje permanente. El apoyo de los interlocutores sociales a los objetivos esenciales de la Estrategia de Lisboa es una baza importante; traducir dicho apoyo en iniciativas estratégicas concretas es responsabilidad de los gobiernos y los interlocutores sociales a partes iguales. Posiblemente, la mejor manera de garantizar la participación de los interlocutores sociales en un debate global sobre la adaptabilidad sea adoptar un enfoque plural de la flexiguridad, y no medidas políticas aisladas.

La experiencia demuestra que el enfoque del partenariado es el más adecuado para desarrollar las políticas de flexiguridad. Obviamente, compete a las partes interesadas pertinentes, como organizaciones autónomas, decidir por sí mismas la manera en que desean participar en el diálogo social sobre políticas de flexiguridad.

A escala de los Estados miembros, la flexiguridad puede ser el marco del proceso encaminado a establecer objetivos nacionales en materia de adaptación y cambio en los ámbitos del empleo, la productividad, la flexibilidad y la seguridad. Este proceso requeriría un mayor esfuerzo de sensibilización acerca de las necesidades específicas de cambio y mejora de las políticas. Las autoridades públicas se ocuparían de ponerlo en marcha, pero tratando de lograr el compromiso de los interlocutores sociales y de otras partes interesadas, según corresponda. Se podría entablar un diálogo nacional en el que participasen los representantes de los empleadores, los

trabajadores, la administración y otras partes interesadas y cuyo cometido fuese formular una serie de enfoques estratégicos o negociar un paquete de medidas. Esto podría dar lugar a la adopción de una estrategia nacional integrada en materia de flexiguridad. La Comisión anima a los Estados miembros a trabajar con los interlocutores sociales con vistas a incluir sus enfoques en materia de flexiguridad en los Programas Nacionales de Reforma.

5. DESARROLLO DE PRINCIPIOS COMUNES DE FLEXIGURIDAD

Si bien las políticas y las medidas de flexiguridad deben reflejar situaciones nacionales muy distintas, todos los Estados miembros de la UE afrontan el mismo reto de la modernización y la adaptación a la globalización y al cambio. Por tanto, a fin de facilitar los debates nacionales en el marco de los objetivos comunes de la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo, parece conveniente alcanzar un consenso en el seno de la UE sobre una serie de «principios comunes de la flexiguridad».

Estos principios comunes podrían constituir una referencia útil para lograr unos mercados de trabajo más abiertos y con mayor capacidad de respuesta, y unos lugares de trabajo más productivos. Deberían ayudar a los Estados miembros a establecer y aplicar estrategias de flexiguridad que tengan plenamente en cuenta sus respectivos desafíos específicos, así como las oportunidades y circunstancias particulares, con la participación activa de los interlocutores sociales.

Estos principios comunes podrían ser los que se exponen a continuación.

- (1) La flexiguridad entraña disposiciones contractuales flexibles y fiables (desde el punto de vista del empleador y el empleado, y de «los que están dentro» y «los que están fuera»), estrategias de aprendizaje permanente globales, políticas activas del mercado laboral eficaces y sistemas de seguridad social modernos. Su objetivo es potenciar la aplicación de la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo, mejorar cuantitativa y cualitativamente el empleo y reforzar los modelos sociales europeos, mediante el establecimiento de nuevas modalidades de flexibilidad y seguridad encaminadas a aumentar la adaptabilidad, el empleo y la cohesión social.
- (2) La flexiguridad se sustenta sobre el equilibrio entre los derechos y las responsabilidades de los empleadores, los trabajadores, los solicitantes de empleo y las autoridades públicas.
- (3) La flexiguridad debería adaptarse a las circunstancias, los mercados de trabajo y las relaciones laborales específicos de los Estados miembros. La flexiguridad no gira en torno a un único modelo de mercado laboral ni a una única estrategia de actuación.
- (4) La flexiguridad debería reducir la brecha abierta entre los que están dentro del mercado laboral y los que están fuera de él. Los que ahora están dentro necesitan apoyo para preparar las transiciones de un empleo a otro y estar protegidos mientras éstas duren. Los que ahora están fuera - incluidas las personas inactivas, entre las que mujeres, jóvenes y emigrantes están excesivamente representados - necesitan puntos de entrada al empleo que les

faciliten el acceso al mismo y puntos de apoyo que les permitan progresar hacia unas modalidades contractuales estables.

- (5) Debe promoverse la flexiguridad interna (en una misma empresa), pero también la externa (de una empresa a otra). Un grado suficiente de flexibilidad en la contratación y el despido ha de ir acompañado de seguridad en las transiciones de un empleo a otro. Debe facilitarse la movilidad ascendente, así como entre el desempleo o la inactividad y el empleo. Unos lugares de trabajo de elevada calidad dirigidos por personal capaz, una buena organización del trabajo y la mejora continua de las capacidades son algunos de los objetivos de la flexiguridad. La protección social debe apoyar la movilidad y no inhibirla.
- (6) La flexiguridad debe apoyar la igualdad de género potenciando la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a empleos de calidad y ofreciendo posibilidades de conciliar la vida laboral y la familiar, así como dando las mismas oportunidades a los emigrantes, los jóvenes, las personas con discapacidad y los trabajadores de más edad.
- (7) La flexiguridad requiere un clima de confianza y diálogo entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales, en el que todos estén dispuestos a asumir la responsabilidad del cambio y que produzca políticas equilibradas.
- (8) Las políticas de flexiguridad tienen repercusiones presupuestarias y su aplicación debería contribuir también a políticas presupuestarias sólidas y sostenibles desde el punto de vista financiero. Deberían perseguir, asimismo, una distribución justa de los costes y los beneficios, en particular entre las empresas, los particulares y los presupuestos públicos, prestando especial atención a la situación específica de las PYME. Unas políticas de flexiguridad eficaces pueden contribuir al mismo tiempo a este objetivo global.

6. LOS ITINERARIOS DE LA FLEXIGURIDAD

La aplicación de los principios comunes de la flexiguridad en los Estados miembros exige el establecimiento de combinaciones y secuencias de políticas y medidas que han de planificarse y negociarse detenidamente. Dado que el contexto socioeconómico, cultural e institucional varía considerablemente entre los Estados miembros, también lo harán las combinaciones y secuencias específicas.

Si bien la flexiguridad no alude a un único modelo de mercado laboral o una única estrategia de actuación, las mejores prácticas observadas en el conjunto de la Unión ofrecen numerosas oportunidades para que los Estados miembros aprendan mutuamente analizando lo que mejor puede funcionar en su propia situación.

A fin de ayudar a los países a superar los desafíos típicos que pueden surgir en el camino a la flexiguridad, cabe determinar una amplia serie de combinaciones y secuencias «tipo» de los componentes estratégicos de la flexiguridad: los denominados itinerarios de la flexiguridad. Los cuatro itinerarios tipo y los desafíos que con ellos se trata de superar, descritos en el anexo I, no reflejan - y, de hecho, no pueden reflejar - la situación concreta de ningún país específico. Sin embargo, cada

itinerario - o incluso la combinación de algunos de ellos - aborda retos específicos que son pertinentes para varios Estados miembros.

Estos itinerarios se han desarrollado sobre la base de la situación de los Estados miembros y del informe del Grupo de Expertos sobre Flexiguridad²⁷.

Tomando en consideración su propia situación particular y su contexto institucional, los Estados miembros deben estudiar, en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, sus retos específicos y los itinerarios tipo que pueden ayudarlos a abordar dichos retos, a fin de elaborar su propio itinerario detallado hacia las combinaciones óptimas de flexibilidad y seguridad.

Los itinerarios tipo deberían servir también como un instrumento de aprendizaje mutuo y de referencia en el marco de la Estrategia de Lisboa renovada.

7. LA DIMENSIÓN FINANCIERA DE LA FLEXIGURIDAD

La aceleración de los cambios económicos y del mercado laboral exige que los trabajadores se vean inmersos, con mayor frecuencia a lo largo de su carrera profesional, en una situación de transición entre puestos de trabajo. Esta situación puede obligarlos a recurrir a prestaciones de desempleo al tiempo que reciben apoyo en la búsqueda activa de empleo y en la mejora de sus capacidades.

En los países que ya disponen de un sistema de prestaciones de desempleo y en los que dichas prestaciones son generosas, la aplicación del principio de equilibrio entre derechos y deberes contribuiría a rentabilizar dicho sistema. En los países en los que los sistemas de prestaciones están menos desarrollados, las autoridades pueden considerar la reasignación de recursos públicos al refuerzo de las políticas de flexiguridad y el reparto de los costes adicionales entre distintas fuentes, mediante el aumento de la fiscalidad o de las cotizaciones sociales.

No obstante, a la hora de evaluar los costes económicos de la flexiguridad, deben tenerse en cuenta los beneficios presupuestarios derivados del aumento del dinamismo del mercado laboral, del empleo y de la productividad. En un estudio²⁸ se estima que un incremento del 10 % del gasto en políticas activas del mercado laboral por desempleado reduce la tasa de desempleo en un 0,4 %. Una intervención a tiempo reduce los costes a largo plazo del desempleo, pero también los problemas de salud y la exclusión social asociados al mismo²⁹.

La mejora del aprendizaje permanente exigirá una utilización más eficaz de los recursos públicos y privados, y, en algunos casos, un mayor desembolso económico, pero esta inversión se rentabilizará gracias al aumento de puestos de trabajo y de la productividad laboral. Se ha estimado que los ingresos de las personas que reciben

²⁷ *Flexicurity Pathways*, informe del Profesor Ton Wilthagen, ponente del Grupo de Expertos sobre Flexiguridad, mayo de 2007.

²⁸ Bassani y Duval: «Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions», *OECD WP* n° 35, 2006.

²⁹ Iskra Beleva: «Long-Term Unemployment as Social Exclusion», *Human Development Report*, PNUD, 1997.

formación profesional en el puesto de trabajo son, por término medio, un 5 % más altos que los de que aquellas que no lo hacen³⁰. En la actualidad los empleadores corren con una parte importante de los costes de la formación en el puesto de trabajo y esto no tiene visos de cambiar. Por otra parte, las políticas públicas también pueden estimular el aprendizaje permanente financiado por los particulares, por ejemplo, mediante deducciones fiscales. En la mayoría de los países, también se puede responsabilizar a los trabajadores de las inversiones realizadas en aprendizaje permanente y de su participación en la oferta de formación. En consecuencia, los trabajadores pueden sufragar asimismo parte de los costes, invirtiendo su tiempo, por ejemplo.

El reforzamiento de las políticas activas del mercado laboral puede exigir la asignación de un número adicional de recursos a políticas individualizadas y preventivas. Sin embargo, incrementando simplemente el gasto total no se consigue aumentar la eficacia de estas políticas. Su eficacia depende de su calidad y de su pertinencia para el mercado laboral; de si se adaptan a los destinatarios de las mismas y combinan eficazmente la seguridad y la voluntad de aceptar el cambio y el dinamismo de los mercados laborales. Las políticas activas del mercado laboral también se complementan mediante políticas eficaces contra la discriminación.

Las políticas de flexiguridad tienen a menudo repercusiones presupuestarias y deben mantenerse plenamente compatibles con políticas presupuestarias sólidas y sostenibles desde el punto de vista financiero. En algunos países, el gasto relacionado con la flexiguridad es elevado pero debe aumentarse su eficacia, en particular mediante la mejora de la estructura del aprendizaje permanente y de las políticas activas del mercado laboral. En otros, es a todas luces necesario asignar una cantidad mayor de recursos y aumentar, por tanto, el gasto público y el privado, al menos a corto plazo; no obstante, esta financiación adicional no tiene por qué traducirse necesariamente en un mayor gasto público total, sino que puede obtenerse mediante una distribución más justa de los costes entre las empresas, los particulares y los presupuestos públicos, y mediante la reasignación del gasto público en función de líneas prioritarias de actuación.

La financiación de las políticas de flexiguridad: la contribución comunitaria

Las directrices comunitarias tanto para la cohesión como para el desarrollo rural subrayan la contribución de la política de cohesión y del desarrollo rural a los objetivos estratégicos de la Unión y, en particular, a la Estrategia de Lisboa. En concreto, todas las medidas que entran en el ámbito de aplicación de las Directrices de Empleo (incluidas, por tanto, las políticas de flexiguridad) pueden optar a la financiación del Fondo Social Europeo (FSE), que pondrá a disposición de los Estados miembros aproximadamente 70 000 millones de euros en el período de programación 2007-2013, y, en muchos casos, del Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Entre las acciones que pueden financiarse se encuentran la formación a escala de la empresa y las medidas activas del mercado laboral, incluida la asistencia en la búsqueda de empleo para los desempleados, el aprendizaje permanente y la promoción del trabajo autónomo y el espíritu empresarial. Cabe señalar asimismo la

³⁰ De la Fuente y Ciccone: *Human capital in a global and knowledge-based economy*, mayo de 2002.

importante aportación que puede realizar el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización.

8. SIGUIENTES PASOS: LA FLEXIGURIDAD Y LA ESTRATEGIA DE LISBOA PARA EL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO

La finalidad de la presente Comunicación es impulsar un amplio debate entre las instituciones de la UE, los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, de modo que, antes de que concluya 2007, el Consejo Europeo pueda adoptar una serie de principios comunes en materia de flexiguridad. Llegados a este punto, estos principios comunes deberían servir de acicate y contribuir a la aplicación de las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo y, en particular, las Directrices de Empleo.

El próximo Informe Conjunto sobre el Empleo de 2007/2008 debería centrarse en analizar la medida en que los Estados miembros están desarrollando estrategias políticas generales que abarquen los cuatro componentes de la flexiguridad. En su análisis de los Programas Nacionales de Reforma de este año, en el marco de la Estrategia de Lisboa, la Comisión incluirá sus primeros comentarios sobre la manera en que los Estados miembros podrían beneficiarse de los principios comunes y de los itinerarios de la flexiguridad para elaborar sus propias políticas específicas.

A lo largo del próximo ciclo de las Directrices Integradas, se invitará a los Estados miembros a utilizar sus Programas Nacionales de Reforma para informar explícitamente acerca de sus estrategias en materia de flexiguridad. La Comisión seguirá dichas estrategias a través de los Informes Anuales de Ejecución e informará acerca de los progresos realizados en ellas al término del ciclo de Lisboa. La Comisión propondrá un programa de aprendizaje mutuo reforzado y más centrado, a fin de garantizar que los Estados miembros se beneficien de las políticas de flexiguridad que funcionan.

Habida cuenta del papel del diálogo social en el establecimiento y la aplicación de estrategias de flexiguridad acertadas, la Comisión invita a los interlocutores sociales europeos a participar en un diálogo comunitario sobre la base de los principios comunes de la flexiguridad aprobados por el Consejo Europeo. Este debate complementaría y consolidaría el papel fundamental de los interlocutores sociales en sus respectivos contextos nacionales. Así, la Cumbre Social Tripartita podría centrar su debate en la flexiguridad.

ANEXO I

LOS ITINERARIOS DE LA FLEXIGURIDAD

Primer itinerario: abordar la segmentación contractual

Este itinerario tipo es interesante para los países en los que el principal desafío es la segmentación del mercado laboral, con trabajadores que están dentro de él y otros que quedan fuera del mismo. Su objetivo es distribuir de una manera más uniforme la flexibilidad y la seguridad entre la mano de obra. Puede proporcionar puntos de acceso al empleo a los recién llegados e impulsar su progresión hacia modalidades contractuales más ventajosas.

En estos países, tanto en la legislación laboral como en los convenios colectivos, los contratos por tiempo indefinido se consideran la principal ruta de acceso a la protección. Las oportunidades de formación y las prestaciones de seguridad social tienden asimismo a depender de la formalización de un contrato por tiempo indefinido. A consecuencia de los intentos de aumentar la flexibilidad del mercado laboral, han proliferado los contratos de duración determinada, los contratos de interinidad, la cesión de trabajadores por parte de empresas de trabajo temporal, etc. Es habitual que los trabajadores celebren sucesivos contratos de duración determinada durante un largo período antes de obtener un contrato por tiempo indefinido. Existe el peligro de que estos contratos se conviertan en trampas para los trabajadores, en lugar de puntos de apoyo. En estos países, la seguridad tiende a descansar en la protección del puesto de trabajo y no en las prestaciones sociales. En consecuencia, se caracterizan por unas prestaciones de desempleo bastante escasas y unos sistemas de asistencia social poco desarrollados. En su situación actual, las administraciones sociales y los servicios públicos de empleo de estos países precisan de un refuerzo institucional que les permita ofrecer a los desempleados una gestión sólida y unas políticas activas del mercado laboral eficaces.

La creación de puntos de apoyo eficaces que permitan a los trabajadores acceder al mercado laboral y progresar por medio de la movilidad ascendente redundaría en beneficio de los ciudadanos y la sociedad.

Por lo que respecta a las *disposiciones contractuales*, este itinerario tendría por objeto mejorar la situación de los trabajadores que dependen de contratos de duración determinada, de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, de los trabajadores con contratos de interinidad, etc. Se velaría por que estos trabajadores reciban una protección adecuada; así, por ejemplo, en el caso de los trabajadores interinos, se garantizaría la igualdad de remuneración y un número mínimo de horas de trabajo. A estos trabajadores también se les aplicarían las condiciones de empleo secundarias, como la cobertura de fondos de pensiones profesionales y el acceso a la formación. La legislación y los convenios colectivos limitarían el recurso consecutivo a contratos atípicos y fomentarían la oportuna progresión hacia mejores contratos.

Otro enfoque complementario podría consistir en reformular los términos del contrato por tiempo indefinido. Según esta opción, los trabajadores formalizarían un contrato por tiempo indefinido al inicio de su relación laboral con el empleador, en lugar de que la relación laboral comience, como ocurre ahora a menudo, con una serie de contratos de duración determinada o con la cesión del trabajador por parte de empresas de trabajo temporal. Sería preciso redefinir el contrato por tiempo indefinido, a fin de que la protección del puesto de trabajo fuese aumentando progresivamente. Podría comenzarse con un nivel básico de protección del

puesto de trabajo, que se incrementaría progresivamente con el ejercicio del mismo, hasta obtener la «plena» protección. Este «enfoque vinculado al ejercicio» garantizaría la progresión automática a condiciones contractuales mejores, reduciéndose así el riesgo de que el trabajador quedase «atascado» en contratos en los que la protección fuese inferior.

En el caso de los contratos por tiempo indefinido, también sería necesario prever nuevas normas sobre los despidos por razones económicas que presenten la cuestión de la excesiva burocracia y la duración de los procedimientos, y que aumenten de la transparencia de los resultados y la fiabilidad del procedimiento.

En cuanto al *aprendizaje permanente*, los empleadores y las autoridades públicas deberían aunar esfuerzos para mejorar las oportunidades de formación de los trabajadores temporales. En la actualidad, estos trabajadores no suelen beneficiarse de las oportunidades de formación porque el empleador no está seguro de por cuánto tiempo los mantendrá en nómina. Sería preciso destinar fondos a la formación y crear institutos de formación a escala sectorial o regional a fin de garantizar que todos los trabajadores puedan beneficiarse de la formación. Al objeto de potenciar la participación, se reforzarían los incentivos para los trabajadores y las empresas mediante contribuciones financieras y créditos fiscales.

La primera medida de las *políticas activas del mercado laboral* sería reforzar los servicios públicos de empleo en términos de personal y capacidades. Podría considerarse la cooperación con otros socios del mercado, como las empresas de trabajo temporal. Las políticas activas del mercado laboral se concebirían para apoyar no sólo a los desempleados (de larga duración) sino también a las personas que experimenten intervalos de desempleo frecuentes.

Los *sistemas de seguridad social* garantizarían a los trabajadores temporales la posibilidad de acumular derechos y facilitarían la transferencia de los derechos adquiridos entre empresas o sectores. Sería preciso remodelar estos sistemas con la finalidad de aumentar las prestaciones ofrecidas durante períodos de desempleo más breves. La introducción de un sistema de asistencia social se consideraría un medio de incrementar la movilidad de los ciudadanos y reducir su dependencia del apoyo familiar informal.

La confianza entre los *interlocutores sociales* saldría aún más reforzada al darles la oportunidad de hacer visibles los beneficios del cambio ante los colectivos a los que representan.

Por lo que respecta a *la secuencia y la financiación de las medidas*, se abordaría con carácter prioritario la segmentación, cuyos costes directos son limitados. Las medidas relacionadas con el aprendizaje permanente y las políticas activas del mercado laboral son sumamente importantes, pero es posible que sus resultados no se manifiesten de inmediato y precisan de inversiones públicas y privadas. La mejora de la seguridad social, y en particular la implantación de un sistema de asistencia social, puede acarrear un gasto público adicional o exigir la reasignación del mismo, lo cual debe ir acompañado de la vigilancia y la condicionalidad de las prestaciones con el fin de asegurar la rentabilidad de dicho gasto. Por otra parte, la reformulación de las normas relativas a los despidos por razones económicas sería compatibles con la aplicación de estas condiciones.

Segundo itinerario: desarrollar la flexiguridad en el seno de las empresas y ofrecer seguridad durante los períodos de transición

Este itinerario tipo es interesante para aquellos países en los que los flujos de empleo son relativamente bajos. Aumentaría las inversiones en empleabilidad a fin de permitir que los trabajadores puedan actualizar continuamente sus capacidades en la empresa y estar así mejor preparados para los desafíos del futuro en cuanto a métodos de producción u organización del trabajo. Este itinerario supera también la noción de un puesto de trabajo y un empleador particulares al establecer sistemas que garantizan transiciones seguras y fructíferas entre empleos en caso de reestructuraciones de empresas y despidos.

Este itinerario se dirige a países en los que predominan grandes empresas que ofrecen niveles elevados de protección del puesto de trabajo. La vinculación de los trabajadores a su empresa es muy estrecha y el dinamismo del mercado laboral es bastante escaso. En los últimos años, esta tradición se ha visto amenazada por las cada vez más frecuentes reestructuraciones de empresas y por la externalización. Por lo general, los sistemas de seguridad social de estos países están bien desarrollados y las prestaciones son adecuadas. Hallar el equilibrio adecuado entre unas prestaciones adecuadas y unos incentivos lo suficientemente poderosos como para que los trabajadores acepten un empleo sigue siendo un desafío. En la mayoría de los casos, el gasto en políticas activas del mercado laboral ha experimentado un marcado aumento, pero los programas no siempre son eficaces, especialmente cuando se trata de facilitar el regreso al empleo a los desempleados de larga duración.

Una mayor movilidad de los trabajadores entre empresas redundaría en beneficio de los ciudadanos y la sociedad. Los trabajadores se sentirían más inclinados a asumir los riesgos asociados al cambio de puesto de trabajo si las prestaciones ofrecidas durante los períodos de transición fuesen adecuadas y las perspectivas de encontrar un nuevo empleo que suponga una mejora fuesen reales.

Sería necesario que las *disposiciones contractuales* cumplieren los requisitos siguientes: a) un enfoque preventivo, basado en la inversión continua en aprendizaje permanente (véase más adelante) y la mejora en cuanto a la flexibilidad del horario de trabajo y a las posibilidades de conciliar la vida laboral y las responsabilidades familiares; b) una intervención precoz, lo cual implica que la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo no se demore hasta que se ha despedido al trabajador, sino que se inicie de inmediato en el momento en el que la posibilidad de despido cobra visos de realidad; y c) la acción conjunta de todas las partes afectadas. Según este enfoque, los empleadores, los interlocutores sociales, los servicios públicos de empleo y las empresas de trabajo temporal aunarían esfuerzos para organizar las transiciones y evitar que los trabajadores despedidos se conviertan en desempleados (de larga duración). Si se cumplen estas condiciones, los procedimientos de despido pueden aligerarse considerablemente, ser menos costosos y requerir menos tiempo.

De las empresas se esperaría que aumentasen sensiblemente sus inversiones en *aprendizaje permanente* y empleabilidad de la mano de obra. Esto se haría de una manera que tenga en cuenta la diversidad y el tamaño de las empresas. Los programas de desarrollo de las capacidades ofrecerían formación personalizada y programas de carrera profesional a cada empleado. Estos programas se considerarían parte del contrato de trabajo y entrañarían la obligación mutua de hacer todo lo posible por colmar las necesidades de competencias previamente establecidas. La empleabilidad también sería negociable a escala empresarial o sectorial. Los convenios colectivos fijarían requisitos en materia de capacidades para cada profesión pertinente, facilitarían la formación necesaria para alcanzar dichas capacidades y

establecerían los plazos en los que los trabajadores habrían de adquirirlas. En los sectores en los que predominan las PYME, la cooperación sectorial podría ser útil para crear políticas eficaces para el desarrollo del capital humano.

Las *políticas activas del mercado laboral*, aplicadas por los servicios públicos de empleo, contribuirían a facilitar las transiciones entre puestos de trabajo (véase anteriormente). Además, los servicios públicos de empleo prestarían una atención especial a los desempleados de larga duración. Les ofrecerían programas que mejoren su capacidad para responder a la demanda del mercado laboral y asesoramiento especializado para la búsqueda de empleo.

Los *sistemas de seguridad social* se ocuparían, con carácter prioritario, de garantizar la condicionalidad de las prestaciones y de vigilar eficazmente los esfuerzos de búsqueda de empleo. Al principio del período de desempleo podría ser necesario aumentar el nivel de las prestaciones, que, por otra parte, es en general adecuado, a fin de mejorar la situación de los trabajadores en transición.

Aunque el diálogo social institucional esté bien implantado, es preciso reforzar urgentemente la confianza entre los *interlocutores sociales*, sobre todo a escala nacional. Siempre que sea posible, los niveles descentralizados deberían participar en las negociaciones.

En cuanto a la *secuencia y la financiación* de las medidas, debería darse prioridad a las medidas y las inversiones empresariales y sectoriales con el fin de desarrollar en mayor medida la flexibilidad interna y la seguridad de las transiciones. Esto debería simultanearse con la reorientación de los procedimientos de despido hacia la intervención precoz y la transición. La mejora de las políticas activas del mercado laboral exigiría no tanto el aumento de la cuantía del gasto sino de su eficacia.

Tercer itinerario: abordar las diferencias entre la mano de obra en cuanto a capacidades y oportunidades

Este itinerario tipo es interesante para los países en los que el principal desafío es la existencia de diferencias marcadas entre la población en cuanto a capacidades y oportunidades. Promovería oportunidades que permitan a personas poco cualificadas acceder al empleo y desarrollar sus capacidades con el fin de lograr una posición sostenible en el mercado laboral.

En estos países las tasas de empleo tienden a ser elevadas, pero no representan por igual a todos los grupos. Es preciso fomentar la movilidad ascendente. Las disposiciones contractuales tienden a ser lo suficientemente flexibles, pero en algunos casos deben ofrecer más protección a los grupos más débiles del mercado laboral. Las diferencias en cuanto a capacidades y oportunidades pueden dar lugar a la segmentación de ciertos sectores y lugares de trabajo, así como de los resultados del mercado laboral. Existe el riesgo de que determinados grupos específicos (las mujeres, las madres solteras, los emigrantes, las personas con discapacidad, los jóvenes y los trabajadores de más edad) queden excluidos del mercado laboral. A consecuencia de ello, puede elevarse la proporción de población que recibe prestaciones con carácter permanente y pueden incrementarse las tasas de pobreza. Las políticas activas del mercado laboral ofrecen poderosos incentivos para aceptar el empleo, pero puede ser necesario redoblar los esfuerzos para garantizar el progreso en términos de calidad del puesto de trabajo y niveles de capacidades.

El hecho de mejorar las oportunidades de movilidad social de las personas poco cualificadas, preparándolas para progresar con el ejercicio de distintas profesiones que ofrezcan a su vez nuevas oportunidades, redundaría en beneficio de los ciudadanos y la sociedad.

Las *disposiciones contractuales* permitirían a los trabajadores poco cualificados acceder al empleo en condiciones favorables para los potenciales empleadores, pero también les facilitarían la progresión hacia modalidades contractuales más estables cuando sus capacidades mejoren y la relación laboral adquiera un carácter más permanente.

Las políticas de *aprendizaje permanente* abordarían las diferencias de oportunidades entre la mano de obra, empezando por el sistema general de educación. Se haría todo lo posible por evitar el abandono escolar y se mejorarían los niveles generales de cualificaciones de los jóvenes que dejan el sistema escolar. Se abordarían los problemas de analfabetismo e incompetencia en el cálculo entre la población adulta. La formación de la mano de obra se orientaría, en particular, a las personas poco cualificadas, y se promoverían las combinaciones de trabajo y formación, y movilidad entre distintos sistemas de formación. Se reconocería y validaría el aprendizaje informal y se organizarían modalidades de formación a todos los niveles en idiomas e informática, a las que se pudiese acceder fácilmente tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. En función de su diversidad y sus dimensiones, las empresas desarrollarían estrategias globales en materia de competencias que permitiesen al personal adquirir y ejercitar nuevas capacidades. Las autoridades públicas podrían aumentar los incentivos para estimular a las empresas a invertir en la mano de obra, mediante incentivos fiscales u otros instrumentos. Pero también aumentarían los incentivos destinados a los trabajadores, por ejemplo, mediante el establecimiento de un sistema de cuentas individuales de formación. Estas cuentas permitirían a los trabajadores invertir una cantidad determinada de tiempo (de trabajo) y de dinero en su desarrollo personal, en cooperación con sus empleadores.

Las *políticas activas del mercado laboral* establecerían una clara diferenciación entre los solicitantes de empleo que están suficientemente cualificados y aquellos que precisan reforzar sus capacidades. Por lo que respecta al primer grupo, se haría hincapié en el apoyo individualizado en la búsqueda de empleo. Por lo que respecta al segundo, sin embargo, estas políticas se centrarían en ofrecerles una formación adecuada encaminada a apoyar su movilidad ascendente y sostenible, más que su rápida reinserción laboral.

Los *sistemas de seguridad social* ofrecerían incentivos a los receptores de prestaciones poco cualificados y vigilaría la condicionalidad de dichas prestaciones con el fin de garantizar que trabajar resulte rentable, ofreciendo, en su caso, prestaciones suplementarias o reduciendo gradualmente las ofrecidas. Así contribuirían a evitar los problemas relacionados con los trabajadores pobres, así como los costes laborales no salariales de los trabajadores poco cualificados.

En el caso de que el papel de los *interlocutores sociales* no esté suficientemente desarrollado, podría imprimirse un nuevo impulso al diálogo social introduciendo nuevos temas de debate, como la I+D, la innovación y la educación y las capacidades.

Por lo que respecta a *la secuencia y la financiación* de las medidas, se fijaría la prioridad de introducir mejoras en el sistema general de educación, pero los resultados estarían lejos de ser inmediatos. La mejora de la formación en el lugar de trabajo requeriría inversiones privadas apoyadas por incentivos públicos. Para promover la contratación de trabajadores poco

cualificados, sería preciso aumentar la eficacia de las políticas activas del mercado laboral y de las políticas de seguridad social.

Cuarto itinerario: mejorar las oportunidades de los beneficiarios de prestaciones y de los trabajadores no declarados

Este itinerario tipo es interesante para los países que en su pasado reciente han sufrido una importante reestructuración económica que se ha saldado con un elevado número de beneficiarios de prestaciones sociales a largo plazo cuyas perspectivas de reinserción en el mercado laboral son escasas. Su finalidad sería mejorar las oportunidades de los beneficiarios de prestaciones e impulsar el cambio del empleo informal al formal mediante el desarrollo de políticas activas del mercado laboral y sistemas de aprendizaje permanente eficaces y el establecimiento de un nivel adecuado de prestaciones de desempleo.

En estos países, las empresas tradicionales, normalmente industriales, se vieron obligadas a efectuar despidos masivos. Los trabajadores en paro reciben prestaciones que a menudo se conciben como «prestaciones para la salida del mercado de trabajo» y no como «prestaciones para la transición hacia un nuevo empleo». Las inversiones en políticas activas del mercado laboral son limitadas y las posibilidades de encontrar un nuevo empleo son escasas. Las administraciones que se ocupan de suministrar las prestaciones y los servicios públicos de empleo precisan de un refuerzo institucional que les permita establecer políticas activas del mercado laboral que sean eficaces. Se está desarrollando una nueva actividad económica, centrada fundamentalmente en el sector de los servicios. Para los beneficiarios de las prestaciones es difícil aprovechar las oportunidades de empleo asociadas a estas nuevas perspectivas económicas. El nivel de protección de los nuevos puestos de trabajo suele ser bajo, mientras que es posible que determinadas medidas aplicables a los antiguos empleos sean demasiado restrictivas. Siguen existiendo marcadas diferencias entre la situación de hombres y mujeres. Son muchas las personas que recurren a la economía no declarada. El escaso desarrollo de los sistemas de formación profesional dificulta que los trabajadores poco cualificados y los jóvenes sin experiencia laboral puedan adaptarse a los requisitos del mercado de trabajo.

La creación de nuevas oportunidades para los desempleados y la conversión de la actividad económica informal en economía formal redundarían en beneficio de los ciudadanos y la sociedad.

Por lo que respecta a las *disposiciones contractuales*, éstas garantizarían niveles de protección adecuados a los trabajadores empleados en sectores emergentes de la economía, muchos de los cuales trabajan con contratos de duración determinada o de interinidad. Para facilitar la regularización del trabajo no declarado se podrían mejorar los derechos de los trabajadores que lo ejercen y su acceso a la formación profesional. Un empleo más regularizado daría lugar al aumento de los ingresos tributarios y de las contribuciones sociales. La transición al empleo formal exigiría asimismo la reforma de la fiscalidad del trabajo y de los requisitos en materia de registro de las empresas, además de la consolidación de las inspecciones de trabajo y las instituciones financieras que luchan contra el trabajo no declarado. Los trabajadores con contratos por tiempo indefinido se beneficiarían del aumento de las inversiones en su formación y de una intervención precoz cuando exista el riesgo de despido. Si se diesen estas condiciones, las normas aplicables a los despidos por razones económicas no tendrían por qué ser tan estrictas.

Los sistemas de *aprendizaje permanente*, educación y formación profesional se desarrollarían en estrecha cooperación con las empresas y se orientarían a las necesidades del mercado laboral. Se estimularía la inversión en aprendizaje permanente por parte de las empresas. Una de las cuestiones clave en la negociación colectiva podría ser la obligación de los empleadores de invertir en sus empleados. El desarrollo de los sistemas de aprendizaje permanente y formación profesional exigiría el establecimiento de un estrecho partenariado entre las empresas privadas y las autoridades públicas. Para que estos sistemas puedan ser rentables es preciso vincular mejor la asignación de recursos a los resultados de la educación.

La capacidad administrativa de los servicios públicos de empleo sería una prioridad. Esto exige mejoras en términos de efectivos, capacidades, proceso de toma de decisiones y organización del trabajo. La cooperación entre las administraciones que proporcionan las prestaciones y los servicios públicos de empleo se reforzaría, a fin de lograr unas *políticas activas del mercado laboral* eficaces. Estas políticas se centrarían en los desempleados de larga duración y los trabajadores con discapacidad, así como en los trabajadores sobre los que penda la amenaza de despido. Ofrecerían asistencia personalizada a los solicitantes de empleo, incluidos programas que respondan mejor a las necesidades del mercado laboral, a fin de recolocarlos en las mejores condiciones posibles. Los partenariados público-privados de todas las partes interesadas (las autoridades públicas a todos los niveles, los proveedores de educación y formación, los interlocutores sociales, las empresas, las ONG y las agencias privadas de empleo) podrían contribuir a aumentar la eficacia de las políticas activas del mercado laboral.

En cuanto al *sistema de seguridad social*, se fijarían prestaciones de desempleo adecuadas, que permitan a los trabajadores buscar empleo sin tener que recurrir al empleo informal. Al mismo tiempo sería preciso mejorar los incentivos al trabajo y la condicionalidad de las prestaciones, tanto por lo que respecta a los trabajadores como a los empleadores. Esto estimularía, por un lado, la búsqueda de empleo por parte de los beneficiarios de prestaciones que puedan trabajar y, por otro, la creación de empleo por parte de los empleadores. Se facilitarían las condiciones para la integración de las personas con discapacidad en los mercados laborales, así como la transferencia de los derechos adquiridos en materia de seguridad social.

La capacidad de los *interlocutores sociales* saldría reforzada al ampliar, por ejemplo, sus derechos para negociar elementos clave de las condiciones de trabajo, incluido el tiempo de trabajo. Los gobiernos promoverían la creación de organizaciones que abarquen a empleadores y empleados, así como su fusión en organizaciones de mayores dimensiones. El diálogo social tanto bipartito como tripartito podría consolidarse, además de desarrollarse a escala sectorial y regional.

Por lo que respecta a *la secuencia y la financiación* de las medidas, la introducción del trabajo informal en el sistema formal tendría carácter prioritario. De este modo, el refuerzo institucional de los servicios públicos de empleo y las mejoras en materia de seguridad social serían menos costosos. Las inversiones en aprendizaje permanente exigirían el esfuerzo conjunto de las autoridades públicas y las empresas. La reformulación de los procedimientos de despido podría hacerse coincidir con la mejora de las políticas activas del mercado laboral, el aprendizaje permanente y la seguridad social.

ANEXO II

EJEMPLOS DE FLEXIGURIDAD

Los ejemplos siguientes ilustran la manera en que las políticas de flexiguridad pueden funcionar. Ponen de manifiesto los méritos de un enfoque integrado que se articula en torno a algunos de los cuatro componentes de la flexiguridad, de tal modo que la flexibilidad y la seguridad se refuerzan mutuamente.

El sistema austriaco de indemnizaciones por despido. Austria combina una flexibilidad del mercado laboral relativamente elevada con un nivel medio de prestaciones sociales, que se acompañan de políticas activas del mercado laboral eficaces y una fuerte presencia del partenariado social. La legislación laboral austriaca establece, de hecho, un nivel relativamente bajo de protección del empleo, aunque las estadísticas muestran un índice medio. Esta discrepancia obedece a aspectos de procedimiento, que contribuyen a una relativa facilidad de los procedimientos de despido. Los empleadores se ven relativamente poco inclinados a recurrir a contratos de duración determinada, cuya proporción se sitúa por debajo de la media (un 9 % en 2006 frente al 14,4 % de media en la UE). La tasa de desempleo es de las más bajas de Europa (4,8 %). El desempleo de larga duración se sitúa en un 1,3 %. Las tasas de empleo cumplen el objetivo de Lisboa (70,2 % en total y 63,5 % en el caso de las mujeres). La participación en el aprendizaje permanente superó el objetivo de la UE y ahora se sitúa en un 12,9 % (2005). La tasa de riesgo de pobreza es baja (12 %).

En este contexto, la entrada en vigor en 2003 del nuevo sistema de indemnizaciones por despido supuso una innovación sumamente importante. En el sistema antiguo, el pago de indemnizaciones por despido a los trabajadores en paro dependía en gran medida de la duración de la relación laboral. Esto significa que, al cambiar de empleador, los trabajadores perdían sus derechos acumulados. El nuevo sistema obliga al empleador a ingresar una suma mensual fija en una cuenta personalizada cuyo titular es el trabajador. Los trabajadores pueden retirar fondos de esta cuenta en caso de despido. El nuevo sistema elimina los efectos disuasorios para la movilidad y evita que los trabajadores pierdan sus derechos en caso de ser ellos mismos los que pongan fin a la relación laboral. Por otra parte, las Fundaciones para el Empleo (*Arbeitsstiftungen*) son un modelo que funciona especialmente bien para paliar las consecuencias de las reestructuraciones. Actúan como agencias de transición para facilitar la recolocación de los trabajadores cuando exista la amenaza de despido masivo aplicando los principios de la intervención temprana y la acción conjunta de todas las partes públicas y privadas afectadas.

El triángulo de oro danés. El mercado laboral danés combina con éxito flexibilidad y seguridad y se caracteriza por una legislación laboral flexible y una protección del puesto de trabajo relativamente baja, ingentes esfuerzos en materia de aprendizaje permanente y políticas activas del mercado laboral, y un generoso sistema de seguridad social. Esto se remonta al denominado «acuerdo de septiembre» de 1899, en el que se negoció el desarrollo de un sistema público de prestaciones ligadas al empleo a cambio del derecho a contratar y despedir. En los años sesenta, con el establecimiento del Servicio Público de Empleo, el Estado se hizo cargo de gran parte del riesgo de desempleo. A finales de los años ochenta y comienzo de los noventa, se incorporaron las políticas activas del mercado laboral, encaminadas a motivar a los desempleados a buscar y aceptar empleos, y a mejorar sus cualificaciones. El desarrollo de las capacidades se estimuló mediante un sistema de rotación de empleos que permitía que los trabajadores se formasen mientras que otras personas desempleadas los sustituían con carácter temporal. La combinación de estos elementos

conforma el denominado «triángulo de oro» de unas disposiciones contractuales flexibles, unos regímenes de bienestar y seguridad social generosos, y extensas políticas activas del mercado laboral. Dinamarca se caracteriza por unas tasas de empleo muy elevadas (77,4 % en 2006); unas tasas muy bajas de desempleo total (3,9 %), desempleo juvenil (7,7 %) y desempleo de larga duración (0,8 %); una rotación del empleo elevada (una cuarta parte de las personas empleadas han pasado menos de un año con el mismo empleador), una alta participación en el aprendizaje permanente (27,4 %), una baja tasa de riesgo de pobreza (12 %) y un sentimiento general de seguridad muy acusado entre la población.

El trabajo temporal en los Países Bajos. Mediante el «Acuerdo de Wassenaar» (1982), en los Países Bajos se negoció el empleo a cambio de la moderación salarial y se sentaron las bases para el desarrollo de puestos de trabajo a tiempo parcial en el contexto de convenios colectivos. La mayor parte de los empleos a tiempo parcial se formalizan mediante contratos de duración indeterminada y no deben confundirse con el denominado «empleo precario». La gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial, principalmente mujeres, han elegido voluntariamente esta modalidad de trabajo. En los años noventa, la relativa inflexibilidad del mercado laboral era motivo de creciente preocupación, pero las autoridades públicas no podían alcanzar un consenso respecto a la modernización de la legislación laboral. Finalmente se invitó a los interlocutores (en la Fundación del Trabajo) a negociar un acuerdo global. Este acuerdo se centraba en la consolidación de la posición de los trabajadores empleados con contratos temporales, reduciéndose así la precariedad sin eliminar por ello el aspecto de la flexibilidad. Recogía tres aspectos fundamentales: 1) limitaba a tres el número de veces que podían utilizarse de manera consecutiva los contratos de duración determinada (el siguiente contrato debía ser por tiempo indefinido); 2) eliminaba los obstáculos a la creación de agencias de trabajo temporal; 3) reconocía los contratos de duración determinada y los de las agencias de trabajo temporal en el código laboral e introducía una protección y una remuneración mínimas. Los trabajadores temporales quedarían cubiertos por un convenio colectivo que ofrecía garantías salariales, formación y una pensión suplementaria. El acuerdo se incorporó a la legislación mediante la Ley de Flexibilidad y Seguridad, que entró en vigor el 1 de enero de 1999. En la década de los años noventa, los Países Bajos registraron una marcada reducción del desempleo y una fuerte creación de empleo. Las tasas de empleo son altas, tanto en general (74,3 % en 2006) como entre las mujeres (67,7 %). El empleo en equivalentes a tiempo completo es inferior, debido a la elevada tasa de empleo a tiempo parcial. El desempleo total es bajo (3,9 %), al igual que el desempleo juvenil (6,6 %) y el desempleo de larga duración (1,7 %). La participación en el aprendizaje permanente es relativamente elevada (15,9 %). La tasa de riesgo de pobreza es relativamente baja (11%).

La reducción de los contratos de duración determinada en España. En España persiste la elevada proporción de los contratos de duración determinada, que representan aproximadamente un 34 % del empleo total. El acuerdo global entre los interlocutores sociales, firmado en mayo de 2006 y válido hasta el fin de 2007, que cuenta con el apoyo del Gobierno, pretende reducir el uso excesivo de los contratos de duración determinada y aligerar las obligaciones de los empleadores. Todo trabajador que haya firmado dos o más contratos de duración determinada con la misma empresa y que haya ocupado el mismo puesto durante más de veinticuatro meses en un período de treinta meses adquiere automáticamente un contrato por tiempo indefinido; en este contrato, la indemnización obligatoria por despido se reduce de cuarenta y cinco a treinta y tres días de salario por año trabajado.

El acuerdo irlandés de los interlocutores sociales «Hacia 2016». En los últimos años, la economía y el mercado de trabajo irlandeses han experimentado un rápido cambio. Irlanda,

cuya economía se caracterizaba por unos bajos ingresos, un lento crecimiento y unas elevadas tasas de desempleo, se ha transformado en un país de elevado crecimiento, altos ingresos y bajo desempleo. Irlanda cuenta con un mercado laboral flexible y está reforzando su inversión en políticas activas del mercado laboral (0,75 % del PIB, frente al 0,5 % de media de la UE). El bajo nivel educativo de los trabajadores de más edad (un 41,7 % de las personas con edades comprendidas entre 45 y 54 años sólo ha completado el primer ciclo de educación secundaria) refleja la falta de inversión en educación en el pasado, pero este aspecto está mejorando considerablemente en el caso de las generaciones más jóvenes. La participación en el aprendizaje permanente no ha alcanzado todavía los mejores resultados de la UE y refleja las dificultades existentes para ofrecer oportunidades de formación a los trabajadores poco cualificados y a los de más edad. El acuerdo de 2006, denominado «Hacia 2016», está asumiendo estos retos con un enfoque global. Identifica la necesidad de aumentar la participación, la productividad y el nivel de activación, y de prestar mayor atención a los desempleados de larga duración, los jóvenes desempleados y aquellos que se encuentran más alejados del mercado laboral. Hace hincapié, asimismo, en que la mejora de las capacidades debe centrarse en el aprendizaje en el lugar de trabajo (incluido el de las capacidades básicas) y en los trabajadores poco cualificados y vulnerables, así como los emigrantes. Esboza planes encaminados a ampliar el aprendizaje permanente en el lugar de trabajo y a incrementar la dotación económica asignada al Fondo de Educación Básica en el Lugar de Trabajo, cuyo objeto es abordar los problemas de analfabetismo e incompetencia en el cálculo.

ANEXO III

INDICADORES DE REFERENCIA PERTINENTES PARA LA FLEXIGURIDAD

Los indicadores que se enumeran a continuación, la mayoría de los cuales se ha tomado de la lista consensuada de indicadores para el seguimiento de las Directrices Europeas de Empleo, pueden considerarse pertinentes para cada uno de los cuatro componentes, así como para los resultados generales del mercado laboral.

A. Disposiciones contractuales flexibles

- Severidad de la protección del empleo: en general, para los empleados permanentes y no permanentes (OCDE).
- Diversidad de modalidades contractuales y laborales, y razones que la justifican (Eurostat).

B. Estrategias globales de aprendizaje permanente

- Porcentaje de la población adulta, con edades comprendidas entre 25 y 64 años, que participa en la educación y la formación (Eurostat).
- Nivel educativo de los grupos con edades comprendidas entre 45 y 54 años y 25 y 34 años (porcentaje de la población que ha completado al menos el ciclo superior de educación secundaria) (Eurostat).

C. Políticas activas del mercado laboral eficaces

- Gasto en políticas activas y pasivas del mercado laboral como porcentaje del PIB (Eurostat).
- Gasto en políticas activas y pasivas del mercado laboral por persona desempleada (Eurostat).
- Número de participantes en las políticas activas del mercado laboral por tipo de medida (OCDE).
- Porcentaje de jóvenes o adultos desempleados que no han recibido una oferta de empleo o una medida de activación en los últimos seis o doce meses respectivamente (Eurostat).

D. Sistemas de seguridad social modernos

- Tasas de sustitución neta tanto en el primer año como cinco años después (OCDE).
- Trampa del desempleo como medida de los niveles de las prestaciones (OCDE-Eurostat).

E. Resultados del mercado laboral

- Tasa de empleo: total, para las mujeres y para los trabajadores de más edad (Eurostat).

- Tasa de desempleo juvenil (15-24 años) (Eurostat).
- Tasa de desempleo de larga duración (Eurostat).
- Crecimiento de la productividad laboral (Eurostat).
- Calidad del trabajo (en fase de elaboración).
- Tasas de riesgo de pobreza (Eurostat)

Llega la ecuación imposible: despido libre y feliz

La 'flexiguridad' que fomenta la UE promete el paraíso en la tierra, movilidad entre empleos y paro generoso - Pero el sistema se asienta sobre impuestos muy altos y no es trasladable a España

ALEJANDRO BOLAÑOS 27/06/2008

El inglés es un idioma camaleónico, en el que es frecuente pegar trozos de palabras para dar nombre a nuevos fenómenos y multiplicar así su popularidad. *Spanglish*, *brunch* (mezcla de *breakfast*, desayuno, y *lunch*, almuerzo) o *Bollywood* son hallazgos que han saltado todas las fronteras.

El inglés es un idioma camaleónico, en el que es frecuente pegar trozos de palabras para dar nombre a nuevos fenómenos y multiplicar así su popularidad. *Spanglish*, *brunch* (mezcla de *breakfast*, desayuno, y *lunch*, almuerzo) o *Bollywood* son hallazgos que han saltado todas las fronteras. En los salones políticos y académicos ha hecho fortuna en los últimos años otro de esos *frankensteins* lingüísticos: *flexicurity*. O, en su trasplante sin anestesia al español, *flexiguridad*. Simboliza la pretensión de Bruselas de diseñar políticas que contenten a un tiempo a empresarios (flexibilidad) y a trabajadores (seguridad), el anhelo de responder al embate de la globalización sin perder las señas de identidad del modelo social europeo. ¿Demasiado idílico?

La estrategia, apoyada en los logros de algunos países, recibió la bendición de los Veintisiete en diciembre, una declaración de buenas intenciones de sindicatos y patronal europeos e, incluso, la adhesión del PSOE y el PP, en una llamativa excepción a su duro enfrentamiento electoral. Pero la decisión de la UE de permitir la ampliación de la semana laboral hasta las 60 horas ha roto el hechizo. Las enmiendas de la militancia socialista para que se elimine la apuesta por la *flexiguridad* en la ponencia del próximo congreso del PSOE es buen termómetro de que la desconfianza aumenta. Los críticos creen que bajo los buenos propósitos se esconde un intento de ganar competitividad a costa de derechos laborales.

La *flexiguridad* se define en muchos casos a partir de Dinamarca, el mejor ejemplo de que lo que en otros países se cree incompatible puede mezclarse con éxito. Vanessa Alsina es una estudiante barcelonesa de 25 años que ha enlazado contratos temporales en un supermercado o en un aeropuerto. Hasta aquí nada extraño. Pero Vanessa, como sus compañeros universitarios, recibe cada mes unos 600 euros sólo por estudiar. O mejor dicho, 4.500 coronas danesas. Ahora trabaja a tiempo parcial en un banco internacional de inversiones en Copenhague, algo que tiene mucho más que ver con el máster en estudios asiáticos que cursa. "Conseguir este empleo es complicado, pero otros trabajos no, todo son facilidades", explica.

Dinamarca no es sólo el país de la UE con menor tasa de paro (2,7%), sino también en el que más se cambia de empleo -un 30% de los trabajadores lo hace cada año-. A los empresarios daneses despedir les sale gratis (en casi todos los casos sólo se exige un aviso tres meses antes). Y los parados daneses reciben un generoso subsidio (90% del salario durante cuatro años, con un tope de 2.000 euros al mes). "Lo mejor de la situación danesa es que los ciudadanos tienen mucha confianza en cómo funciona su mercado laboral y que no temen a los cambios de empleo", mantiene Ton Wilthagen, profesor de la Universidad de Tilburg, en Holanda.

Wilthagen forma parte del grupo de expertos de la Comisión Europea para impulsar esta estrategia y es uno de los principales teóricos de la *flexiguridad*. "Lo llamemos como lo llamemos, lo que necesitamos en Europa es fortalecer las capacidades de personas y empresas para afrontar de forma adecuada las presiones de la globalización, el cambio tecnológico y el envejecimiento", defiende.

Sólo un 3% de los daneses sitúan el paro como una de sus tres principales preocupaciones, un porcentaje que en España ronda el 40%. Más del 70% de los daneses creen que es bueno cambiar de trabajo con frecuencia, el doble que en la vecina Alemania. Pero hay otras muchas piezas en el

mecano danés. Vanessa da más pistas: "Los daneses tienen hijos en la Universidad, no es raro ser padre con 25 años". A los estudiantes que son padres les doblan el subsidio, el permiso de maternidad supera las 50 semanas (16 en España); y la red de guarderías garantiza la atención a los bebés desde los seis meses.

La inmensa mayoría de los parados daneses logra trabajo en pocos meses. No sólo se benefician de un potente sistema de intermediación, sino también del rédito de continuos cursos de formación mientras trabajan: viven en el país avanzado que más gasta en políticas de empleo (4,3% de su PIB). "Dinamarca tiene los impuestos más elevados de Europa, que les permite, además de subsidios de paro generosos, un gasto social equivalente al 30% del PIB, ¿España está dispuesta a hacer esa revolución?", pregunta Antonio Lettieri, presidente del Centro Internacional de Estudios Sociales, en Roma. A tenor de las estadísticas, la respuesta sólo puede ser negativa. España es uno de los países desarrollados con menor presión fiscal (36,7% del PIB).

"Mis investigaciones sugieren que el modelo danés puede no ser apropiado para países con altas tasas de desempleo, déficit público o bajos impuestos", explica Jianping Zhou, economista del Fondo Monetario Internacional (FMI). Zhou destaca el atractivo de la estrategia de *flexiguridad* para los políticos europeos: "Permitiría plantear reformas muy necesarias sin provocar la oposición inmediata de los sindicatos".

Pero el analista del FMI sostiene que el coste económico de elevar el subsidio de desempleo o de financiar las políticas de formación a niveles daneses sería insostenible para las cuentas públicas españolas. La única opción, aunque muy improbable vistos los discursos políticos de PSOE y PP, sería un alza notable de impuestos. Zhou la descarta porque su primer efecto sería retraer la actividad económica. "La *flexiguridad* en España sólo tendría sentido si primero se desarrolla la parte de la flexibilidad, se rebaja el paro y sube la productividad, para luego introducir aspectos de seguridad laboral poco a poco", sostiene.

"En Europa ya hay suficiente flexibilidad, el riesgo está en la precariedad, que reduce la productividad y deteriora las condiciones de vida", rebate Lettieri, antiguo sindicalista. El mensaje que el analista del FMI lanza sin ambages es, precisamente, lo que más temen los sindicatos españoles. "Cualquier cambio normativo para facilitar el despido tiene efectos inmediatos y ciertos, mientras que las políticas para mejorar la formación y la intermediación son de largo plazo", indica Lola Liceras, secretaria de Empleo de Comisiones Obreras, que da por hecho que ningún Gobierno subirá la prestación por desempleo. "A diferencia de las pensiones, eso tiene mala prensa".

"Podemos hablar de cómo organizar el trabajo, de movilidad geográfica o funcional, si eso tiene contrapartidas de formación, de conciliación familiar, y siempre en la negociación colectiva", aclara Liceras. "No vamos a pasar es por desregular más la contratación o abaratar el despido, lo que hay que hacer en España es reducir la flexibilidad externa", remacha Toni Ferrer, secretario de Acción Sindical de UGT.

Ferrer hace referencia a uno de los rasgos más distintivos del mercado laboral español: la alta proporción de trabajadores (más de un 30%) con contratos temporales. Aquí los *mileuristas* son legión y la posibilidad de optar a algún tipo de formación casi nula. "Para un tercio de los trabajadores en España el despido ya es gratis", recalca el dirigente de UGT. Y recuerda que la Comisión Europea también incluye como ejemplo de *flexiguridad* el acuerdo del Gobierno español con sindicatos y patronal para ampliar la subvención a las empresas que transformasen contratos temporales en fijos. Una buena muestra de lo anchas que tiene las espaldas esta estrategia.

"Es un concepto resbaladizo, con el que se retoman cosas de las que ya se hablaban en los noventa", concede Manuel Sanchís, profesor de Economía Aplicada en la Universidad de Valencia. Sanchís, funcionario en excedencia de la Comisión Europea, participó en aquellos debates. "Lo mejor de la idea actual es que la Comisión ha optado por una coordinación suave, recoge las mejores prácticas para que sirvan de ejemplo, no impone ninguna fórmula", explica Sanchís.

Además del modelo danés y el acuerdo español, entre esas prácticas ejemplarizantes la Comisión incluye medidas tan diversas como la ley holandesa de 1999 que limitó el uso consecutivo de contratos temporales o la norma checa que recorta ayudas si no se busca trabajo de forma activa.

"Cada país tiene que encontrar su solución, en España quizá se pueda dotar con más dinero la prestación de desempleo a cambio de reducir el tiempo de cobro. Y desde luego hacer formación en el puesto de trabajo, que aquí apenas se hace. En Finlandia apostaron por eso y luego salen cosas como Nokia. La idea es mejorar las habilidades para tener más opciones", abunda.

"La formación es vital, es lo que hace libre al trabajador", añade Francisco Aranda, presidente de la agrupación de empresas de trabajo temporal (Agett). "Todo debe hacerse como resultado del diálogo social, pero tenemos que adaptar el mercado laboral, si no el tren de la globalización nos va a coger", afirma.

"La globalización se puede hacer de muchas maneras, ésta sólo busca la degradación de los derechos de los trabajadores", replica Antonio Baylos, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha. Para Baylos la *flexiguridad* "pone el centro de gravedad en la rebaja de las garantías del despido". Y la decisión de ampliar la semana laboral a 60 horas o las sentencias que permiten a las empresas de la UE pagar a trabajadores de Europa del Este según los convenios de sus países de origen, es "una muestra de la deriva de la Comisión en este debate".

"Es muy difícil equilibrar flexibilidad y seguridad cuando los salarios son tan bajos y hay una temporalidad tan alta", mantiene Faustino González, catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. González rescata de la idea el empeño de destinar más dinero a la formación y crear sistemas de intermediación públicos más potentes. Y da nuevas razones para relativizar las comparaciones. Dinamarca saca ventaja también en diálogo social: los sindicatos y la patronal daneses firmaron en 1899 el primer convenio colectivo del mundo; el 80% de los trabajadores está afiliado a algún sindicato (en España, no llega al 15%).

A González también le escaman las última decisiones de Bruselas. "Al dejar la opción de llegar a 60 horas semanales a una decisión del trabajador y la empresa se debilita la perspectiva colectiva. ¿Qué poder de negociación tiene un empleado solo ante la sugerencia de que trabaje 60 horas? La empresa siempre le podrá recordar que en la puerta tiene mucha gente que querría su puesto".

En unos días, un grupo de altos funcionarios se reunirá en España con el Gobierno y los agentes sociales para analizar los avances en esta estrategia de flexibilizar el mercado de trabajo y dar más seguridad a los trabajadores. Pero este *frankenstein* ahijado por el lenguaje burocrático de Bruselas tiene problemas de credibilidad. "Como diría un castizo, sorber y soplar a la vez no puede ser", sintetiza Ferrer. "No está claro si lo que se quiere extender es el modelo danés o el modelo británico, que incentiva la disponibilidad a trabajar con bajos subsidios y despidos baratos", cuestiona González. Una idea que suena marciana en Copenhague. "Aquí, en la típica conversación de bar, se quejan de que los impuestos son muy altos. Pero los daneses están muy orgullosos de su sistema: viajan mucho y comparan", concluye Vanessa.