

¿A QUÉ HUELE EN DINAMARCA?

IMANOL ZUBERO

Departamento de Sociología I - UPV/EHU

ABSTRACT

■ *En un contexto de progresivo debilitamiento de la norma social de empleo característica de las sociedades de trabajo europeas organizadas según alguna de los variados regímenes de bienestar, el modelo danés de mercado de trabajo, que parece combinar sinérgicamente flexibilidad y seguridad (flexicurity) se ha convertido en los últimos tiempos en objeto privilegiado de análisis. En este artículo se exponen las características fundamentales del modelo, se discute la posibilidad de su generalización al conjunto de la Unión Europea y se apunta una hipótesis sobre su posible evolución futura.*

■ *Enplegurako gizarte-araua, ongizate-araubide anizkoitzetariko baten arabera antolaturik dauden Europako lan-gizartearen ezaugarri nagusietakoa dena, apurka-apurka ahulduz doan egungo testuinguru honetan, Danimarkako lan-merkatuaren eredu, malgutasuna eta segurtasuna (flexicurity) modu sinérgikoan bateratzen dituela ematen duena, aztergai nabarmen bilakatu da azken bolada honetan. Artikulu honetan, ereduaren ezaugarri nagusiak azaltzen dira, eredu hori Europar Batasunean orokor bilakaraztearen aukera aztertzen da, eta, azkenik, eredu horrek etorkizunean izango duen balizko bilakaerari buruzko hipotesia adierazten da.*

■ *Within a context of the progressive weakening of the social regulation of employment characteristic of European labour companies, organized in accordance with one of the various welfare systems, the Danish model of the labour market, which appears to synergically combine flexibility and security (flexicurity), has become, in recent times, a privileged subject of analysis. In this article, we set out the fundamental features of the model, discussing the possibility of its generalization throughout the European Unión as a whole and proposing a hypothesis regarding its possible future evolution.*

1. Introducción

Durante la última semana del mes de enero de 2007 una delegación de la Diputación de Vizcaya viajó a Dinamarca con el fin de conocer sobre el terreno el particular funcionamiento de su mercado de trabajo. Decimos particular porque Dinamarca parece haber conseguido algo que en cualquier otro lugar hoy parece imposible: equilibrar dos exigencias aparentemente antagónicas, como son la flexibilidad de su mercado de trabajo y la seguridad de los trabajadores que concurren en el mismo. Equilibrio que un documento elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions o Eurofound) caracteriza así: «El mercado de trabajo danés es tan flexible como el mercado de trabajo británico y, al mismo tiempo, los empleados gozan de un nivel de seguridad similar al que ofrece el mercado de trabajo sueco» (Eurofond 2005). Estamos hablando de la combinación de flexibilidad y seguridad, conocida como *flexicurity* en la terminología de la Unión Europea («flexiseguridad» o «flexiguridad», según sus diversas traducciones al castellano).

2. Cuando la precariedad es la norma

Si algún acuerdo existe hoy en la comunidad de investigadores que toman el pulso a la realidad del mundo del trabajo, este se concreta en una tesis que podemos formular así: Durante las décadas Ochenta y Noventa se han producido cambios fundamentales en la gestión empresarial de los recursos humanos, cambios que han tenido como consecuencia la modificación y, en algunos casos, la ruptura, de la *norma social de empleo* que históricamente ha servido como elemento básico de integración social: un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa hasta configurar una carrera profesional.

El mercado de trabajo es una institución social. Trabajar no es, sin más, producir, o vender la fuerza de trabajo; es hacerlo en un marco de normas sociales que definen lo que es empleo y lo que no es, lo que es y no es un buen empleo, lo que es ser un buen trabajador, etc., y en un marco de regulaciones legales que organiza en la práctica la actividad laboral. De ahí el acierto de Carlos Prieto cuando señala: «La noción de empleo que habitualmente se utiliza es muy pobre y en modo alguno expresa toda la riqueza social y política de su contenido, que,

pensamos, sólo se puede expresar si lo entendemos como *norma social*» (Prieto 1999, pág. 10)¹. Esta norma de empleo ha sido siempre objeto de lucha y de conflicto, variando a lo largo de los años². Es esta norma social la que ha cambiado profundamente en las últimas dos décadas. Como señalara Andrés Bilbao: «El mercado de trabajo no es algo dado exteriormente, sino que depende de una norma políticamente establecida. En la década de los sesenta la norma apuntaba hacia la estabilidad. En la década de los noventa, la tendencia es hacia la precarización» (Bilbao 1999, pág. 36).

Esta transformación, convertida en objeto fundamental de la reflexión sociológica sobre el trabajo, ha recibido denominaciones diversas por parte de distintos autores: *informatización del trabajo* (Castells 1992), *metamorfosis del trabajo* (Gorz 1995), *metamorfosis de la cuestión social* (Castel 1997), *trabajo perdido* (Castillo 1998), *empleo débil* (Alonso 2000), *nuevo orden laboral* (Gee, Hull y Lankshear 2002), etc.. Todas ellas apuntan a un hecho de enorme relevancia teórica y práctica: las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo son estructurales y afectan al núcleo mismo de las condiciones de producción y de reproducción de las sociedades modernas, hasta el punto de que definen no sólo un nuevo horizonte para el empleo, sino para todas las instituciones sociales centrales: familia, escuela, gobierno, etc.

Cabe, por supuesto, una mirada que, sin desconocer todos estos problemas, aspira a repensar el trabajo en las nuevas condiciones económicas, tecnológicas y sociales, buscan unir de nuevo lo que hoy está desunido: el desarrollo de una actividad laboral que permita llevar una vida autónoma. Por aquí van entre otras, propuestas como la de la *flexibilidad sostenible* (Carnoy y Castells 1997, para la OCDE), el *sistema de trabajo multiestratificado* (Giarini y Liedtke 1998, para el Club de Roma), el *nuevo estatuto profesional* (Supiot 1999, para la Unión Europea), el *trabajo cívico* (Beck 2000, para la Comisión Alemana para el Futuro de los Gobiernos Regionales de Baviera y Sajonia), el *trabajo decente* (OIT 1999), etc. Por el momento, sin embargo, esta transformación en la norma social de empleo (de la estabilidad a la precariedad) está mostrando su faz más preocupante. Se habla, así, de la *sudafricanización* (Gorz 1995) o de la *brasilización* de occidente (Beck 2000); también de la *surización del Norte* (Gallino 2002): lo precario, lo discontinuo, lo informal, características todas ellas del llamado tercer mundo, están irrumpiendo en el mundo occidental. Se habla incluso de la *corrosión del carácter* (Sennett 2000), consecuencia cultural y moral de esta nueva fase del capitalismo y de sus efectos sobre el trabajo.

¹ Ver también PRIETO, Carlos (2002).

² Puede encontrarse una excelente y completa síntesis de todo este proceso de construcción, extensión y normalización de la idea moderna de trabajo, y de su radical transformación en las últimas dos décadas, en: BEDER, Sharon (2000).

Hoy *lo normal* es estar precarizado³. Lo es, al menos, para las nuevas generaciones de trabajadoras y de trabajadores —mujeres, jóvenes e inmigrantes, principalmente— incorporadas al mercado de trabajo desde los años Noventa. En este contexto institucional, bajo el dominio de esta nueva norma social de empleo, es el funcionamiento normal del mercado de trabajo el que genera hoy las mayores indecencias. Como señala Juan José Castillo, «*los riesgos laborales tienen, en muchas ocasiones, su origen en la reorganización del trabajo, y están más ampliamente fundados y anclados, como estructura de sometimiento y disciplinamiento externo a lo que antes era los «centros de trabajo», en la reorganización empresarial, en la fragmentación, la división del trabajo, intranacional e internacional»* (Castillo 2005, pág. 10)⁴.

Siguiendo con aplicación los dictados de instituciones como la OCDE,⁵ en los últimos quince años hemos asistido al desmontaje sistemático de todo aquello (regulaciones, consensos e instituciones) que fundamentó los estados de bienestar en Europa, organizados en torno a dos grandes instituciones: a) un mercado de trabajo construido en torno a la norma social del empleo estable, y b) unas políticas sociales caracterizadas por la construcción de «redes» o «mallas de seguridad» (*safety nets*): un conjunto de medidas de asistencia social cuyo objetivo era garantizar un nivel mínimo de vida a aquellas personas en situación de exclusión. En la práctica, estas redes de protección social se constituían en «últimas redes», en el sentido de que estaban pensadas para entrar en acción cuando todo lo demás fallaba; «todo lo demás» que, en la práctica, se identificaba fundamentalmente con el empleo.

Porque era el empleo el que realmente explicaba y garantizaba la inclusión, delineando un espacio social concebido como yuxtaposición de dos variables discretas, integración y exclusión (pobreza) claramente diferenciadas, separadas

³ Una viñeta de El Roto refleja mejor que mil palabras esta situación. Un individuo dice: «Hoy me han ofrecido trabajar más horas por menos sueldo. He aceptado de inmediato, antes de que lo empueren» (*El País*, 23/11/2004).

⁴ Castillo ha dirigido una investigación que bajo la denominación general de «El trabajo invisible en España» busca sacar a la luz la realidad de un trabajo (de unos «trabajos») oscurecidos por discursos ideológicos que nos hablan, ya sea del fin del trabajo, ya de la Europa del pleno empleo. Para conocer más sobre esta investigación: CASTILLO, Juan José, LÓPEZ CALLE, Pablo y LAHERA, Arturo (2002).

⁵ Ver, en particular, el documento de 1994 *Estudio de la OCDE sobre el empleo. Hechos, análisis, estrategias* (www.pdf.lacaixa.comunicacions.com/ee/esp/ee01_inx_esp.pdf) en el que tras caracterizar el paro como un problema de mala adaptación a un contexto económico que exige competir en un escenario de cambio permanente (ejemplo de naturalización de los procesos sociales) señala con meridiana claridad lo que hay que hacer y lo que no hay que hacer. *Lo que no hay que hacer*: ni repartir el trabajo por ley, ni adoptar medidas proteccionistas. *Lo que hay que hacer*: aumentar la flexibilidad del tiempo de trabajo; aumentar la flexibilidad de los costes salariales y de la mano de obra; revisar las disposiciones relativas a la seguridad en el empleo, que frenan su expansión en el sector privado; poner más el acento en las políticas activas de mercado de trabajo; mejorar las cualificaciones y las competencias de la mano de obra; revisar los sistemas de indemnización del paro y de prestaciones anejas...

por una frontera clara, que en muy raras ocasiones se confundían. Hoy la situación es muy distinta. Los regímenes de bienestar característicos de la realidad social europea, en cualquiera de sus versiones, no están siendo sustituidos por una sociedad de trabajo fundada sobre la recuperación de las condiciones de pleno empleo, sino por un régimen de *flexplotación* basado en la flexibilización precarizadora de un empleo reducido, cada vez más, a la condición de mercancía (Gray 2004)⁶. El objetivo del pleno empleo, recuperado por el Consejo Europeo extraordinario que reunió en marzo de 2000 en Lisboa a los dirigentes de todos los estados de la Unión,⁷ avanza de la mano de un combate feroz contra el *empleo pleno*, es decir, un empleo con derechos (Zubero 2000).

Durante las décadas Ochenta y Noventa se han producido cambios fundamentales en la gestión empresarial de los recursos humanos, cambios que han tenido como consecuencia la modificación y, en algunos casos, la ruptura, de la norma social de empleo que históricamente ha servido como elemento básico de integración social: un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa hasta configurar una carrera profesional. En España el paro no deja de caer (hasta el 8% en octubre de 2006), cierto; pero al tiempo, la tasa de temporalidad es la mayor de los últimos once años, alcanzando al 34,59% de los asalariados. Paralelamente a la extensión de los sistemas de producción *just in time*, la producción por encargo y sin caros almacenes de existencias, crece el contingente de *just in time workers*, trabajadores que, como nuevos jornaleros, sólo acuden a las empresas por los limitados períodos de tiempo en que sean necesarios para responder a las exigencias de la producción al menor coste: unos meses, unas semanas, unos días, unas horas incluso. En este sentido, hace año y medio conocíamos la siguiente declaración del por entonces presidente de SEAT:

Seat propone un contrato temporal vinculado a la vida de los modelos. El presidente de Seat, Andreas Schleef, calificó ayer de «restrictiva la normativa laboral española y propuso la introducción de un nuevo contrato laboral temporal para el sector de la automoción cuya duración se vincule a la vida útil de los modelos, que oscila entre los cinco y los seis años (El País, 22/4/2006).

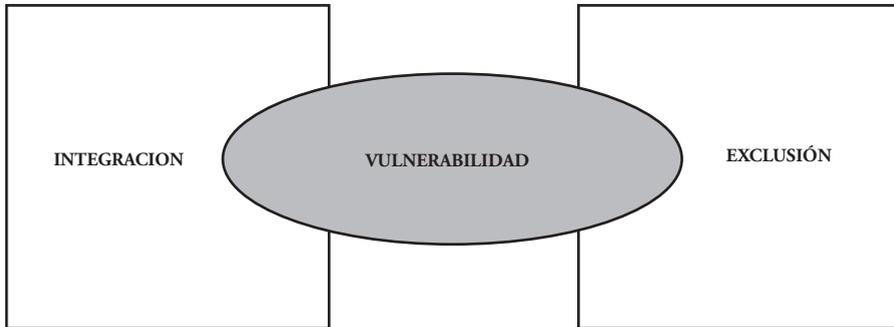
Siguiendo esta misma lógica, ¿cuánto deberían durar los contratos en el sector de la comida rápida? Lo que duran en realidad, bastante menos de cinco años. ¿El tiempo que transcurre desde que una hamburguesa es solicitada por un cliente hasta que ésta es consumida? La ideología del *low cost*, que se presenta

⁶ Ver también, BOURDIEU, Pierre (1999), donde el maestro francés ya usa el término «flexplotación».

⁷ La Comisión Europea presentó en la cumbre de Lisboa una propuesta a los estados miembros titulada *Las políticas comunitarias al servicio del empleo* en la que se planteaba su confianza en lograr el pleno empleo (es decir, unas tasas de paro en torno al 4%) para el año 2010, siempre que el crecimiento medio de las economías europeas durante la próxima década fuese del 3%.

como penúltima invención de un capitalismo en permanente estado de reinven- ción y que en España ha estado en primera plana informativa por el fiasco de Air Madrid, no tiene su origen, como acostumbra a decirse, en las compañías aéreas o en los *malls* de Wal-Mart,⁸ sino en la gestión misma del trabajo humano bajo el actual régimen de capitalismo flexible.

Por eso hoy salir del paro no significa necesariamente salir del espacio de la precarización vital. Más bien al contrario. El empleo empieza a formar parte de una zona gris, de un territorio de vulnerabilidad laboral y vital, de manera que se sale del desempleo con relativa facilidad, pero sólo para volver a la misma situación de vulnerabilidad al cabo de un tiempo tras pasar por alguno o algunos de los empleos precarios y sin recorrido (*dead-end jobs*) que, de manera creciente, caracterizan la nueva norma social de empleo.



Esta realidad negativa se expresa de muchas formas, pero se encarna especialmente en una realidad alarmante, desconocida en nuestro entorno laboral hasta hace bien poco: la aparición de los llamados *working poors*, pobres con trabajo: personas ocupadas, sí, pero en unas condiciones que no les permite superar el umbral de la exclusión, característicos del modelo laboral estadounidense y hasta hace relativamente poco inconcebibles en Europa, donde estar ocupado y ser pobre era una contradicción. Pero, si bien puede ser uno de esos hechos sociales típicamente americanos, el de los *working poors* no es, de ninguna manera, exclusivo de ese país. Según un informe de Eurostat un 7% de la población empleada en la EU-25, alrededor de 14 millones de trabajadores (11 millones en la EU-15), vivían en 2001 en un hogar cuya renta equivalente se situaba por debajo del umbral de pobreza. Teniendo en cuenta a la totalidad de los miembros del hogar viviendo con esos trabajadores pobres, 20 millones de personas se encontraban afectadas por la *in-work poverty*

⁸ Ver en *El País* del 7/12/2006, p. 30, los artículos de VERDÚ, Vicente: *Ideología del 'low cost'* y PANTALEONI, Ana: *Todo tiene ya su 'bajo coste'*.

en la Europa de los 15, el 6% de toda la población y el 36% de la población en riesgo de pobreza⁹.

Este fenómeno indica que la otrora clara frontera entre trabajo y exclusión se ha convertido en una frontera porosa: hoy es posible trabajar y, al tiempo, encontrarse en situación de exclusión leve o moderada. Lo precario, lo discontinuo, lo informal, características todas ellas del llamado tercer mundo, están irrumpiendo en el mundo occidental. En el marco de una creciente *economía política de la inseguridad*, «la inseguridad endémica será el rasgo distintivo que caracterice en el futuro el modo de vida de la mayoría de los humanos» (Beck 2000). no sólo en los países en desarrollo, donde la inmensa mayoría de la población ha vivido y vive en una situación crónica de inseguridad, también en los países desarrollados muchas personas viven preocupadas e inseguras de sus derechos en el trabajo y en la sociedad, sintiéndose expuestas a una evolución económica y social que parece haber escapado a su control y que Carnoy y Castells han caracterizado así en su informe para la OCDE sobre el futuro del trabajo, la familia y la sociedad en la Era de la Información: «Lo que emerge de nuestro análisis es la visión de una economía extraordinariamente dinámica, flexible y productiva, junto con una sociedad inestable y frágil, y una creciente inseguridad individual» (Carnoy y Castells 1997).

El carácter falaz de estas políticas de la inseguridad queda evidenciado por el hecho de que, si bien en los últimos quince años las tasas de paro se han reducido significativamente, la tasa de pobreza se mantiene o, incluso, se ha incrementado: si en 1984 un ya clásico estudio promovido por Cáritas Española descubría la infamante realidad de ocho millones de pobres, en el año 2000 un nuevo estudio revelaba la consistencia de la pobreza en la sociedad española: más de dos millones de familias, unos ocho millones y medio de personas, vivían bajo el umbral de la pobreza. La Encuesta de Condiciones de Vida elaborada por el INE correspondiente al año 2005 insiste en el dato: uno de cada cinco españoles puede ser considerado pobre, demostrando que el porcentaje de *pobres relativos* apenas ha variado en los últimos veinte años, a pesar de la mejora indudable de los indicadores económicos de España (*El País*, 11/12/2006, p. 37). Y uno de cada cuatro niños, según el informe de Cáritas *Familia, infancia y privación social* (*El Correo*, 29/11/2006, p. 82).

La crisis de la sociedad salarial ha convertido en realidad cotidiana aquella que Hannah Arendt considerara la peor de las situaciones que cabría imaginar:

⁹ EUROSTAT. *In-Work Poverty*: epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-005-EN.PDF. Ver también: EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY. *Low-wage workers and the «working poor»*: www.eurofound.ie/2002/08/study/TN0208101S.html; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Working poor in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities: www.eurofound.eu.int.

la perspectiva de una sociedad de trabajo sin trabajo. Los trabajadores sin trabajo, o con trabajo precario, se convierten así en ciudadanos sin ciudadanía, o en ciudadanos precarios.

3. El milagro danés

En este contexto no es de extrañar que el mercado de trabajo danés y su régimen de *flexicurity* se nos antoje un precioso milagro que se alza como negación radical de la *doxa* hoy dominante en el mundo de la economía y la política, que sólo entiende de términos tales como desregulación, liberalización, privatización e individualización. Otro mercado de trabajo parece ser posible. Hay alternativas al workfarismo basado en la universalización de un régimen de *flexplotación*.

¿En qué consiste el milagro danés? ¿Cuáles son las características del modelo de la flexiseguridad? Vamos a presentar este modelo en sus rasgos más característicos¹⁰. El modelo danés, que hunde sus raíces en una serie de reformas del mercado de trabajo impulsadas a partir del año 1993, gira sobre tres ejes que se combinan armónicamente entre sí: flexibilidad, seguridad social y un mercado laboral activo. Seguramente la mejor síntesis de las características del modelo danés de flexiseguridad la encontramos en el dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema *Flexiguridad: el caso de Dinamarca* (2006/C 195/12), aprobado en el Pleno celebrado los días 17 y 18 de mayo de 2006¹¹. En este dictamen encontramos la siguiente caracterización del modelo:

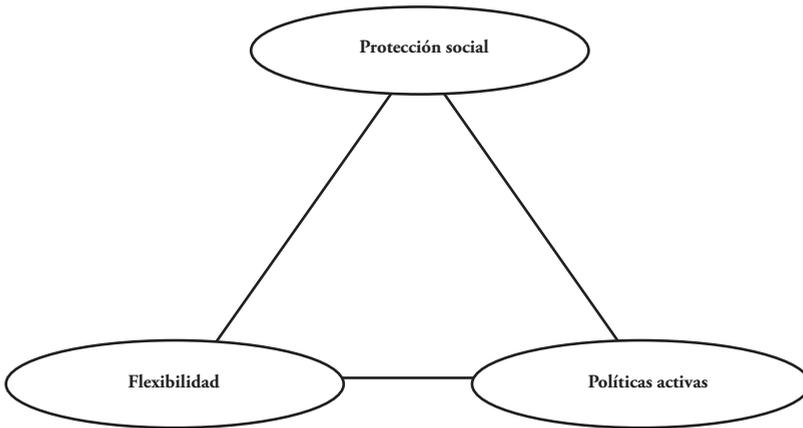
El concepto de flexiguridad cubre de modo general la idea de conciliar flexibilidad y seguridad del trabajador de modo que se pueda a la vez garantizar la protección social y la competitividad. La modalidad danesa de flexiguridad proporciona por un lado seguridad, a través de un nivel elevado de subsidio de desempleo (y de redistribución de la renta a través de otros canales sociales), y por otro, flexibilidad mediante normas liberales de despido con, por ejemplo, períodos de preaviso cortos. La protección social y el grado elevado de movilidad se combinan con una política activa de mercado laboral que garantiza que el desempleado está realmente disponible para el

¹⁰ Para ello hemos manejado una abundante documentación, accesible prácticamente en su totalidad a través de internet. Una buena forma de iniciarse en esta documentación es hacerlo a través de tres fuentes. La primera, la Universidad de Tilburg, que cuenta con una página web dedicada al análisis de la flexiseguridad y en la que cabe consultar íntegramente una treintena larga de *research papers*: tilburguniversity.nl/faculties/law/research/flexicurity/publications/papers. La segunda fuente es la página de la Embajada de Dinamarca en Santiago de Chile, que cuenta con un apartado dedicado a este tema, convertido por lo que se ve en auténtica seña de identidad danesa: www.amsantiago.um.dk. La tercera fuente es la publicación digital *Metis-Correspondances européennes du travail*, que en su número 11 de septiembre de 2007 dedica su apartado «Salle de lecture» a recoger y comentar una amplia selección de publicaciones sobre *flexicurity* (www.metiseurope.eu/flexicurite.html).

¹¹ Publicado en el *Diario Oficial de la Unión Europea* de fecha 18 de agosto de 2006, puede consultarse, entre otros lugares, en: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2007/com2007_0359es01.pdf.

mercado de trabajo y que mejora sus cualificaciones profesionales. La política danesa del mercado de trabajo incluye tanto incentivos como sanciones —por ejemplo, la reactivación o reincorporación obligatoria a la actividad—, sin embargo, predomina la oferta cualitativa con vistas al reciclaje de cualificaciones. La política laboral activa es un instrumento imprescindible para que el mercado laboral funcione eficazmente con un nivel elevado de subsidio de desempleo.

Los tres pilares del modelo danés de flexiseguridad



Los dos elementos situados en la base del modelo, flexibilidad y activación del empleo, dotan al modelo danés de una apariencia que superficialmente puede aproximar al modelo anglosajón *workfarista* o del *work first*, basado en la aplicación de un conjunto de presiones institucionalizadas sobre la población activa con el fin de que ésta se muestre dispuesta a responder positivamente a todas las ofertas de empleo existentes en un momento determinado. Esta primera impresión parece confirmarse si atendemos a la enorme facilidad con la que las empresas pueden desprenderse de su personal, lo que se refleja en un mercado de trabajo enormemente dinámico, con una rotación de empleo muy elevada y unos niveles de antigüedad o permanencia en un mismo empleo que son de los más bajos de Europa: cada año desaparece más del 10% de los puestos de trabajo y se crea un número similar, un 30% de los trabajadores cambia de empleo cada año, y los trabajadores daneses tienen la antigüedad laboral más baja (en segundo lugar, después del Reino Unido) de la UE. De ahí que el modelo danés haya sido generalmente bien considerado por parte de los analistas más liberales.

Sin embargo, esta semejanza es sólo una verdad a medias ya que el modelo danés no se construye en contra del estado de bienestar financiado públicamente característico de los países nórdicos. Como advierte el dictamen del CES Euro-

peo, «la *flexiguridad* danesa no puede considerarse al margen del contexto del Estado del bienestar y de un sistema organizativo sólido». Dinamarca posee una seguridad social financiada por el estado que concede un subsidio de desempleo relativamente alto. Existe, además, un fondo para desempleados que se financia a través de aportaciones de los trabajadores. En todo caso el sistema danés resulta ser altamente oneroso para el Estado, que dedica a la financiación de las políticas pasivas del mercado laboral porcentajes del PIB superiores al 2,5%, lo que representa una cifra récord para la UE. En general, el gasto público destinado a las políticas de mercado laboral supera el 4% del PIB, lo que también constituye un récord en Europa (Auer, Berg y CoulibalyA 2005, pág. 366).

Por otra parte, la presión fiscal de Dinamarca, próxima al 49% del PIB, se sitúa entre las más elevadas de la UE, cuyo promedio es de aproximadamente el 40%. Esta presión fiscal, evidentemente asociada a la existencia de altos niveles de empleo de calidad (en el mercado de trabajo formal, la existencia de «salarios de miseria» es residual, incluyendo a los daneses de otros orígenes étnicos) con la que conforma un sinérgico círculo virtuoso, es en general bien aceptada por la población y resulta ser, como señala el CES Europeo, una de las condiciones de posibilidad básicas de la flexiseguridad danesa.

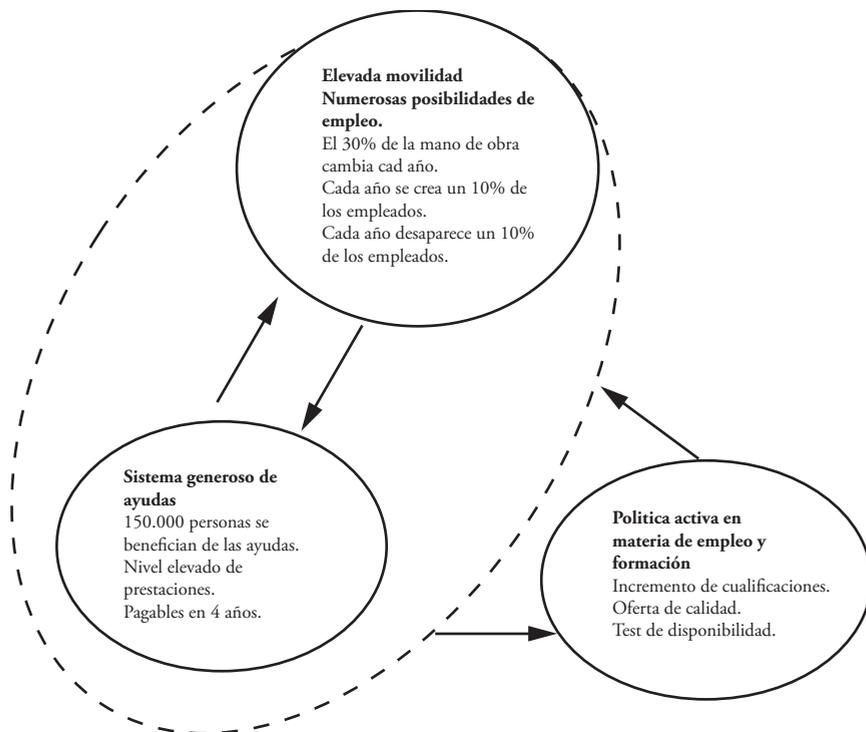
Pero quizás, el aspecto más estratégico en cuanto al éxito del modelo danés, sea su eficaz política activa de trabajo (formación profesional y reconversión de oficios para los parados). Los desempleados daneses tienen derechos (entre los que destaca una generosa prestación por desempleo) pero también tienen obligaciones, que pasan por tratar de encontrar empleo de forma activa o capacitarse para tal cometido, participando para ello en todos los procesos de formación que sean pertinentes. Con el fin de evitar abusos del sistema, si un desempleado que cobra el subsidio permanece más de tres meses sin acceder a un nuevo empleo, puede ser obligado a ocupar cualquier puesto de trabajo que esté sin cubrir.

En este punto, no obstante, debemos recordar que la flexibilidad del mercado laboral danés no se traduce sólo ni fundamentalmente en unas normas y mecanismos de despido sumamente liberales, sino también en otras dimensiones fundamentales para que la población activa, en particular la femenina, pueda efectivamente incorporarse con rapidez al mercado de trabajo. Destacan entre estas dimensiones la flexibilidad del horario laboral, que puede organizarse con carácter anual o bien distribuirse durante períodos relativamente cortos. Igualmente cabe referirse a diversas medidas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, con permisos parentales, guarderías, etc.

Estas son, pues, las características fundamentales del mercado laboral danés, que configuran el que se ha denominado *triángulo de oro*, con normas flexibles de contratación (que permiten un alto grado de flexibilidad numérica), un sistema generoso de ayudas (que proporciona una potente red de seguridad social) y unas medidas fuertes de activación y formación permanente (que animan a los

desempleados a buscar trabajo y les proporcionan los recursos necesarios para reincorporarse al mercado laboral).

Los ejes del sistema danés de flexiseguridad: el triángulo de oro



Fuente: Dictamen del CES Europeo (2006/C 195/12)

En resumen, y como podemos ver, no nos encontramos ante un sistema desregulatorio sino, al contrario, ante uno fuertemente regulado, en el que juegan un papel fundamental tanto el Estado como los interlocutores sociales, especialmente sindicatos y empleadores.

El particular modelo de relaciones laborales danés tiene su origen en el Pacto de Septiembre, acuerdo concertado en 1899 entre los sindicatos daneses (*Landsorganisationen*) y la Confederación danesa de empresarios (*Dansk Arbejdsgiverforening*), organizaciones que se acababan de crear a nivel nacional. Fue éste el primer convenio colectivo que se celebró en el mundo y, desde entonces, ha funcionado como marco general de todos los acuerdos y las relaciones entre los interlocutores sociales. Desde el principio los empleadores aceptaron a la central sindical como interlocutor necesario de cualquier negociación; a su vez, los tra-

bajadores reconocieron el derecho de los empleadores gestionar sus empresas en un contexto de economía de mercado, en particular su capacidad de contratar y despedir trabajadores. Este es el modelo de *concertación institucionalizada* que está en la base del sistema de flexiseguridad¹². Una cultura básica de diálogo social y consenso entre las partes de la que todos se benefician y que ha convertido a interlocutores sociales y entes locales en protagonistas principales de los catorce Consejos Regionales del Mercado Laboral, instituciones descentralizadas con competencias y recursos para diseñar en cada caso las políticas regionales de empleo.

Se trata, pues, de una *opción política* que incorpora al conjunto de la sociedad danesa, intentando responder a los intereses diversos de todos los sectores y grupos sociales que la constituyen:

En el mercado de trabajo el sistema danés de flexiguridad combina el dinamismo de una economía liberal de mercado con la seguridad, desde el punto de vista social, de un Estado del bienestar de tipo escandinavo que ofrece unos servicios públicos universales y una nivelación salarial. Visto desde una perspectiva más amplia, es el resultado de una opción política: dejar que cada cual decida sobre su vida laboral y redistribuir los recursos a través de las actividades y del presupuesto públicos. Esto genera cohesión en la sociedad, gracias a una fuerte nivelación salarial y a una desactivación de las tensiones sociales, y proporciona al trabajador la seguridad para adaptarse y hacer frente a la flexibilidad del sistema.

Nada más lejos de la retórica desreguladora y asocial que en los últimos tiempos se impone tanto entre analistas de los procesos socioeconómicos como entre los responsables institucionales de la gestión política o empresarial de estos procesos.

4. ¿Es generalizable el modelo danés?

Dinamarca es un país pequeño: con sus 43.000 km² ocupa el puesto 130 en la lista de países del mundo por superficie (España, con casi 505.000 km² es el 51º). Su población también es pequeña, alrededor de 5,5 millones de habitantes, y su PIB per cápita supera los 51.000 dólares. La tasa de sindicalización alcanza el 80% y el empleo público supera al 25% del empleo total. Con una tasa de desempleo inferior al 4%, es el tercer país más rico del mundo después de Noruega y Suiza. Sin duda, estos datos configuran un espacio social, político y económico en principio favorable al desarrollo de políticas sociales y econó-

¹² Sobre esta institucionalización de la concertación, ver el trabajo ya clásico: GOLDTHORPE, John H. (ed.) (1984).

micas relativamente innovadoras. ¿Puede este modelo desarrollarse más allá del particular ecosistema en el que ha surgido, hasta convertirse en el nuevo marco de relaciones laborales en el conjunto de la Unión Europea?

Tal parece ser el objetivo de la Comisión de las Comunidades Europeas, que el pasado mes de junio hizo público el documento titulado *Hacia unos principios comunes de flexiseguridad: Más y mejores empleos mediante la flexibilidad y la seguridad*¹³. Esta comunicación de la Comisión, dirigida al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, aspira a orientar el trabajo de la cumbre de presidentes que se reunirá en Lisboa en diciembre de 2007, con el objetivo expreso de servir de base para una declaración de principios que haga oficial la apuesta de toda la Unión Europea por la flexiseguridad.

Ciertamente el objetivo merece la pena. El exitoso modelo danés se ha convertido en objeto de deseo para analistas de todo el mundo, desde Chile hasta Francia¹⁴. En todos los casos, los analistas enfatizan la concertación institucionalizada de intereses entre trabajadores y empleadores como elemento clave. Y es precisamente por aquí por donde parece hacer aguas las posibilidades de universalización de la experiencia danesa. Sin pretender con ello agotar el debate ni, mucho menos, cerrar las puertas a una evolución distinta en el caso que nos ocupa, merece la pena fijarnos brevemente en la peripecia experimentada por otra propuesta que busca integrar constructivamente seguridad y flexibilidad: nos referimos a la propuesta sobre el *trabajo decente* de la Organización Internacional del Trabajo¹⁵. Por cierto: el dictamen de la CES Europea al que venimos haciendo referencia evoca sin citarla expresamente esta propuesta de la OIT cuando señala que «el sistema danés de flexiguridad contribuye a que los puestos de trabajo creados sean empleos de calidad e impliquen un trabajo digno (*decent work*)».

Se trata de una propuesta que nació en 1999 animada de una profunda voluntad conciliadora, coherente con la tradición tripartita de la OIT. Así de claramente quiso expresarlo el Director General en su Memoria de 1999, docu-

¹³ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2007). Ver también los informes del EUROPEAN EXPERT GROUP ON FLEXICURITY: *Flexicurity Practices*, May 2007 (ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_practices_en.pdf) y *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, June 2007 (ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf).

¹⁴ Para la reflexión sobre la flexiguridad desde la perspectiva chilena ver los trabajos del economista Alexis Guardia B., Director de Estudios del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. De manera muy sintética expone su perspectiva en un breve trabajo titulado *El modelo danés y la paradoja chilena*, publicado por la Fundación Friedrich Ebert y accesible en la dirección electrónica: www.fes.cl/documentos/analisisypropuestas/aguardiamayo.pdf. Desde la perspectiva francesa, Robert Boyer ha publicado el libro *La flexicurity danoise: quels enseignements pour la France?*, Editions de l'ENS, Paris 2006.

¹⁵ Hemos desarrollado un análisis en profundidad de esta iniciativa de la OIT en el libro: SEN, Amartya, STIGLITZ, Joseph y ZUBERO, Imanol (2007).

mento fundacional de esta perspectiva: «La OIT debe promover, y demostrar, la importancia de una política de empleo y de unas instituciones que faciliten la protección social y el diálogo social, no solamente con fines de justicia social sino también con miras a una política de ajuste eficaz al desarrollo económico a largo plazo (OIT 1999, pág. 7)¹⁶. Más aún, la OIT nunca ha querido ocultar la funcionalidad sistémica de su propuesta. Al contrario, esto es algo en lo que se insiste de manera permanente, como cuando en su Memoria de 2001, titulada *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, el Director General sostiene que «los objetivos del trabajo decente forman parte de una estrategia óptima para lograr la competitividad empresarial». Esta es la idea defendida también por Gerry Rodgers, Director del Departamento de Integración de Políticas de la OIT, cuando afirma que «el trabajo decente ofrece un marco que puede capturar tanto las metas sociales como las económicas del desarrollo». Y continúa:

La noción de trabajo decente es un intento de capturar, en un lenguaje cotidiano, esta integración de objetivos sociales y económicos. Reúne al empleo, a los derechos laborales, a la seguridad y a la representación en una unidad con coherencia interna y que tiene sentido cuando se la considera en su totalidad. Proveer el empleo sin considerar su calidad y contenido no conduce hacia el progreso. Promover los derechos en el trabajo sin preocuparse por el hecho de que existan o no trabajos para quienes los requieran es igual de infructífero (Rodgers 2002, págs. 10 y 13).

No se trata de una propuesta nacida para alimentar el tradicional conflicto entre trabajo y capital, sino para iluminar un objetivo que puede ser igualmente atractivo para ambos. Esta es su intención. Ahora bien, ¿cómo ha sido recibida la propuesta del trabajo decente por la parte empresarial? Para responder a esta cuestión vamos a basarnos en un documento de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) de noviembre de 2002 titulado *Trabajo decente. Cómo llevarlo a la práctica: el punto de vista de los empleadores*¹⁷.

El documento se inicia con una declaración referida a lo que, desde la perspectiva de los empleadores, es y no es el trabajo decente. A la hora de definir lo que es, la OIE se limita a resumir los cuatro objetivos estratégicos señalados en la Memoria del Director General de la OIT en 1999, a saber: 1) La aplicación

¹⁶ La Memoria íntegra puede encontrarse en: www.il.org/public/spanish/10ilc/ilc87/reports.htm

¹⁷ Creada en 1920, la OIE ha sido reconocida como la única organización que representa en el plano internacional los intereses del empresariado en el ámbito de la política socio-laboral. Actualmente está formada por 143 organizaciones nacionales de empleadores en 137 países. Su misión consiste en promover y defender los intereses de los empleadores en los foros internacionales, y en particular en el seno de la OIT, buscando en particular que la política socio-laboral internacional promueva la viabilidad de las empresas y garantice un entorno propicio para el desarrollo empresarial y la creación de empleo. La OIE actúa como Secretaría del Grupo de los Empleadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración de la OIT y otras reuniones relacionadas con la OIT. Puede consultarse su página web para acceder a más información (www.ioe-emp.org).

de las normas y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2) La creación de mayores oportunidades para hombres y mujeres de asegurarse un empleo y unos ingresos dignos. 3) La mejora de la cobertura y eficacia de la protección social para todos. 4) El fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social. Como vemos, la OIE no se complica con definiciones. En realidad, estos cuatro objetivos estratégicos no definen el concepto de trabajo decente de la OIT sino «el modo en que la OIT puede promover la finalidad fundamental de un trabajo decente», tal como se indica expresamente en la *Memoria 1999* (p. 15). Esta reducción del trabajo decente a su dimensión más estrechamente instrumental explica la aproximación igualmente instrumental que la organización de los empleadores hace a la propuesta, tomándose al pie de la letra eso de que «los objetivos del trabajo decente forman parte de una estrategia óptima para lograr la competitividad empresarial». Esta posición queda clara cuando explican lo que para ellos es el trabajo decente:

- Exige, en primer lugar, la creación de oportunidades de empleo.
- No entraña la existencia de unas normas universales aplicables a todos los trabajadores y empleos de todo el mundo. Se trata de un concepto relativo, un objeto dinámico y una meta que ha de alcanzarse en el marco de la capacidad y los objetivos de desarrollo de cada país. No significa que todo trabajador que realice un trabajo comparable ha de recibir el mismo salario y disfrutar de las mismas condiciones de trabajo en cualquier lugar.
- No significa la aplicación de la totalidad de las normas internacionales del trabajo en todos los países.
- Está condicionado a que un país cuente con una capacidad y un nivel de desarrollo económico sostenible adecuados, que son los requisitos previos para mitigar las condiciones económicas y sociales insatisfactorias.

En el resto del documento la OIE se ocupa de matizar los cuatro objetivos estratégicos de la OIT relativos a la promoción del trabajo decente. En cuanto al primer objetivo (*aplicación de las normas y realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo*) la OIE, reconociendo la pertinencia de las normas laborales fundamentales, sostiene sin embargo que «el trabajo decente no depende de la ratificación de la totalidad de las normas fundamentales del trabajo». Esta afirmación no encuentra otro soporte, ya lo hemos advertido anteriormente, que el más prosaico de los pragmatismos: en opinión de la OIE, una ratificación automática de todos los convenios internacionales del trabajo crearía rigideces en el mercado de trabajo, dificultaría la creación de empleo, ampliaría el espacio para las actividades económicas informales y crearía un entorno económico que carecería de atractivo para los inversores, todo lo cual «afectaría negativamente a las economías que están tratando de volverse competitivas». Más que en la ratificación de las normas internacionales de trabajo,

la OIE confía en la mejora de la productividad como vía para la creación de trabajo decente.

En cuanto al segundo objetivo estratégico (*creación de mayores oportunidades para asegurarse un empleo y unos ingresos dignos*) la OIE sostiene que, puesto que «los empleos los crean los empleadores», lo que corresponde a los gobiernos es «crear las condiciones y el marco jurídico, político e institucional apropiados que propicien la creación de empleos». Entre estas condiciones apropiadas para que los empleadores creen empleo están la existencia entorno institucional estable, de normas claras y justas, una estrategia de crecimiento de las exportaciones, apoyo a la creación y el desarrollo de empresas, un gasto público productivo (con inversiones prioritarias en infraestructuras, desarrollo humano, instituciones de mercado y desarrollo del espíritu empresarial) y unas políticas de mercado de trabajo «que no introduzcan rigideces indebidas que acaben por convertirse en obstáculos para la creación de empleo».

El tercer objetivo estratégico (*mejora de la cobertura y eficacia de la protección social para todos*) es también sensiblemente matizado, en la línea del modelo de *workfare*. «La introducción o ampliación de la seguridad social —dice la OIE— no debería convertirse en un obstáculo para el empleo, reducir la competitividad de las empresas, desembocar en déficits fiscales o crear un estado de dependencia permanente que mine el empleo. Las redes de seguridad social deberían destinarse a ofrecer un apoyo hasta que las personas puedan obtener un empleo». Esta consideración les lleva a enmarcar la práctica de la seguridad social bajo dos condiciones fundamentales:

- a) La cuestión de la seguridad social debe vincularse al crecimiento económico, ajustarse a las realidades económicas y sociales de cada país y considerarse en el marco de una estrategia nacional de desarrollo más amplia. En este sentido, la OIT no debería proponer un único modelo de seguridad social, si bien en opinión de los empleadores cualquier política en materia de seguridad social debería ir acompañada de «disciplina fiscal y de políticas microeconómicas sanas».
- b) Aunque no se rechace abiertamente el modelo público y redistributivo de la seguridad social —«los regímenes privados y los proporcionados por el empleador deberían ser considerados en pie de igualdad con otros modelos de seguridad social»—, es evidente la predilección de la OIE por los sistemas privados cuando afirma, por un lado, que los empleadores no deberían soportar la mayor parte del costo de los sistemas de protección social y, por otro, que estos costos tampoco deberían suponer «una carga injusta para la población trabajadora actual, especialmente en los países con una población que envejece».

Por último el cuarto objetivo (*fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social*), si bien no es matizado en la misma forma que los tres objetivos anteriores, se aborda en unos términos tan vagos y con un nivel de abstracción tal que, en la práctica, denota el valor relativo que la OIE concede a esta cuestión. Esta minusvaloración del diálogo social se hace patente en un párrafo, por lo demás de redacción poco clara, como es el siguiente: «La pertinencia y eficacia de una organización de empleadores en el desarrollo socioeconómico no puede lograrse o reforzarse centrándose únicamente en su cometido a efectos del tripartismo y el diálogo social. Las organizaciones de empleadores reciben otros mandatos de sus miembros, entre los que figura la prestación de servicio a los afiliados». Es evidente que las organizaciones de empleadores, al igual por cierto que las organizaciones de trabajadores, desarrollan actividades —de las cuales, por cierto, no es la más relevante la prestación de servicios a los afiliados— que van más allá de lo que tiene que ver con la práctica del diálogo social. Nadie lo pone en duda. Por eso, que la Organización Internacional de Empleadores introduzca este párrafo en un documento breve (apenas nueve páginas) sobre un tema de tanta complejidad como es el trabajo decente y en un contexto de diálogo con una organización como la OIT, que se fundamenta precisamente en el tripartismo y el diálogo social, sólo puede entenderse como un intento por relativizar la importancia del diálogo social.

En definitiva, y a modo de conclusión, la posición de la OIE ante la idea del trabajo decente puede resumirse así:

El trabajo decente es un programa social deseable, que debería contribuir a elevar el nivel de vida y a mitigar la pobreza. El programa sólo puede llevarse a cabo si resulta sostenible desde un punto de vista económico y se enfrenta a los motivos de la pobreza. En consecuencia, deben existir otras políticas económicas que logren el crecimiento así como la creación de riqueza y, al promover el trabajo decente, es preciso poner el acento en los resultados económicos.

De un plumazo el ambicioso proyecto de reconstrucción social desde el mundo del trabajo fundado en los derechos inalienables de todos los seres humanos que es la propuesta de trabajo decente de la OIT se ve reducido a «un programa social deseable» sometido, en toda caso, al imperativo de lograr «resultados económicos». Una reducción que se parece demasiado a ese *paraíso social* con el que sueñan los defensores de la desregulación laboral: «Nada de salario mínimo, nada de límites a la jornada laboral, nada de derecho a la huelga y nada de convenios colectivos» (SUPIOT, 2006, pág. 11).

El problema sigue siendo el de siempre: quién le pone el cascabel de la responsabilidad social y económica al gato del capitalismo globalizado. Por supuesto la OIT no es ajena a este problema, aunque lo afronte recurriendo al lenguaje melifluido del tecnócrata: «Hay un cambio en el balance de las capacidades de los diferentes actores, porque algunos pueden trasladarse fácilmente a la dimensión

global, mientras que otros están confinados dentro de las fronteras nacionales. En particular, hay un movimiento en la capacidad de acción de los actores públicos hacia los privados» (Rodgers, *op.cit.*, pág. 11.).

Es mucho más que eso. La combinación de un capital globalizado, absolutamente móvil, y una fuerza de trabajo localizada, territorialmente fijada, se ha convertido no sólo en un factor de beneficio, sino en la principal fuente de un nuevo poder: «Sacudirse la responsabilidad por las consecuencias es el beneficio más ambicionado y apreciado que la nueva movilidad aporta al capital que flota libremente y carece de vínculos locales» (Bauman 2001, pág. 213). La prácticamente ilimitada movilidad de los propietarios y administradores del capital es la base de un radical descompromiso respecto de toda obligación: de los deberes para con los empleados, para con los más jóvenes y los más débiles, o incluso con las generaciones aún no nacidas.

5. El futuro del modelo danés

Sin embargo, Dinamarca es una economía muy globalizada¹⁸. Según el Índice de Globalización 2006 elaborado por la consultora AT Kearney y la revista *Foreign Policy* Dinamarca sería el quinto país más globalizado del mundo, tras Singapur, Suiza, Estados Unidos e Irlanda. Sólo como referencia, España ocupa el puesto 25 de los 62 países incluidos en la lista, por delante de Eslovaquia y de Italia aunque precedida por Francia y Portugal. El Reino Unido aparece en el puesto 12, y cierran la lista Indonesia, India e Irán¹⁹. Por lo visto, esta apertura hace de la danesa una economía muy atractiva a la hora de hacer negocios, según se deduce de la lectura del informe del Banco Mundial *Doing Business 2008*, en el que se recoge información sobre el marco de los negocios para 178 países del mundo. El estudio establece un ranking de los países, según una decena de indicadores (tiempo y coste que se emplea en cumplir los requisitos que establece el gobierno para la constitución de una empresa, facilidad para contratar y des-

¹⁸ Para conocer la estrategia danesa frente a la globalización, también muy interesante y novedosa, ver el informe oficial: www.globalisation.dk. Un resumen en castellano puede encontrarse en: www.netpublikationer.dk/UM/6677/pdf/Economia_globalizada_net.pdf.

¹⁹ www.atkearney.com/shared_res/pdf/Globalization-Index_FP_Nov-Dec-06_S.pdf. El índice mide el grado de integración global de las economías a través de una serie de variables agrupadas en cuatro grandes grupos. En primer lugar, la integración económica, con aspectos tales como el volumen de comercio exterior o los flujos, tanto en salidas como entradas, de inversión directa exterior. En segundo lugar, los contactos personales, grupo en el que se recogen datos sobre turismo y viajes internacionales, tráfico telefónico internacional, transferencias personales de dinero. El tercer grupo de variables es el de conectividad tecnológica, que incluye aspectos como el número de usuarios de Internet, de servidores de Internet, de servidores seguros a través de los cuales se pueden realizar transacciones económicas. Finalmente, el apartado de compromiso político incluye aspectos como la pertenencia a organismos internacionales, contribuciones a las misiones de paz de Naciones Unidas o ratificación de tratados multilaterales.

pedir trabajadores, facilidad para obtener un crédito, nivel de fiscalidad, libertad de mercado, etc.). En la edición de 2008 Singapur repite como el mejor país del mundo para hacer negocios, seguido de Nueva Zelanda, Estados Unidos, Hong Kong, Dinamarca, Reino Unido, Canadá, Irlanda y Australia. España ocupa en esta lista el puesto 38 (www.doingbusiness.org).

¿Cómo es posible, entonces, que Dinamarca sea capaz de combinar no ya seguridad y flexibilidad, sino seguridad, flexibilidad y globalización (*flexiseguridad globalizada*)? El milagro danés adquiere cada vez mayores proporciones, máxime si tenemos en cuenta lo que la globalización de sus economías está suponiendo a otros países escandinavos, en especial a Suecia, que se está viendo obligada a revisar sus antaño modélicas instituciones de aseguramiento colectivo. Para hacerse cargo de esta transformación basta con leer las novelas de Henning Mankel, o atender a reflexiones como esta de Johan Ehrenberg:

Lars Ramqvist es uno de esos muchachos de clase obrera que entró a formar parte de la élite social. Dió sus primeros pasos en la pequeña ciudad sueca de Gränsberg. Allí empezó a tocar el saxofón. Iba en tren a la universidad donde estudió química. Fue profesor titular y después se convirtió en el gerente general de ese gran consorcio que es Ericsson.

Lars no es un maestro en el arte de matizar. Sus palabras se convierten en titulares y las pronuncia con esa autoridad que sólo pueden dar unos beneficios de doscientos mil millones de pesetas. «No me siento estimulado cuando hay que dedicarse a crear nuevos empleos. Ericsson tiene una plantilla demasiado amplia en Suecia. Por eso somos altamente sensibles si nos quieren poner obstáculos. Si la política se enfrenta a nosotros y la gente organiza manifestaciones contra nosotros, no tardaremos mucho en vaciar Suecia». ¡Menuda declaración!

Si engrosamos la manifestación, él puede vaciar el país. Me interrogo qué piensan los 43.896 empleados que Ericsson tiene en Suecia, sustituibles tan rápidamente. Me pregunto a qué cursos deben acudir los cuadros medios para conseguir que la gente conserve el espíritu de equipo, la aceptación de las horas extras y ese espíritu de pertenecer a Ericsson.

En la fábrica amenazada de cierre me cuentan que existe un espíritu especial en Ericsson. O por lo menos existía (Ehrenberg 2001).

¿Es que no hay ninguna empresa que amenace, como Ericsson en Suecia, con «vaciar Dinamarca»? Parece que no. Tal vez porque las pequeñas y medianas empresas, naturalmente vinculadas al espacio local en el que desarrollan sus actividades, son las que dominan el mercado de trabajo danés.

Cuando los periódicos vascos cubrieron la noticia sobre la visita a Dinamarca de la delegación vizcaína con la que abríamos este artículo, uno de ellos ilustró la información sobre el viaje con la fotografía de uno de los trabajadores en una de las empresas visitadas. El trabajador en cuestión, voluminoso y rubio como un vikingo estereotipado, vistiendo un mono rojo sobre una camiseta blanca, sujetaba en su mano un asiento de inodoro. Eso era lo que producía su

empresa flexisegura. ¿Lo seguiría siendo si en lugar de tapas de inodoro produjera *software* para la telefonía móvil?

6. Mirando al futuro

El dictamen del CES Europeo advierte en sus conclusiones que el modelo de flexiseguridad danés habrá de hacer frente en los próximos años al desafío que supone la asociación de la globalización creciente y del cambio tecnológico, fenómenos cuya combinación ya está ejerciendo presiones sobre el mercado de trabajo de Dinamarca. Como cabría esperar, por el momento los más expuestos a esta presiones son los trabajadores menos cualificados, que deben competir con países de bajos costes salariales y producción automatizada. Hasta la fecha Dinamarca ha conseguido afrontar estos desafíos reduciendo el número de trabajadores sin cualificar en el mercado laboral. Sin embargo, el CES Europeo advierte de que «algunas empresas cierran y trasladan total o parcialmente sus operaciones de producción a países con bajos costes salariales».

¿Podrá Dinamarca soportar las presiones crecientes a las que el turbocapitalismo globalista somete a nuestras sociedades? ¿Es su modelo de flexiseguridad un precioso pero efímero milagro o, por el contrario, es un hito que señala el camino que puede y debe recorrer Europa?

En buena medida la respuesta a estas preguntas depende de la voluntad de la Unión Europea. Como ya hemos señalado más arriba, el modelo de flexiseguridad depende de una *opción política* que incorpora al conjunto de la sociedad danesa, intentando responder a los intereses diversos de todos los sectores y grupos sociales que la constituyen. ¿Esta la Unión Europea dispuesta a resistir con todas sus fuerzas —que son muchas— al proceso de deconstrucción de toda su arquitectura de protección y solidaridad social, que amenaza con reducirla a una *unsocial Europe* (Gray 2004)?

Bibliografía

- ALONSO, Luis Enrique (2000): *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Fundamentos, Madrid; GEE.
- AUER, Peter, BERG, Janine y COULIBALY, Ibrahim (2005): «¿El trabajo estable mejora la productividad?». *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 124, n.º 3, p. 366.
- BECK, Ulrich (2000): *Un nuevo mundo feliz*, Paidós, Barcelona
- BEDER, Sharon (2000): *Selling the Work Ethic: From Puritan Pulpit to Corporate PR*, Zed Books, London and New York.
- BILBAO, Andrés (1999): *El empleo precario*, Los libros de la catarata, Madrid, p. 36.
- BOURDIEU, Pierre (1999): *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*, Anagrama, Barcelona.

- BOYER, Robert Boyer (2006): *La flexicurité danoise: quels enseignements pour la France?*, Editions de l'ENS, Paris 2006.
- CARNOY, Martin y CASTELLS, Manuel (1997): *Sustainable Flexibility. A Prospective Study on Work, Family and Society in the Information Age*, OECD, Paris.
- CASTEL, Robert (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*, Paidós, Barcelona.
- CASTELLS, Manuel (1992): «La informacionalización del trabajo», *El socialismo del futuro*, 1992, n.º 6.
- CASTILLO, Juan José (1998): *A la búsqueda del trabajo perdido*, Tecnos, Madrid
- CASTILLO, Juan José (2005): «Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente», *Sociología del Trabajo*, n.º 54, p. 10.
- CASTILLO, Juan José, LÓPEZ CALLE, Pablo y LAHERA, Arturo (2002): «El trabajo invisible en España: una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas (Proyecto TRABIN)», en LACALLE, Daniel (ed.): *Sobre democracia económica*, El Viejo Topo-Fundación de Investigaciones Marxistas, Madrid.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2007): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM(2007) 359 final (ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf).
- EHRENBERG, Johan (2001): *Mi querido socialismo*, Icaria, Barcelona.
- EUROFOND (2005): *Seminar highlights flexicurity in the labour market*. (www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/feature/dk0506103f.html).
- EUROPEAN EXPERT GROUP ON FLEXICURITY (2007): *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, June 2007. (ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf).
- EUROPEAN EXPERT GROUP ON FLEXICURITY (2007): *Flexicurity Practices*, May 2007 (ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_practices_en.pdf).
- EUROSTAT (2002): *In-Work Poverty* en epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-005-EN.PDF
- EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY (2002): *Low-wage workers and the «working poor»* en www.eirofound.ie/2002/08/study/TN0208101S.html.
- GALLINO, Luciano (2002): «La informalización del trabajo en los países desarrollados», *Sociología del Trabajo*, n.º 45.
- GEE, James Paul, HULL, Glynda y LANKSHEAR, Colin (2002): *El nuevo orden laboral*, Pomares, Girona.
- GIARINI, Orio y LIEDTKE, Patrick M. (1998): *El dilema del empleo. El futuro del trabajo*, Galaxia Gutenberg/Círculo de Lectores, Barcelona.
- GOLDTHORPE, John H. (ed.) (1984): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, Oxford
- GORZ, André (1995): *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid
- GRAY, Anne (2004): *Unsocial Europe: Social Protection or Flexploitation?*, Pluto Press, London.
- OIT (1999): *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Ginebra, OIT.
- OCDE (1994): *Estudio de la OCDE sobre el empleo. Hechos, análisis, estrategias* (www.pdf.lacaixa.comunicacions.com/ee/esp/ee01_inx_esp.pdf).
- PRIETO, Carlos (2002): «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema*, julio, 2002, n.º. 168-169.
- PRIETO, Carlos (ed.) (1999): *La crisis del empleo en Europa*, Germania, Valencia, vol. 1.
- RODGERS, Gerry (2002): El trabajo decente como una meta para la economía global, en *Boletín Cinterfor*, n.º. 153.

- SEN, Amartya, STIGLITZ, Joseph y ZUBERO, Imanol (2007): *Se busca trabajo decente*, HOAC, Madrid.
- SENNETT, Richard (2000): *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona.
- SUPIOT, Alain (2006): Derecho y trabajo. ¿Un mercado global de normas?, *New Left Review*, n.º 39.
- SUPIOT, Alain (coord.) (1999): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- ZUBERO, Imanol (2000): *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*, HOAC, Madrid.