

UNITAT DE CONEIXEMENT

# Flexisuretat

*"El lliure acomiadament ja existeix donada l'alta temporalitat de l'ocupació. Hi ha molta flexibilitat en alguns casos i molt poca en d'altres"*

Mercè Sala

## Sumari

Què és? _____	1
Eines _____	2
La dada _____	3
Guia de Treball _____	4
L'experiència _____	4
Materials _____	5
Bibliografia bàsica _____	5
Materials en línia _____	6

## Què és?

- ü La **flexisuretat** és un model de mercat laboral que combina la **seguretat** d'una alta protecció social als desocupats i les polítiques actives de formació i ocupació amb la **flexibilitat** en la contractació, negociació col·lectiva i acomiadament. Té el doble objectiu de la inclusió social i de que les organitzacions puguin adaptar-se a les condicions canviants del mercat.
- ü En aquest model, la seguretat s'entén, a més de com a protecció social dins el model de l'estat assistencial, també com a **possibilitat de trobar feina** ràpidament i el manteniment dels llocs de treball, amb la consegüent baixa taxa de desocupació. La polivalència dels treballadors i la formació contínua és bàsica per aquest objectiu.
- ü La Unió Europea ha adoptat la flexisuretat com un dels fils conductors de la seva **Estratègia Europea d'Ocupació**. En la directriu 21 de les *Recomanacions per al creixement i l'ocupació* es demana als estats membres

que: *“promoguim la flexibilitat combinada amb la seguretat en l’ocupació i redueixin la segmentació del mercat laboral tenint en compte els agents socials representatius”*.

- ü El debat a l’entorn de la flexiseguretat suscita reaccions contraposades. La *Confederació Europea de Sindicats* (CES) va advertir que, tot i reconeixent la necessitat de millorar les capacitats d’adaptació de les organitzacions, sense el compromís amb els drets dels treballadors hi ha el perill que la flexiseguretat derivi en **“flexplotació”**. El *Comité Econòmic i Social Europeu* també va insistir l’any 2008 que no s’ha d’entendre la flexiseguretat com *“una reducció unilateral i il·legítima dels drets dels treballadors.”*
- ü La posició del govern espanyol és contrària a la **flexibilitat externa** (sistema de contractació, duració del contracte i facilitar l’acomiadament), però es posiciona a favor d’aprofundir la **flexibilitat interna** (com algunes mesures que s’estan aplicant ara a la indústria de l’automòbil: reducció de jornades, sistemes rotatoris, etc.)

## Eines

Les reflexions incloses en el *Llibre verd sobre Modernització del Dret Laboral de la UE* inviten als estats membres a considerar les següents mesures:

- ü **Flexibilitat contractual:** possibilitat de negociar els horaris o el lloc de treball en funció de les necessitats de l’organització.
- ü **Polítiques actives d’ocupació i formació:** invertir agressivament en la formació dels aturats i en programes que facilitin la seva recol·locació o *outplacement*.
- ü **Flexibilitzar les indemnitzacions:** el cas d’Àustria és el més citat com a mesura que combina flexibilitat i seguretat. Han establert un fons d’ajuda per a cada treballador que rep una contribució mensual dels empresaris. Aquest fons garanteix que un treballador no es quedi en una feina per por a perdre els drets adquirits d’indemnització. Encara que abandoni la feina voluntàriament rebrà l’ajuda d’aquest fons. D’aquesta manera es fomenta la mobilitat i l’assistència en els moments de transició entre dues feines.
- ü **Reduir la segmentació:** una mesura de seguretat bàsica és evitar que mecanismes que generen dualitat d’empleadors -com la subcontractació i les empreses de treball temporal- acabin creant dos mercats laborals: un caracteritzat per l’estabilitat i els contractes indefinits, i l’altre per la

inseguretat permanent. La complexitat de les relacions laborals també genera inseguretat en el cas dels falsos treballadors per compte pròpia que treballen com a empleats indefinits.

- ü **Ordenació del temps de treball:** l'objectiu és oferir més flexibilitat però alhora garantir la seguretat i salut dels treballadors. En aquest àmbit s'inscriu el debat sobre l'ampliació de la setmana laboral a 65 hores. Anglaterra va promoure aquesta mesura amb l'argument de la lliure elecció: no s'ha d'impedir-li a un treballador que vulgui treballar més hores (*opt-out*). Tanmateix, els sindicats la van veure com una regressió social inacceptable. Vladimir Spidla, Comissari europeu d'Ocupació, va defensar l'ampliació proposada dient que amb la legislació vigent ja es preveu un allargament voluntari per contracte fins a les 78 hores en casos com la coneguda "excepció britànica". El Parlament europeu va derrotar la directiva el desembre de 2008. Ara, el Consell Europeu ha d'incorporar les tesis del parlament i trobar una solució conciliatòria entre totes les parts.
- ü **Mobilitat dels treballadors:** l'aplicació del dret laboral es veu amenaçada en el cas de serveis transnacionals degut a les múltiples jurisdiccions. És el cas de les zones de fronteres amb estats no-comunitaris.
- ü **Treball no declarat:** la política de seguretat hauria d'anar dirigida a acabar amb el *dumping* social, l'aprofitament de legislacions amb poca protecció laboral que, a més de generar inseguretat, distorsiona la competència.

## La dada

El mercat laboral danès contrasta amb la realitat espanyola en molts aspectes: el 80% dels treballadors estan afiliats a algun sindicat (a Espanya, no arriba al 15%). Malgrat que l'acomiadament és pràcticament lliure, els treballadors danesos gaudeixen d'algunes compensacions. Si perden la seva ocupació les prestacions per atur arriben a el 90% del seu salari anterior i poden arribar a allargar-se fins a quatre anys.

Una altra diferència és l'amplia presència del treball a temps parcial. A Dinamarca, malgrat ser voluntari, suposa més del 20% del total. Cal destacar que en l'àmbit del diàleg social porten anys d'avantatge: els sindicats i la patronal danesos van signar el 1899 el primer conveni col·lectiu del món.

## Guia de Treball

	MODEL NÒRDIC	MODEL EUROPEU
GRAU DE REGULACIÓ	Baixa Regulació	Alta regulació, poca flexibilitat
ÀMBIT DE NEGOCIACIÓ	Negociacions a planta, a mida	Convenis col·lectius sectorials
ROL DE L'ESTAT	Interventor	Interventor
OBJECTE DE PROTECCIÓ	La competitivitat empresarial	El lloc de treball
SINDICATS	Professionalitzats	Polititzats
SOLUCIONS	Creatives	Rígidies
PAÏSOS	Dinamarca, Holanda	Espanya, Itàlia, França, Alemanya

## L'experiència



ü El cas de Dinamarca és paradigmàtic del desenvolupament de la flexiseguretat. Fins i tot el propi terme va ser encunyat per un primer ministre danès, Poul Nyrup Rasmussen, als anys noranta.

ü Els trets més destacats del sistema laboral danès són:

§ **Descentralització de la negociació col·lectiva:** tant els treballadors com els empresaris estan d'acord en portar negociacions a mida, a nivell de planta, que permeten adequar les

solucions a les particularitats de cada organització i moment del mercat. Aquesta autonomia s'ha de conjugar amb les lleis nacionals i europees en matèria de drets dels treballadors

- § **Alta flexibilitat** en la contractació i l'acomiadament
- § **Protecció social:** garantida per polítiques d'inclusió social, pensions, subsidis d'atur elevats i un sistema fiscal amb molta càrrega impositiva per als sectors més rics
- § **Formació contínua:** l'objectiu de la mobilitat i polivalència dels treballadors rep molta atenció. Això resulta en una alta **empleabilitat**. Els aturats tenen l'obligació de formar-se en el marc de polítiques actives d'ocupació. Fins i tot, hi ha programes de **rotació** en els quals un aturat substitueix temporalment un treballador dedicat a la formació

ü El model danès ha aconseguit **taxes d'atur molt baixes** sostingudes durant molt temps (en l'actualitat és del 2,3%). Tanmateix, els crítics han plantejat interrogants sobre alguns dels seus punts febles:

- § Hi ha qüestions sobre si el model és **extrapolable** a d'altres països amb tradicions laborals i legislatives diferents i **escalable** a països amb molta més població (la població de Dinamarca és de 5 milions i mig de persones)
- § El model danès s'ha format durant dècades de **continu creixement econòmic**. Cal veure com respondrà davant una crisi com l'actual
- § L'autonomia negociadora corre el perill de debilitar la força negociadora dels sindicats centrals i fer créixer la sensació d'inseguretat si, en un context difícil, s'entra en una **subhasta** a la baixa de condicions laborals entre les diferents organitzacions
- § Els immigrants, amb una taxa d'atur del 50%, són un col·lectiu que no s'ha beneficiat del model laboral

## Materials

### Bibliografia bàsica

Auer, Peter; Cazes, Sandrine. *Employment Stability in an Age of Flexibility*. International Labour Office Employment Strategy Dept., 2003.

## Materials en línia

---

### Llibre verd per a la modernització del Dret Laboral (2006)

Base de les recomanacions i les peticions de reflexió en els propers anys per als estats membres de la Unió Europea.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour Law/docs/2006/green\\_paper\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/2006/green_paper_es.pdf)

Wilthagen, Ton; Tros, Frank. "The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets". European Trade Union Institute, febrer de 2004. (Article consultat *on line*: 26/02/2009)

Article en anglès que repassa l'origen del concepte de flexiseguretat i la seva aplicació en la política industrial.

<http://www.etui.org/research/Media/Files/transfer/2004/The-concept-of-flexicurity-A-new-approach-to-regulating-employment-and-labour-markets>

Garrido Pérez, Eva. "La flexiseguretat: una estratègia adequada per al creixement i l'ocupació?". *Observatorio de Recursos Humanos*, octubre de 2008 (Article consultat *on line*: 28/02/2009)

La semàntica empresarial té un nou inquilí: la "flexiguretat". La Comissió Europea veu en ella el futur ordre del mercat laboral de la Unió però, en el seu sí, la pràctica difereix sobremanera d'un país a un altre.

[http://www.factorhuma.org/ficha.php?id\\_ficha=7392](http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=7392)

Missé, Andreu. "El Parlamento Europeo derrota la semana laboral de 65 horas". *El País*, 18/12/2008. (Article consultat *on line*: 02/03/2009)

Els eurodiputats es rebel·len en contra d'aquesta iniciativa, promoguda pel Regne Unit, països nòrdics i de l'Est que implica pactar lliurement la jornada laboral i que suposa elevar el límit del temps de treball fins a les 65 hores.

[http://www.factorhuma.org/ficha.php?id\\_ficha=7455](http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=7455)