

Flexiseguridad o del paradigma del welfare al workfare

Purificación Baldoví Borrás

El contexto actual es **V.U.C.A.**, acrónimo que significa volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad.

Las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo en esta situación son estructurales y afectan al núcleo de las condiciones de producción y de reproducción de la sociedad, definiendo nuevos horizontes para el empleo, y para todas las instituciones sociales principales: familia, escuela y gobierno.

El entorno europeo a su vez, pretende una mayor homogeneidad, calidad y capacidad de adaptación en los sistemas laborales de los países miembro, con mayor énfasis en los colectivos más desfavorecidos como la juventud, las mujeres y las personas trabajadoras mayores de 55 años de edad.

La respuesta al entorno es la de la **flexiseguridad** del mercado laboral, concepto que hace referencia al incremento de la **flexibilidad** (obtenido mediante facilidades en la contratación y en el despido) y un nivel alto de protección social (**seguridad**) a través de generosas prestaciones por desempleo, sujetas a la búsqueda proactiva de empleo y de formación continua.

El modelo se define como una estrategia para modernizar el mercado laboral mediante dos vías que confluyen.

1. La **flexibilidad** tanto empresarial como de los trabajadores para responder a las necesidades de ambos.
2. La **seguridad** para los trabajadores que deben poder desarrollar sus carreras profesionales, ampliar sus competencias y recibir apoyo de los sistemas de seguridad social durante los periodos de inactividad.

La génesis de este modelo está asociada al modelo danés, que lo operativizó con éxito combinando elevados subsidios por desempleo con bajos niveles de protección al despido suavizando así el desencuentro de la flexibilidad y la seguridad creando un entorno suficientemente seguro con herramientas de protección y compensando la flexibilidad de los despidos con la seguridad de los trabajadores, que no entran en una espiral de paro y desfase formativo.

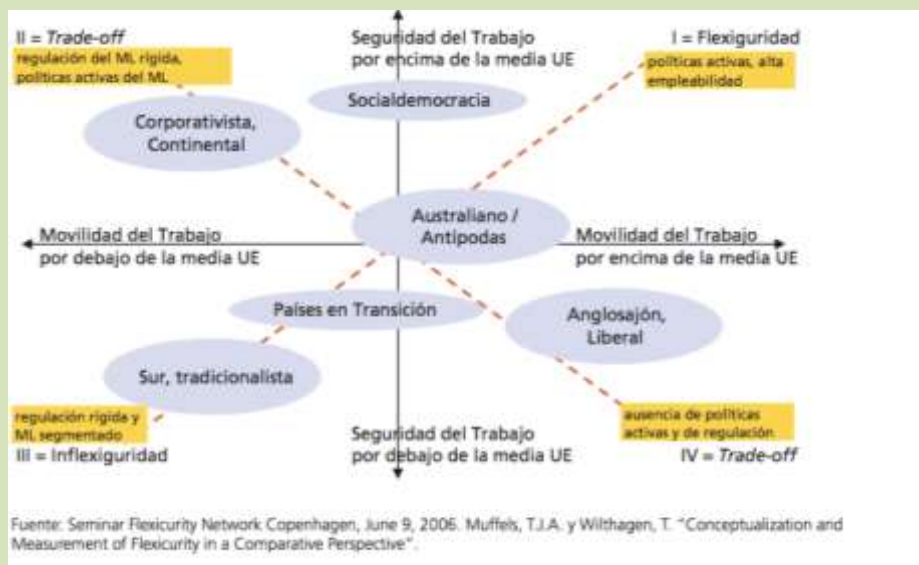
El énfasis en la protección o seguridad (con sus valores asociados: solidaridad, responsabilidad colectiva, derechos...) o el énfasis en la activación o flexibilidad (o lo que es lo mismo: competencia, responsabilidad individual, exigencias...) ha trascendido

el ámbito concreto de las políticas para convertirse en una pretendida línea de encuentro y confluencia entre los dos formas de entender la política laboral.

Sin embargo, este modelo de flexiseguridad danesa no puede ser implementado directamente a cada Estado Miembro o región de la Unión Europea, sino que se ha de adaptar a cada contexto con una adecuada combinación de instrumentos que den respuesta en nuestro región, al debate entre distintas sensibilidades sociales y políticas. No se busca la flexibilidad precarizadora sino la especialización flexible.

El equilibrio de intereses entre empresas y trabajadores puede ser determinado mediante negociaciones con el gobierno, de modo que existan garantías de seguridad para que trabajadores y empleadores inviertan en mejoras de la productividad y la flexibilidad les permita adaptarse a la evolución del mercado y de la tecnología.

Esta transformación en la norma social de empleo ha de tender hacia la "flexibilidad sostenible" (Carnoy y Castells, 1997), de modo que se evite la "surafricanización" (Gorz, 1995) o de la "suditzación del Norte" (Gallino, 2002) para que las características del llamado Tercer Mundo (trabajo precario, discontinuo e informal) no irrumpen en nuestra sociedad.



(Según Bruno Amable (2005), hay cinco capitalismo, cinco modelos de economías y de sociedades capitalistas: el modelo liberal (Australia, Canadá, Estados Unidos, Reino Unido), el modelo europeo continental (Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Holanda, Irlanda, Noruega, Suiza), el modelo asiático (Corea del Sur, Japón), el modelo mediterráneo (España, Grecia, Italia, Portugal) y el modelo socialdemócrata (Dinamarca, Finlandia, Suecia)).

Sin embargo, la baja productividad es un obstáculo para el crecimiento económico en nuestro país, lo cual es un freno para el desarrollo económico. Las empresas y el

gobierno necesitan trabajar más estrechamente para crear políticas que contribuyan a formar y desarrollar las habilidades del futuro que no son sólo nuevas habilidades digitales - como la codificación, programación, informática y análisis de datos - sino también habilidades como la resolución de problemas, la comunicación y la negociación, que a menudo se descuida en la educación, pero son necesarias para recién incorporados y profesionales avezados.

Las empresas también necesitan comportarse con RSE. Las organizaciones no pueden ser rentables si su gente no es productiva; la gente nunca puede ser productiva si no está comprometida, de hecho las empresas españolas han visto incrementada, por quinto año consecutivo, su dificultad a la hora de contratar y retener trabajadores cualificados, lo que supone el "principal foco de presión" del mercado laboral en España en este ejercicio, según la consultora Hays. El sistema educativo ha de ser lo suficientemente flexible para satisfacer las necesidades del mercado laboral para construir un flujo de talento sólido.

Concluyendo, en el último decenio se constata una tendencia generalizada del *Estado del Bienestar* (welfare) hacia un modelo caracterizado por ideas como la empleabilidad y la activación del mercado laboral (workfare). Este deslizamiento hacia el paradigma del workfare se acompaña de un cambio profundo en la perspectiva sobre la pobreza, abordada como "pobreza descalificadora" (Paugam, 2007), y también de un reforzamiento del discurso sobre la responsabilidad individual o "internalizada" (Schmidtz y Good, 2000).

En cualquier caso, lo que todas estas transformaciones socioeconómicas ponen de manifiesto es un desplazamiento desde el modelo de política social institucional redistributiva hacia un modelo de política social basado en el logro personal - resultado laboral, que apunta a un modelo residual de política social del bienestar y en este sentido depende de los actores económicos que la transición de un modelo a otro en la adaptación a la complejidad del entorno, se realice de modo sostenible y justo.