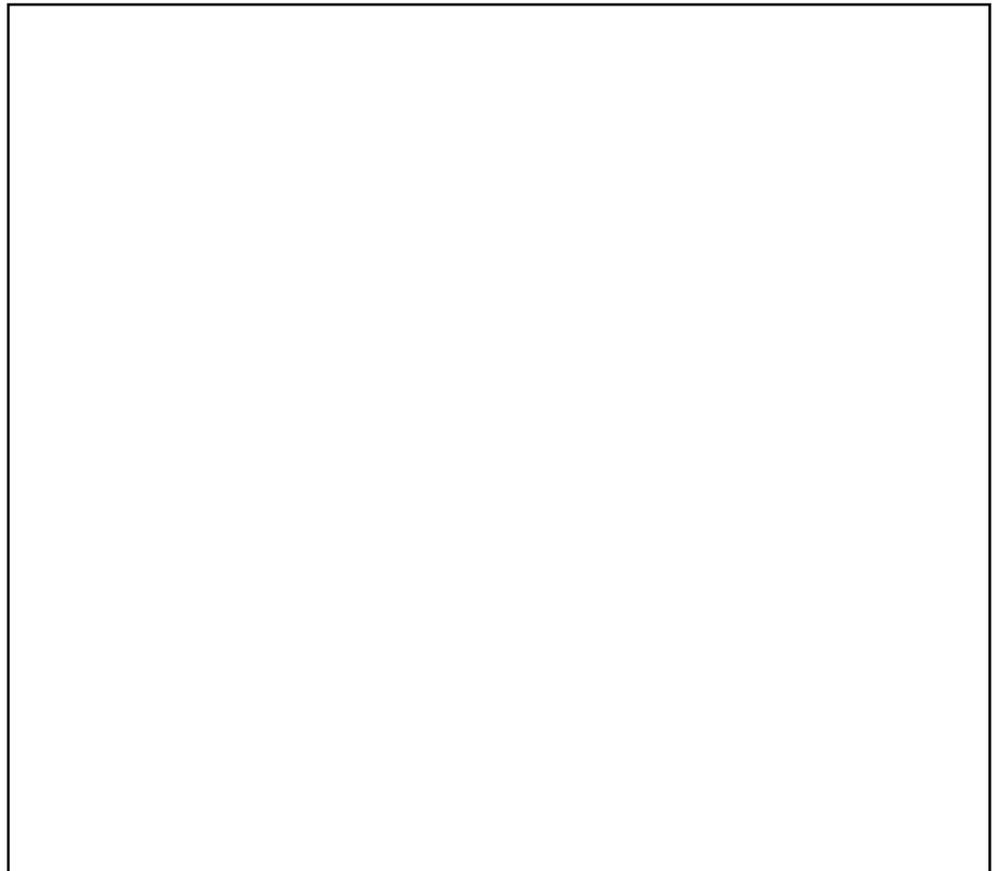




Foundation Findings

Flexiguridad: cuestiones y desafíos



Contexto político

La flexiguridad es un planteamiento político que intenta combinar la flexibilidad de los mercados de trabajo para las empresas con la seguridad del empleo para los trabajadores. Así, el conocido modelo de flexiguridad danés combina una legislación poco restrictiva en materia de protección del empleo con una protección de los ingresos de los desempleados y unos altos niveles de gasto en políticas de mercado de trabajo activas.

El concepto de flexiguridad comprende una serie de reflexiones sobre distintos sistemas sociales y sobre su capacidad de respuesta a los desafíos a los que se enfrentan nuestra sociedad y nuestra economía en la actualidad a escala europea y nacional. La globalización es uno de los principales factores contextuales que subyace a esta iniciativa encaminada a hacer más flexibles los mercados de trabajo sin poner en peligro la seguridad de los trabajadores. Otros factores que cabe destacar son el reto demográfico resultante del rápido envejecimiento de la sociedad y la creciente feminización de la población activa.

Estos factores presionan para que los sistemas social y económico se adapten en consecuencia. El cambio demográfico significa que Europa tendrá que afrontar las crecientes presiones económicas con un número estable o decreciente de personas en edad de trabajar. Por tanto, es necesario impulsar las tasas de empleo y también propiciar un ambiente en el que se pueda conciliar trabajo y familia.

Por lo que respecta a la influencia de la globalización en el debate sobre la flexiguridad, es evidente que el comercio mundial se caracteriza por unos mercados que cambian con rapidez y unas mayores presiones de la competitividad, lo que exige una mayor capacidad de reacción de las empresas ante las variaciones de la demanda en el ciclo empresarial. Tales presiones tienen consecuencias sobre todo para las empresas, pero también para las sociedades en su conjunto, ya que influyen en la capacidad de creación de riqueza que, a su vez, sustenta nuestras tradiciones y nuestros niveles de previsión social.

Una cuestión fundamental es decidir qué partes deben asumir la responsabilidad principal de garantizar tanto la seguridad como la flexibilidad: ¿Las empresas? ¿El Estado? ¿Una combinación de ambos en conjunción con los interlocutores sociales? Para que el planteamiento culmine con éxito, la responsabilidad de la flexiguridad debe ser compartida por todas las partes interesadas y en todos los niveles.

Aun cuando el modelo social europeo se caracterice por una diversidad de sistemas sociales nacionales, cabe identificar en él algunos valores compartidos que lo definen: el acceso universal, la solidaridad y la igualdad/justicia social. Estos elementos comunes contribuyeron al desarrollo de un Estado de bienestar moderno cuyo objetivo original fue atenuar las consecuencias negativas de la industrialización.

Factores de impulso de la flexiguridad

Hasta el momento, la flexiguridad ha sido impulsada sobre todo por las empresas, aunque se observa un interés cada vez mayor de los trabajadores por algunas de sus formas, como las relacionadas con la organización del horario de trabajo.

Las empresas agradecerían una mayor flexibilidad, para poder responder con más rapidez a la competencia en un mundo globalizado. La flexibilidad, sobre todo de la mano de obra, es un aspecto necesario a este respecto, si bien es cierto que Europa no puede mantener la competitividad internacional en el segmento correspondiente a la mano de obra poco cualificada y con salarios bajos del mercado de trabajo global. El objetivo último de un mercado de trabajo más flexible debería ser mejorar la capacidad de Europa en los eslabones superiores de la cadena de valor internacional.

Son las administraciones públicas y las empresas quienes determinan esencialmente el grado y la forma de flexiguridad que se aplica en los mercados de trabajo, a través de las políticas nacionales y de las políticas empresariales internas. A

escala empresarial, la flexibilidad puede producirse de dos maneras: cuantitativa/cualitativa e interna/externa. En la práctica, ambas se combinan. La legislación laboral ha evolucionado en todos los Estados miembros a ese respecto. Precisamente es en el contexto de los riesgos y cambios sociales que lleva asociados donde se encuentra el origen del término “flexiguridad”.

En algunos países –como Dinamarca– los interlocutores sociales han respaldado la flexiguridad al percibir en ella una influencia positiva en el empleo en general. En el ejemplo danés, se considera que la flexiguridad combina las necesidades de flexibilidad y de seguridad de modo aceptable para todas las partes intervinientes en la negociación colectiva y en la formulación de políticas sobre el mercado de trabajo, puesto que les hace participar en su desarrollo.

El creciente número de mujeres trabajadoras debería propiciar la reflexión sobre el uso del tiempo, tanto el dedicado a la vida laboral como a la personal. Cabría pensar, por ejemplo, en la necesidad de una mayor individualización de los derechos de los trabajadores: las mujeres no deberían depender ya de los derechos de seguridad social de un “varón sostén de la familia”. En un nivel más general, es necesario evaluar qué derechos son individuales y cuáles atañen al conjunto del hogar.

Una respuesta política ha sido la articulación de una perspectiva que abarca el curso de la vida y que se basa en que las personas tienen necesidades económicas y de tiempo que varían según la etapa en que se encuentren de su vida, y en que los sistemas pueden adaptarse de modo que reflejen la creciente diversidad de tales necesidades (Naegele, 2003).

El debate político a escala europea

El concepto de flexiguridad lleva más de una década en el programa político y ha adquirido un impulso especial en los últimos años. En 1996, el Libro Verde Cooperación para una nueva organización del trabajo ya incluía referencias importantes: “La cuestión principal para los trabajadores, las empresas, los interlocutores sociales y los responsables de la formulación de políticas es (...) encontrar el equilibrio adecuado entre la flexibilidad y la seguridad. Este equilibrio tiene diversas facetas. La reorganización del trabajo suele causar incertidumbre”¹.

De todas las partes mencionadas, es evidente que los interlocutores sociales en particular desempeñan un papel crucial en la implantación de nuevas formas de organización del trabajo, por ejemplo, mediante procesos de negociación colectiva. De igual modo, muchos de los retos a los que se enfrentan nuestras sociedades exigen una reflexión coordinada en las esferas del mercado de trabajo y de la protección social.

El “Método Abierto de Coordinación” (MAC) es la forma institucional de esta cooperación a escala europea que tiene sus dos foros principales en el Comité de Protección Social y el Comité de Empleo, establecidos por la Comisión y en los que participan todos los Estados miembros. Las actividades del MAC consisten en acordar directrices, fijar objetivos, establecer criterios de referencia, elaborar informes anuales, así como en aprender unos de otros. Desde 2005, tales actividades se han reorganizado para formar un proceso más eficiente que aporta sus conclusiones en el debate sobre las orientaciones generales de las políticas económicas en el Consejo anual de primavera. Uno de los temas que se debate exhaustivamente en los dos Comités es el modo de “promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo”.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

En 2006, la Comisión publicó un Libro Verde sobre el Derecho laboral en el que se invitaba a reflexionar sobre el modo de modernizarlo². Abordaba cuestiones concretas, como los diferentes tipos de contratos y el desafío de la flexiguridad. Un grupo de expertos presidido por Ton Wilthagen elaboró un informe sobre los itinerarios de la flexiguridad titulado *Turning hurdles into stepping stones (Convertir los obstáculos en pasarelas)*³.

El siguiente paso se materializó en una comunicación de la Comisión titulada *Towards common principles of flexicurity* (Hacia los principios comunes de la flexiguridad), en la que se esbozaban algunos itinerarios para lograr más y mejores puestos de trabajo, se combinaban flexibilidad y seguridad y se indicaban varios principios comunes que deben adoptar los Jefes de Estado y de Gobierno⁴.

Principales resultados

- La flexiguridad tiene el potencial de reforzar sustancialmente la competitividad de la economía europea y de crear niveles más elevados de empleo.
- Las empresas, los trabajadores y la sociedad han de ser capaces de ponerse de acuerdo sobre la flexiguridad y confiar en ella.
- La seguridad debe basarse en la seguridad del empleo, no en la seguridad del puesto de trabajo, e incluir una mezcla de derechos y herramientas.

En relación con los derechos:

- Los derechos deben considerarse en un contexto más amplio que abarque el curso de la vida, y pueden exigir algunas reformas de los sistemas nacionales de mercado de trabajo, empleo y protección social.
- Los derechos podrían revisarse de modo que garantizaran cierta coordinación a lo largo de la vida a los trabajadores flexibles, y podrían basarse en determinados principios, como la igualdad de trato, la legislación para los mercados de trabajo transitorios (nacionales), la totalización de los periodos de seguro acumulados y la transferibilidad de derechos.
- Es importante reflexionar sobre todos los derechos de protección social, incluidos no sólo los sistemas estatales de seguridad social, sino también los planes profesionales complementarios de pensiones y atención sanitaria.

En relación con las herramientas:

- Los trabajadores más vulnerables necesitan una atención específica para no caer en la pobreza a pesar de tener trabajo.
- Un elemento esencial para que la flexiguridad funcione es preparar bien a los trabajadores para que puedan enfrentarse al cambio: este aspecto debe incluir un debate más coherente sobre cómo puede aplicarse la adquisición de capacidades a lo largo de la carrera profesional.
- La adquisición de capacidades requiere una mezcla de distintos agentes y enfoques: los trabajadores aprenden cosas nuevas en el trabajo gracias a las formas innovadoras de organización del trabajo (las denominadas “organizaciones de aprendizaje”, la polivalencia de capacidades, la rotación de puestos de trabajo), a la formación que les ofrece su empresa, a las iniciativas sectoriales de financiación, a los fondos de desarrollo regional y a las políticas de mercado de trabajo activas.

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Análisis de los problemas

Fórmulas nacionales distintas

En materia de flexiguridad, no hay una solución que sirva para todos los países. Así pues, en la actualidad se estudian distintas fórmulas nacionales. Un primer enfoque es la flexibilización de toda la población activa. Este concepto incluye el 80 % de los trabajadores con trabajos tradicionales, fijos o con “contratos típicos”. Hay dos maneras de implantar esta flexibilización: mediante nuevas formas de organizar el trabajo o mediante una organización del horario de trabajo más diversa o flexible. Al mismo tiempo, éstas deben complementarse con algún tipo de seguridad del empleo.

El sistema danés es un ejemplo conocido de este enfoque. Combina una legislación relativamente poco restrictiva en materia de protección del empleo con un alto nivel de prestaciones por desempleo, que paga la Administración pública, y unas políticas de mercado de trabajo activas (PMTA). La máxima que hay detrás de este modelo puede resumirse en “proteger a los trabajadores, no los puestos de trabajo”. Las reformas realizadas en Austria se centran también en esta idea, como lo demuestra la creación de un fondo de indemnizaciones por despido que es transferible y no está vinculado a una única empresa.

El segundo enfoque plantea la normalización de los derechos de los trabajadores “atípicos” (por ejemplo, con contratos de duración determinada, contratos temporales, contratos a tiempo parcial) mientras que se conserva la flexibilidad de estas formas de contrato.

El sistema holandés intenta incorporar esta idea mediante la atribución de más derechos de protección social a los trabajadores atípicos (en particular a los que trabajan a tiempo parcial, pero también a los que tienen contratos no permanentes) y mediante la mejora de sus derechos (seguridad social, pensión, etc.) para alcanzar niveles comparables a los de sus homólogos en el mercado de trabajo con contratos permanentes. Otros países tienen patrones muy similares y estudian el modo de aumentar los derechos de sus “trabajadores atípicos”⁵.

Los distintos enfoques nacionales han de tener en cuenta unos puntos de partida muy diferentes. En particular, la proporción de trabajadores “atípicos” varía notablemente de unos Estados miembros a otros. En algunos, la cuota es muy elevada. Tanto el Reino Unido como los Países Bajos tienen unas tasas altas de trabajo a tiempo parcial, en especial entre las mujeres trabajadoras. Los contratos de duración determinada son muy comunes en España y representan a más del 30 % del conjunto de la población activa. En todo caso, cabe señalar que las recientes reformas del mercado de trabajo en España han intentado corregir algunos de los inconvenientes asociados a las experiencias anteriores de flexibilización del mismo (por ejemplo, su excesiva segmentación, los niveles decrecientes de productividad per cápita). Las reformas se han concretado en nuevas disposiciones destinadas a proteger y promover los derechos de los trabajadores atípicos y a crear incentivos para que los empresarios pasen de los contratos atípicos a los típicos⁶.

La elección de una forma concreta de flexiguridad está unida en primer lugar al desarrollo histórico de los mercados de trabajo, a las negociaciones colectivas y la función de la Administración pública en éstas, y a las consideraciones básicas de las políticas públicas en las áreas de empleo y protección social. El desarrollo de las políticas depende en gran medida de las tradiciones nacionales y de la capacidad de los países para generar los recursos que cubran las soluciones elegidas.

⁵ El término “atípico”, en especial debido a la elevada proporción de este tipo de trabajadores en algunos países, ha suscitado un amplio debate. En el presente informe se entiende por “atípicos” todos los trabajadores que no tienen un puesto permanente a tiempo completo. Quedarían incluidos los trabajadores con contratos a tiempo parcial, con contratos de duración determinada, con contratos estacionales, con contratos a través de empresas de ETT, etc.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Tabla 1: Subdivisiones de la flexibilidad

	Flexibilidad cuantitativa	Flexibilidad cualitativa
Flexibilidad externa	<i>Situación laboral</i> (tipos de contrato: de duración determinada, temporal, intermitente, etc.) <i>Flexibilidad numérica o contractual</i>	<i>Sistemas de producción</i> (subcontratación, utilización de trabajadores autónomos) <i>Flexibilidad productiva o geográfica</i>
Flexibilidad interna	<i>Horas de trabajo</i> (horas extraordinarias, jornada a tiempo parcial, trabajo de fin de semana, horas irregulares o variables) <i>Flexibilidad temporal o financiera</i>	<i>Organización del trabajo</i> (rotación de puestos, polivalencia para las tareas, inclusión de los trabajadores en las responsabilidades de planificación o presupuestarias, etc.) <i>Flexibilidad funcional u organizativa</i>

Fuente: Goudswaard y De Nanteuil, 2000, p. 20.

Es importante recordar que un sistema implantado en un país no es fácilmente transferible a otro Estado miembro, puesto que las políticas están integradas en un contexto nacional concreto. Las posibles reformas han de tener en cuenta las distintas escalas de aplicación (trabajador, hogar, empresa, sector, país) y sus interacciones.

En cualquier caso, sería útil realizar una “reflexión abierta” sobre una política integrada. Así podría llegarse a un nuevo enfoque que englobara todo el conjunto de políticas sociales, incluidas las relativas al mercado de trabajo y los sistemas de protección social en un sentido más amplio.

Estrategias de flexibilidad de las empresas

Muchas empresas de tamaño medio utilizan en la actualidad una combinación de distintas estrategias de flexibilidad. Las cuatro formas en que se subdivide la flexibilidad en la tabla 1 pueden servir como catalogación útil de las prácticas empresariales.

Tabla 2: Porcentaje de contratos de duración determinada en el empleo en su totalidad

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	total	hombres	mujeres												
1995	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	n.d	n.d
2000	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
2005	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	n.d	4,1	6,6	n.d	11,4	6,8	4,8	11,6	n.d	n.d	18,1	14,7	7,2	n.d	n.d
2000	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
2005	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Nota: Los datos agregados de la UE se refieren a la UE25. Algunas de las cifras nacionales que figuran en la fila de 1995 se refieren a 1996/1997, puesto que no hay datos anteriores.

Fuente: Labour Force Survey, citada en *Employment in Europe 2006 (El empleo en Europa 2006)*.

Es frecuente que distintos tipos de flexibilidad se solapen e influyan en el tipo de seguridad que se puede ofrecer (Atkinson, 1984). Por ejemplo: un trabajador a tiempo parcial puede tener también una cuenta anual de horas trabajadas o tener que trabajar en diferentes unidades geográficas de la misma empresa y sufrir variaciones en sus ingresos (remuneración variable). Esta combinación de flexibilidad puede aplicarse sólo a un subgrupo de trabajadores, por lo común los más precarios (jóvenes, mujeres o inmigrantes), con la consiguiente segmentación de la plantilla de una

empresa. Otra posibilidad es que la flexibilidad se aplique de forma más general a todos los trabajadores, por ejemplo, con nuevas formas de organización del trabajo a escala interna.

Cabe señalar que la flexibilidad, aunque impulsada sobre todo por los empresarios, puede plantearse asimismo como demanda de los trabajadores. Las razones pueden ser variadas: deseo de mayor conciliación entre vida familiar y laboral o deseo de tomar descansos para estudiar o cuidar a otras personas. Las distintas necesidades que se plantean en las diferentes etapas de la vida pueden dar lugar a diversas trayectorias profesionales con fluctuaciones en el volumen de horas de trabajo (Anxo y cols., 2006b, Muffels y cols., próxima publicación).

La serie de encuestas sobre el tiempo de trabajo en las empresas europeas (Establishment survey on working time in European companies) analizó los perfiles de seguridad en 21.000 empresas y concluyó que no se trata de un concepto lineal de una sola dimensión que abarca desde la alta a la baja flexibilidad. En realidad, la situación es mucho más complicada. En este contexto, resulta crucial el establecimiento de una diferenciación entre las estrategias de flexibilidad que se centran en las necesidades de los trabajadores y las estrategias dirigidas a las demandas operativas de los establecimientos. Los resultados de esta investigación indican asimismo que el aumento de la flexibilidad tampoco es una cuestión necesariamente conflictiva: los perfiles de alta flexibilidad, aunque se califiquen de “orientados al trabajador” y “orientados a la empresa”, tienen en común una serie de prácticas flexibles que satisfacen tanto las necesidades de las empresas como las de los trabajadores (Chung y cols, 2007)⁷.

Flexibilidad numérica o contractual

Es la que aplican las empresas que recurren a contratos no permanentes como método para tener una plantilla más flexible. Las formas más comunes de contrato no permanente son los contratos de duración determinada (incluido el trabajo estacional), el trabajo temporal (incluido el de las empresas de trabajo temporal) y el trabajo intermitente.

La tabla 2 de la página 8 ilustra la diversidad en la proporción de contratos de duración determinada en los Estados miembros. Muestra también que en la mayoría de los países representan un porcentaje cada vez mayor en el empleo en general. Hay, no obstante, excepciones interesantes, en especial Irlanda, el Reino Unido y Dinamarca, países en los que los mercados de trabajo tienen un elevado nivel de flexibilidad que tal vez reduzca la necesidad de realizar contratos de duración determinada⁸.

Las investigaciones realizadas por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo indican que los trabajadores con contratos de duración determinada están expuestos a peores condiciones de trabajo que los que tienen contratos permanentes, en particular, unos niveles más bajos de acceso a la formación y de autonomía en el puesto de trabajo (Goudswaard y De Nanteuil, 2000).

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Cabría explicar la baja proporción de contratos no permanentes en estos países por el menor nivel de legislación de protección del empleo, que facilita la contratación y el despido del personal permanente. La OCDE, la OIT y la Comisión Europea han estudiado en profundidad las repercusiones de esta legislación y han concluido que el hecho de que sea más escasa, no garantiza por sí mismo una mayor flexibilidad.

Flexibilidad temporal o financiera

Este tipo de flexibilidad permite a las empresas garantizar mayores niveles de flexibilidad gracias a un horario de trabajo o unos acuerdos salariales más flexibles. En estos conceptos se incluyen, por ejemplo, las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de fin de semana o los horarios irregulares o variables.

Las distintas formas de organización del horario de trabajo pueden agruparse según estén impulsadas en mayor medida por los trabajadores o por los empresarios. Algunas participan de las dos categorías y la influencia de los ciclos empresariales puede revertir esta categorización: lo que puede favorecer a una parte durante un repunte del ciclo empresarial tal vez no sea tan beneficioso durante un declive; de igual modo, lo que parece ser un derecho puede convertirse en un riesgo.

El trabajo a tiempo parcial, los horarios de trabajo flexibles, la jubilación gradual y la jubilación anticipada pueden ser apropiados tanto para la empresa como para los trabajadores. Los horarios de trabajo fuera de lo corriente (turnos de noche, turnos de fin de semana o el trabajo por turnos en general), las horas extraordinarias y el trabajo temporal (incluidos los contratos de duración determinada, el trabajo para empresas de trabajo temporal y el trabajo por cuenta propia) suelen producirse a petición de las empresas, mientras que las licencias parentales y de otro tipo (para atender a otras personas, para estudiar, sabáticas) y las cuentas de horas trabajadas suelen solicitarlas los trabajadores. Las cuentas anuales de horas trabajadas pueden solicitarlas las empresas o los trabajadores, pero suelen ir asociadas a las fluctuaciones de la carga de trabajo y las variaciones del ciclo empresarial (Chung y cols., 2007).

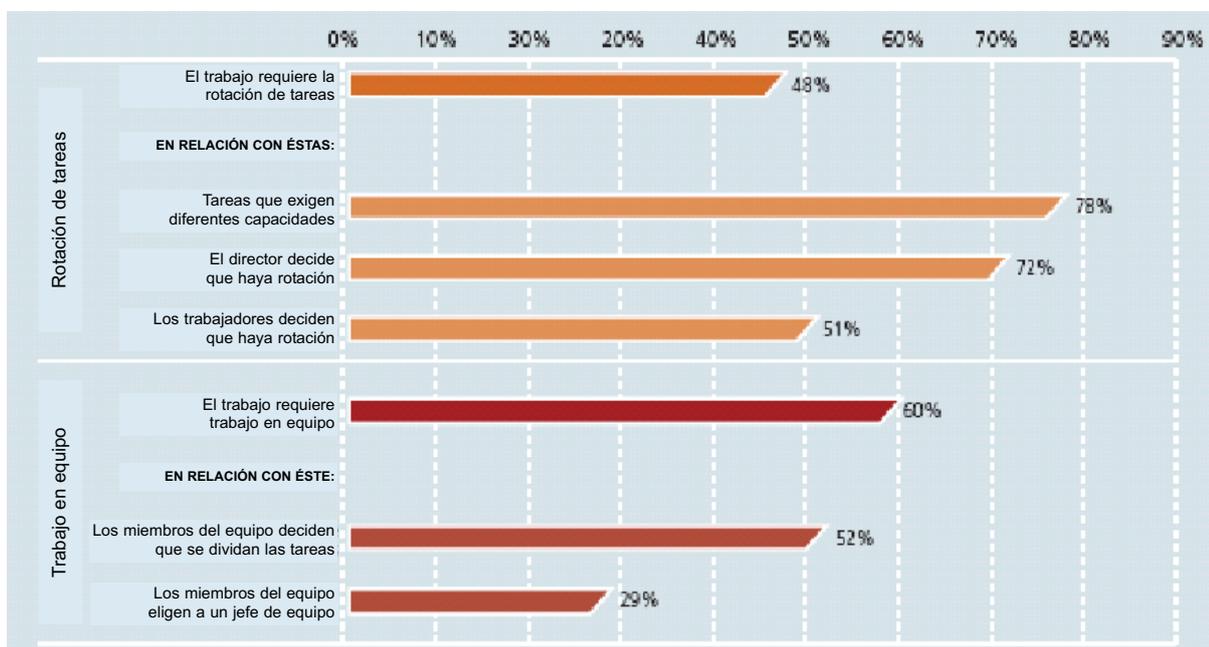
Como sucede con el trabajo de duración determinada, la proporción del trabajo a tiempo parcial varía considerablemente de un país a otro. Las investigaciones indican que la calidad del trabajo de los trabajadores a tiempo parcial suele ser menor que la de sus homólogos con trabajos a tiempo completo, en especial por lo que respecta al acceso a la formación, al desarrollo profesional y a las posibilidades de ascenso (Anxo y cols., 2007). En todo caso, en el debate que mantienen los interlocutores sociales europeos y en la legislación europea se examina detenidamente esta cuestión. El último punto de consideración es el modo de suavizar la transición de un trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial y viceversa.

Flexibilidad funcional

Por ello se entienden las formas de organización del trabajo como la rotación de tareas, la polivalencia para las tareas y la participación de los trabajadores en la planificación o en los presupuestos (autonomía de equipo). En la figura 1 se muestran los porcentajes de rotación de tareas y de trabajo en equipo en los países de la UE27.

El fin principal de estos tipos de organización del trabajo es hacer más flexible el trabajo en la empresa de modo que los trabajadores puedan cambiar de actividad en función de las necesidades (rotación de puestos). En todo caso, pueden conducir también a un mayor desarrollo de capacidades, ya que los trabajadores las actualizan en beneficio propio y de la empresa. Esto elevaría la seguridad tanto del puesto de trabajo como del empleo. No sólo se capacitaría a los trabajadores para que desempeñaran más tareas en el puesto de trabajo y en la empresa (con el consiguiente refuerzo de la seguridad de su puesto), sino que éstos también aumentarían su empleabilidad por lo que respecta a encontrar otro empleo posteriormente (dentro o fuera de la empresa).

Figura 1: Rotación de tareas y trabajo en equipo en la UE27, sólo trabajadores (2005)

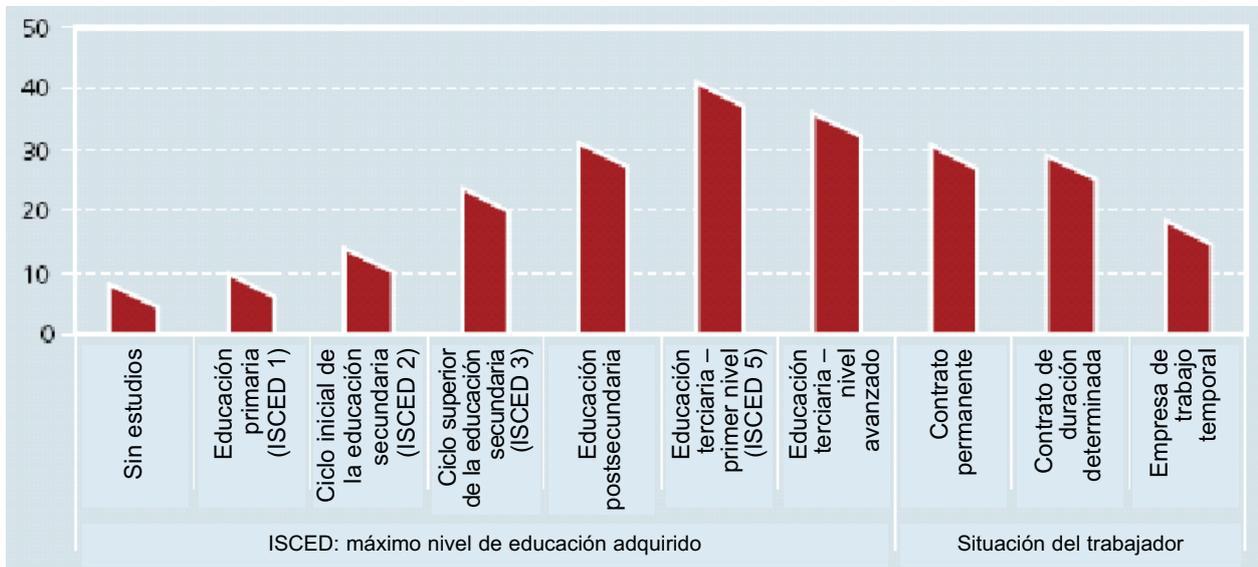


Fuente: Cuarta edición de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2007).

Los datos del análisis posterior de la Encuesta europea sobre condiciones de trabajo indican que la flexibilidad funcional tiene una influencia importante en el aprendizaje, la resolución de problemas y la innovación a escala organizativa. Se identificaron cuatro tipos diferentes de organización del trabajo: de “aprendizaje”, de “ajuste”, “taylorista” y “tradicional”. De ellos, dos tienden a aumentar la flexibilidad interna de los trabajadores en la empresa: las “organizaciones de aprendizaje” y las “organizaciones de ajuste o de alto rendimiento”. En las empresas con estos tipos de organización del trabajo, los trabajadores participan en la resolución de problemas y en la toma de decisiones. Tienen más posibilidades para el desarrollo propio en el puesto de trabajo. Hay asimismo una estrecha relación entre el modo en que las personas trabajan y aprenden en una empresa y el modo en que una empresa puede innovar, aunque por lo que respecta a la innovación, las organizaciones de aprendizaje tienden a tener ventajas en comparación con las organizaciones de ajuste. Se fomenta la seguridad del empleo: a fin de preparar y equipar a los trabajadores para enfrentarse a los cambios necesarios y las posibles transiciones a lo largo de sus carreras profesionales, es importante poner de relieve la actualización de las capacidades a través de la organización del trabajo.

La formación es otro modo de actualizar las capacidades. La cuarta edición de la Encuesta europea sobre condiciones de trabajo indica que los niveles de formación en las empresas europeas no han mejorado: menos de uno de cada tres trabajadores en la UE declara que ha recibido formación remunerada en los doce meses previos. Es cierto también que hay diferencias notables en el nivel de acceso a la formación entre unos países y otros, entre trabajadores poco y muy cualificados, y entre los trabajadores con distintos tipos de contrato de trabajo. La educación inicial parece tener una relación muy directa con las posibilidades de obtener una formación ulterior en el mercado de trabajo (véase la figura 2), lo cual aumenta el riesgo de que se produzca una mayor polarización entre los que tienen acceso a la formación y los que no.

Figura 2: Formación remunerada recibida en los últimos doce meses, por niveles educativos alcanzados (%)



Fuente: Cuarta edición de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, 2007.

Otra medida podría ser convertir el “desarrollo de competencias” en un “derecho a aprender” más general, adaptado a la capacidad de cada uno. La idea es equipar a las personas para que puedan hacer frente a los cambios a lo largo de su vida, tanto en el trabajo como fuera de él.

Función de las instituciones sociales

La seguridad puede adoptar diversas formas: seguridad del puesto, seguridad del empleo, seguridad de los ingresos y seguridad combinada. Estos tipos de seguridad para las distintas formas de flexibilidad pueden protegerse con la adopción o institucionalización de diversas medidas por parte de los diferentes agentes.

Las empresas desempeñan un papel muy importante en el desarrollo de la empleabilidad de sus trabajadores. Diversas investigaciones recientes de la Fundación confirman la relevancia que reviste las empresas participen en esta cuestión⁹. Al decidir el tipo de organización del trabajo –en términos formales y de contenido– las empresas pueden abrir ciertas posibilidades para la seguridad, en especial por medio de una mayor flexibilidad funcional basada en el enriquecimiento del puesto de trabajo, en la formación, en la organización del trabajo y, posiblemente, en la diferenciación de salarios. También pueden elegir el tipo de contrato y la organización del horario de trabajo. En todo caso, lo que las empresas pueden ofrecer depende también de las escalas nacional y sectorial. Tanto la legislación como las instituciones sociales son elementos importantes que influyen en el nivel de seguridad que se proporciona a los trabajadores.

Las instituciones sociales están integradas en las tradiciones nacionales. La reforma de estas instituciones en el contexto de las estrategias europeas en materia de empleo y protección social suscitan un amplio debate. Está bastante claro que no todas las instituciones nacionales pueden o deberían luchar por la armonización. No obstante, puesto que muchos países se enfrentan a retos similares, el Método Abierto de Coordinación permite la coordinación de políticas mediante el establecimiento de objetivos comunes, la medición de los progresos realizados (con unos indicadores elegidos de común acuerdo) y el aprendizaje a partir de las buenas prácticas. El proceso sobre flexiguridad en los diversos países europeos podría estar guiado por unos itinerarios comunes, aunque se siguieran respetando las competencias de los Estados miembros en esta materia.

Instituciones del mercado de trabajo

Estas instituciones desempeñan un papel importante. El objetivo de la legislación de protección del empleo es proteger a los trabajadores. Actúa como barrera frente a la cultura del “contrato y despido” sin problemas, que es un modo de introducir flexibilidad para todos los trabajadores. Una consecuencia de la legislación de protección del empleo es el posible desarrollo de un mercado de trabajo dual en el que hay un núcleo de trabajadores permanentes que cuentan con una fuerte protección contra el despido: esto predispone a los empresarios a hacer mayor uso de los contratos no permanentes para facilitar su estrategia de flexibilidad numérica. El efecto de tal régimen de mercado de trabajo es la concentración de la flexibilidad en una parte de la población activa (flexibilidad en el margen) y el reforzamiento de las diferencias entre las situaciones laborales de empleo permanente y no permanente, por lo común a expensas de este último grupo (el “efecto trabajador interno y trabajador externo”).

Para alcanzar el nivel necesario de seguridad, el establecimiento de unas políticas de mercado de trabajo activas desempeña una función importante, puesto que contribuyen a garantizar que las personas que pierden el empleo o que escogen seguir la “ruta flexible” reciben ayuda para encontrar otro empleo en caso necesario. Dos de las funciones principales de una política de mercado de trabajo activa son ofrecer formación suplementaria “entre periodos” y ayudar a ajustar la oferta y la demanda de dicho mercado. En cualquier caso, el establecimiento de ciertas condiciones facilita claramente estas funciones. En primer lugar, el comportamiento económico y del mercado de trabajo de un país deben tener un volumen razonable de trabajo y de puestos de trabajo para que los organismos de empleo realicen su función de ajuste. Al mismo tiempo, debería realizarse una inversión importante en los servicios de empleo públicos y las agencias auxiliares. El establecimiento de tal marco institucional requiere un gasto significativo de tiempo y dinero.

⁹ Pueden consultarse ejemplos de buenas prácticas en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Un elemento esencial de una política de mercado de trabajo activa, cuya importancia no reduce las variaciones que se produzcan en la situación económica nacional, es el relieve que debe darse a la actualización continua de capacidades y competencias. El aprendizaje permanente es, en efecto, uno de los pilares de la Estrategia Europea de Empleo. Aunque puede ser necesario realizar un esfuerzo especial para suavizar la transición entre el desempleo y el empleo y/o entre los distintos tipos de contrato¹⁰, la actualización continua de capacidades puede hacer “más flexible” a un trabajador en relación con sus propias capacidades. La flexibilidad funcional, como se ha dicho, es un modo de actualizar las capacidades mientras se está trabajando, en tanto que las políticas de mercado de trabajo activas pueden ayudar a ofrecer formación y educación complementaria en periodos de desempleo o de permiso.

Sistemas de protección social

Las repercusión que puede tener el aumento de la flexibilidad en el mercado de trabajo (ya sea para todos los trabajadores o para un grupo de ellos en situación más precaria) merece un examen minucioso. Puede considerarse también como una nueva forma de riesgo social. Las ventajas de la flexibilidad en la creación de más puestos de trabajo y empleo podrían complementarse con sistemas de protección social para gestionar los riesgos de los trabajadores individuales, un concepto próximo a la idea básica de flexiguridad. Los sistemas de protección social desempeñan un papel crucial en la disminución de riesgos, de ahí la relevancia que se les otorga en el modelo social de la Unión Europea. Por consiguiente, tienen una clara función complementaria al abordar el riesgo de desempleo de un mercado de trabajo más flexible.

Los sistemas de protección social tienen dos objetivos principales: la “desmercantilización”, por una parte, y la empleabilidad, por otra (véase la tabla 3). Por “desmercantilización” se entiende el grado hasta el que las personas y las familias pueden mantener un nivel de vida socialmente aceptable sin participar en el mercado de trabajo (Esping-Andersen, 1990). Cabría también añadir un tercer objetivo: el logro de la justicia o la redistribución social. Sin embargo, para mayor simplicidad, aquí concedemos relieve a los dos primeros con sus consecuencias a corto y largo plazo.

Tabla 3: *Objetivos de los sistemas de protección social a corto y largo plazo*

	A corto plazo	A largo plazo
Desmercantilización	Ingresos temporales para proteger a las personas de las situaciones precarias (p. ej., prestaciones por desempleo)	Continuidad de los ingresos en caso de acontecimientos estructurales o duraderos (p. ej., prestaciones por discapacidad, pensiones no vinculadas a la actividad previa en el mercado de trabajo)
Empleabilidad	Reinserción laboral, contratos de “situación secundaria”, como los de duración determinada, programas de integración en empresas	Desarrollo de proyectos personales no necesariamente rentables a corto plazo en el mercado de trabajo, desarrollo de capacidades

Fuente: *Vielle y Walthery, 2004, p.85*

Los Estados de bienestar (o sistemas de protección social) han desempeñado siempre un importante papel como instrumentos de “desmercantilización” (Vielle y Walthery, 2003). En la práctica, el modelo social europeo se basa en la idea de que los Estados compensan las pérdidas o reducciones de las rentas del trabajo en los casos en que se producen diversos riesgos (desempleo, enfermedad, edad avanzada, maternidad, invalidez, muerte) o cargas excepcionales, por ejemplo, gastos médicos o familiares. La mayoría de los Estados tienen también mecanismos para ayudar a las personas con incapacidad (temporal o permanente) a garantizar su sustento.

¹⁰ Este concepto debe cubrir una amplia gama de situaciones posibles, y también debe incluir el paso entre el empleo por cuenta propia y por cuenta ajena, entre el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo, entre los contratos temporales y permanentes, además de poder aplicarse en las dos direcciones. Puede ser importante desde una perspectiva que abarque el curso de la vida. véase Muffels y cols., de próxima publicación.

El segundo aspecto principal de los sistemas de protección social está relacionado con la empleabilidad: el empleo se ha considerado como el medio fundamental de garantizar unos ingresos, además de como un fundamento del bienestar individual. Este aspecto desempeña también un papel importante en la estrategia económica de la Unión Europea, en la que las tasas elevadas de empleo se han considerado uno de los objetivos fundamentales.

En lo que respecta a la flexiguridad, el papel de los sistemas de protección social sigue siendo, por tanto, un instrumento para abordar los riesgos sociales a corto y largo plazo. Ofrecen a los beneficiarios los medios para superar los periodos de desempleo. Ahora bien, debe evitarse que tales prestaciones se conviertan en una trampa que confíne a las personas al desempleo en algunos casos, por ejemplo, si aquéllas son demasiado generosas o ilimitadas. En consecuencia, lo que debe ponerse de relieve es la “rentabilización del trabajo”, sin perder de vista la necesidad de facilitar a las personas los medios de superar los periodos en que no pueden trabajar por alguna razón.

Cada sistema de protección social concede prioridad a distintas series de prestaciones y modos de financiarse. Las tipologías del Estado de bienestar son numerosas. La más debatida es la que elaboró inicialmente Esping-Andersen (1990), que identifica tres tipos de Estado de bienestar (el corporativista/conservador, el liberal y el socialdemócrata), complementada por un cuarto modelo, el estado de bienestar mediterráneo (Ferrera, 1996). En cualquier caso, todos los sistemas se han adaptado a los cambios en las políticas y se han convertido en modelos más híbridos. Asimismo, resulta difícil clasificar a los nuevos Estados miembros según esta tipología, aunque puede servir de base para determinar algunas limitaciones de cada sistema¹¹, que deben tenerse en cuenta en el debate sobre la flexiguridad para cada sistema de protección social.

Infraestructura social

Aparte de las políticas de protección social y del mercado de trabajo, hay otras instituciones sociales a escala nacional que tienen una función en el modo en que pueden funcionar conjuntamente la flexiguridad, la flexibilidad, la empleabilidad y la participación en el empleo. Las elecciones de empleo pueden estar también determinadas por la disponibilidad de infraestructuras sociales. En este sentido puede servir de ejemplo el modo en que está institucionalizada la maternidad y el cuidado de los hijos en una sociedad. Y lo mismo ocurre con el cuidado de los ancianos.

La participación de los padres y las madres trabajadoras, en particular de éstas, en el mercado de trabajo puede depender de la disponibilidad de guarderías y centros de atención extraescolar, cuya provisión varía mucho de un país a otro. El horario de apertura, la calidad y el coste de estos servicios, así como si son públicos, privados o concertados influyen enormemente en las decisiones de los progenitores trabajadores.

Los progenitores pueden optar por quedarse en casa más tiempo cuando sus hijos son pequeños (licencia parental). Aquí, la decisión suele estar influida por la disponibilidad, la duración y la generosidad de las prestaciones (Anxo y cols., 2006a). Para periodos de permiso más largos, es importante facilitar la vuelta al trabajo (ya sea a tiempo completo o parcial).

¹¹ Las distintas limitaciones para cada sistema son las siguientes: para los sistemas corporativistas: la financiación de pensiones sin un aumento desproporcionado de los costes laborales; para los sistemas liberales: el sistema dual generado por la dificultad de lograr una vuelta al pleno empleo y por el fenómeno de los desempleados jóvenes y los progenitores solteros; para los sistemas socialdemócratas: cómo aumentar la disponibilidad de trabajo, en especial para las personas no cualificadas, sin desafiar el principio igualitario de la democracia social; para los sistemas mediterráneos: cómo aumentar la flexibilidad y al tiempo garantizar cierta seguridad económica a los trabajadores.

En algunos países, el recurso al trabajo a tiempo parcial, en particular para las mujeres, es una forma común de conciliación de vida laboral y personal. En los Países Bajos, por ejemplo, tienen empleos de media jornada una considerable mayoría de mujeres trabajadoras y casi la mitad de la población activa (hombres y mujeres).

Así pues, los países y los ciudadanos responden de muy diversas maneras a la conciliación de trabajo y familia: retirada del mercado de trabajo, periodos prolongados de permiso (licencia parental) o una combinación de trabajo y cuidado de los niños (opción en la que son factores cruciales la disponibilidad, el coste y la calidad de los servicios de atención).

Flexiguridad a escala del hogar

Otra complicación es que, aunque la flexiguridad es sobre todo una cuestión que atañe a la relación entre la empresa y los trabajadores, la flexibilidad y, en particular, la seguridad son elementos con claras repercusiones en el hogar.

La medición más importante de los ingresos suele hacerse a escala del hogar más que a escala individual. Puede ser también el caso de los adultos con personas dependientes por lo que respecta a la asignación de tiempo, a trabajar o a no trabajar. Por esta razón, la composición del hogar es un elemento importante al reflexionara sobre las consecuencias de las formas flexibles de trabajo, puesto que también influye en las posibilidades de apego al mercado de trabajo en el curso de la vida (Riedmann y cols., 2006).

La inseguridad de ingresos es perjudicial no sólo para el trabajador, sino también para su situación familiar. En el análisis que hace la Fundación sobre la pobreza de las personas con empleo se observa una clara asociación entre la composición del hogar, los contratos no permanentes o las trayectorias profesionales interrumpidas y una mayor vulnerabilidad (Peña-Casas y Latta, 2004). En consecuencia, conviene estar atento a las posibles trampas que puede tender la flexiguridad que deriven en más pobreza de las personas con empleo.

Orientaciones de la política

Consideraciones de política

La concepción de los sistemas de protección social europeos se basó en el modelo de “varón sostén de la familia”, caracterizado por el ingreso de una sola renta en la familia, la del varón, y la asignación a la esposa como responsabilidad principal la organización del hogar y la familia. Los trabajadores solían permanecer en el mismo puesto de trabajo toda su vida laboral. Con el aumento de la participación de la mujer en la población activa y con la propagación de trayectorias profesionales discontinuas y más episódicas, han recobrado interés las distintas posibilidades que ofrece la organización del tiempo de trabajo a lo largo de la vida. Un elemento clave que es necesario tener en cuenta es el efecto que tienen las tendencias anteriores para el acceso a las prestaciones de protección social.

Un aspecto importante en este sentido es la situación financiera e institucional de cada Estado miembro, que repercute en las posibilidades de reforma. Conviene subrayar también que todas las reformas exigen no sólo una buena dosis de valentía política, sino también tiempo para que den frutos, en función del contexto económico específico. La posible transferibilidad de otras “ideas” sobre la flexiguridad depende de la capacidad económica y de la capacidad institucional en materia de políticas, incluidos los agentes, las preferencias, la viabilidad económica y la voluntad política para aceptar tales reformas en distintos niveles.

La confianza, un requisito previo de la flexiguridad

Para que la flexiguridad funcione, es importante reflexionar sobre las consecuencias para todas las partes interesadas: las personas (el trabajador), la sociedad y las empresas. El elemento esencial que las vincula es la confianza. Si las personas creen en el futuro, es posible que estén dispuestas a asumir más riesgos en relación con su situación laboral, a trabajar con mayor flexibilidad (contractual, del tiempo de trabajo, funcional) y a conciliar la vida laboral y familiar.

También deben poder confiar en los cambios: no deben considerarlos como un factor intrínsecamente negativo y deben tener la seguridad de que disponen de medios para adaptarse a las circunstancias emergentes. Como ejemplo puede citarse Dinamarca, donde coexisten una legislación de protección del empleo relativamente débil y un alto nivel de rotación de empleo: el 25 % de los trabajadores daneses cambian de trabajo cada año. Es un equilibrio aceptado, ya que hay una enorme confianza en encontrar otro trabajo equivalente en un plazo razonable, debido al comportamiento económico general del país y a las políticas de mercado de trabajo activas, incluidas las generosas prestaciones por desempleo.

Las personas deben poder confiar en el trabajo: los trabajadores deben poder planificar su vida sin que su carrera profesional o su pensión entrañe para ellas demasiados inconvenientes y riesgos. Es necesario organizar las interrupciones y transiciones del puesto/empleo de tal modo que los trabajadores cuenten con el apoyo suficiente para conciliar la vida laboral y la personal. Las transiciones –entre el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, entre las distintas formas de situación de empleo– deben suavizarse para que se produzcan a lo largo de la vida y para superar los periodos de desempleo. La creación de puestos de trabajo, la competitividad y el crecimiento económico pronunciado son, desde luego, factores muy importantes también para garantizar que tal transición es satisfactoria.

Para crear esta sociedad de la confianza, los sistemas europeos tienen que adaptarse a la nueva realidad: sistemas de protección social, sistemas de mercado de trabajo e infraestructura social. No hay una solución única que pueda transponerse de un país a otro.

Una función para todos los interlocutores

Es muy importante que haya confianza mutua entre todas las partes implicadas en esta configuración, incluidos los interlocutores sociales y las administraciones públicas. Asimismo, la aplicación de reformas y la obtención de los consiguientes resultados lleva tiempo. Los interlocutores sociales pueden desempeñar una función muy importante en la aceptación y la configuración de cualesquiera cambios que se introduzcan a escala de empresa (y también a escala sectorial y nacional). Si los interlocutores sociales pueden acordar un modo de abordar estas difíciles cuestiones, es posible que intenten desarrollar buenas prácticas para hacerlo. Los sindicatos deben estar dispuestos a aceptar una menor seguridad de los puestos de trabajo a corto plazo para conseguir un mercado de trabajo más dinámico y una mayor seguridad del empleo a largo plazo¹². Algunos de los procesos de cambio requieren tiempo para dar frutos. Si se incluyen en el proceso de toma de decisiones y de aplicación, se podría reforzar el factor de la confianza.

Los interlocutores sociales pueden participar en distintos niveles. Es evidente que su máxima participación se produce a escala local, donde pueden desempeñar una función esencial en las negociaciones a escala de empresa o en una amplia gama de cuestiones, como la organización del horario de trabajo, la formación y los salarios. Algunas de estas negociaciones pueden tener lugar a diferentes niveles: convenio colectivo empresarial, sectorial o nacional. Además, en algunos países los interlocutores sociales tienen una función en el proceso legislativo, ya sea de forma explícita, de carácter consultivo o por otros canales de influencia.

Los debates en todos los niveles pertinentes pueden conducir a un mejor compromiso entre flexibilidad y seguridad.

Enfoque integrado y en múltiples niveles

Dada la naturaleza pluridimensional de la flexiguridad, es importante esforzarse por integrar los distintos ámbitos de las políticas. Se necesita una política más coherente en el abordaje de la cuestión, así como una mayor interacción entre los distintos elementos y entre las diferentes políticas (Derecho laboral, políticas de mercado de trabajo y sistemas de protección social) para crear empleo sostenible y cohesión laboral.

No hay una forma perfecta de hacerlo: puede ser el “modelo danés”, con más flexibilidad para todos los trabajadores, o un modelo más basado en el “mercado de trabajo transitorio”, como el neerlandés, en el que las personas entran y salen de dicho mercado. En cualquier caso, es importante que en todos los sistemas participen la totalidad de los interesados y que se comprometan en los niveles correspondientes en un marco tripartito.

Al igual que en cualquier proceso de cambio, está muy claro que en el proceso de flexiguridad las contrapartidas tienen que realizarse en todos los niveles. Esto confiere una función clave al diálogo, en particular el diálogo social, relativo al contenido de los cambios necesarios y a la manera de aplicarlos.

¹² Ponencia de Per Madsen en una conferencia sobre “Mercados de trabajo transitorios y flexiguridad”, Amsterdam, diciembre de 2006.

Consideración de nuevos riesgos sociales

Los efectos de la organización del horario de trabajo a lo largo de la vida deben considerarse desde el punto de vista de su repercusión en los derechos de protección social, en el acceso a diversos elementos de los sistemas de seguridad social, en el nivel de ingresos y/o de indemnizaciones y, en definitiva, en la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social.

La inseguridad de ingresos es perjudicial no sólo para el trabajador, sino también para su situación familiar. En el análisis que hace la Fundación de la pobreza de las personas con empleo se observa una clara asociación entre la composición del hogar, los contratos no permanentes o las trayectorias profesionales interrumpidas con una mayor vulnerabilidad¹³. En consecuencia, conviene estar atento a posibles trampas que pueda tender la flexiguridad y que deriven en más pobreza de personas con trabajo.

Debe prestarse una atención especial a los trabajadores más vulnerables que pueden no tener acceso a la formación y el aumento de capacidades. Es posible que sean necesarios distintos tipos de formación para grupos particulares de trabajadores (p. ej., los que tienen dificultades para el aprendizaje o éste les cansa). La idea que sustenta la flexiguridad es la del movimiento ascendente que debe seguir una trayectoria profesional. Algunos trabajadores se arriesgan a quedar atrapados por los “malos contratos de corta duración”.

Reconocimiento de derechos

Los sistemas de protección social deben reconsiderarse sistemáticamente de modo que se tenga en cuenta la repercusión del aumento de la flexibilidad y la flexiguridad para las personas y los sistemas. Podría servir de modelo la coordinación de los derechos de seguridad social para los trabajadores migrantes y tomar como base los mismos principios importantes¹⁴:

- igualdad de trato (como el modelo neerlandés entre los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo);
- legislación para los derechos que recogen las “transiciones” entre diferentes situaciones/contratos/periodos profesionales (p. ej., entre empleo por cuenta ajena y por cuenta propia, entre distintos contratos y con periodos de desempleo);
- totalización de los periodos de seguro acumulados, mantenimiento de los derechos (p. ej., acumulación de derechos de pensión);
- transferibilidad de derechos, en especial durante los periodos de transición: mantenimiento de los derechos adquiridos (esto puede ser lo más difícil, puesto que algunos de los derechos acumulados están intrínsecamente ligados al contrato, por ejemplo, el acceso a la asistencia sanitaria (suplementaria)

¹³ *Working poor in the EU*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Reglamento 1408/71 de coordinación sobre la seguridad social para los trabajadores migrantes.

Otro aspecto relevante que debe tenerse en cuenta al analizar las consecuencias del aumento de la flexibilidad de las personas es el “paquete” general de los derechos sociales. Es importante, por ejemplo, reflexionar sobre todos los derechos de protección social, tanto los regímenes del primer pilar, es decir, los sistemas estatales de seguridad social, y los regímenes del segundo pilar, como los regímenes profesionales para las pensiones y la asistencia sanitaria complementarias

La flexiguridad es un gran desafío para los próximos años que requiere una profunda reflexión por parte de todas las partes implicadas, en todos los niveles, en todos los Estados miembros y a escala europea. En cualquier caso, puede contribuir de forma activa a aumentar la competitividad y la productividad del mercado de trabajo con unos niveles de empleo mayores, sin que por ello se incumplan los preceptos básicos del modelo social europeo.

Información adicional

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. y Perraudin C, *Parental leave in European companies*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2006a, disponible en <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. y Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2006b, disponible en <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. y Perraudin C, *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2007, disponible en <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. y Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, Nueva Jersey, 1990.

Ferrera M., ‘The southern model of welfare in social Europe’, *Journal of European Social Policy*, 1996, p.17-37.

Goudswaard A. y De Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2000, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. y Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2006, disponible en <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzoni A y Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, de próxima publicación.

Naegele G., *A new organisation of time over working life*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2003, disponible en <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernández E., Hurley J. y Vermeylen G., *Fourth European Working Conditions Survey*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2007, disponible en <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. y Latta M., *Working poor in the EU*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2004, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. y Wagner A., *Working time and work-life balance in European companies*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2006, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. y Walthery P., *Flexibility and social protection*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2003, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., 'Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work', informe presentado en la serie de seminarios de la Fundación sobre flexiguridad y empleabilidad, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublín, mayo de 2006, disponible en http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

«Los interlocutores sociales se encuentran en una posición perfecta para identificar nuevas formas de trabajar. Muchas de las soluciones ligadas a la mejora de la flexibilidad y la seguridad en el lugar de trabajo se encuentran en lado de la empresa o del ramo, y dependen en gran medida de que haya una buena cooperación entre los dos lados de la industria.»

**Vladimír Špidla, Comisario de Empleo,
Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la UE.**

«La flexiguridad es un nuevo enfoque cuyo objetivo es acabar con el estéril debate entre los partidarios de aumentar la flexibilidad y los que abogan por preservar y defender las formas tradicionales de seguridad. La flexiguridad reconoce que las empresas –al igual que algunos trabajadores– han reclamado más flexibilidad en el mercado de trabajo, pero también que el desarrollo de formas “atípicas” de trabajo puede conducir a una segmentación de dicho mercado, con todas las repercusiones negativas que esto representa para los ingresos, las perspectivas profesionales y la motivación de los trabajadores afectados.»

**Nikolaus van der Pas, Director General de Empleo,
Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades
de la Comisión Europea**

La serie *Foundation Findings* ofrece información general y orientaciones políticas pertinentes a todos los agentes y partes interesadas del actual debate europeo sobre el futuro de la política social. Los contenidos se basan en las investigaciones de la Fundación y reflejan su estructura autónoma y tripartita.