



navegador

Rescatant el mite de la flexigüretat. El model danès de mercat de treball

vista prèvia >

En el primer número de la revista *Eines*, Elisenda Paluzie ens presentava *Le modèle danois*. Chronique d'une politique réussie del que va ser ministre de Finances de Dinamarca entre el 1993 i el 2000, Mogen Lykketoft. Un llibre clau per entendre que la flexigüretat, a més de combinar flexibilitat i següretat, és capaç d'aglutinar dos objectius econòmics gairebé contradictoris: l'eficiència i l'equitat.



Josep Ginesta

Treballòleg

josep.ginesta@gmail.com

En un article del març del 2007, l'aleshores presidenta del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, Mercè Sala (1943-2008), deia que «les empreses punteres adopten nous estils recollint algunes idees innovadores, com el concepte de la flexigüretat. El terme vol ser la resposta al problema d'un mercat de treball dual, en el qual hi ha una majoria de treballadors "fixos", que compten amb "següretat" total al lloc de treball, i una minoria creixent de treballadors precaris. Es tracta de guanyar flexibilitat, sense posar en entredit la quota de següretat mínima del treball».¹

Es referia al gran debat que planava aleshores per Europa sobre la necessitat de buscar models de mercat de treball on es garantís tant la flexibilitat com la següretat laboral. De fet, es va forjar un concepte que de tant encisador el defensava tant la dreta com l'esquerra; tant el liberalisme com una part del marxisme, tal com encertadament defensava Miquel Àngel Falguera uns anys després.²

1 SALA, «Les relacions laborals del futur».

2 FALGUERA, «El debat social sobre la flexigüretat i el seu impacte en la crisi del dret del treball»

Un model d'organització del mercat de treball en el qual, per mitjà de polítiques estatals molt proactives, de signe poc intervencionista pel que fa a la normativa, però molt proteccionista en relació al model, afavorís un mercat molt flexible —amb diferents accepcions al terme— però alhora garant de la protecció dels drets de les persones treballadores, contribuint a ser més integrador i cohesionador, però també, més competitiu. Aquest debat va planar en la concentració social durant aquells anys, a les beceroles de la crisi, fins que el ferotge atac d'aquesta es va abraonar sobre els successius governs fent-los captius d'una de les parts del concepte: la flexibilitat.

Podem dir amb certa perspectiva que la flexigüretat —o flexisegüretat—, ha esdevingut per raó de la crisi i en països on no estava aposentat culturalment i econòmicament el concepte, com un títol de cotització a la borsa de les vicissituds de l'economia. De la mateixa manera que el treball ha passat a ser un valor que cotitza a la borsa de l'èxit empresarial, aquest concepte, integrat per dos valors que poden ser aparentment oposats, s'ha vist condicionat

per la crisi i les polítiques de restricció de drets que han imposat aquells que l'han governada. Com si d'un pèndol es tractés, la flexibilitat ha guanyat el terreny a la següretat en les relacions laborals i, per elevació, en el mercat de treball.

Per quina raó la cultura de la integració de valors que propugnava la defensa de la flexigüretat ha deixat pas a la contraposició competitiva d'aquests? Per què sembla que s'ha imposat una sortida de la crisi en la qual només una de les dues parts del concepte ha guanyat? És impossible un model on convisquin els dos pols de pressió —flexibilitat i següretat— per aconseguir un equilibri òptim? Som davant d'un mite impossible?

La resposta amb dades objectives és que no és impossible un model on convisquin ambdues forces i que defineixin un model competitiu i mínimament integrador. Que hi ha països on aquest model dona resultats socialment i econòmicament objecte d'estudi i que generen estàndards de qualitat de vida raonables. Però, com es veurà, el nucli essencial del model rau en una cultura de la con-

La flexiguretad afavoreix un mercat molt flexible i alhora garant de la protecció dels drets de les persones treballadores, contribuint a ser més integrador i cohesionador, però també més competitiu

Gràfic 1

Triangle d'or del model danès de mercat de treball



Font: Elaboració pròpia

certació molt diferent d'aquella que ens ha envoltat els darrers anys. De fet, podríem dir que els models són òptims en un lloc, en un moment, perquè la seva història, la seva cultura, el seu tarannà o la seva dinàmica així ho permeten. La lògica disruptiva que calia per trobar en la flexiguretad una possible sortida de la crisi no s'ha imposat per les dinàmiques i urgències de la pròpia crisi, però sobretot, perquè per imposar un model d'aquest tipus, el que cal

transformar primer són els mecanismes del propi estat, les estructures administratives i, essencialment, el model de concertació social. Com es veurà en la descripció objectiva del model danès, esdevé fonamental l'apoderament de la societat civil i les organitzacions que la representen en el mercat de treball: els interlocutors socials. Aquests són essencials perquè pugui aparèixer un escenari propici. La crisi al Sud d'Europa va imposar agendes verti-

ginoses als governs, però també va trobar la concertació i els seus protagonistes encarcarats i incapaçs de donar resposta a escenaris tan extraordinàriament imprevisibles. En definitiva, captius d'una història i d'un moment, perquè els mecanismes polítics no havien propiciat canvis que afavorissin la formulació d'aquesta resposta.

Aquesta dissertació serveix per introduir l'objecte d'anàlisi d'aquest article: el model de mercat de treball danès. De fet, no es pot parlar del treball a Dinamarca sense parlar de flexiguretad i, per aquesta raó i pel fet que als inicis d'aquest segle varem debatre-ho profundament per exportar-ne les excel·lències a altres mercats europeus, calia posar l'accent, la crítica o el debat sobre la vigència d'aquest model. És evident que les profundes desigualtats desenvolupades als països més afectats per la crisi i, especialment a l'Estat espanyol, amb profundes inequitats salarials i alta precarietat, obligaran a reprendre debats per mantenir estàndards de cohesió raonables en els termes que exigeix l'Europa de les persones, aquella que propugnava la reeditada *Carta Social Europea* de

A redós de la crisi, la flexibilitat ha guanyat el terreny a la seguretat en les relacions laborals i, per elevació, en el mercat de treball

1996.³ Com tampoc es pot menystenir que la transformació política que és a punt d'iniciar-se a Catalunya —i potser a l'Estat espanyol—, ofereix oportunitats per reformular els debats que ens permetin transitar cap a un nou contracte social, del qual el treball, el model de mercat de treball i, en un altre nivell, les relacions laborals en són una part essencial. Dit d'una altra manera, les transformacions que vénen són una gran oportunitat⁴ per adquirir noves visions i models que ens adaptin a un món canviant i exigent sense deixar de costat el benestar de les persones.

El triangle danès

El terme flexigüretat comença a sonar a partir de l'ús informal que en fa a conferències i seminaris, a la tardor de 1995, el professor Hans Adriaansens (1946), membre del Consell Científic holandès de Política Governamental i neix formalment amb una nota del ministre d'Afers Socials i Ocupació dels Països Baixos, Ad Melker (1956), titulada «Flexibiliteit en Zekerheid» [flexibilitat i

següretat] el desembre d'aquell any. La filosofia és la de passar de la següretat en el treball a la següretat en l'ocupació. De la pèrdua de prerrogatives a l'empresa pel guany d'expectatives en el mercat de treball, com a fórmula de compensar la decreixent següretat en el treball, millorant les oportunitats laborals i la següretat social —o la protecció social. No obstant, qui primer assumeix el concepte des d'un punt de vista polític és el Ministeri de Treball de Dinamarca al 1999, a una publicació que descriu el conegut com a «triangle d'or». D'aquí que el model danès sigui sinònim del model de flexigüretat per excel·lència, o com a mínim, en la majoria de cites. Posteriorment, el 2005, la Comissió Europea fa extensiu el concepte posant com exemple, precisament, el model danès.⁵

El «triangle d'or» es refereix a la conjunció de tres pilars que, funcionant de determinada forma, produeixen un resultat determinat que es considera positiu en termes d'eficiència del mercat de treball. Els tres pilars són —veure gràfic 1:

- Mercat de treball flexible, a partir d'una baixa regulació legal i una alta contractualització de les relacions laborals fruit d'acords molt fiables i adaptables sorgits de la negociació col·lectiva. L'Estat no intervé massa en la legislació laboral i dóna marge a que la negociació col·lectiva fixi les regles de joc en un apoderament responsable en benefici del diàleg en igualtat de condicions, fruit d'una cultura i tradició.
- Alta protecció social per a les persones desocupades, amb prestacions importants i d'àmplia durada, que donen següretat als aturats.
- Alta inversió en polítiques de formació i reinserció laboral, molt actives i dissenyades per a garantir l'adaptabilitat continuada de les persones treballadores —actives o no— al llarg de la seva vida laboral, fixant l'ocupabilitat com un dret però també com un deure.

Aquest triangle esdevé en certa forma virtuós perquè la flexibilitat del lloc de treball, com es deia anteriorment, es transforma en garanties per

3 CONSELL D'EUROPA, *Carta Social Europea*.

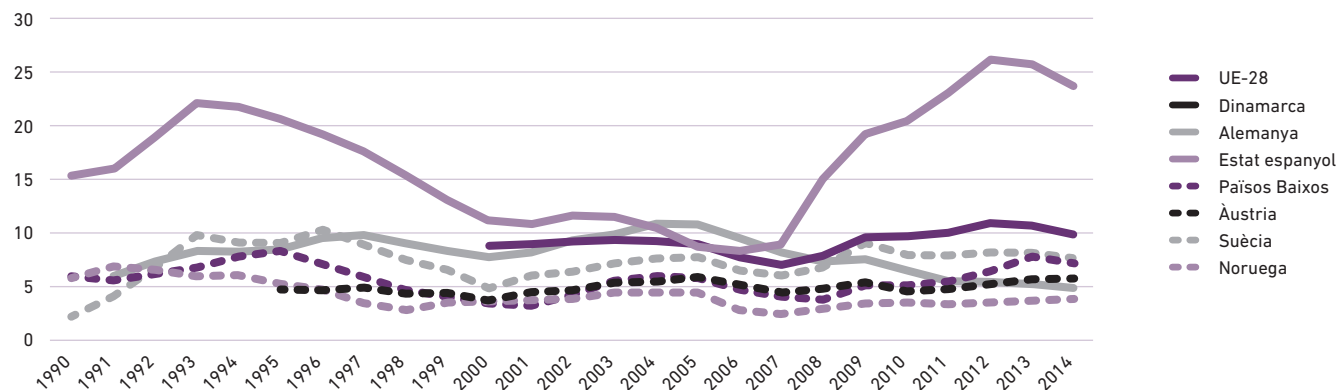
4 GINESTA, *Treball i transició nacional. Una oportunitat*.

5 COMISSIÓ EUROPEA, «Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008)».

La lògica disruptiva que calia per trobar en la flexiguretad una possible sortida a la crisi, no s'ha imposat per les dinàmiques i urgències de la pròpia crisi

Gràfic 2

Taxa d'atur. 1990-2014 (%)



Font: Eurostat

l'ocupabilitat al llarg de la vida. Però alhora, la flexibilitat de la regulació general, no significa pèrdua de drets sempre, sinó una contractualització dels drets laborals per la via dels contractes col·lectius, els convenis col·lectius. La garantia per als treballadors neix, doncs, de la protecció concreta que les dinàmiques de negociació poden donar a cada empresa, a cada centre de treball i, de forma flexible, a les necessitats que poden tenir. És un model de desregulació del mercat que no comporta necessàriament la pèrdua de drets al lloc de treball o a les condicions

laborals, ja que l'arrelada i tutelada negociació dels interlocutors socials els garanteix. I aquesta darrera qüestió, que podria ser vista com una feblesa o, fins i tot, amb certa incredulitat des de la nostra mirada, no ho és des de l'òptica de la cultura de la negociació que té Dinamarca, com més endavant s'analitzarà.

Les polítiques actives fortes i consistents, que garanteixen un trànsit adequat d'un lloc de treball a un altre, conjuntament amb la cultura de la formació al llarg de la vida i una alta protecció per atur —d'import i

de durada—, ajuden a que el temor a perdre la feina pugui ser vist sovint com una oportunitat de millora. Aquestes fortes polítiques actives, fruit d'una inversió de les més altes a Europa en aquest àmbit i en prestacions d'atur, també fan cotitzar els salaris a l'alça en el mercat de l'oferta i demanda de treball. Sense salaris alts les empreses no podrien competir en la captació de persones davant d'un sistema de protecció de l'atur generós.

Aquest model de flexibilitat sovint és qüestionat en la seva vessant

En el model danès, esdevé fonamental l'apoderament de la societat civil i les organitzacions que la representen en el mercat de treball: els interlocutors socials

externa, és a dir, per la facilitat per a l'acomiadament, segurament perquè en la majoria de països no hi ha un adequat contrapès de les altres potes que garanteixin l'alta protecció social en desocupació i la millora de l'ocupabilitat; però també, per les dificultats que tindrien en el curt termini per garantir-se recursos per millorar-les. El terme flexibilitat, en canvi, s'accepta àmpliament quan es refereix a la vessant interna, és a dir, en la capacitat d'adaptar i reorganitzar el treball a les necessitats puntuals de les empreses, vessant també desplegada de forma important en el model danès de flexibilitat.

Una altra de les crítiques que es pot fer als models de flexibilitat externa és el resultat que tenen sobre les taxes d'atur i ocupació, com a mínim a ulls dels que analitzem el mercat de treball espanyol, però especialment en països amb recessió i amb dificultats per generar nova ocupació. No és el cas de Dinamarca, on s'observa que la dinàmica del mercat de treball genera sempre taxes d'atur de les més baixes de la UE —veure gràfic 2.

Però és en l'anàlisi del resultat final, en els efectes que la flexibi-

litat externa produeix en els treballadors, on podem destriar les conseqüències d'aquest model. Es diu del cas danès que, malgrat l'existència d'una certa desregulació de la protecció contra l'acomiadament, el resultat final és que els acords col·lectius o convenis acaben atorgant protecció, d'una o altra forma, a les persones treballadores. Algunes dades per avaluar-ho les podem trobar a la publicació de l'OCDE «Protecting jobs, enhancing flexibility; a new look at employment protection legislation»⁶ que recull algunes comparatives sobre la protecció a l'ocupació. Si comparem la situació a Dinamarca i a l'Estat espanyol que s'hi recullen, per exemple, ens adonem que no acaben estant molt lluny unes de les altres. Els índexs de protecció s'expressen en facilitats administratives, preavisos, indemnitzacions i justificació causal dels acomiadaments, tant individuals com col·lectius, i el resultat final acaba sent que l'índex de protecció, tant contra acomiadaments individuals com col·lectius, acaba sent equiparable entre Dina-

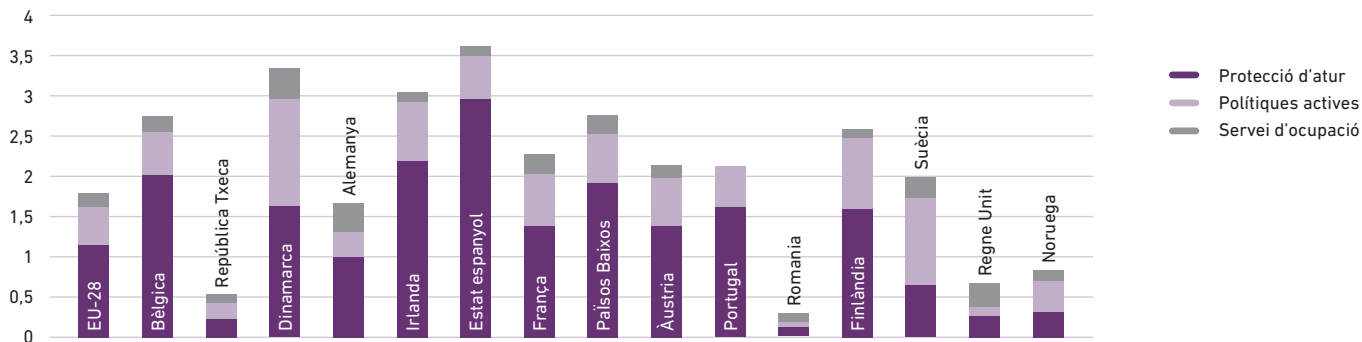
⁶ OCDE, «Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation».

marca i l'Estat espanyol. Això vol dir que a l'Estat espanyol s'ha instaurat l'acomiadament més o menys lliure com a Dinamarca? Doncs no, però quan analitzem la protecció contra l'acomiadament en els termes en què l'OCDE construeix els seus indicadors, que no inclouen només indemnització, sinó un conjunt d'indicadors més global, el resultat pot fer pensar que malgrat la flexibilitat danesa, la seguretat final és equiparable a l'espanyola. Això és possible perquè, malgrat no hi hagi regulació legal de l'acomiadament, existeixen una sèrie de factors que afavoreixen que els contractes col·lectius i els acords acabin recollint protecció contra l'acomiadament; factors com ara la negociació col·lectiva —en la qual les forces sindicals parteixen en igualtat de condicions—, la cultura de concertació o la prevenció dels conflictes. Això trenca el mite de les altes barreres de l'acomiadament a l'Estat espanyol enfront les facilitats del cas de Dinamarca. Barreres que, com és sabut, es van desmuntant amb les successives reformes laborals. En resum, en el cas danès els preavisos, els acords col·lectius i, en el fons, l'aposta pel diàleg en les situacions de conflicte generen

El model danès es basa en passar de la seguretat en el treball, a la seguretat en l'ocupació. De la pèrdua de prerrogatives a l'empresa, pel guany d'expectatives en el mercat de treball

Gràfic 3

Inversió en polítiques d'ocupació (% del PIB)



Font: Eurostat

a la pràctica uns millors índexs de protecció per acomiadament que a l'Estat espanyol.

El model danès, però, només és possible gràcies a una alta aportació de recursos per part de l'Estat, tant amb les prestacions per desocupació com a les polítiques actives d'ocupació i al sistema de formació, el qual, en general, garanteix l'ocupabilitat permanent. Aquesta alta aportació prové d'una alta pressió fiscal que permet disposar de recursos per redistribuir oportunitats a través del treball. No obstant, a diferència del que succeeix en el

cas de l'Estat espanyol, amb una descompensació importantíssima d'inversió en polítiques passives —prestacions d'atur i subsidis— en perjudici de les polítiques actives —serveis d'ocupació, formació i promoció de l'ocupabilitat—, pel cas de Dinamarca hi ha una inversió gairebé igual en ambdós capítols, que segurament té origen en les reformes endegades després de la crisi dels inicis dels anys 1990 —veure gràfic 3.

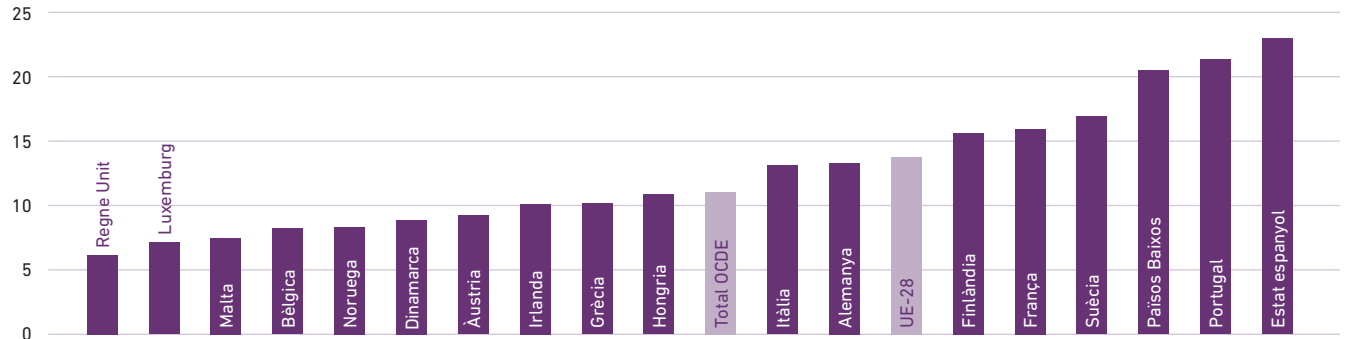
Per altra banda, convé destacar que el propi Comitè Econòmic i Social Europeu explica al seu informe

d'anàlisi que els llocs de treball creats a Dinamarca són d'ocupació de qualitat i impliquen «*decent work*». ⁷ I no només per la convicció dels empresaris que donen feina o de la fortalesa sindical; no només per la fèrtil interlocució social, sinó perquè els elevats subsidis per desocupació fan que els salaris que es consideren raonables siguin molt elevats —per llei de l'oferta i la demanda. Com a conseqüència d'això, els danesos guanyen salaris prou dignes, essent

⁷ Dictamen del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema «Flexigüritat: el cas de Dinamarca» (2006/C 195/12)

Gràfic 4

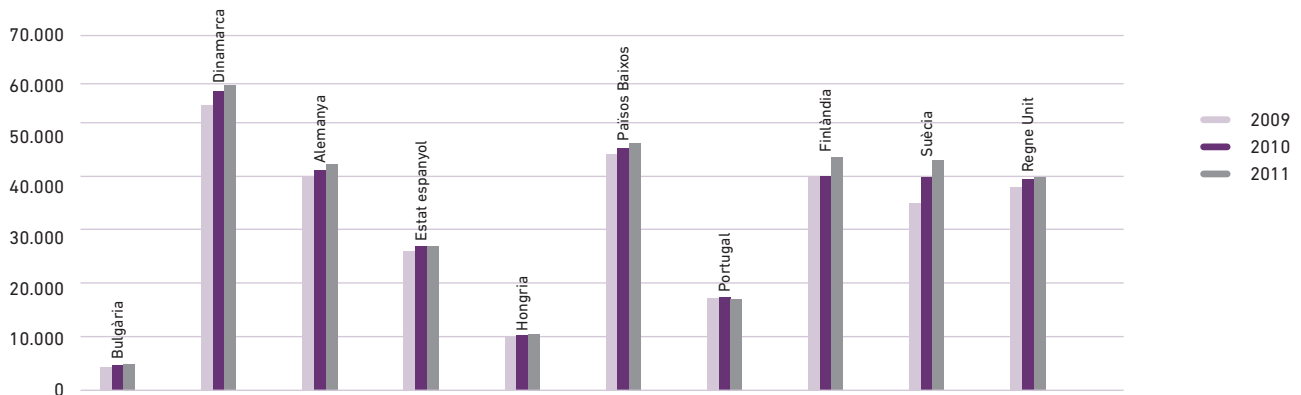
Taxa de temporalitat total de treball dependent. 2013 (%)



Font: OCDE

Gràfic 5

Comparativa de salaris mitjans a la UE. 2009-2011 (euros)

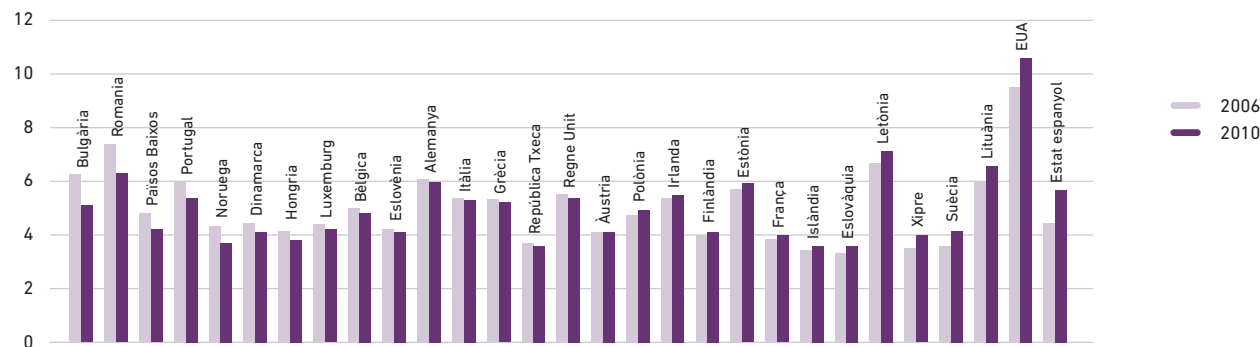


Font: Eurostat

Malgrat l'existència d'una certa desregulació de la protecció contra l'acomiadament, el resultat final és que els acords col·lectius acaben protegint les persones treballadores

Gràfic 6

Desigualtat entre extrems. 2006-2010 (Coeficients D9/D1)



Font: OIT

insòlita l'existència de salaris de misèria, inclosos els danesos d'altres orígens ètnics.⁸

L'existència de treball decent la podem observar amb l'anàlisi de les dues variables que més preocupen en l'escenari postcrisi: salaris i temporalitat. I en aquests extrems no sembla que Dinamarca pateixi en excés per raó del seu model. Per una banda, manté un taxa de temporalitat relativament baixa en comparació a

la resta de països. I pel que fa a salaris mitjans, Dinamarca és dels països que el mantenen més alt —dels que el comuniquen formalment— com s'observa en els gràfics 4 i 5.

Resulta evident que amb aquesta mirada sobre salaris mitjans i la temporalitat no es pot observar que el model danès generi salaris baixos i precarietat. Però és que tampoc s'observa que generi desigualtats entre els extrems, essent dels països que han estat capaços, fins i tot, de reduir-les, com es desprèn del darrer Informe Mundial sobre salaris de la Organització

Internacional del Treball⁹ —veure gràfic 6.

Una altra derivada que podríem observar del model danès és si genera ocupació a temps parcial alta a través de *minijobs* o treballs a temps parcial i curta durada, perquè s'entén que aquests generen un mercat de treball indirectament precari —com s'ha debatut darrerament del cas alemany. Però amb les dades que tenim, no es pot estimar que el treball a temps parcial estigui per sobre

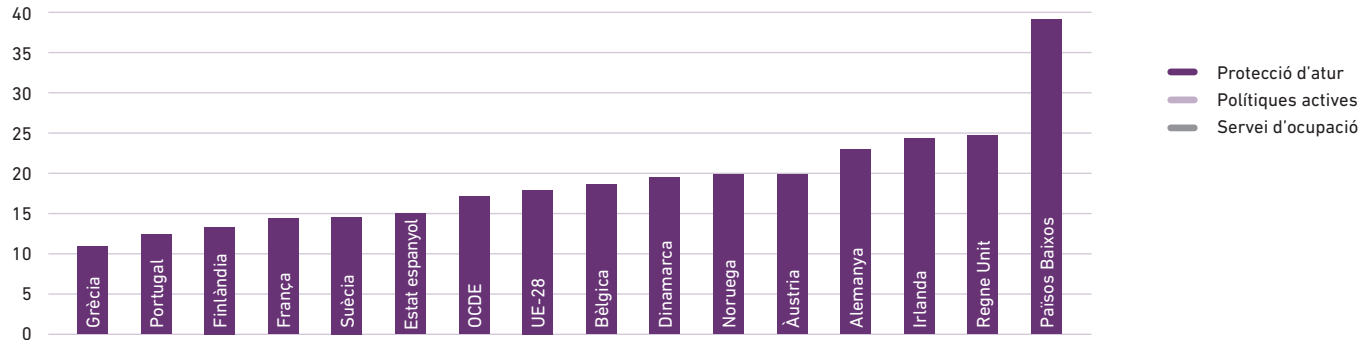
⁸ Tot i que s'inicia una tendència d'increment de la bretxa salarial no explicada entre treballadors migrants i no migrants segons recull l'Informe Mundial sobre salaris i desigualtats OIT 2014/2015

⁹ OIT, «Informe mundial sobre salaris 2014-2015. Salaries y desigualdad de ingresos».

Els preavis, els acords col·lectius i l'aposta pel diàleg en les situacions de conflicte generen a Dinamarca uns millors índexs de protecció per acomiadament que els de l'Estat espanyol

Gràfic 7

Taxa d'ocupació a temps parcial. 2013 (%)



Font: OCDE

dels cànons dels models nòrdics, on tradicionalment aquest ha estat molt present arribant, alhora, als nivells de mitjanes en relació a la OCDE i a la UE —veure gràfic 7.

La gènesi del model danès

Tot i que el model danès tal com està concebut a l'actualitat neix a partir de les reformes dels anys 1990, aquest no es pot concebre sense una visió històrica de l'*empowerment* o apoderament dels interlocutors socials en el mercat de treball, amb participació mínima dels poders públics en la regulació

laboral, en comparació amb altres models.

Aquest paper central en la presa de decisions dels interlocutors socials, s'estén tant a la negociació col·lectiva de condicions laborals com a la gestió de les polítiques laborals i de formació. I aquest paper té un recorregut històric important, amb unes arrels que provenen del segle XIX. Concretament, és al Pacte de Setembre que data de 1899 entre els sindicats danesos —Landsorganisationen— i la confederació danesa d'empresaris —Dansk Arbejdsgiverforening—, que es produeix el naixement

formal de la concertació social a Dinamarca. De fet, es considera aquest el primer conveni col·lectiu celebrat al món, i des d'aleshores, ha funcionat com a marc dels acords i les relacions entre els interlocutors socials. En aquest acord col·lectiu, els empresaris accepten la central sindical com a interlocutora i, alhora, els representants dels treballadors reconeixen el dret dels empresaris a contractar i acomiadar treballadors i el dret d'aquests a gestionar els fluxos d'ocupació. Aquestes condicions de partida han contribuït a la consolidació del model liberal que preval a Dinamarca en relació a les

L'alta pressió fiscal danesa permet disposar dels recursos necessaris per redistribuir oportunitats a través del treball

normes d'acomiadament, les quals es conjuguen amb l'acord de pau social mentre els acords es troben vigents.

Aquest model de flexibilitat, entès com regulació voluntària del mercat de treball per part dels interlocutors socials per la via de la negociació, ha estat el principi fonamental del mercat de treball danès fins a l'actualitat. Només s'ha promulgat legislació laboral addicional a Dinamarca quan s'han produït contradiccions amb directives europees. No obstant això, s'ha mantingut intacta la cultura del diàleg i el consens, segurament consolidada per la inexistència de desequilibris de poder forjats per una tant llarga tradició. Cal destacar que l'afiliació sindical a Dinamarca és propera al 70%, com de fet acostuma a passar als models sindicals escandinaus, una afiliació alta si la comparem amb la que hi ha a l'Estat espanyol, propera al 18%.¹⁰

Entre finals dels anys 1980 i principis dels anys 1990 l'economia danesa va

¹⁰ Una interpretació de la paradoxa sindical i de l'afiliació sindical a l'Estat espanyol la trobareu al capítol segon de GINESTA, *Treball i transició nacional*.

patir una crisi. Entre el 1987 i 1993 el creixement anual fou de tant sols el 0,8% —baix en aquell context— i la taxa d'atur va passar del 5% al 1987 al 9,6% al 1993. Una de les causes va ser la tensió del dèficit públic, segons algunes anàlisis, ja que de tenir en aquell moment normes d'estabilitat del dèficit, Dinamarca no les hauria complert. I és aleshores, a partir de 1993, quan es reformulen les polítiques actives d'ocupació. Una reformulació que conflueix amb un període de creixement optimista que aporta una baixa resistència social.

Aleshores la despesa pública es va dedicar, fonamentalment, a iniciatives d'ampli abast, com l'increment de guarderies per afavorir la integració de la dona al món laboral, però sobretot, a l'èmfasi en les polítiques de formació professional de treballadors, tant aturats com en actiu, per fomentar-ne l'ocupabilitat, la competència laboral en el mercat de treball. Un sistema de formació en el que els agents socials hi tenen un paper molt important. D'altra banda, fins a aquell moment, els elevats ajuts als desocupats —en termes comparats—, produïen un alt nivell d'atur. En canvi, la forma-

ció permanent d'aquests aturats, la millora de l'especialització dels treballadors menys qualificats, així com la proactivitat dels serveis d'ocupació municipals, van contribuir a que les expectatives salarials en general poguessin millorar i que s'afavorís progressivament la reducció de la taxa d'atur. De la mateixa manera, s'incentiva un canvi de paradigma en el marc de les polítiques actives d'ocupació: la transformació del dret a ser ocupable en un deure a l'ocupabilitat.¹¹ L'enduriment que es produeix en certa manera és el d'afavorir o impulsar una major coresponsabilitat en la gestió de la pròpia ocupabilitat de la persona aturada a partir de fer que sigui actiu en la gestió de la carta de serveis per trobar feina. Aquest element no és menor, ja que sovint afavorir la coresponsabilitat dels aturats esdevé una política de persecució i degradació dels seus drets, essent difícil determinar so-

¹¹ Aquest element s'ha traslladat en certa forma a la recent Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'Ordenació del Sistema d'Ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, que cita a la seva exposició de motius que «un objectiu fonamental d'aquesta llei és garantir el dret subjectiu a l'ocupabilitat de les persones, en equilibri amb llur compromís d'ésser coresponsables amb els programes i els serveis que ofereix el sistema per a millorar-ne l'ocupabilitat».

vint on és la línia divisòria entre una cosa i l'altra.¹²

L'evolució ha portat a un mercat de treball orientat a les necessitats i no a la regulació. Orientat a la cerca de solucions concretes adaptades a cada moment. Els interlocutors socials s'han convertit en protagonistes, junt amb els ens locals —gestors en part de les polítiques públiques d'ocupació— i els Consells Regionals del Mercat de Treball, que han anat rebent competències i recursos públics per prioritzar les accions destinades a combatre l'atur o, senzillament, la política regional d'ocupació, en un model de concertació social amb força flexibilitat territorial.

Aquesta lògica de concertació social té lloc, alhora, en un marc evident de consciència col·lectiva del que comporta la cogestió del mercat de treball entre interlocutors socials —patronals i sindicats— i poders públics. Cogestió que neix d'una tradició però, també, d'un model de transparència que genera informació i coneixements

¹² Per exemple la vaga general del 2002 a l'Estat espanyol per la reforma de l'atur i en concret per la reforma de les condicions en la qual es podia refusar una ocupació sense perdre les prestacions d'atur.

únics —que no unívocs— del mercat de treball que permeten identificar necessitats de forma ràpida i fiable. Això afavoreix un marc de solucions creatives, d'implicació corporativa i de presa conjunta de decisions que genera un mercat tant flexible com segur en termes generals.

Els sis eixos del mercat de treball danès vist pels danesos

Com s'ha citat, a Dinamarca, la remuneració i condicions de treball —amb àmplia flexibilitat—, s'estableixen amb caràcter general als convenis col·lectius subscrits entre sindicats i associacions empresarials —els interlocutors socials. Seran ells, doncs, els que establiran les regles de joc del mercat de treball, partint de la convicció que els propis interlocutors socials estan en la millor posició per saber quins són els problemes del mercat de treball. Això, alhora, afavoreix que frueixin solucions ràpides i adaptades als reptes que sorgeixen a cada moment en el mercat de treball, en un entorn econòmic altament fluctuant. Condició prèvia d'això és que les organitzacions tinguin una alta taxa d'afiliació i associació per tal que aquest sistema d'autoregula-

ció sigui fiable i reeixit. Aquesta és la raó per la qual la legislació danesa s'ha introduït només en relació a grups que no estaven coberts en general pels convenis col·lectius. També s'ha aprofundit en matèries de coordinació amb la UE en diferents camps, però els eixos essencials del mercat de treball segueixen en mans dels interlocutors socials mitjançant el sòlid sistema de negociació col·lectiva.

1. Polítiques actives d'ocupació

En el cas danès hi ha participació tant pública com privada en la dotació de serveis al sistema d'ocupació, model que s'imposa cada cop més arreu d'Europa, malgrat sigui amb diferents intensitats. Les polítiques actives es fixen quatre grans objectius:

- Ajudar a trobar feina als que estan activament buscant-la;
- Oferir serveis a empreses i ocupadors, públics i privats, que busquen garantir-se una força de treball adequada;
- Ajudar les persones que reben prestacions socials perquè estan

Els elevats subsidis per desocupació fan que els salaris que es consideren raonables siguin molt elevats

en situació d'atur subsidiat a trobar feina ràpidament, per tal de ser autosuficients i garantir-se ingressos adequats; i Ajudar les persones amb discapacitat a trobar un lloc de treball amb el qual es puguin integrar adequadament.

Poden beneficiar-se de les mesures tant els treballadors que reben prestacions com els que no en reben, tant els que reben l'atur contributiu com els que reben subsidis, i es pretén que tot plegat configuri una política coherent amb l'enfocament cap a mesures individualitzades per a qualificar i motivar l'individu a cercar i obtenir una feina al mercat laboral. L'èmfasi rau en fer que treballar sigui rendible i assegurar que totes les persones desocupades estan disponibles per treballar sota la premissa que tot aturat té el dret, i també el deure, a rebre ofertes i atendre-les per activar-se cap a un lloc de treball.

El servei públic d'ocupació és responsable de les mesures en relació amb els aturats que reben prestacions per desocupació perquè han subscrit les assegurances voluntàries per desocupació. Les

autoritats municipals, en canvi, són responsables i tenen competències en relació a les mesures per a persones aturades que reben assistència social per desocupació perquè no han subscrit assegurança voluntària o bé que reben ajuts inicials o prestacions per discapacitat o malaltia.

2. Polítiques d'antidiscriminació

La legislació danesa posa especial accent en la prohibició de tota discriminació, tant directa com indirecta, en el mercat de treball, abraçant des de la protecció contra l'acomiadament a assegurar la no discriminació en l'accés al mercat de treball. Les mesures concretes daten de 1996, i al 2004 es varen estendre al factor edat i discapacitat. Dins dels mecanismes de protecció, més enllà de la tutela estrictament judicial, pot acudir al Consells per al Tracte Igual —consells de mediació per a situacions de discriminació. Pel que fa a la protecció dels discapacitats, la normativa obliga les empreses a adaptar el lloc de treball per garantir que podrà romandre al seu lloc de treball malgrat les disfuncions que pugui patir. Les polítiques

antidiscriminació preveuen, alhora, la prohibició que l'empresari recopili informació sobre qüestions que puguin generar discriminació —ètnica, ideologia, raça, orientació sexual...

3. Flexigüretat

La flexigüretat s'entén com la conjunció d'una especial flexibilitat al mercat de treball i una alta protecció social, unint flexibilitat per fer competitives les empreses i el mercat de treball, amb la següretat i garanties per a les persones. Se centra la següretat, en l'ocupabilitat i l'ocupació, així com en la garantia dels ingressos i la flexibilitat, en la contractació i l'acomiadament dels treballadors.

Es defineixen quatre tipus de flexibilitats per a les empreses:

- a) Flexibilitat numèrica: capacitat d'ajustar flexiblement el nombre d'empleats de l'empresa en cada moment.
- b) Flexibilitat funcional: ajust per part de l'empresa de les funcions i les tasques en el treball que farà la persona treballadora.

Dinamarca manté una taxa de temporalitat laboral baixa. I pel que fa al salari mitjà, és dels països que el mantenen més alt

- c) Flexibilitat en temps de treball i conciliació: ampli marge de fixar polítiques de gestió del temps, conciliació i organització del treball.
- d) Flexibilitat en matèria de retribucions i escales retributives, que són sempre negociades col·lectivament.

Aquestes flexibilitats són acordades en cada moment entre empresa i representants sindicals, existint les mesures de crisi clàssiques d'acció sindical, com el dret de vaga amb alta tutela dels drets.

Per la seva banda, es defineixen quatre tipus de seguretats per als treballadors:

- a) Seguretat de lloc de treball: seguretat per romandre en el mateix lloc de treball en determinades circumstàncies o bé pels acords assolits a la negociació col·lectiva.
- b) Seguretat en l'ocupació: mantenir-se empleat, però no necessàriament en el mateix lloc de treball.

- c) Seguretat en la garantia d'ingressos pel cas de desocupació o malaltia.
- d) Seguretat per conciliar: possibilitat de conciliar la vida laboral i personal a través de permisos parentals i règims especials per a les persones de més edat.

En aquests esquemes de flexibilitats i seguretats, empresaris i treballadors es mostren disposats a assumir riscos en el mercat de treball, en augmentar la seguretat en el canvi de feina; s'anima als treballadors a la mobilitat laboral; i la flexibilitat externa afavoreix que els empresaris contractin més i més ràpidament.

La flexigüretat té alhora diferents nivells, cobrint el mercat laboral en el seu conjunt o només en certs sectors o tipus de treball, en funció de les peculiaritats que s'hi contenen.

4. Legislació laboral i institucions

En aquest àmbit, destaca l'enfocament de la justícia laboral i del dret del treball com a instrument de suport i ajut als interlocutors socials,

mai com a eina d'intervenció social directa sobre el mercat de treball.¹³ Així doncs, es defineixen fins a quatre instàncies per ajudar els interlocutors socials en cas de desacords sobre un conveni col·lectiu, sobre la seva interpretació, o en altres conflictes:

- El Tribunal de Treball. S'ocupa dels casos de vulneració i interpretació dels acords subscrits entre interlocutors socials, així com de disposicions ordinàries i generals que afecten al dret laboral.
- Els Tribunals dels Empleats Públics. És un tribunal reservat als casos dels empleats públics. Les instàncies regionals i municipals s'ocupen dels casos de les seves respectives jurisdiccions i àrees.
- Els Tribunals d'Arbitratge. És una darrera instància dins del sistema judicial d'àmbit laboral a Dinamarca. Abans d'arribar-hi, les parts han d'haver-se sotmès a actes de conciliació i esgotat la negociació ordinària. Les seves

¹³ Per contraposició al model espanyol en el que la darrera reforma laboral ha introduït elements que contravenen l'autonomia de les parts en la negociació en alguns aspectes.

L'afiliació sindical a Dinamarca és propera al 70%, com acostuma a passar en els models sindicals escandinaus

resolucions són, amb caràcter general, inapel·lables.

- Les Juntes de Conciliació. Estan conformades per tres conciliadors designats pel Ministeri de Treball i tenen per objectiu donar suport als interlocutors socials per tal que puguin arribar a un acord i subscriure convenis col·lectius o renovacions d'aquests.

5. Salut i seguretat en el treball

L'Autoritat danesa d'Entorn de Treball és l'organisme depenent del Ministeri de Treball encarregat de vetllar per la promoció de la salut i seguretat en el lloc de treball per mitjà d'inspeccions a les empreses i promoure les normes que l'afavoreixin, així com desplegar els estudis i informes que ho permetin. Aquest ens té potestat sancionadora en cas d'incompliment de les normatives que atemptin contra la salut dels treballadors així com la paralització i tancament de centres de treball.

6. Fons d'assegurances d'atur

Els fons d'assegurances d'atur són associacions privades dels empleats organitzades amb l'única finalitat de

garantir el suport econòmic en cas d'atur. No obstant, les prestacions per desocupació que garanteixen són finançades en gran mesura per l'Estat. Quan un assegurat es queda sense feina s'ha de registrar obligatòriament al Servei Públic d'Ocupació en el seu primer dia com a aturat, alhora que posar-se en contacte amb el seu fons de protecció d'atur. L'admissió als fons d'atur està condicionat al compliment de determinats requisits.

La protecció per atur requereix haver cotitzat durant un any i haver treballat un mínim de 52 setmanes en els darrers tres anys. S'accedeix a l'atur amb prestacions de fins el 90% del darrer salari i pot allargar-se fins a quatre anys.

Els aturats que no són membres d'un fons d'atur i que, per tant, no han subscrit la cobertura voluntària per desocupació, poden tenir dret a rebre prestacions de caràcter social que són administrats pels municipis i es gestionen les prestacions i les polítiques de suport a les oficines municipals.

La normativa i legislació sobre l'assegurança d'atur és administrada

per l'Agència Danesa del Mercat de Treball i la Contractació, que és una unitat depenent del Ministeri de Treball. Aquesta Agència també administra qüestions relatives a: polítiques actives d'ocupació; prestacions per malaltia o maternitat; pensions parcials; regulació de les vacances; i beneficis flexibles.

Conclusions

A priori, es pot afirmar que el model danès aconsegueix ser tant flexible per a les empreses com garant dels drets de les persones. Com a mínim, això és el que demostren els indicadors estudiats.

Aquest escenari el podríem considerar d'eficiència econòmica i social, assolint un equilibri raonable en el conflicte sempre latent i d'interessos contraposats amb què sovint es llegeix el món del treball. Treball de qualitat, dinàmic amb baixes taxes d'atur i amb salaris que sí que compleixen la Carta Social Europea i que competeixen amb les altes prestacions d'atur.

No es pot menystenir l'alt cost que té aquest mercat de treball, que obli-

El treballador té la seguretat de mantenir-se empleat, però no necessàriament en el mateix lloc de treball

ga a altes inversions en polítiques actives i atur. I aquest és el preu que els danesos han decidit pagar per garantir unes eines de redistribució de la riquesa i les oportunitats prou qualitatives i cohesionadores: el «*decent work*». Un estat de base emprenedora, que prefereix —o considera més just— tenir un alt cost fiscal per garantir ser un país actiu i amb feina de qualitat per a molts, en comptes d'un estat amb costos tal vegada més baixos i amb un sistema de subsidis que condemni a la pobresa estructural. Des d'una altra perspectiva, davant de si el treball ha de ser l'eina fonamental de cohesió i redistribució de la riquesa o no, els danesos han optat per la primera opció.

És evident que destil·la unes prioritats en el funcionament del mercat de treball molt diferents a les d'altres països. Flexibilitat en el lloc de treball com a prioritat, seguit d'una seguretat en l'ocupabilitat en el mercat de treball i per últim, en darrera instància, quan el primer element i el segon han fallat, una alta protecció per atur gestionada des de la proximitat. Tot això tutelat per un sistema de negociació col·lectiva amb molta

tradició i eficient, que permet tutelar el conflicte social més des de la col·laboració i cooperació que des de la confrontació, sense posicions dominants, i que permet que, malgrat que l'estat no reguli els drets al lloc de treball, es garanteixin unes condicions laborals molt raonables.

Segurament, l'alta dosi de democràcia en el treball que garanteix una alta taxa d'afiliació sindical i un alt apoderament de la societat civil organitzada que hi conflueix, contribueix de manera determinant al resultat final. I tal vegada aquest és un escenari cap a on hauran de transitar els mercats de treball del futur. ■

■ Bibliografia

COMISSIÓ EUROPEA. «Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008» [en línia]. 2005/0057. Brusel·les, 12 d'abril de 2005. Disponible a: <www.europarl.europa.eu>.

COMITÈ ECONÒMIC I SOCIAL EUROPEU. «Dictamen del Comitè Económico y Social Europeo sobre el tema "Flexiguridad: el caso de Dinamarca"» (2006/C 195/12) [en línia]. A Diari Oficial de la Unió Europea, 18 d'agost de 2006. Disponible a: <<https://eur-lex.europa.eu>>.

CONSELL D'EUROPA. *Carta Social Europea* [en línia]. Estrasburg, 1996. Disponible a: <www.ceo.int>.

GINESTA, Josep. *Treball i transició nacional. Una oportunitat* [en línia]. Barcelona: Fundació Josep Irla, 2013. Disponible a: <www.irla.cat>.

FALGUERA, Miquel. «El debat social sobre la flexiguresat i el seu impacte en la crisi del dret del treball» [en línia]. A *EINES*, núm. 9, 2009. Disponible a: <www.irla.cat>.

OCDE. «Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation». A *OECD Employment Outlook 2013*. OECD Publishing, 2013.

OIT. «Informe mundial sobre salarios 2014-2015. Salarios y desigualdad de ingresos» [en línia]. Disponible a: <www.ilo.org>.

SALA, Mercè. «Les relacions laborals del futur» [en línia]. A *El Periódico*, 14 de març de 2007. Disponible a: <www.mercesala.com>.