

La flexiseguridad: De Dinamarca a España

Tirso Ventura De Pedro e Ylenia Cruz Serrano

Introducción

Ante un mundo cada vez más globalizado y con importantes cambios sociales, el mercado de trabajo debe adaptarse a una nueva realidad. La norma social de empleo se ha precarizado en nuevas dimensiones y no puede responder a las necesidades sociales. En este escenario, el paradigma de flexiseguridad ofrece un modelo que permite la flexibilidad necesaria para las empresas y el mantenimiento de unos altos niveles de bienestar en los trabajadores. La combinación de estos dos agentes es el nuevo reto que se plantean los países desarrollados dictados por los grandes organismos internacionales como la UE o la OCDE. Por ello, la presente comunicación pretende abordar el modelo de flexiseguridad, de acuerdo al caso de Dinamarca, con el punto de vista puesto en la traslación al sistema español.

Flexiseguridad: El concepto

La flexiseguridad hace referencia, de acuerdo con Viebrock & Clasen (2009) a una coordinación de empleo y políticas sociales.¹ La esencia del modelo no predetermina el tipo de políticas o medidas a llevar a cabo, dando lugar a diversidad de tipologías que entran dentro del paradigma de la flexiseguridad pero, siempre, bajo la premisa de que siempre exista una coordinación entre las medidas adoptadas de forma cohesionada que den lugar al equilibrio del sistema. La diferencia de tipologías ha tratado de ser operacionalizada por Tangian que siguiendo a Wilthagen y Tros (2004:169) contribuye con la siguiente definición: “La flexiseguridad es una estrategia política que intenta, de una manera sincrónica y deliberada, impulsar la flexibilidad de los mercados laborales, la organización del trabajo y las relaciones laborales, por una parte, y mejorar la seguridad (la seguridad en el trabajo y la seguridad social) especialmente para grupos debilitados dentro y fuera del mercado laboral, por otro lado”.

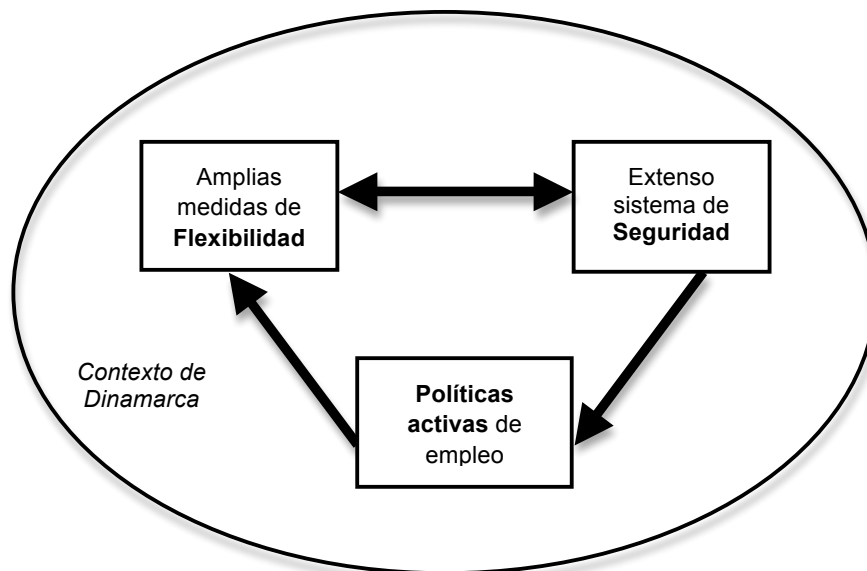
Desde un análisis sociológico, Zubero (2008) explica cómo la norma social de empleo se ha construido en la actualidad bajo el prisma de la precarización y, en consecuencia,

¹ “The notion indicates a carefully balanced combination of flexibility, where it matters for job creation, and protection, where it is needed for social security. Flexicurity is based on the co-ordination of employment and social policies.” (Viebrock & Clasen: 2009, p.306)

el mercado de trabajo ya no marca un diferencia entre la integración y la exclusión de los individuos del bienestar. Ante esta panorámica de una mayor ciudadanía en estado de precariedad, el autor plantea el modelo danés como un “milagro” que ha vuelto a concebir la norma social de empleo como un referente de bienestar. Sin embargo, no existe un consenso sobre cuáles son los indicadores de flexiseguridad que marcan la aplicación del sistema. Podemos decir que, respecto al consenso teórico que supone asumir la flexiseguridad como modelo que combina medidas competitivas para los empresarios con condiciones favorables y beneficiosas para los trabajadores, se contraponen la falta de acuerdo técnico o metodológico sobre qué estrategia debería guiar la caracterización de un modelo de flexiseguridad. Ante esta carencia de definición operativa, la flexiseguridad se sitúa más como un modelo teórico que como una práctica concreta, por lo tanto, a la hora de evaluar la eficacia y posible construcción de un modelo flexiseguro nos centraremos en un caso ya establecido y ampliamente reconocido como el sistema danés, reconocido por sus notables resultados.

El caso danés

Para explicar en profundidad las características del modelo danés, nos centraremos en cada uno de los elementos que lo constituyen. Gráficamente, se podría resumir así:



Fuente: Elaboración propia

De esta forma, como afirma Ruesga Benito “se combina un mercado laboral abierto, con fuerte rotación de la mano de obra, reducidos costes e indemnizaciones por despido, formación continuada de la mano de obra, existencia de múltiples situaciones de empleo parcial que coadyuvan a potenciar determinados rasgos familiares y sociales (por ejemplo, el permiso parental intransferible) con una alta tasa de bienestar y cuidado

social para los afectados, enmarcados en Políticas Sociales modernas de conciliación de la vida laboral y familiar, “gender mainstreaming”, “life-long learning”, etc.” (2011:58).

La flexibilidad

Tras la crisis de los años 90, todos los países escandinavos sufrieron reformas en su mercado de trabajo. Sin embargo, como detalla la OIT, esta flexibilización que conllevó un importante aumento de las contrataciones temporales, no afectó a la desprotección ni la precarización de países como Dinamarca o Noruega. Al revés, se mantiene un alto grado de flexibilidad calculando un 1'91² en Dinamarca, muy cercano a los países con regulaciones más flexibles como EEUU (0'85) o Reino Unido (1'09), y en contraposición a países como España con un 3'11.

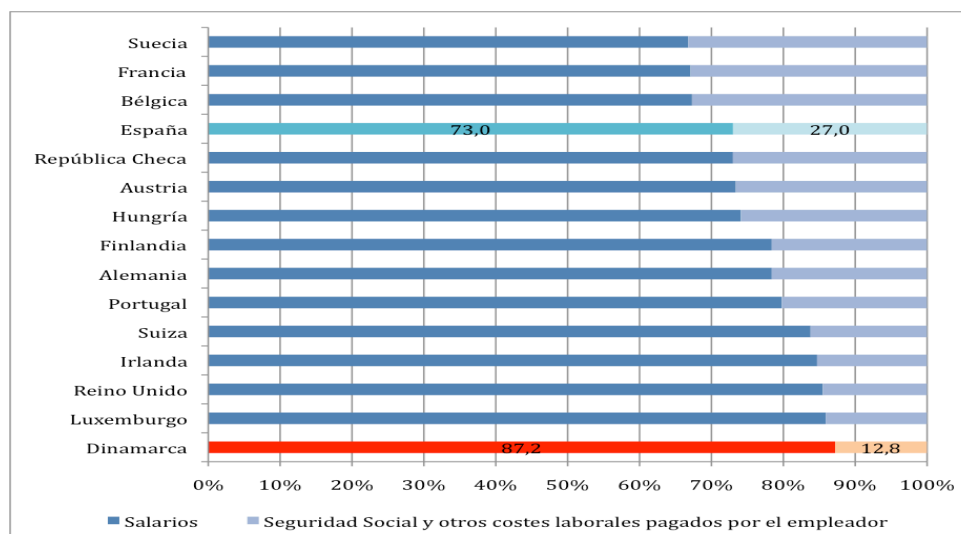
Para medir los resultados en flexibilidad se suele establecer una clasificación entre distintos tipos de flexibilidad. Tal y como recoge Tangian (2008:106) la Flexibilidad es un agregado multivariado que, de acuerdo con la OCDE (1989:13-20), incluye distintos aspectos: numérico externo e interno, funcional, salarial y de externalización. Según distintos análisis comparativos (Tangian 2008, Eichhorst 2009) se observa cómo el mercado español presenta una gran rigidez, al contrario que el modelo danés, que incluye una alta facilidad para la contratación con un coste por despido muy bajo. Es decir, desarrolla la flexibilidad en todos los ámbitos. Además, la flexibilización también implica cambios en el horario laboral que pueden renovarse anualmente, así como una gran variedad de contratos donde quedan explícitas la temporalidad y fragilidad del puesto de trabajo. En el Informe realizado por Bredgaard et al. (2005) sobre la flexibilidad danesa se determina cómo el nivel de empleo de nueva creación antes de la crisis económica actual oscilaba entre el 10-15% cada año, acompañada por una correspondiente destrucción de empleo. La flexibilidad interna también alcanza valores significativos de hasta el 25% en los altos cargos.

Otra de las características que hace al mercado danés tan competitivo son los costes laborales. Éstos son muy obvios cuando se observan los bajos gravámenes en concepto de seguridad social o impuestos del empleador por los trabajadores, lo que hace las contribuciones del empleador mucho menores en referencia a otros países europeos.

² Este índice es calculado a través del nivel de protección del empleo indefinido individual, la regulación de los empleos temporales y los requerimientos para el despido colectivo. Ver Danielle Venn (2009)

Aunque Dinamarca cuenta con un coste laboral de los más altos de Europa, la participación de éstos por seguridad social o empresarios es de las más bajas, siendo su principal fuente de recursos los salarios tal y como se muestra en el siguiente gráfico³.

Gráfico 1: Estructura de los costes laborales (%) en 2010 en distintos países de la UE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Esta estrategia que podría considerarse, más allá de un proceso de flexibilización, como una precarización del puesto de trabajo instituye en este aspecto el cambio de paradigma del modelo danés e introduce el siguiente eje del sistema: la seguridad. Un modelo de flexiseguridad pretende cambiar el paradigma de empleo para toda la vida (entendido como un puesto de trabajo estable) a empleo a lo largo de toda la vida (a través de distintas ocupaciones). Para ello, y con el objetivo de sostener esta inestabilidad entre un empleo y otro, el sistema danés, ha desarrollado una fuerte red de seguridad para el trabajador que pasamos explicar a continuación.

La Seguridad

Entre las medidas de protección, destaca el seguro por desempleo que se adquiere de manera voluntaria y proporciona unos ingresos de hasta un máximo del 80% respecto al salario anterior durante un máximo de 4 años⁴ acompañado de cursos de formación y reactivación de la empleabilidad de los trabajadores. Este extenso sistema de seguridad social es financiado a través de las contribuciones de los trabajadores y es devuelto en

3 Sólo existen datos disponibles hasta el 2010 y APRA determinados países de la UE. Para más detalle consultar:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs

4 Recientemente la duración de la prestación se ha reducido a 2 años, lo que ha conllevado la recuperación de la indemnización por despido que ya no existía. Sin embargo tomaremos como referencia la anterior prestación por corresponder con las características del modelo híbrido ya que esta nueva característica desmonta los ejes del modelo.

amplias concesiones para el desempleo suponiendo un gasto bruto de más del doble respecto a España en los últimos años⁵. Además, los seguros de desempleo se adquieren a través de afiliaciones a organizaciones privadas o sindicatos, lo cual ha potenciado que, en torno al 80% de la fuerza de trabajo danesa este adscrita a un sindicato, tanto en trabajadores con baja cualificación como con estudios superiores.

Tabla 1: Afiliaciones a sindicatos y tasa de sindicalización, 2º cuatrimestre de 2012.

Principales organizaciones de trabajadores	Total	Hombres	Mujeres
LO - Danish Confederation of Trade Unions	1122795	570159	552636
FTF - Salaried Employees and Civic Servants Confederation	352811	110615	242196
Danish Association of Mangers & Executives	90673	66473	24200
AC - Confederation of Professional Associations	141818	64000	77818
Outside Joint Organisations	344400	200112	144288
Conjunto de afiliados o miembros	2052497	1011359	1041138
Total de trabajadores	2629000	1366000	1263000
Tasa de sindicalización	78%	74%	82%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Statistics Denmark

Al igual que en el caso de la flexibilidad, se recogen también distintos tipos de seguridad que se agrupan en medidas de *seguridad del trabajo* (aquellas que fomentan el empleo con el mismo empleador a lo largo del tiempo), de *seguridad de empleabilidad* (promocionan la disponibilidad de puestos de trabajo en condiciones similares a las previas y adecuado a la titulación correspondiente mediante políticas de formación vitalicias) *ingresos de seguridad*, (protección de ingresos en caso de desempleo) y *seguridad de combinación* (potencian la conciliación de trabajo con otras actividades como la familia o la jubilación). De esta tipología de acciones relativas al fomento de la seguridad, el estado danés promueve las tres últimas opciones, donde promueve una formación continua a lo largo de la vida acompañada de prestaciones que mantienen los ingresos de tal modo que, la prestación se otorga con un seguimiento para la mejora de la empleabilidad del trabajador. Ejemplo de estas medidas de seguridad lo muestran los estudios de García y Rolandsen (2009:24 y ss.) que caracteriza la conciliación familiar por el desarrollo de tres niveles de actuación: individual (a través de bajas por maternidad y paternidad intransferibles), institucional (como es el extenso sistema de cuidado para menores de 6 años y personas mayores) y empresarial (con prácticas desarrolladas en base a la flexibilidad de horarios y organización).

⁵ Ver gráfico 2.

La negociación colectiva

Es importante centrarnos en este aspecto que fomenta la seguridad ya que, la regulación danesa de las relaciones laborales es considerablemente alta, sin embargo, no está recorrida detalladamente en la legislación debido a que el Estado toma una política de no intromisión en los acuerdos colectivos. La negociación se produce entre ambos agentes y se debe establecer un consenso cuando la finalización del acuerdo anterior se aproxime. Si no llegan a un nuevo acuerdo, mediadores imparciales intervendrán en la negociación forzando la renovación del convenio anterior. Estos acuerdos suelen tener una duración de 2-4 años. De esta forma los tres actores consiguen una solución al conflicto, sindicatos y empresarios llegan a un consenso entre sus demandas y al mismo tiempo el gobierno consigue una regulación en el sector.

La fuerte tradición entre sindicatos y patronales es un rasgo distintivo del mercado laboral danés y algunos autores (Klindt & Halkjær, 2011) apuntan a este factor como determinante para el desarrollo de este sistema al equilibrar a los agentes implicados. La Administración pública es un actor prescindible dentro de las negociaciones pues actúa únicamente como mediador en casos aislados.

La fuerza de un actor como los sindicatos se debe al alto grado de sindicalización entre los trabajadores daneses, de los más altos de la Unión Europea con un 80% de media variando ligeramente según la profesión. Hecho que se explica por los servicios proporcionados por estos organismos bajo la condición de suscribir las cuotas de inscripción. La adscripción a un sindicato es fundamental para acceder a servicios como el subsidio por desempleo y, aunque pueden acogerse a otros organismos, suele ser la fórmula más utilizada. La cobertura de los acuerdos colectivos no se extiende a todos los trabajadores del sector sino que, únicamente cubre a aquellos afiliados al sindicato. A pesar de esto, que en comparación con los derechos laborales de otros países resulta discriminatorio por no cubrir a la totalidad de trabajadores, las cuotas cobradas por el sindicato ofrecen una compensación por desempleo más amplia monetaria y temporalmente. Este modelo sindical ha sido descrito por De Caju como un sistema con “una alta afiliación a los sindicatos y una larga duración de los convenios colectivos, los mecanismos de coordinación son más importantes y los gobiernos juegan un papel muy limitado” (2008:23) en concordancia con el resto de países nórdicos. España comparte

grupo con Eslovenia y Finlandia, definidos por una indexación de los salarios regida por el salario mínimo o los acuerdos colectivos.

Es a través de la percepción de la prestación por desempleo donde actúa otro agente en el sistema: las políticas activas de empleo como protagonistas del éxito en el modelo danés, siendo la principal acción del gobierno de cara al desempleo. La escasa legislación vigente se caracteriza por incentivar la formación y empleabilidad de sus trabajadores. Además, esta falta de legislación, hace que la iniciativa la tomen los sindicatos forzando la creación de nuevos derechos como el de la formación, la guardería, la conciliación, etc.

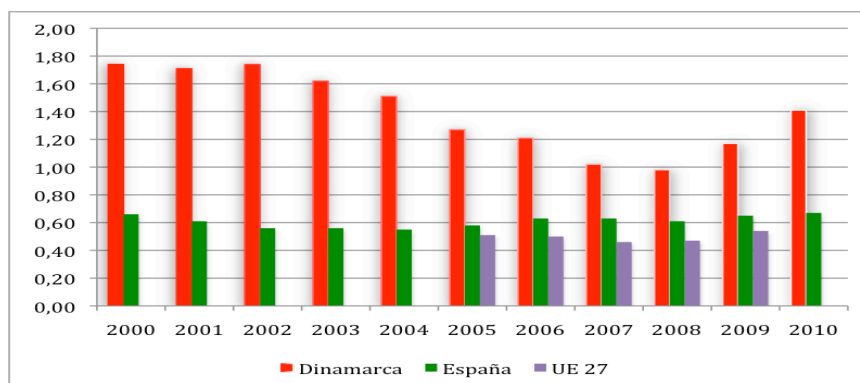
Las políticas activas

Explicados los elementos principales de un modelo de flexiseguridad, la coordinación entre éstos en el caso danés viene marcada por la activación de las políticas de empleo pasivas, cómo se muestra en el siguiente gráfico. Es importante subrayar este aspecto porque, tal y como señalan Valdés Dal-Ré y Lahera Forteza (2010:16)⁶, no todos los modelos de flexiseguridad incluyen este aspecto que es propio del danés, a diferencia del holandés que mantiene una mayor rigidez para el despido. Así, los niveles de reincorporación al mundo laboral son muy altos, contraponiendo los, también altos, niveles de cambio de trabajo y de temporalidad del puesto de trabajo. Como ejemplo de estas medidas existen las asignaciones de formación de manera conjunta a la prestación por desempleo, la orientación laboral y las acciones por una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, las cuales juegan un papel fundamental para sostener la confrontación entre seguridad y flexibilidad ya descritas. En este sentido, los economistas Andersen & Svarer (2007:426) recalcan que, cuando el eje de las políticas de empleo toma una perspectiva más activa en detrimento de las medidas pasivas, el modelo ofrece resultados positivos.⁷

6 Ver también Madsen (2004)

7 "The Danish experience also shows that when the third leg of the model came to take a more active rather than passive role in the sense of not only providing income support but also focusing on job search and employment, the model came to function better." (Andersen & Svarer, 2007:426)

Gráfico 2: Gasto en porcentaje respectivo al PIB en Políticas Activas de Empleo en Dinamarca, España y UE del 2000 al 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

La formación de la ciudadanía para acceder al mercado laboral es responsabilidad del Estado ofreciendo, por ejemplo, la primera titulación universitaria de manera gratuita. Los estudiantes, además, reciben un “salario” por estudiar la carrera en el tiempo previsto, constituyendo otra de las medidas de conciliación laboral con otras responsabilidades. Por otra parte, los cursos de formación que cumplen una función de reactivación son ofrecidos también por las empresas, de cara a una reactivación de sus empleados en función de las nuevas necesidades. Las políticas activas de empleo cubren necesidades como asesoramiento personalizado, formación y subvenciones, que se corresponden con una amplia financiación de recursos y un compromiso con la búsqueda de empleo cuando se recibe una prestación. Al tener una atención más personalizada, también se ejerce un mayor control.⁸

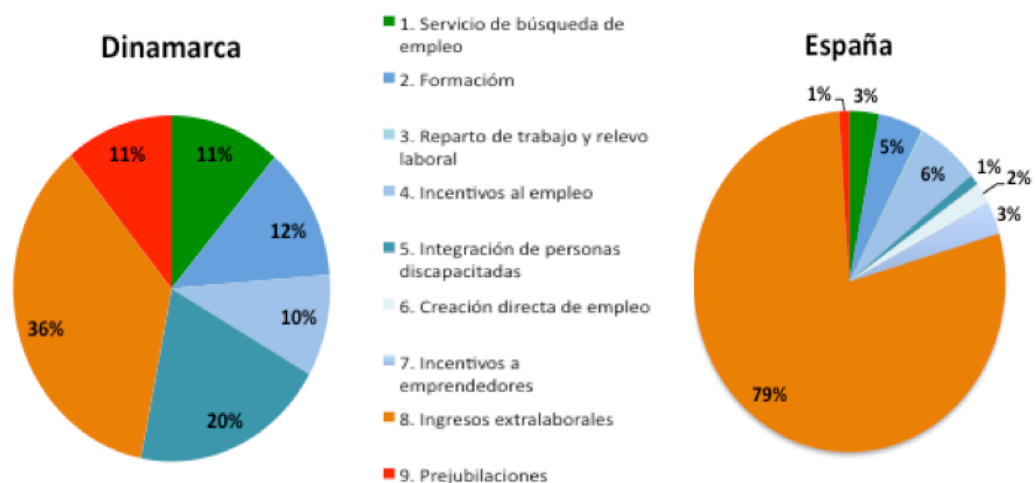
Del mismo modo, el sistema de organización danés no es sólo producto de unos buenos acuerdos básicos, sino también de su continua revisión y reforma de sus estrategias. Una actuación muy estudiada y debatida que limita los cambios a corto plazo, pero mejora las actuaciones a largo y medio plazo, producto de esta estrategia de evaluación continua que constituye el modelo de flexiseguridad. Un ejemplo de ello es la fusión de los servicios de empleo de los ayuntamientos con el servicio público estatal en el centro de “Job center” en el año 2007 (Urteaga, 2008:73), donde los trabajadores reciben asesoramiento para la búsqueda de empleo. Sin embargo, en los últimos años, como apunta Klindt & Halkjær (Siguiendo a Andersen, 2008:41) la flexiseguridad en Dinamarca se ha utilizado para “legitimar el status quo, y no como referencia para

⁸ Para un seguimiento de las reformas acometidas en Dinamarca relativas a las políticas activas de empleo, ver Kluve (2005: 104-120).

acometer reformas”. Según estos autores, las políticas activas han tomado una perspectiva de control, sanción y disciplina frente al carácter integrador y formador que definía el modelo de flexiseguridad. Esto se ha producido a través de pequeñas medidas que poco a poco han ido minando el sistema como ya denuncia la Confederación Danesa de Sindicatos (LO) como desmantelamiento del sistema. Estas reformas han sido descritas como un cambio institucional gradual que modifican la coordinación de la organización en pequeños aspectos hasta que, al final, el sistema ha cambiado de su idea primaria.

Pero volviendo a las políticas activas, tal y cómo se han llevado a cabo en Dinamarca hasta los últimos años, su principal componente es desarrollarse desde todos los ángulos, tanto del lado de la oferta como de la demanda. Si observamos el gasto en políticas de empleo, no sólo es mayor sino que está más distribuido en todo tipo de acciones tanto de carácter activo como pasivo. Por el contrario en España, las políticas laborales quedan ampliamente invertidas en subsidios por desempleo.

Gráfico 3: Distribución porcentual del gasto en políticas de empleo para el año 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

El enfoque desarrollado por Dinamarca promueve una visión de políticas activas más social que viene avalado por las altas tasas de incorporación al mercado de trabajo y la escasa población en paro de larga duración. No se trata de políticas que incentiven una generosa prestación por desempleo, sino que ésta venga sujeta por eficaces medidas de “matching”, conexión entre los empleadores y los empleados. La importancia de las políticas activas de empleo se debe a la coordinación entre las medidas de flexibilidad y

seguridad, que permiten el correcto funcionamiento del modelo. Según Ruesga Benito (2011:17), se trataría de mejorar la empleabilidad de la población activa que mantienen las prestaciones y fortalezas del Estado de Bienestar a la vez que aumenta la productividad de la mano de obra:

Bajo esta perspectiva, lo importante no es, por tanto, asegurar un puesto de trabajo de por vida para cada trabajador sino impulsar un proceso continuo de acumulación de capital humano, evaluándolo (“metering”), mejorando la formación del trabajador y adaptándola a los cambios en la estructura productiva y el contexto económico social; en suma, individualizando sus capacidades para ocupar un puesto de trabajo apropiado para él y para las necesidades económicas de la nación (lo que conllevaría mayor productividad y competitividad).

Condicionantes del modelo

Tras el análisis de las condiciones del mercado laboral, son relevantes otra serie de factores que condicionan al estado danés para efectuar el modelo de flexiseguridad presente. Diversos autores han recopilado distintas características y condiciones que sustentan la efectividad del sistema actual así como su desarrollo y evolución, aunque también pueden suponer una futura amenaza de su sostenibilidad.

El primer factor determinante para el sostenimiento de este modelo es una alta tasa de impuestos, de hecho una de las más altas del mundo. Según datos ofrecidos por la organización EURES de movilidad Europea, un ciudadano danés paga unas cuotas en impuestos en torno al 40% de su salario, lo que representa una presión del 49% sobre el PIB. A pesar de la impopularidad de los altos impuestos, los salarios se mantienen como unos de los más altos del mundo, compensando la baja contribución de las empresas a la seguridad social.

La gestión de los fondos públicos está relacionada con la alta confianza de los daneses en sus representantes políticos, tanto pertenecientes al gobierno como a los sindicatos. Según la OCDE un 89% de los daneses expresa un alto grado de confianza hacia los otros, muy por encima del 59% de la media del resto de países. No obstante, una de las cualidades que siempre se ha atribuido a los países nórdicos es un carácter social más comunitario, una relación donde el interés común se antepone a los intereses personales. Investigadores como Berggren & Trägårdh (2011) destacan cómo las sociedades nórdicas combinan los mayores grados de autoexpresión (self expression values), en referencia al alto desarrollo de las libertades individuales, con uno los mayores

porcentajes de confianza social ya que incluyen en su esfera íntima a otros miembros de la sociedad, además de familia y amigos⁹. Una prueba de ello son los bajos niveles de corrupción registrados en comparación con otros países¹⁰. Esto se debe en gran parte a la reducida sociedad danesa, donde la interconexión entre el conjunto de la sociedad hace las decisiones políticas mucho más comunes y representativas. Esta condición social no sólo tiene efectos de bienestar y cohesión social que se traducen en la tradición de consenso sobre las reformas políticas sino, también, en la escasa intervención que desarrolla el gobierno en la regulación de la negociación colectiva. Así mismo, otros autores como Urteaga (2008:73) también apunta a factores como la juventud de la clase política lo que “influye en la capacidad de plantearse reformas difíciles a corto plazo pero eficientes a medio y largo plazo. Esto lo podemos traducir en la carencia de políticas clientelistas.

Sumado a la reducida población danesa, el fenómeno de la inmigración es relativamente escaso y es considerado una de las principales amenazas (Zubero, 2008 y Lorenzo, 2008) dentro del modelo danés ya que su población es una de las sociedades más homogéneas que existen. Con sólo un 8% de población extranjera¹¹, muchos son los que piensan que el ingreso de nueva mano de obra a precios más bajos acabará minando el sistema. Sin embargo, el efecto perjudicial de un aumento de la inmigración sobre el Estado de Bienestar es una cuestión todavía por probar. En comparación con España, este desarrollo social implica una distinta concepción del Estado de Bienestar ya que, en el caso de Dinamarca, a pesar de su enorme cohesión social, basa sus políticas en el individuo. En cambio, las políticas de bienestar españolas, a pesar de su proceso de europeización (Guillén, 2008), asientan el modelo en la unidad familiar como gestora del bienestar individual (Moreno y Navarro, 2004).

Otras de las amenazas que se presentan para el estado danés, es el cada vez mayor impulso de las políticas neoliberales que minará el prototipo escandinavo de bienestar universal y público que, tal y como recogen Klindt & Halkjær (2012) el descenso en afiliación a sindicatos se ha trasladado a seguros privados en la última década. Su

9 “More recent research has shown, however, that it is precisely the most modern and individualistic countries, most notably the Nordic countries, that are characterized by a broad social trust extended beyond the intimate sphere of family and friends to include other members of society.” (Informe Davos, 2011:17)

10 <http://www.investindk.com/Why-Denmark/Compare-Denmark> Último acceso 30 de septiembre de 2012

11 Datos del 3 cuatrimestre de 2012 de DANMARSK STATISTIK

Estado de Bienestar siempre ha tratado de marginalizar el mercado en cuanto a provisión de bienestar se refiere, y ha sido criticado por su incremento en la incapacidad de responder a las nuevas necesidades sociales. La solución que se postula es una futura privatización de servicios como las pensiones, la sanidad o la educación. Se advierte de que la universalidad mantenida puede llevar a una segregación y declive de la confianza social. No obstante, en el conjunto del sistema, el modelo danés ha probado la sostenibilidad de su modelo a pesar de las amenazas que se postulan. Las evidencias mostradas muestran cómo el modelo se mantiene altamente regulado y competitivo con el neoliberalismo mundial, sin recortar el acceso universal a bienes públicos. La cultura danesa fomenta la coexistencia entre el individualismo y la cohesión social en equilibrio, a niveles tan altos como los antes expuestos.

A modo de conclusión, y retomando a autores como Zubero (2008:47), el caso danés de flexiseguridad:

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.

Es importante señalar la peculiaridad del contexto danés y el modelo de bienestar que han desarrollado ya que no son unas condiciones generalizables a otros países. Estas características no pueden ser ignoradas a la hora de explicar los resultados conseguidos por Dinamarca, puesto que es un modelo que ha ido creciendo y transformándose mediante numerosas reformas y estrategias y la base social que lo condiciona le ha permitido establecerse como el sistema más reconocido en términos de flexiseguridad. No todos los autores coinciden en esta afirmación e incluso defienden que las reformas llevadas a cabo por el gobierno liberal-conservador hasta finales del año 2011 ha provocado que Dinamarca haya renunciado al modelo conocido como flexiseguridad (Klindt & Halkjær, 2012). De acuerdo con las premisas que hasta ahora hemos visto, que ofrecían grandes resultados (tomando como modelo ideal que el consenso de autores defienden, antes de las reformas más recientemente acometidas), veamos cómo se lleva a cabo su traslación a otros países.

La traslación al sistema español

Recomendaciones internacionales

Tras la definición de esta estrategia y visto su éxito tanto en Dinamarca, como en el resto de países que aplican medidas semejantes, la UE han apostado por la recomendación de este tipo de reformas. La publicación del Libro Verde en 2006 tenía la función de “promover una «flexiseguridad» que propicie un mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, y conduzca a una Europa más competitiva” (2006:4). Sin embargo, los sindicatos critican esta serie de recomendaciones por declarar que “el modelo tradicional de relaciones laborales ha quedado obsoleto por estar excesivamente protegido, y por lo tanto habría que desarrollar otros modelos de relaciones contractuales.”, lo que apuntan que podría llevar a crear nuevas formas de precariedad. En este conflicto se encuentra una de las principales diferencias con Dinamarca, y es la existencia de los empresarios y sindicatos como agentes antagónicos. Desde una perspectiva sociológica, se trataría de clásica lucha de clases, pero no en un contexto de mayoría de pequeñas y medianas empresas, y de una flexibilidad interna funcional muy alta, como es el caso de Dinamarca.

Las indicaciones expuestas por el Libro Verde parecen tener en cuenta el éxito mostrado por países como Dinamarca y expone que “unos sistemas de subsidios de desempleo bien diseñados, junto con políticas activas del mercado de trabajo, parecen constituir la mayor garantía frente a los riesgos que presenta el mercado de trabajo.” (2006:9), de acuerdo con el análisis hasta ahora realizado. Sin embargo, estas indicaciones no llegan a concretarse más allá de una serie de pautas a tener en cuenta. Con lo cual, el proceso de adaptación europeo a un mercado de trabajo “flexiseguro”, abre una gran ambigüedad de posibilidades en las que no se detallan las condiciones de un estado como es el danés o el holandés (este último no sería de tanto interés dado que posee un regulación muy estricta, en contra de lo que el texto defiende, como recoge Ruesga Benito, 2008). Sin embargo, la UE ve necesario abrir el debate sobre la flexiseguridad debido a que los países apropiados de este modelo consiguen esos indicadores y se percibe un retraso en el resto de países miembros, España entre ellos.

La implementación de medidas en esta dirección se percibe como una salida unívoca en próximas reformas del mercado de trabajo. Este tipo de directrices suponen un ejercicio

por parte de UE de regularizar el conjunto de políticas nacionales y establecer una estrategia más coordinada. Este proceso se denomina *europaización* y nos abre la puerta al siguiente punto donde se tratará el traslado de este exitoso modelo a otros países.

Una posible traslación del modelo

Diversos estudios han apuntado a una europeización de las políticas sociales, más allá de las políticas económicas, de los países miembros de la Unión Europea. Sin embargo, Cox (2008) opina que, las decisiones desde Europa son tomadas desde una perspectiva económica y, luego, a nivel estatal, se van articulando en su perspectiva social. Es decir, las necesidades del mercado se ordenan a nivel europeo y cada estado aplica sus propias políticas de empleo para cumplir con esas necesidades económicas. Por otra parte, otros autores como Guillén (2004) ven como la adopción de las directrices europeas han desarrollado el Estado de Bienestar en nuestro país. Guillén distingue entre dos tipos de medidas, las directrices y las recomendaciones, dependiendo de su grado de obligatoriedad, que han promovido muchas acciones que antes no eran tenidas en cuenta en la agenda política española. La principal influencia europea en la política española ha sido a través de la socialización en la creación de un Estado de Bienestar, es decir, la realización de intervenciones públicas con el objetivo de promocionar los derechos sociales de la ciudadanía. De este modo, y retomando las teorías Cox (2008) y de acuerdo con Valdés Dal-Ré y Lahera Forteza (2010), con la flexiseguridad se podría producir el mismo efecto. La definición de flexiseguridad resulta ambigua y no se tiene un claro concepto de sus implicaciones. Por esta razón, las directrices europeas podrían servir para argumentar un recorte de derechos de los trabajadores o costes laborales, cuando en realidad el modelo pretende ser una laboriosa conciliación de las necesidades del mercado de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Tomando esta perspectiva, es muy clarificador el análisis realizado por Leonardi et al. (2011) donde se analiza la viabilidad de trasladar el modelo de flexiseguridad al estado español o italiano. En este artículo se analizan los efectos de la reforma que se promueve desde el Libro Verde de la UE donde se utiliza el concepto de flexiseguridad sin haber sido definido con claridad, implicando una serie de reformas que no se asemejan al modelo danés como hemos descrito. La comparación de resultados económicos carece de utilidad si éstos no son contextualizados dentro de la situación política, económica e institucional de los países. Por lo tanto, la traslación no es viable.

Apoyando esta posición también hay otras investigaciones. Según los economistas Andersen & Svarer (2007:427), la implementación no es posible, pero sí es recomendable su ejemplo para posibles reformas en otros casos dado el largo historial danés de reformas para mejorar los resultados del mercado de trabajo. Las indicaciones de los organismos internacionales señalan la flexiseguridad como la reforma indicada, pero parece que sólo presionan por las medidas menos costosas como es la liberalización del despido. Sin embargo, no se compensa con sus respectivas políticas de seguridad o de empleo. Como recogen los análisis de Viebrock & Clasen (2009), modelos como el danés son los que ofrecen unos resultados positivos. A pesar de las ventajas que se pueden predecir, habría que estudiar el caso del mercado español en profundidad para establecer un plan estratégico determinado a nuestras características.

Sin embargo, volviendo al trabajo de Leonardi et al. (2011:422), se argumenta cómo la vaga definición del concepto flexiseguridad provoca una falta de rigor en la implementación del mismo, dando lugar a políticas liberalizadoras que fomentan las necesidades del mercado sin sostener el bienestar de la ciudadanía. Según este artículo:

(...) el propósito del Libro Verde sería “*descolectivizar*” el derecho del trabajo mediante la exclusión de los actores colectivos, como son los sindicatos y los mecanismos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa. El sujeto contractual principal sería el individuo, que a su vez es responsable de su “*empleabilidad*”, en buena medida a través de su compromiso al reciclaje profesional continuo. Y, tercero, la negociación colectiva sería vista, de hecho, como una función meramente reguladora y normativa concurrente con la norma estatal y no como un proceso de intercambio y de diálogo entre sujetos colectivos para la distribución de posiciones de poder dentro y fuera de la empresa. La política neoliberal de la UE trataría de evitar el papel de la acción colectiva como correctora de las desigualdades a través de la negociación colectiva y el pacto social, limitándola sólo a su función reguladora dentro de la empresa.

Esta crítica viene fundamentada por la creciente homogenización que desde instituciones macro como la UE se pretende hacer de los estados miembros, tal y como antes se trataba el concepto de europeización, y es que la implementación de un modelo de flexiseguridad no puede referirse a un mero análisis del mercado laboral sino a una gestión del bienestar social (Leonardi et al., 2011:422 siguiendo a Madsen, 2006 y Barbier, 2007). Es decir, el bienestar danés es resultado del modelo de flexiseguridad pero éste viene sustentado por una serie de condiciones económicas, sociales, políticas e institucionales que hacen el modelo actual viable.

De acuerdo con Moreno y Serrano (2007), desde la Unión Europea se proyectan una serie de regulaciones para coordinar la diversidad interna de políticas basada en el Método Abierto de Coordinación¹² (MAC), que se utiliza de forma socializadora para establecer una terminología y marco común. Con el modelo de flexiseguridad ocurre lo mismo, al no pretenderse una homogeneización o imposición de un sistema sino la propuesta y difusión de una reflexión que debe condicionar las políticas llevadas a cabo. Sin embargo, y tal y como opina el mismo autor, esto supone “un proceso de transformación de los ejes sociales y morales en torno a los cuales se articula la cuestión social en la Europa de inicios del tercer milenio.” (2007:42), lo que implica una necesaria definición común del empleo, la exclusión social o de la responsabilidad pública del bienestar ya que, de lo contrario, los modelos de flexiseguridad se articulan desde distintas perspectivas que conducen hacia diversas metodologías que aspiran a los mismos resultados partiendo de distintas condiciones. Citando de nuevo a Moreno: “Como consecuencia de ello, un mismo principio puede apuntar a profundizar la ciudadanía social en un determinado contexto institucional y político o, alternativamente, a reforzar el entendimiento economicista del individuo como *homo economicus*.” (2007:42).

Desde la intervención macro de la UE se busca alcanzar principios comunes de actuación a través de orientaciones como es el modelo de flexiseguridad, pero sin transformar las instituciones políticas, sociales y económicas de cada estado cuando suponen el factor altamente determinante. Apoyando la tesis de Moreno y Serrano (2011) y Monereo y Fernández (2008:171) opinan que la metodología *soft* por parte de la UE, a través del MAC, conlleva ambigüedad y voluntarismo con el objetivo de respetar las instituciones nacionales cuando se trata actuación más rígida, sin embargo, “si existieran objetivos sociales claros, sería un método suficientemente adecuado para una decidida intervención”. La principal crítica que se establece coincide con lo anteriormente comentado sobre el deterioro de los agentes colectivos como equilibrantes de un modelo de flexiseguridad, que como se ha mostrado en el caso danés, es un eje estructural del funcionamiento del sistema.

12 http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/open_method_coordination_es.htm (Último acceso 1 de Octubre de 2012)

La introducción de la flexiseguridad en España

La primera gran diferencia que se puede establecer del contexto español, comparado con Dinamarca en términos de flexiseguridad, resulta de la comparación entre el “índice de rigidez del mercado de trabajo”¹³ (muy alto en España y muy bajo en Dinamarca) y el “índice de generosidad de la prestación por desempleo”¹⁴ (de manera opuesta al indicador anterior), que se establece en un estudio realizado por Boeri et al. (2006:39) y concluye que, discutir la adopción de la flexiseguridad, significa otorgar un mayor peso a la protección por desempleo y a las políticas activas de empleo para luchar contra los riesgos del mercado de trabajo. Sin embargo, las configuraciones institucionales de los diferentes países son considerablemente estables y, en la mayoría de las ocasiones, muy lejanas de la flexiseguridad¹⁵.

El nivel de segmentación dentro del mercado laboral español es mucho mayor que el danés dando lugar a dos grandes clases de trabajadores, los incluidos (con empleo fijo, salario alto, cotizaciones en la seguridad social) y los excluidos (empleo temporal, bajo salario, escasa cotización). Para contextualizar la dualización del mercado de trabajo español y sus condiciones de empleo se puede resumir en las siguientes características que desde ACTRAV (2011:7) definen la situación de precariedad: salario bajo, escasa protección frente al despido, falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo y, posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo.

Se presenta necesaria una correcta elaboración de políticas activas de empleo, además de una fuerte red de protección desempleo, ya que la flexibilidad presenta deficiencias en el contexto social para sostener un modelo de flexiseguridad. Así lo expone el estudio antes nombrado de Boeri et al. (2006:41) que explica cómo los países que desarrollan una protección frente al desempleo con un alto componente redistributivo a

13 Se define el “Índice de rigidez” (acrónimo en inglés, EPL) como el coste burocrático y del procedimiento legal de la protección del seguro desempleo (Boeri, 2006:10-11).

14 El “Índice de generosidad de la prestación por desempleo” (acrónimo en inglés: UB) se ha construido a partir del total de recursos destinados al desempleo y su distribución entre los desempleados en cada país (Boeri, 2006:9-10).

15 “(...)arguing in favour of adopting “flexicurity”, assigning a greater weight to UB and ALMP and less importance to EPL in protecting workers against labor market risk. However, the institutional configurations of the different countries are remarkably stable and often far apart from flexicurity.”

favor de los segmentos menos cualificados de la fuerza de trabajo, sientan un mayor apoyo hacia la flexiseguridad.¹⁶

Como recoge Lorenzo (2008:31) siguiendo otros estudios de Laparra (2006) y organizaciones europeas como EAPN y FEANTSA sobre la implementación de la flexiseguridad: “Su posibilidad como estrategia en el actual proceso de cambio de los factores de la forma de vivir y trabajar exige una concepción de la flexiseguridad que resuelva algunas cuestiones estructurales”. España sólo está fomentado una, cada vez mayor, liberalización del mercado de trabajo y la responsabilidad individual de la empleabilidad del trabajador. Esta idea ya la sostienen Monereo y Fernández (2008) en su análisis de las indicaciones del Libro Verde sobre la reforma del derecho laboral y que, al final, se está desarrollando en España incluso antes de su aprobación. Como muestra Serrano et al. (2009) en su análisis, desde el año 2002 al 2009 las distintas normativas han ido orientadas a la descolectivización de los actores implicados, “situando los riesgos colectivos como riesgos individuales e incidiendo en que la solución es dotar al sujeto de las habilidades y destrezas necesarias para salir airoso de las transiciones entre empleo y desempleo.” (2009:156)

Más adelante, antepuesto el concepto de flexibilidad sobre la flexiseguridad, se produce y aprueba una nueva reforma laboral, el Real Decreto-Ley 3/2012, donde el preámbulo¹⁷ reza: “El objetivo es la flexiseguridad.” Esta normativa justifica la reforma por los datos de alta duración del desempleo y la alta temporalidad, contextualizándola en un proceso de implementación de un modelo de flexiseguridad. Sin adentrarnos en profundidad en las disposiciones de esta normativa, se puede abstraer que la dirección tomada es la prevista por las directrices europeas hacia una mayor liberalización del mercado de trabajo. Muchas de las medidas presentes tienen su reflejo en el modelo danés resultando en una la mayor facilidad para el despido o el aumento de la flexibilidad interna funcional, que como se ha observado está escasamente desarrollada en España¹⁸. Sin embargo, no se realizan ninguna reforma en una mejora de la red de protección para los trabajadores ni de las políticas de activación. Estas carencias vienen

16 “In countries having a well developed capital market, an unemployment benefit system which strongly redistributes in favor of the low-skill segments of the workforce could also increase support for flexicurity.” (Boeri et al., 2006:41).

17 Aunque el Preámbulo no es una sección vinculante de la ley si sirve como instrumento interpretativo de la misma.

18 Ver Gráfico 3, página 14.

denunciadas por los principales sindicatos (CCOO y UGT) que muestran su rechazo a esta reforma, principalmente por la regulación de la negociación colectiva que queda desequilibrada a favor de los empresarios, aspecto que no se asemeja con Dinamarca.

Este desarrollo de flexiseguridad, coincidiría con el concepto de flexinsurance (Tangian, 2008) que hace referencia a la combinación de altas medidas de flexibilidad y baja protección para el trabajador. Aunque el estudio fue realizado antes de esta reforma y el autor basa este concepto en “la contribución del empleador a la seguridad social debe ser proporcional a la flexibilidad del contrato” (2008:130), lo cual no ocurre, se entiende que este sería el supuesto de flexiseguridad más cercano. También, autores como Leonardi et al. (2011:424) apuntan a otros problemas del mercado laboral español para el desarrollo de la flexiseguridad que no se contemplan en la ley como son: la falta de empleo de calidad, la escasa capacidad competitiva, baja inversión en I+D y otra serie de objetivos que se pretendían en la Estrategia de Lisboa. No obstante, los autores van más allá en su análisis y detectan otra serie de problemas como es el desarrollo del Estado de Bienestar que resulta en las enormes diferencias de instituciones sociales, políticas y económicas entre España y Dinamarca.

Se ha visto cómo los sindicatos y las relaciones laborales existentes en España presentan una realidad muy distinta a la danesa. El principal eje diferenciador es su papel lacrado por la falta de representatividad, así como una diferente organización de los sindicatos como agentes más similares al partido político. Mientras que en Dinamarca se mantiene claramente la división por oficio, como sucede con los colegios profesionales españoles, las principales organizaciones (CCOO y UGT) actúan de manera transversal como partidos obreros, a pesar de baja afiliación respecto al resto de Europa (Köhler, 2008). Y es que el tipo de sindicatos españoles se suele agrupar en una tipología denominada *latina* o *mediterránea* con características como: plurisindicalismo con varias confederaciones, altos niveles de movilización, militancia y conflictividad, bajos niveles de afiliación y bajo grado de regulación e institucionalización de las relaciones laborales. De acuerdo con el funcionamiento danés, el sistema español se encontraría con una falta de institucionalización de las relaciones entre sindicatos y patronales que establezca una negociación más equitativa con el Estado tomando un papel secundario y de apoyo en políticas de seguridad y activación para apoyar a ambos agentes.

No sólo la situación de la negociación colectiva presenta una clara diferencia en los condicionantes del caso español, sino que otros autores apuntan a problemas de mayor profundidad como representa la estructura del Estado de Bienestar. El Estado de Bienestar español como institución, se ha englobado normalmente en una tipología un tanto ambigua, normalmente denominada Mediterránea o Latina, categorizado como contrapuesto al escandinavo (Esping-Andersen, 2000). España es un modelo prematuro de bienestar y, por lo tanto, no se ha desarrollado una red de seguridad y de cohesión social suficiente como para flexibilizar el mercado de trabajo por mantener medidas de flexibilidad como las que se están desarrollando. Así como Dinamarca cuenta con una alta cohesión social, reforzada por el modelo de flexiseguridad, no es todavía el caso de España dada la alta segmentación del mercado de trabajo. El Estado de Bienestar danés se sustenta en esta íntima relación entre cohesión social y calidad del empleo que bien define Miguélez (2007:147):

 Pero ese empleo, que se construye en el mercado, tiene unas características que no dependen sólo del mercado, sino de acuerdos sociales generales que configuran determinadas normas o reglas que han de regir en el mercado de trabajo (características del contrato, salario mínimo, negociación de salarios y condiciones de trabajo, indemnizaciones por despido) y de políticas sociales que rectifican los posibles fallos (políticas de empleo, políticas de seguridad, subsidio de desempleo). Estas políticas y normas, en el fondo, dan solidez, a su vez, a una cohesión social que no sería sostenible meramente desde el mercado.

A modo de resumen, queda patente que durante las dos últimas décadas se ha profundizado en un conjunto de reformas que han perseguido la adaptación del sistema de desempleo español a un marco de flexiseguridad mal entendida. Si bien, la cascada de cambios legislativos y reformas ha generado un modelo inestable, confuso y caracterizado por las contradicciones y los anacronismos. (Fernández y Martín 2010:23).

Conclusiones

Para finalizar esta comunicación, y a modo de conclusiones, se pueden abstraer numerosas apreciaciones.

El concepto de flexiseguridad dentro del contexto político se ha impregnado de gran ambigüedad y los indicadores que establecen un modelo de este tipo no han sabido determinarse con claridad. Además, la norma social de empleo como generador de

bienestar ya no funciona ante los avances de la precarización del puesto de trabajo. En la flexiseguridad, la combinación de medidas entre flexibilidad y seguridad debe entenderse como un equilibrio de fuerzas. El caso de Dinamarca se ha presentado como ejemplo de éxito ya que establece un equilibrio entre flexibilidad y seguridad a través de las políticas activas y del cambio de paradigma del puesto de trabajo permanente a empleo para toda la vida, aunque en sea en distintas ocupaciones. Estas premisas deberían sustentar los modelos de flexiseguridad a desarrollar.

El éxito de la estrategia danesa reside en la coordinación de tres ejes esenciales, protección social, flexibilidad y políticas activas de empleo. Es esencial la activación a través de las medidas de protección que responde a las necesidades de los empresarios y distribuye una extensa red de bienestar para los trabajadores. En la constitución de un modelo de flexiseguridad se debe tener muy presente el modelo de bienestar desarrollado ya que, en función de éste, la seguridad podrá estar condicionada por distintos factores, como ocurre en el caso danés donde existe un gran nivel de redistribución de rentas e inversión en gasto social. Se ha observado cómo, además de estas características, otras condiciones sociales e institucionales de la sociedad danesa son las sustentadoras del funcionamiento de este modelo, que tras numerosas reformas y consenso entre los agentes colectivos se ha alcanzado el éxito actual. Esta previsión y adaptación a nuevas situaciones es un aspecto que no debería cambiar porque, ante nuevos cambios societales, la resolución vendrá por esta vía. No obstante, en el mismo caso danés se comienzan a resaltar distintas reformas que están cambiando los ejes básico del modelo y su coordinación en favor de una mayor neoliberalización que está perjudicando a los trabajadores.

En el proceso de implementación de un modelo flexiseguro, la Unión Europea parece haber tomado una posición movilizadora y fomenta la promoción de medidas en esta dirección, sin embargo, parece que el tipo de directrices no se enfocan en la dirección de las premisas mencionadas. Aunque defiende el desarrollo de medidas de flexibilidad y protección, el conjunto de sus recomendaciones se limitan al espectro de una mayor liberalización del mercado de trabajo, lo que supone una mayor flexibilidad traducida en una mayor precarización del puesto de trabajo, puesto que no se potencian las medidas de protección. En contraposición a esta visión, desde los organismos internacionales, numerosos investigadores han apuntado a la imposibilidad de trasladar un modelo de las

características danesas. Hay subrayar que las condiciones sociales, políticas y económicas del modelo danés, con uno de los Estados de Bienestar mejor valorados del mundo, no están generalizadas en el resto del contexto europeo. La traslación de un modelo de flexiseguridad debe sostenerse en una reforma del modelo de bienestar vigente debido a su importancia a la hora de producir la red de protección y las políticas activas necesarias.

Concretamente en el caso español, nos encontramos con un modelo de bienestar muy diferente con altos niveles de desigualdad y precariedad dentro del mercado de trabajo. En la adaptación de las normativas laborales se ha tomado una clara dirección hacia la liberalización del mercado de trabajo sin producir unas equilibradas medidas de protección que, posiblemente, remarcan todavía más el nivel de dualidad existente. Del mismo modo, no se está potenciando una mayor activación laboral de los trabajadores ya que, ligarlas al sistema de protección, supondría dificultarles el acceso a unos servicios que resultan casi asistenciales. La inversión en gasto social, en el caso español, se mantiene como una de las más reducidas de Europa y debería suponer la primera piedra en la asimilación de un modelo de flexiseguridad.

No obstante, otros autores como Tangian (2008) proponen una adaptación propia del modelo de flexiseguridad a las condiciones sociales españolas, permitiendo una alta liberalización del mercado con la inserción de rentas básicas no ligadas al empleo. El desarrollo social de España todavía es temprano, y de acuerdo con la larga historia de reformas danesa, es el momento de producir las intervenciones públicas necesarias que se adecuen a la realidad española. Ni se puede aspirar al mismo modelo de bienestar, ni al mismo sistema de flexiseguridad porque siempre hay que condicionarse a las situaciones propias de cada sociedad, pero sí debemos plantearnos que Estado de Bienestar es necesario para satisfacer tanto las necesidades de los trabajadores y ciudadanía conjuntamente con una mayores facilidades para las empresas.

Desde este trabajo se aboga por continuar con el estudio de una posible traslación del modelo flexiseguro al mercado de trabajo español porque se considera, no sólo un acercamiento a un Estado del Bienestar más desarrollado y moderno, sino, también, una inversión tanto en crecimiento como en calidad de vida para la sociedad. No se debe pretender ejecutar las mismas medidas que se han llevado a cabo en Dinamarca, pues

somos conscientes de las limitaciones que dicha acción tendría, pero sí de adaptar esas medidas a las características del sistema social español. Se trata, pues, de continuar desarrollando esa flexibilidad que las últimas reformas normativas parecen estar empezando a implementar pero asegurando una seguridad que no se ha visto efectiva en este análisis así como un desarrollo de políticas activas que casi resultan invisibles en el mercado de trabajo español actual.

Bibliografía

- ABRAHAMSON, P. (2010) "European Welfare States Beyond Neoliberalism: Toward the Social Investment State" *DEVELOPMENT AND SOCIETY* Volume 39 Number 1 June 2010, 61-95
- ACTRAV (2011) "Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario" Simposio: Regulaciones y políticas para combatir el trabajo precario International Labour Organization Publications
- ALUJAS RUIZ, J. A. (2004): "Las políticas activas de mercado de trabajo en España en el contexto de la Unión Europea", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 61, pp. 71- 92.
- ANDERSEN, T. M. & SVARER M. "Flexicurity – Labor Market Performance in Denmark" *CESifo Economic Studies*, Vol. 53, 3/2007, pp.389-429
- BREDGAARD, T., Larsen, F. and Madsen, P. K. (2005) 'The Flexible Danish Labour Market—A Review', *CARMA Research Papers*, Vol. 2005, No. 01.
- COX, R. H. (2008) "How globalization and European Union are changing European welfare states", included in the conference "Social Policy in the New Europe: The Experience of Austria and the Smaller EU States," Center For Austrian Studies, University of Minnesota
- VENN, D. (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", www.oecd.org/els/workingpapers
- DE CAJU et al (2008) *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan* Working Research Paper nº 154, National Bank of Belgium
- EAPN (2006) "¿Cubrirá la flexiseguridad las necesidades de las personas que sufren la pobreza y la exclusión social?" Octubre de 2006 www.eapn.org
- EICHHORST, W. Et al. (2009) "Institutional Arrangements, Employment Performance and the Quality of Work" IZA DP No. 4595
- FERNÁNDEZ y MARTÍN (2010) "Flexiguridad y nueva gobernanza en España: la modernización de los Servicios" II Congreso Anual REPS: "Crisis económica y políticas sociales". Centro de Ciencias Humanas y Sociales, CSIC, Madrid, 30 septiembre- 1 octubre 2010.
- FERTIG, M. & J. KLUVE (2005) "Study on the effectiveness of ALMPs" Research project for the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- GARCÍA y ROLANDSEN (2009) Flexicurity and Gender Equality: advancing flexicurity policies in Denmark and Spain Fundación Alternativas
- GRAVERSEN, B.K., VAN OURS, J.C. (2008) How to help unemployed find jobs quickly; experimental evidence from a mandatory activation program, *Journal of Public Economics*, 92, 684-695.

- GUILLÉN, A. (2004) “The EU’s Impact on the Spanish Welfare State: The role of cognitive Europeanization” *Journal of European Social Policy* August 2004 14: 285-299
- KLINDT, M. P. & HALKJÆR, J. (2012) “Más allá de la flexiseguridad: La teoría del cambio institucional gradual y su aplicación al modelo danés de mercado laboral en la primera década del siglo XXI” En *Revista Sistema* nº 225/226. pp. 33-74.
- KLUVE, J. (dir.) (2005) “Study on the effectiveness of ALMPs” European Commission. RWI Essen
- KÖHLER (2008) “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico” Fundación Alternativas.
- KONGSHØJ MADSEN, (2006): European Employment Observatory. Contribution to the EEO Autumn Review 2006 ‘Flexicurity’.
- LEONARDI et al. (2011) “¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 29, Núm. 2 (2011) 417-443.
- LORENZO, F. (2008) “Flexiseguridad: Oportunidades y riesgos en el actual mercado de trabajo” en revista de Relaciones Laborales *Lan Harremanak*. Nº 16. pp. 17-34.
- MADSEN, P.K. (2004): “The Danish model of «flexicurity»” *Transfer*, 10 (2), 187-207.
- MIGUÉLEZ, F. (2007) “Flexiseguridad, bienestar y cohesión social”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número Extraordinario 1, 145-160.
- MONEREO, J.L y FERNÁNDEZ, J.A. (2008) “El debate europeo sobre flexiguridad en el trabajo...” en revista de Relaciones Laborales *Lan Harremanak*. Nº 16. pp. 167-243
- MORENO, L. y SERRANO, A. (2007) “Europeización del Bienestar y activación” *Política y Sociedad*, 2007, Vol. 44 Núm. 2: 31-44.
- OECD (2011) *Society at a Glance – OECD Social Indicators*.
- PRIETO, C. (1999) *La crisis del empleo en Europa*, Germania, Valencia, vol. 1.
- RUESGA BENITO, S. M. (Dir.) (2011) “El sistema social español en un marco de flexiseguridad: Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español” Secretaría de Estado de la Seguridad Social
- SERRANO, A. (2009) “Protección y flexiguridad: la modernización de los servicios públicos de empleo”. Secretaría de Estado de la Seguridad Social
- STANDING, G. (1999): *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*. Londres, Macmillan Press.
- TANGIAN, A. (2008) “Flexiguridad europea: conceptos, metodología y políticas” en revista de Relaciones Laborales *Lan Harremanak*. Nº 16. pp. 99-153
- URTEAGA, E. (2008) “El modelo escandinavo y su trasposición en los países europeos” en revista de Relaciones Laborales *Lan Harremanak*. Nº 16. pp. 59-80
- VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J.(2010) “La flexiseguridad laboral en España” Fundación Alternativas
- VIEBROCK, E. & CLASEN, J. (2009) “Flexicurity and welfare reform: a review” *Socio-Economic Review* nº7, pp.305-331
- ZUBERO, I. (2008) “¿A qué huele en Dinamarca?” en revista de Relaciones Laborales *Lan Harremanak*. Nº 16. Universidad del País Vasco. pp.35-57