

EL MODELO DANÉS DE FLEXISEGURIDAD

Imanol Zubero Beaskoetxea
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO

Santander, 28 de noviembre de 2007

Del paro estructural al pleno empleo

- OCDE, 1994: Paro estructural, tasa natural de desempleo.
- Comisión Europea, consejo extraordinario de Lisboa, febrero 2000: Pleno empleo como objetivo para el año 2010.



Warner Sogefilms presenta

una producción Elías Querejeta y Jaume Roures-Mediapro

En coproducción con QUONADIS CINEMA (FRANCIA), EYECREEM S.R.L. (ITALIA), TRAZSUDIN BRUNNEN S.R.L. (A.)

los lunes al sol

**Javier Bardem, Luis Tosar, José Angel Egido, Nieve de Medina,
Enrique Villén, Celso Bugallo, Joaquín Climent, Aida Folch y Serge Riaboukine.**
*Director de fotografía Alfredo Mayo,
Guión Fernando León de Aranoa e Ignacio del Moral
Dirección Fernando León de Aranoa.*

VIA



EUROPEAN FILM BOARD



INSTITUTO ESPAÑOL DE CINE Y AUDIOVISUAL



DEPARTAMENT D'ENGINYERIA I ARQUITECTURA

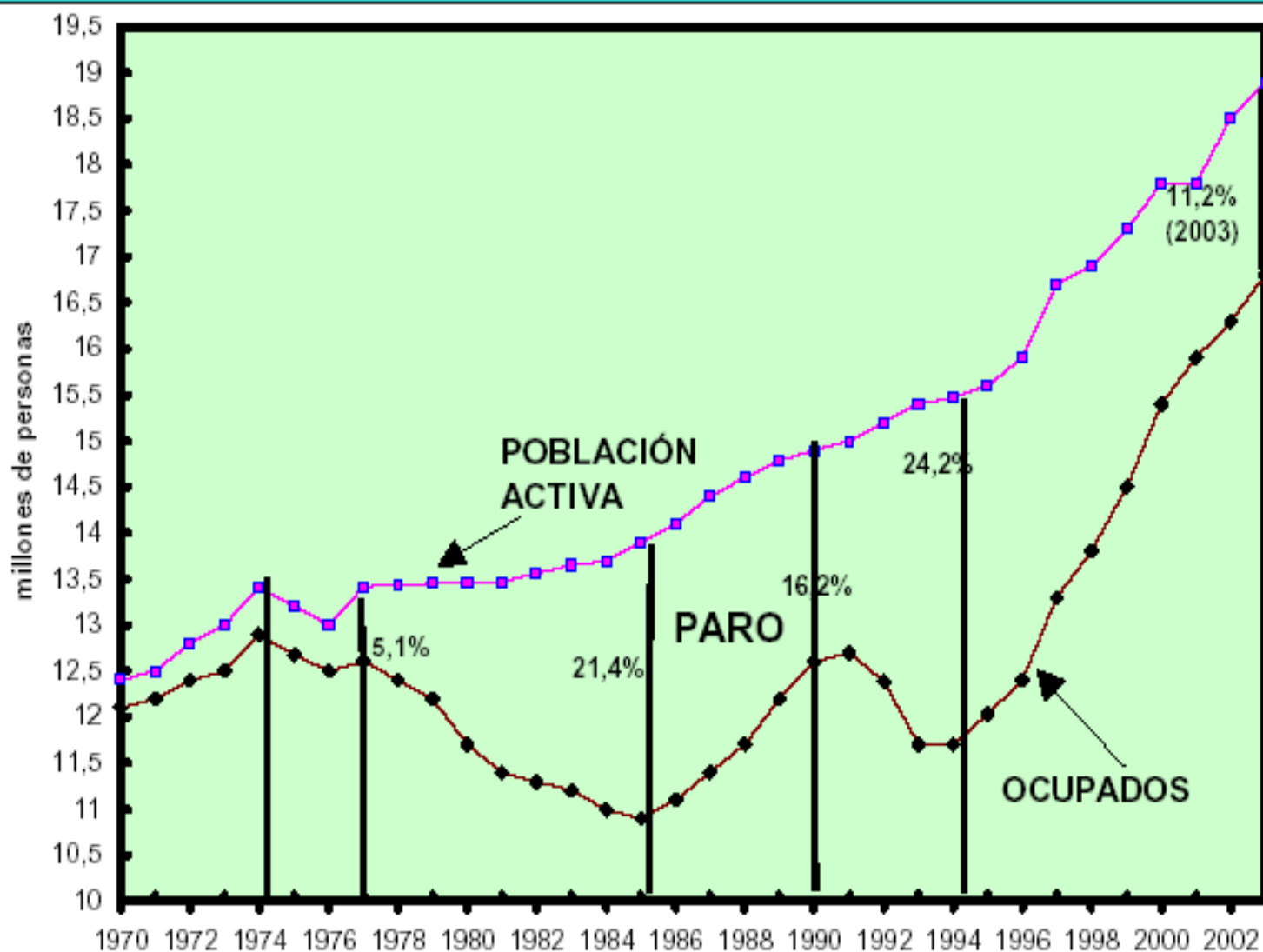
SOGEPAQ

**¿Vas a seguir pasando
los lunes al sol?**



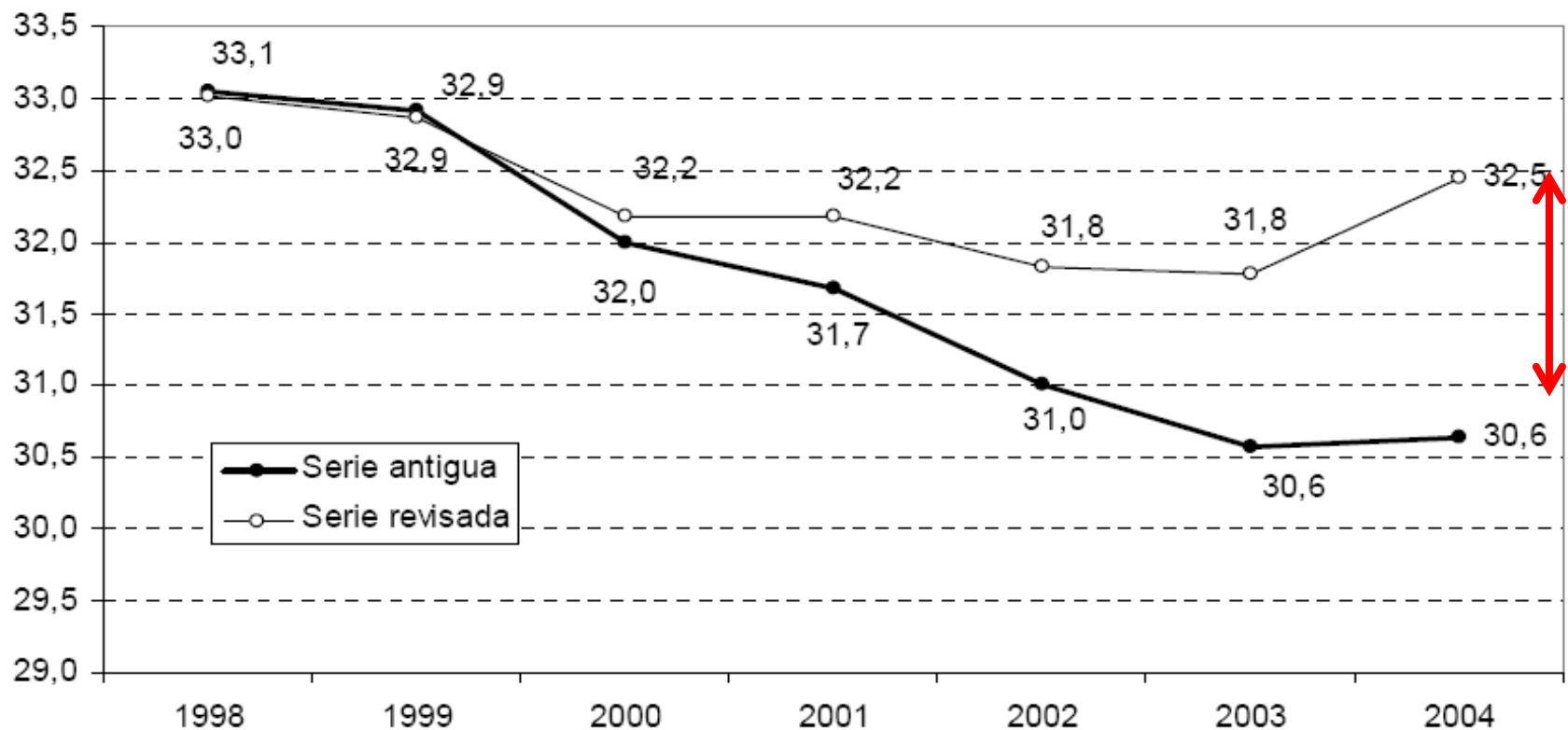
**Será porque quieras,
porque en Forempleo no es difícil
encontrar trabajo.**

Evolución de la población activa, el empleo y el paro en España, 1970-2003



Tasa de temporalidad global

Datos en porcentaje



En el gráfico se observa cómo cambia el nivel de la tasa de temporalidad de la antigua serie de la EPA a la nueva (revisada), que se publicó a primeros de 2005, cuando el INE revisó la serie desde 1996 incorporando el fenómeno de la inmigración que hasta entonces la encuesta había captado de manera parcial.

La distancia entre ambas series da una idea de la importancia de la inmigración en el aumento de la tasa de temporalidad y en la dificultad de disminuir ésta si no se actúa sobre los flujos de entrada de trabajadores extranjeros.

Cambio en la norma social de empleo

Durante las décadas Ochenta y Noventa se han producido cambios fundamentales en la gestión empresarial de los recursos humanos, cambios que han tenido como consecuencia la modificación y, en algunos casos, la ruptura, de la norma social de empleo que históricamente ha servido como elemento básico de integración social: un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa hasta configurar una carrera profesional.

¿Norma social de empleo?

¿Por qué hablamos de *norma social de empleo*?

Desde hace tiempo la Sociología del Trabajo nos advierte que no es posible reducir el empleo a su facticidad en un momento dado, a una serie de tasas o de características objetivas (nº de empleos, horas trabajadas, niveles de productividad, etc.). El empleo ha tenido siempre, además de esta dimensión fáctica, una dimensión normativa que define, no sólo lo que el empleo de hecho es, sino lo que debe ser. Esta norma de empleo ha sido siempre objeto de lucha y de conflicto, variando a lo largo de los años.

Norma social keynesiana

- El empleo típico es “el empleo asalariado, estable, a tiempo completo, acogido a algún convenio colectivo de rama, con perspectivas de promoción, inscrito en una tendencia a cierta homogeneización y universalización en las condiciones de trabajo y ligado a medidas de protección social” (Prieto, 1999).
- El ciclo de la vida laboral es mayoritariamente prolongado (más de 40 años) y sin grandes interrupciones, configurando una biografía laboral de gran coherencia.
- El empleo es la columna vertebral en torno a la cual se pretende construir un orden social justo y legítimo, alcanzando así una situación de cohesión social.
- El hecho social del empleo articula las principales dimensiones institucionales de las sociedades modernas: el empleo es la puerta de acceso a la ciudadanía plena y se convierte en el eje articulador de toda la constelación de derechos sociales, “desde la cuna hasta la tumba”.
- No podemos olvidar el fuerte sesgo de género de este modelo de empleo: este empleo fue siempre la “profesión de persona y media”. Diseñado a la medida del varón, exigía que este tuviera “una mujer en la trastienda” que se ocupará de todo “lo demás”: de la casa, de los niños, de los ancianos, del equilibrio emocional, etc. (Beck, 2000).

Norma social flexible

- La aparición y extensión de una amplia gama de contratos temporales, con una escasa capacidad de protección social.
- El desarrollo de una cada vez mayor heterogeneidad en las condiciones de trabajo y en las percepciones salariales, cada vez más dispersas y desiguales.
- Un estrechamiento de la vida laboral, motivado por la tardía incorporación a la actividad laboral de los jóvenes y la temprana salida de los mayores, así como una ruptura en la vida laboral, sembrada de discontinuidades.
- Una cada vez mayor individualización de las relaciones laborales.
- El reajuste de las protecciones sociales asociadas al empleo (salud, jubilación, desempleo), sometidas a nuevas lógicas de privatización e individualización.

A

ENCUESTA CONTINUA DE LA POBLACIÓN EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD PRA

120

¿REALIZÓ DURANTE LA SEMANA PASADA ALGUNA ACTIVIDAD O TRABAJO REMUNERADO POR MUY PEQUEÑO QUE ESTE FUERA (al menos 1 hora en la semana) Y DE CUALQUIER TIPO (costura, clases particulares, etc.), INCLUSO LOS CONSIDERADOS COMO CHAPUZAS?

Empleo temporal

Todo el empleo generado en 2006 es asalariado y el 68% tiene carácter temporal.

Las empresas españolas registran cada mes en el Inem unos 200.000 contratos de trabajo que duran una semana o menos. Se trata en su gran mayoría de firmas del sector servicios que usan estos *minicontratos* para hacer frente a circunstancias concretas -ferias, campañas de venta, etcétera- y en algunos casos, según los sindicatos, para ahorrarse sueldos y cotizaciones.

El 68% de los 5 millones de jóvenes menores de 30 años tiene contrato temporal.

Uno de cada tres trabajadores españoles es temporal, el doble que en la UE. Esta diferencia no se explica por la mayor especialización de la economía española en actividades de temporada, pues si se eliminan éstas de la comparación (agricultura y hostelería) la distancia con Europa se mantiene.

INDICADORES DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA 2005-2006

	T. Actividad		T. Paro		T. paro juvenil		T. Temporalidad	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
UE-27	56,8	57,1	8,9	8,2	18,7	17,4	13,9	14,4
UE-25	57,1	57,3	9,0	8,2	18,6	17,2	14,5	14,9
UE-15	57,3	57,7	8,2	7,8	16,8	16,1	14,3	14,7
UEM-13	56,2	56,5	8,9	8,3	17,8	16,6	16,2	16,7
Bélgica	53,3	53,1	8,4	8,2	21,5	20,5	8,9	8,7
Bulgaria	49,7	51,3	10,1	9,0	22,3	19,5	6,4	6,2
R. Checa	59,4	59,3	7,9	7,1	19,2	17,5	8,6	8,7
Dinamarca	65,6	65,9	4,8	3,9	8,6	7,7	9,8	8,9
Alemania	58,4	59	11,2	10,3	15,5	13,8	14,2	14,5
Estonia	58,5	60,4	7,9	5,9	15,9	12,0	2,7	2,7
Irlanda	62,0	63,0	4,3	4,4	8,6	8,6	3,7	3,4
Grecia	53,2	53,4	9,8	8,9	26,0	25,2	11,8	10,7
España	56,7	57,6	9,2	8,5	19,7	17,9	33,3	34,0
Francia	56,1	56	9,1	9,1	21,5	22,6	13,3	13,5
Italia	49,1	49,2	7,7	6,8	24	21,6	12,3	13,1
Chipre	63,2	63,5	5,3	4,5	13,9	10,0	14,0	13,1
Letonia	57,8	59,4	8,9	6,8	13,6	12,2	8,4	7,1
Lituania	56,6	55,9	8,3	5,6	15,7	9,8	5,5	4,5
Luxemburgo	55,6	55	4,5	4,7	13,7	16,2	5,3	6,1
Hungría	50,2	50,6	7,2	7,5	19,4	19,1	7,0	6,7
Malta	49,5	50,4	7,3	7,3	16,8	16,1	4,5	3,8
Holanda	64,9	65,3	4,7	3,9	8,2	6,6	15,5	16,6
Austria	59,4	60,2	5,2	4,7	10,3	9,1	9,1	9,0
Polonia	54,9	54	17,7	13,8	36,9	29,8	25,7	27,3
Portugal	62,2	62,5	7,6	7,7	16,1	16,3	19,5	20,6
Rumanía	53,9	55	7,2	7,3	20,2	21,4	2,4	1,8
Eslovenia	59,2	59,3	6,5	6,0	15,9	13,9	17,4	17,3
Eslovaquia	59,5	59,1	16,3	13,4	30,1	26,6	5,0	5,1
Finlandia	60,7	61	8,4	7,7	20,1	18,7	16,5	16,4
Suecia	63,2	63,4	7,8	7,1	22,8	21,5	16	17,3
Reino Unido	62,1	62,4	4,7	5,3	12,8	14,1	5,7	5,8
Croacia	49,6	:	12,6	:	32,3	:	12,4	:
CAPV	54,8	54,6	5,7	4,1	13,5	8,1	25,6	25,3

Fuente: Elaboración a partir de Eurostat (datos a 14 de mayo de 2007) y Eustat.

Temporary agency work in an enlarged European Union
Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO)

<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>

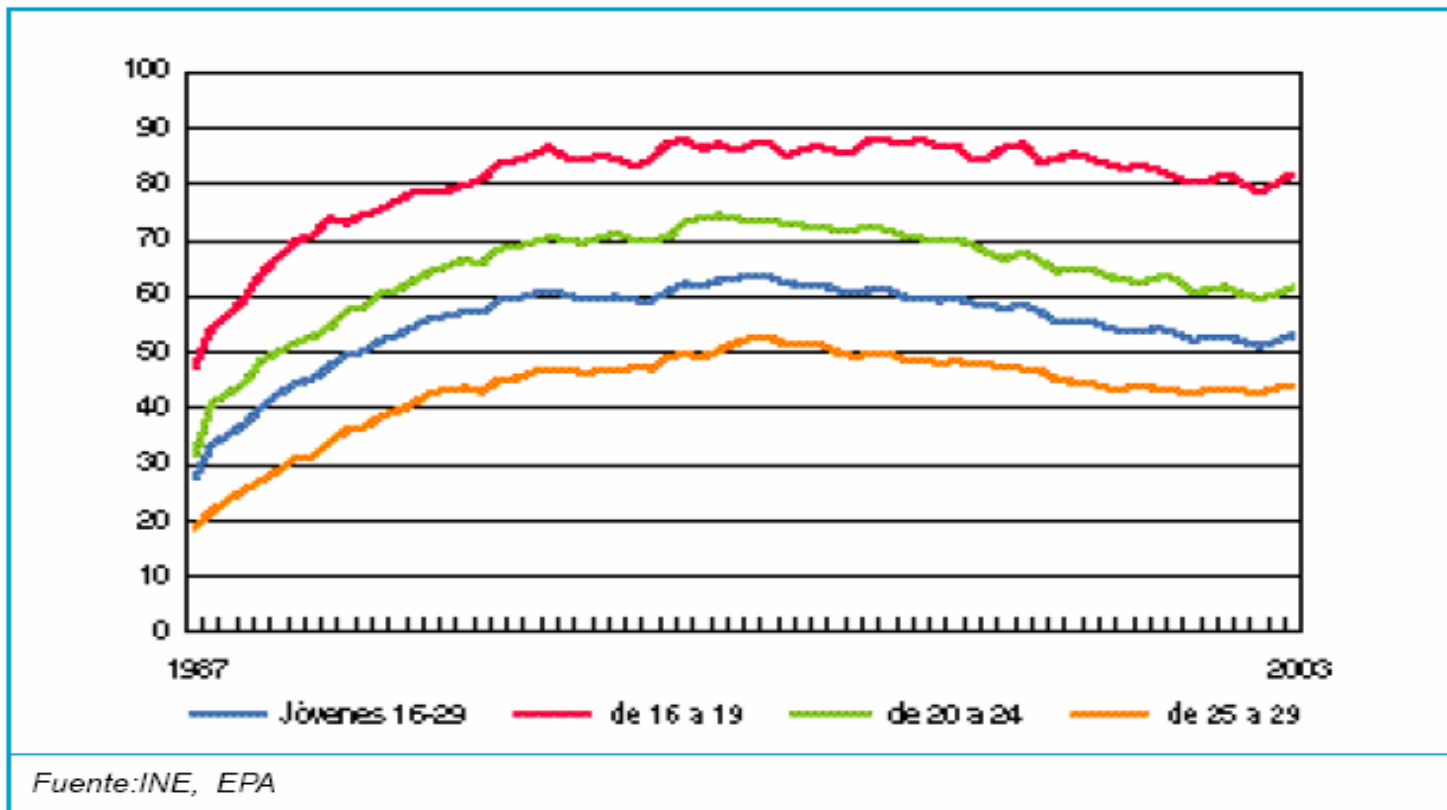
El trabajo temporal por medio de ETT's supone de un 1% a 2% de la tasa de empleo total en la mayoría de los países de la Europa de los quince. Es un porcentaje que se traduce en un total de 2,5 - 3 millones de trabajadores a jornada completa, empleados por unas veinte mil empresas.

La mayor parte del empleo consiste en trabajos no cualificados, ya sea dentro del sector servicios o el industrial.

Los trabajadores que más demandan sus son hombres. Los jóvenes de menos de 25 años representan una parte importante de la clientela de las ETT's debido, principalmente, a la pretensión de este colectivo de adquirir experiencia en el mercado profesional.

La duración media de la cesión de trabajadores tiende a reducirse al corto plazo, de manera acusada en aquellos países que cuentan con restricciones legales en este sentido. En España, la tercera parte de las cesiones dura menos de una semana.

Evolución de las tasas de temporalidad de los jóvenes por grupos de edad



Aproximadamente la mitad de los contratos temporales de los jóvenes son causales (es decir, que formalmente responden a un motivo que puede ser que el joven esté en período de prueba o que tenga un contrato de aprendizaje o formación, que sea una actividad estacional, que esté sustituyendo a otra persona o que sea un contrato para la realización de una obra o servicio determinado) y la otra mitad no causales (cuando la actividad que desarrollan en la empresa tiene carácter permanente). Entre los primeros destaca la importancia que tienen los de obra o servicio y no, como sería de esperar, los de aprendizaje o prácticas (que sólo destacan en el grupo de 16-19 años donde concentran el 11% del total de los jóvenes). La EPA detecta también a un 3% de jóvenes cuyo contrato laboral es "verbal".

SLAVE TITI

YOUNGTIMO

WORK TRASH

EMPRESA DE TRABAJO SECUNDARIO

WORK TITTO

EN 5 AÑOS DE CURRANTE LLEVO
8.261 CURROS...
...ES INNEGABLE QUE
FUNCIÓN A LO DE LA
CREACIÓN DE EMPLEO
DE LOS ~~RECURSOS~~

PROCLAMO

Adiós a la profesión

De ahí la conclusión de Bauman: “Nada perdurable puede levantarse sobre esta arena movediza. En pocas palabras: la perspectiva de construir, sobre la base del trabajo, una identidad para toda la vida ya quedó enterrada definitivamente para la mayoría de la gente (salvo, al menos por ahora, para los profesionales de áreas muy especializadas y privilegiadas)”.

Son pocos los empleos en los que exista un sistema normalizado de progresión mediante la acumulación de experiencia y de méritos profesionales, lo que permite hacer inversiones de futuro postergando la gratificación por el trabajo realizado en cada momento. En la mayoría de los empleos la fragmentación, la discontinuidad y la incertidumbre son las que dominan. Y con ellas irrumpe en la vida del trabajador la más profunda y persistente incomodidad, perturbando gravemente su actividad y, lo que es peor, su vida misma.

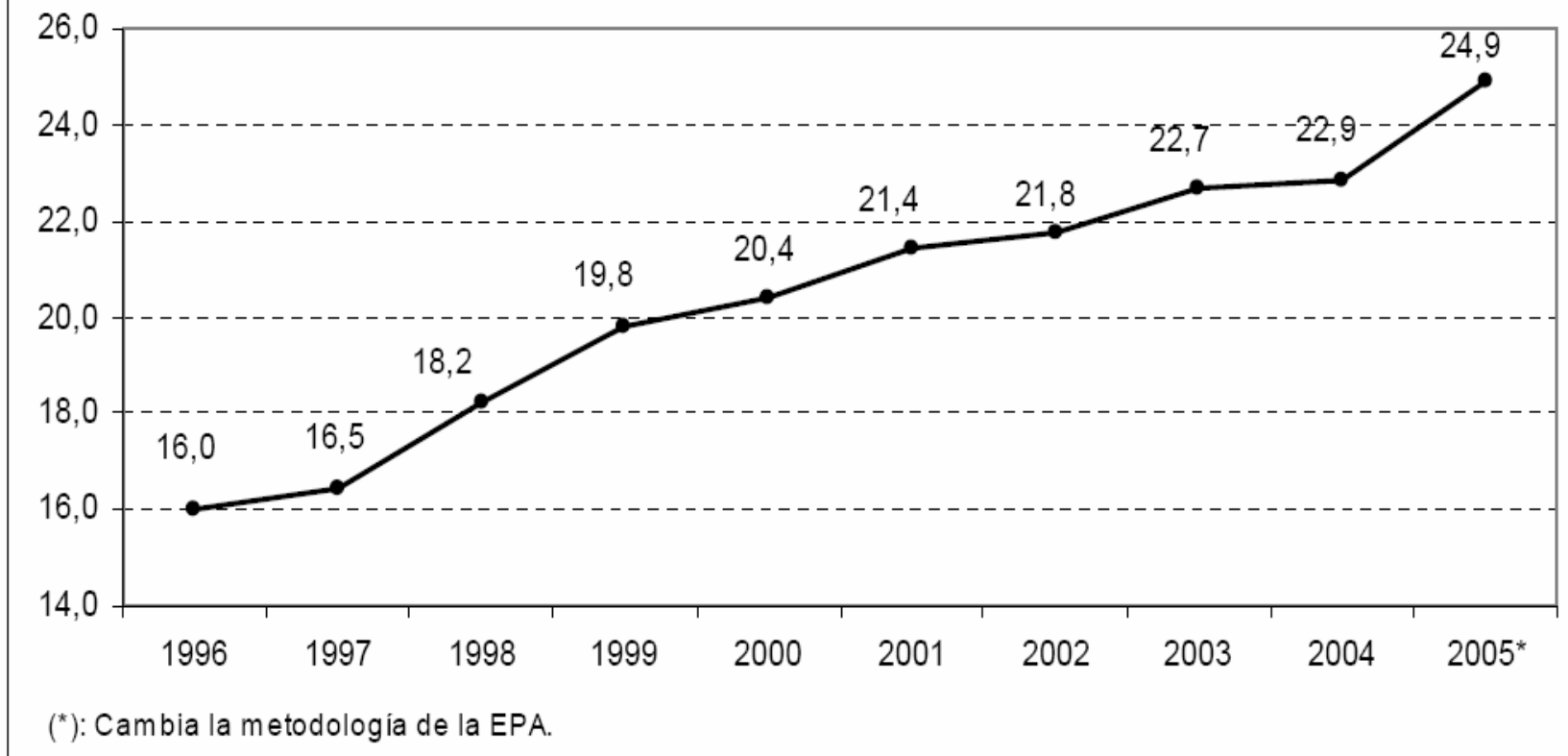
No es consecuencia de la presión externa

De los 5.400.000 trabajadores temporales que estima la Encuesta de Población Activa (EPA) en el tercer trimestre de 2005, cerca de tres millones se ocupan en sólo tres ramas de actividad -construcción (1.076.000), comercio (604.000), hostelería (490.000)-, y el sector público (765.000).

Estos sectores no están abiertos a la competencia internacional, excepto en la parte de la rama de hostelería que conforma el sector turístico. No obstante, incluso aquí, la competencia internacional es limitada debido a las ventajas competitivas con las que cuenta el sector, gracias a la posición geográfica de España y a su estabilidad política.

Evolución de la tasa de temporalidad en el Sector Público

Datos en porcentaje



El sector público ha estado aumentando su tasa de temporalidad desde 1997 lo cual ha ido en detrimento de la calidad de sus servicios. Si en 1996 el 16% de los asalariados del sector público era temporal, en los tres primeros trimestres de 2005, la temporalidad alcanza a uno de cada cuatro (25%).

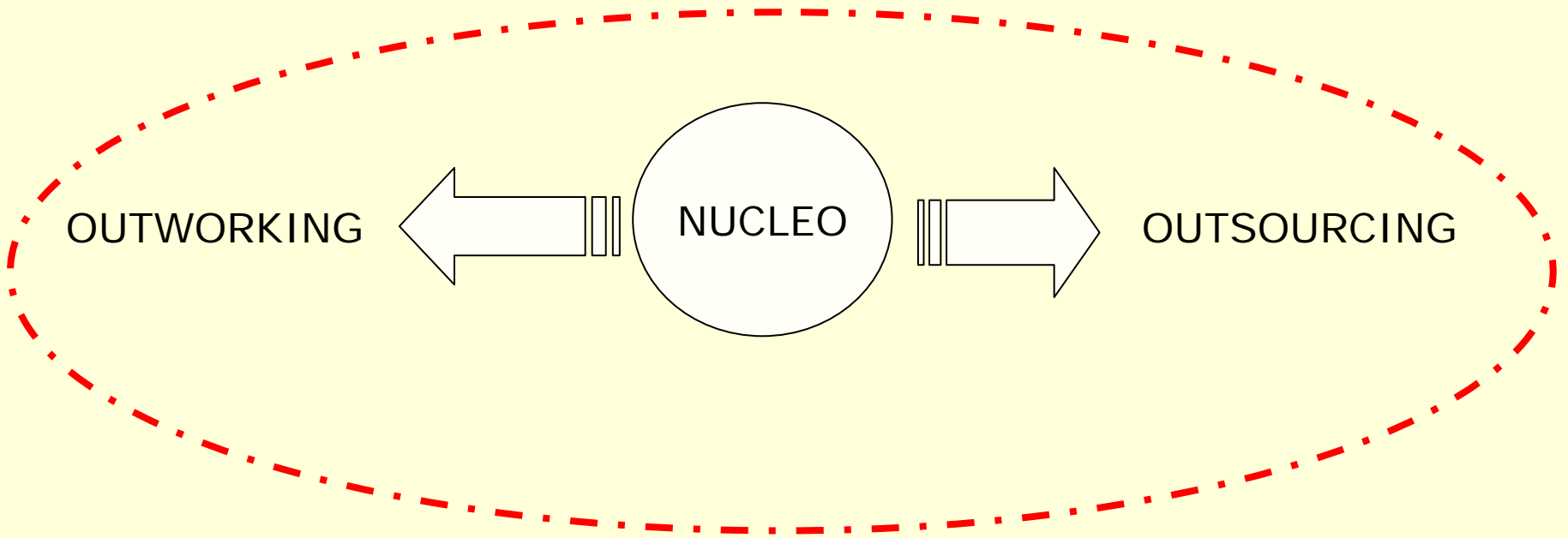
Decisiones empresariales

En consecuencia, el principal argumento de las organizaciones empresariales para justificar el excesivo volumen de contratación temporal (“la flexibilidad en el uso de los contratos temporales mejora la competitividad de las empresas”) no parece muy sólido en el núcleo de actividades donde se concentra el empleo de duración determinada.

Por el contrario, se observa que los sectores que recurren más a la contratación temporal son los menos competitivos, los más inflacionistas, los que generan menos riqueza y son menos productivos, donde la economía irregular tiene más recorrido, y donde el uso de los contratos precarios puede tener más repercusión sobre la salud laboral de los trabajadores.

Adelgazamiento empresarial

DOWNSIZING



Pegar la sigla

Renault, ayer símbolo de la sociedad industrial, quiere presentarse como “diseñador” de automóviles. De hecho, esta firma tiende a fabricar una parte cada vez menor de los coches que llevan su marca. En la década de 1950 fabricaba el 80% del coche que se entregaba al concesionario. En la actualidad no fabrica más que el 20%.

Si damos crédito a una anécdota representativa de esta evolución, el jefe de compras de Volkswagen en Brasil parece ser que se felicitaba en una ocasión de que su empresa hubiese logrado terciarizar lo esencial de la fabricación, dejando a la firma alemana lo que mejor sabe hacer: pegar la sigla VW en el frente de cada vehículo.

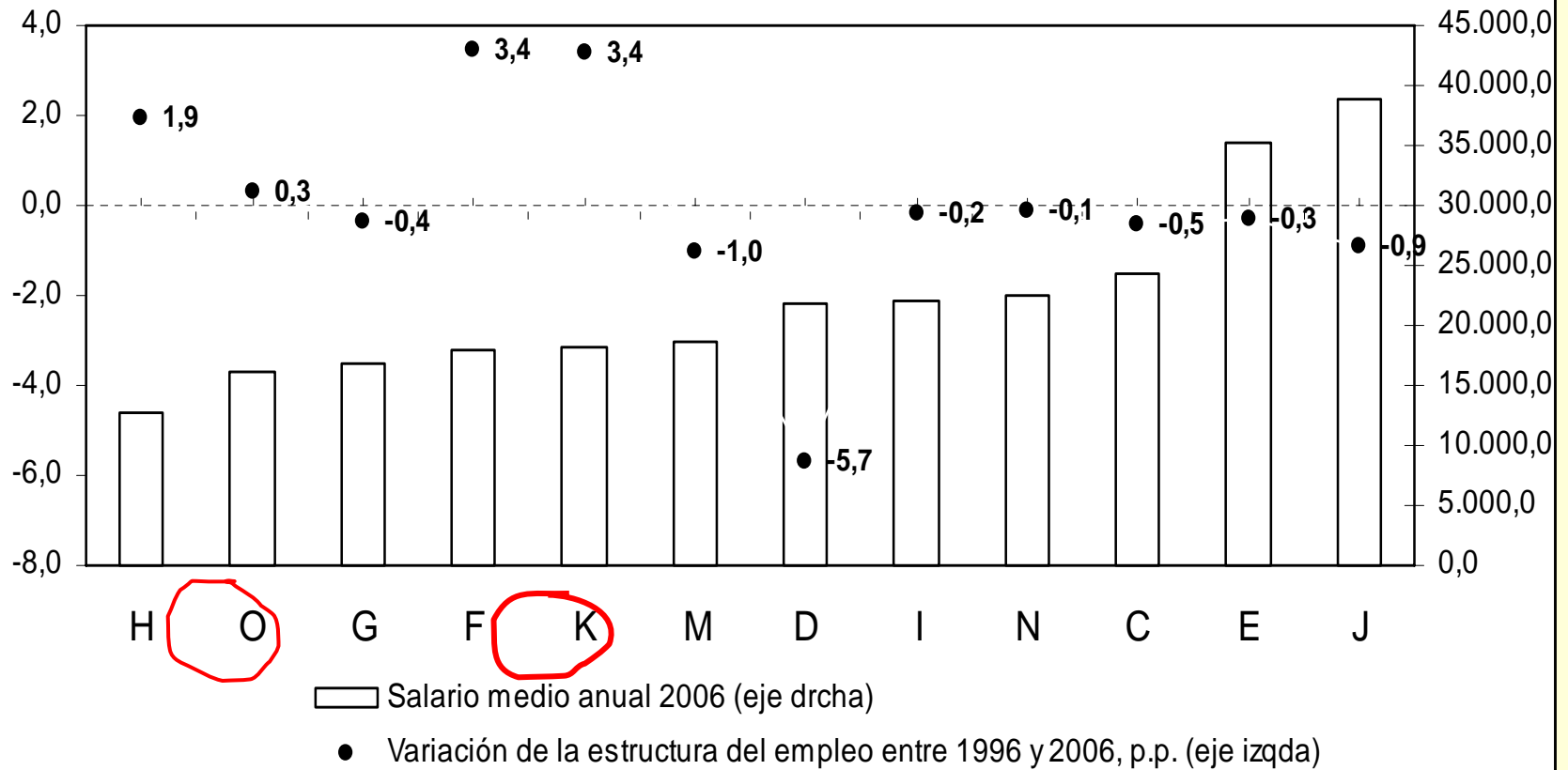
Daniel Cohen, *Tres lecciones sobre la sociedad posindustrial*, 2007

Impacto sobre los salarios

El excesivo volumen de contratación temporal que ha padecido el mercado de trabajo español durante ya más de dos décadas, ha contribuido a recortar los niveles salariales, mediante la rebaja de la capacidad reivindicativa de los trabajadores, la ruptura de itinerarios formativos y la falta de consolidación de mejoras salariales relacionadas con la antigüedad en el puesto de trabajo.

El actual modelo de crecimiento ha obtenido resultados económicos brillantes pero a costa de rebajar la cohesión social. Existen muchos indicios que indican un aumento de las ocupaciones peor remuneradas dentro de la estructura del empleo, apuntándose una tendencia hacia la dualización en el mercado de trabajo entre puestos bien remunerados y empleos sin una remuneración suficiente.

Comparación entre el nivel salarial y la evolución de la estructura del empleo



Las ramas con salarios más bajos son las que ganan más peso en la estructura del empleo entre 2000 y 2006. En concreto se trata de Hostelería (H), Otras actividades sociales y de servicio a la comunidad (O), Construcción (F) y Comercio y reparaciones (G).

El peso de los sueldos en el PIB de la UE cae del 70% al 58% en 30 años

España está entre los países con menor participación de los ingresos laborales

A. B.
Madrid

Los trabajadores europeos reciben una porción cada vez menor de la riqueza que genera la actividad económica. El último informe sobre el mercado laboral de la UE, publicado ayer por la Comisión Europea, concluye que el peso de los ingresos del trabajo en el PIB alcanzó en 2006 su mínimo histórico, con una participación del 58%. El recorte en las últimas tres décadas es considerable: en 1975, cuando las rentas laborales lograron su mayor cuota de riqueza, la participación era del 70%.

Como ya habían reflejado los datos del Instituto Nacional de Estadística, España fue uno de los países europeos en los que el peso de las rentas del trabajo se aligeró al mínimo el año pasado. Según las cuentas de Bruselas, que maneja un concepto más amplio de ingresos —además de las rentas de los asalariados, incluye una estimación de la remuneración del trabajo de autónomos y profesionales—, la participación laboral en la riqueza es-

Participación de los salarios en el PIB

En %	MÁXIMA	Año	MÍNIMA	Año
Bélgica	66,9	1981	55,2	1961
Dinamarca	62,9	1975	56,3	2005
Alemania	66,1	1974	55,9	2006
Grecia	91,9	1960	57,0	2003
España	67,9	1976	54,5	2006
Francia	66,9	1981	56,7	1998
Irlanda	71,2	1975	47,1	2002
Italia	69,7	1975	53,3	2000
Luxemburgo	62,2	1977	46,4	1969
Holanda	70,4	1975	56,7	2006
Austria	72,9	1978	55,8	2006
Portugal	87,9	1975	59,6	1969
Finlandia	70,3	1966	53,7	2000
Suecia	69,3	1977	55,4	1995
Reino Unido	72,2	1975	61,8	1997
UE-15	69,9	1975	57,8	2006

Fuente: Comisión Europea.

EL PAÍS

pañola bajó al 54,5%, tres puntos menos que la media comunitaria. El estudio se circunscribe a los 15 países miembros que formaban la UE antes de la ampliación de 2004, por disponer de más datos. Y sólo en Italia, Luxemburgo, Irlanda y Finlandia el peso de los ingresos del trabajo es menor que en España.

El informe de Bruselas destaca también que el descenso con-

tinuado en la cuota de riqueza de los trabajadores en las últimas tres décadas se repite en otras grandes economías: en Japón y EE UU apenas supera el 60% de sus respectivos PIB.

Sobre las razones de este declive, los expertos de Bruselas indican que la globalización —la competencia de países emergentes con salarios mucho más bajos— ha tenido influencia en

los últimos años. Pero recuerdan que el fenómeno comenzó antes, y concluyen que “la mayor contribución” a la pérdida de protagonismo de los ingresos laborales en la riqueza es la del “progreso tecnológico”.

Precariedad

Las nuevas tecnologías han permitido que la inversión en capital sea ahora mucho más rentable para las empresas, y el principal motivo, según estos expertos, de que el ritmo de crecimiento de la riqueza y las rentas empresariales haya sido mucho mayor que el de los ingresos laborales, que varía según el grado de calificación de los trabajadores.

El informe evidencia que España sigue a la cabeza de la precariedad laboral, sobre todo entre los jóvenes. Más del 45% de los trabajadores españoles entre 25 y 29 años tienen un contrato temporal, el doble que la media europea. Bruselas cree justificada hablar de trabajos precarios en el caso de España, Polonia o Portugal, ya que la mayoría de las personas en esta situación querían tener un contrato fijo.

Diferencias salariales, diferencias raciales



Distribución de los asalariados a tiempo completo por tramos salariales Año 2004

Tramos de salario bruto mensual	Porcentaje de asalariados a tiempo completo	Total asalariados a tiempo completo 2005 - en miles
<700	3,3	450,7
700-800	3,1	419,2
800-900	5,4	740,8
900-1000	7,4	999,6
1000-1100	9,7	1.313,7
1100-1200	9,6	1.298,6
>1200	61,6	8.374,2
TOTAL	100,0	13.596,9

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE.

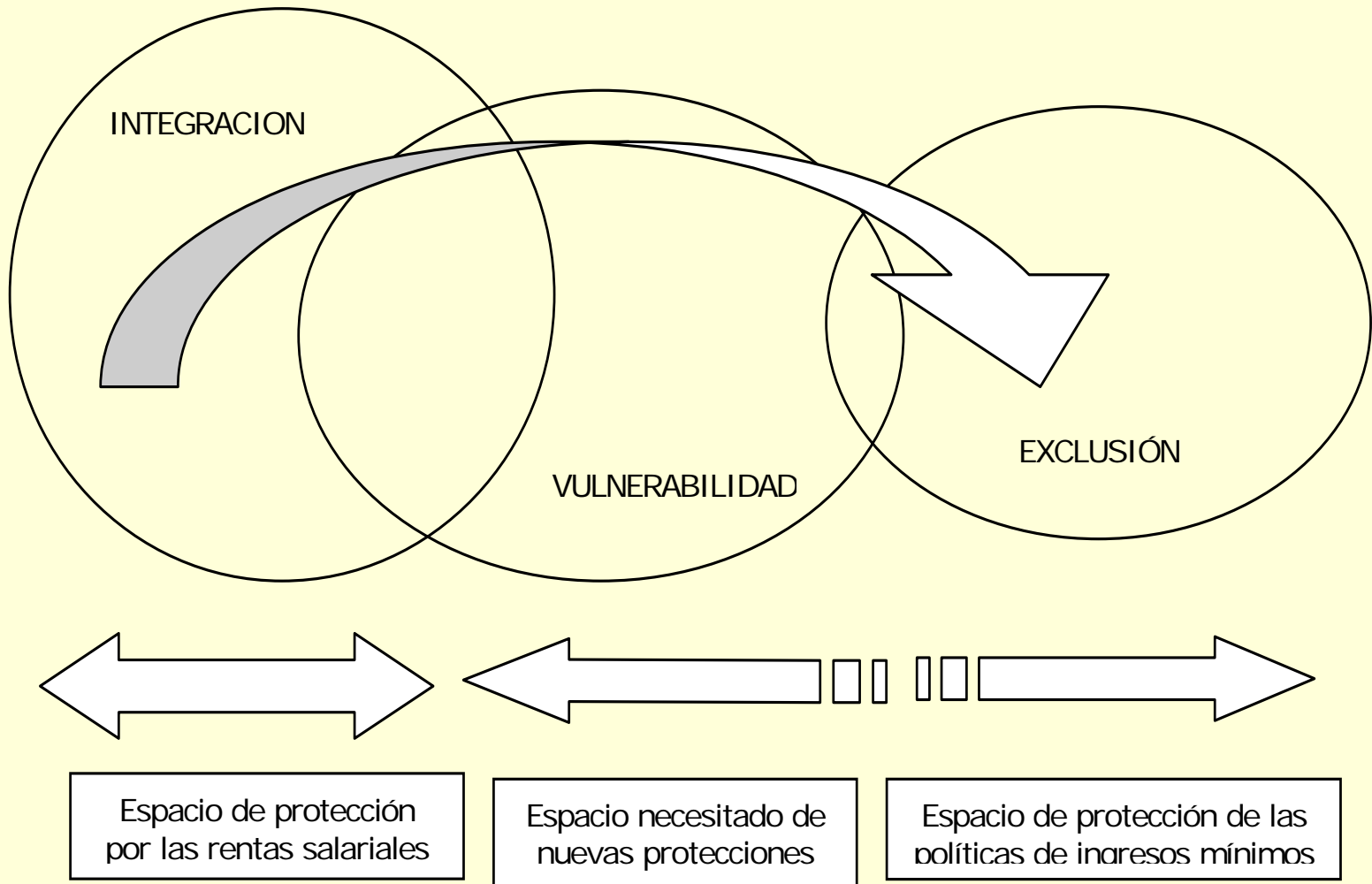
Gran parte de los perceptores que se sitúan en los tramos salariales más bajos no trabajan durante todo el año o lo hacen a tiempo parcial. En consecuencia, de la información hoy a nuestro alcance no es posible deslindar el efecto sobre la estructura salarial generado por el aumento de las ocupaciones con bajos salarios, del provocado por la inestabilidad y precariedad del empleo. Habrá que esperar a la publicación de la nueva Encuesta de Estructura Salarial por el INE (la última es del año 2002), para evaluar la repercusión de ambos efectos sobre la estructura salarial. Como anticipo, de sus avances se puede estimar que **el 19,2% de los trabajadores a tiempo completo perciben un salario bruto mensual de 1.000 o por debajo de los 1.000 euros mensuales.**

Working poors en la UE

Table 1: In-work poverty risk by main characteristics of the employed population, EU-15, 2001 (%)

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL ¹	AT	PT	FIN	SE	UK	EU15
Total	4	3	4	13	10	8	7	10	8	8	6	12	6	3	6	7
Dependent employees	3	1	4	5	7	6	6	7	8	:	3	7	4	2	5	6
Self-employed workers	10	15	5	25	20	25	16	18	2	:	24	28	17	22	14	16
Personal characteristics																
Women	4	2	6	12	8	7	4	6	8	7	6	11	6	3	7	7
Men	4	3	4	13	10	9	9	13	8	8	6	13	5	3	6	8
By age																
<i>16 to 24 years</i>	8	7	10	13	6	10	2	9	16	20	5	10	15	6	11	10
<i>25 to 54 years</i>	4	2	4	11	10	8	7	10	8	7	6	11	5	3	6	7
<i>55 years and over</i>	5	3	5	21	10	8	13	14	5	3	8	21	7	2	7	9
By level of education²																
<i>Low</i>	6	4	9	23	16	11	12	16	16	8	8	16	8	4	10	12
<i>Medium</i>	5	2	4	9	6	6	6	5	5	:	5	3	7	3	7	5
<i>High</i>	2	1	2	1	3	3	3	5	1	6	7	1	3	2	4	3

Un tiempo de vulnerabilidad



Una cesárea por un puesto fijo

Las únicas oposiciones en 15 años para el personal sanitario provocan que muchos recurran a medidas límite para no faltar

EMILIO DE BENITO - Madrid

EL PAÍS - Sociedad - 21-10-2002

El pasado martes nació una preciosa niña en un hospital madrileño. Fue pequeña (poco más de dos kilos), y se adelantó 15 días, pero es que sus padres habían pedido al ginecólogo que indujera el alumbramiento.

“Sabíamos que así aumentaba el riesgo de tener que usar fórceps o de una cesárea [como así ocurrió], pero salía de cuentas el 26 de octubre y no podía arriesgarme a estar de parto entonces”, explica su madre.

No se trata de un capricho. La mujer, E.L., de 38 años, sabe de lo que habla. Es médico y hace nueve años que trabaja como anestesista en un gran hospital de Madrid. Pero es interina y no podía faltar 'de ninguna manera' a la primera prueba de la oferta especial para consolidar su trabajo el próximo 27 de octubre, un día después de que saliera de cuentas.

Los padres de *Interina2002*, el apodo con que, de broma, se refieren a su hija, intentaron otras soluciones que tuvieran menos riesgo. 'Es mi primer hijo y lo he tenido que retrasar hasta casi los 39 años porque estando de interina siempre tienes miedo a perder el trabajo por quedarte embarazada', explica E.L. “Hubiéramos preferido que todo hubiera sido de forma natural, pero, aunque hablamos con el secretario del tribunal y con el antiguo Insalud, no nos dieron otra salida”, comentan.

Un futuro posible, a evitar

“Lo que emerge de nuestro análisis es la visión de una economía extraordinariamente dinámica, flexible y productiva, junto con una sociedad inestable y frágil, y una creciente inseguridad individual” .

Martin Carnoy and Manuel Castells: *Sustainable Flexibility*,
OECD, Paris 1997, p.53.

Nada a largo plazo

- Un tiempo de “relaciones puras”: aquellas que se establecen por lo que cada persona puede obtener de ellas y que se mantienen sólo mientras produce satisfacción suficiente para permanecer en ella (Bauman).
- Nada a largo plazo es el principio que corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuos (Sennett).

Nada a largo plazo: pobres cachorritos...

Los perros, conocidos sobre todo por su capacidad de adaptación al entorno y a las costumbres humanas, deberían “empezar por reducir sus expectativas de vida de quince años aproximadamente a otra cifra más acorde con la duración de la atención en el mundo moderno: digamos unos tres meses” (el tiempo medio que transcurre antes de echar de casa a los perros alegremente recibidos como regalo de Navidad). Un alto porcentaje de gente que pone a sus perros de patitas en la calle “se ha librado de ellos para hacer sitio a otro perro que esté más de moda”.

Nada a largo plazo: pobres trabajadores...

Seat propone un contrato temporal vinculado a la vida de los modelos

El presidente de Seat, Andreas Schleeef, calificó ayer de "restrictiva la normativa laboral española y propuso la introducción de un nuevo contrato laboral temporal para el sector de la automoción cuya duración se vincule a la vida útil de los modelos, que oscila entre los cinco y los seis años.

El País, 22 de abril de 2006

[¿Cuánto durarán los contratos en los restaurantes de comida rápida?]

CON LOS CONTRATOS DE TRABAJO QUE NOS DAIS, SÓLO PODE-
MOS FUNDAR FAMILIAS DE SEIS MESES



EL ROTO

elroto@inicia.es

EL PAÍS, jueves 10 de mayo de 2007



EFE

“La vida es corta, divórciate”. Los despachos de abogados no saben qué hacer ya para conseguir nuevos clientes. En Chicago, uno de ellos ha lanzado una campaña de vallas publicitarias en las que aparecen dos sugerentes imágenes, masculina y femenina, y con un eslogan que recomienda divorciarse. Todo por el negocio.

Empresarios de nosotros mismos

“La vida propia se proyecta como una empresa: debemos comportarnos como capitalistas frente a ella y organizar todos los referentes de nuestra propia vida en autónoma y apresurada obediencia a las leyes del mercado. Es decir, que nos convertimos en empresarios de nosotros mismos.”

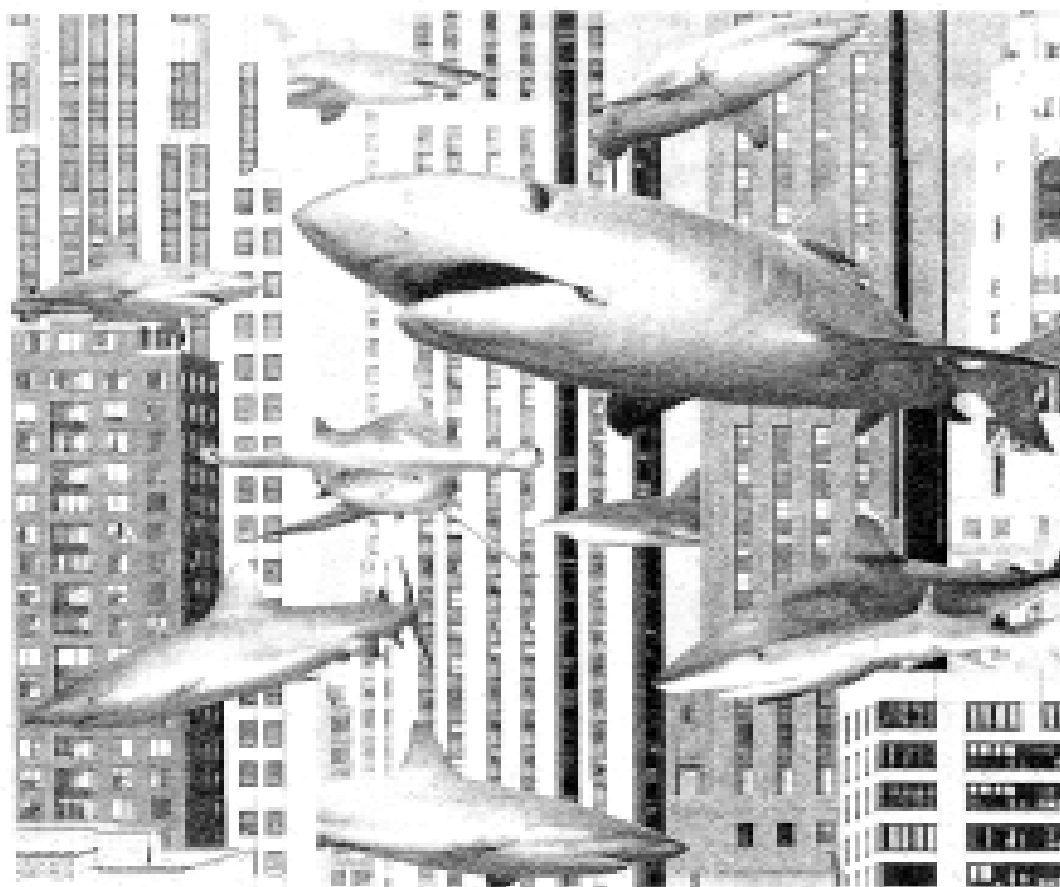
(Ulrich Beck)

La secesión de los triunfadores

“Si un niño elige tener unos padres que no pueden permitirse la atención sanitaria, ese niño habrá de enfrentarse a las consecuencias de su elección” .

[Paul Krugman]

[www.besic.com]



LOS CAMBIOS *rápidos* Y CONSTANTES EN TECNOLOGÍA
SÓLO HAN DEJADO SITIO PARA DOS CLASES DE
E-BUSINESS: EL TRIUNFADOR Y LA VÍCTIMA.

El negocio ya no es el de siempre. Ni para ganar, ni para no perderlo. Pero es la lucha por lo que las

La movilidad, nuevo factor estratificador

- Sacudirse la responsabilidad por las consecuencias es el beneficio más ambicionado y apreciado que la nueva movilidad aporta al capital que flota libremente y carece de vínculos locales.
- Quién tenga libertad para escapar de la localidad, la tiene para huir de las consecuencias.

[Zygmunt Bauman]

Los nuevos aristócratas

“Les banlieus flambent, le CAC 40 grimpe...
Tout est dit. Rarement une élite économique
a été aussi déconnectée de la culture de son
pays. Pour ces «aristocacs», la seule chose
qui compte, c'est le monde” .

Le Nouvel Observateur,
24 au 30 novembre 2005



Descomposición social



Sin compromiso, trabajar no tiene sentido

El gran reto consiste en lograr que los empleados creen en lo que hacen, alineándose con la misión y los valores de la empresa

BOBIA VILASACA

¿Quién tiene un por qué para vivir según sus valores? Esa afirmación del filósofo alemán Friedrich Nietzsche (1844-1900) parece cada vez más relevante en el mundo laboral, como afirmando por el consenso y la falta de entusiasmo de una gran parte de los trabajadores. Según los expertos en comportamiento organizacional, "un número creciente de personas comienza a preguntarse acerca del sentido último que da a su actividad profesional, con el propósito de encontrar más motivos para bromearse con ilusión los lunes por la mañana".

Esos empleados, "normalmente llenos de inquietudes y comprometidos con su propio desarrollo personal, también empiezan a cuestionarse el realismo de sus organizaciones", añaden. Y es que en una gran mayoría de los casos, "las empresas no sólo no muestran demasiados indicios de preocupación por el bienestar de sus colaboradores, sino que suelen ser un obstáculo para que éstos puedan alcanzar el equilibrio en sus vidas".

Frente de esta insostenible situación, sólo el 15% de los asalariados españoles —unos 3,5 millones de personas— está totalmente comprometido con su empresa, según un reciente informe realizado por la consultora Towers Perrin. Su director, Tony Gemmout, señala que un 25% se muestra parcialmente comprometido y que el 45% realmente no está, "trabajando muy por debajo de sus posibilidades y capacidades".

"La evolución de la conciencia de cada vez más españoles está cambiando las reglas del juego del mundo laboral", apunta Gemmout. En su opinión, "sin compromiso, trabajar no tiene sentido". Por eso "es fundamental que los directivos redefinan y encarnen la misión y los valores de sus compañías, de manera que los empleados puedan crear en lo que hacen". Así, el estudio se desprende que "los líderes españoles dominan perfectamente el aspecto operativo de su puesto, pero no son tan efectivos más para conectar emocionalmente con sus colaboradores y de inspirarlos". Entre otras carencias, los trabajadores señalan la "falta de empatía, de comunicación y de transparencia".

Sufimiento en el trabajo
"Dado que las personas dedican entre ocho y once horas a trabajar, programar el ocio del sábado de esa actividad suele ser una consecuencia de experimentar insatisfacción e incluso sufrimiento en el trabajo", sostiene Loef el Ghandouri, fundador de la consultora Creative Society especializada en capital humano. "Ese tipo de reflexiones existenciales suelen ser la antesala de un cambio de empleo a empresas socialmente responsables, donde las condiciones laborales son más dignas y los proyectos profesionales gozan de mayor humanidad y sentido", añade Loef el Ghandouri, autor de El desafío interior (Ariel), el que describe las causas y las consecuencias del malestar laboral.

En su opinión, "debido a la voracidad del sistema de mercado, cuya ideología imperante es la

Los diez principales factores que fomentan el compromiso entre los empleados

1. Sentir que la alta dirección se interesa por el bienestar personal
2. Contribuir involuntariamente en la mejora de mis conocimientos y habilidades
3. Que mi empresa tenga buena reputación e incluya la responsabilidad social corporativa en su estrategia
4. Poder participar en la toma de decisiones de mi departamento
5. Comprobar que mi organización resuelve de forma rápida los problemas de nuestros clientes
6. Contar con objetivos y retos personales ambiciosos
7. Tener buenas oportunidades de crecimiento dentro de mi empresa
8. Disfrutar de un trabajo retador que me estimula y me motiva
9. Mantener una buena relación con mi jefe directo y mis compañeros
10. Que mi organización fomente un pensamiento innovador

Por favor, referirse a Study & Salary, realizado por la consultora Towers Perrin © 2007

EL PAÍS

Sólo el 19% de los empleados españoles está totalmente comprometido con su empresa, según un estudio de la consultora Towers Perrin

"Más allá de ganar dinero, los españoles quieren que el trabajo también sea un medio a través del que realizarse", afirma El Ghandouri

del crecimiento económico a cualquier precio, para muchos seres humanos el trabajo se ha convertido en una prisión". Así, seis de cada diez empleados españoles consideran que su organización no les permite que puedan dar lo mejor de sí mismos, impidiendo aflorar todo su potencial. Y entre otras cosas, Loef el Ghandouri habla acerca del auge del desprecio interior "una actitud de resignación laboral, caracterizada por la desidia hacia el trabajo, lo que afecta a la productividad y los resultados de las compañías".

Si bien es cierto que en última instancia cada profesional es responsable de la actitud que adopta frente a sus circunstancias, cabe decir que "esa falta de compromiso" es una consecuencia de "ver frustradas ciertas expectativas profesionales y de sentir el trabajo como un proceso mecánico, en el que la posibilidad de creatividad y de apreciación personal brilla por su ausencia".

Loef el Ghandouri. No en vano, "más allá de ganar dinero para cubrir ciertos gastos que permitan vivir, los españoles comienzan a pedir que el trabajo también sea un medio a través del que realizarse como individuos", sostiene este experto.

Y lo cierto es que así lo suelen ver los trabajadores con más talento, cuya búsqueda y fidelización está transformando a las empresas. Además de por sus condiciones salariales, este tipo de profesionales empieza a preguntarse en las entrevistas de trabajo por la cultura empresarial, la flexibilidad de horarios, el tipo de relaciones entre jefes y colaboradores, el lugar físico donde se ejecuta el trabajo, la cohesión de los planes de desarrollo, así como la posibilidad real de influir en la estrategia de la organización. "España cuenta con todo lo necesario para construir empresas sanas, felices y productivas", afirma Loef el Ghandouri. "Sólo hace falta creerlo".

¿Cuánto tiempo reflexionas sobre lo que haces?

Conscious Management Escandinavia apuesta por centrar la estrategia en el medio-largo plazo

U no de los denominados "empresas de la innovación" de las compañías españolas es su firme apuesta por centrar la estrategia en el corto plazo. Y lo claro es que argumentes para hacerlo nunca faltan. Debido a los cambios constantes que genera el imparable proceso de globalización económica, así como la hiperactividad y el estrés que se viven en la mayoría de los sectores de trabajo, los proyectos suelen ser demasiado breves, dejando muy poco espacio para la reflexión.

Aunque así se optimizan los recursos, ganando en cantidad, muchos de los profesionales implicados en dicho proceso afirman que lo están haciendo a costa de la calidad de los servicios y productos finales e incluso de su propia salud como individuos. "Y eso es algo que la empresa debería pagar", afirma el consultor Sergio Gil, director de la filial en España de la compañía sueca Conscious Mana-

gament Escandinavia, cuyo asesoramiento holístico —que concibe el negocio desde todos los puntos de vista, apostando por planificar a largo plazo a medio y largo plazo—. Deva 20 años argumentando en más de 40 países.

Su planteamiento, basado en el denominado método Loef, es bastante reciente, aunque ya tiene una gran práctica. Su objetivo es garantizar la sostenibilidad del negocio de sus clientes, hoy por hoy, mayoritariamente de capital anglosajón. Y así, el método de trabajo que pueden alcanzar la sostenibilidad, tanto en lo que sucede dentro de la compañía como fuera de ésta.

"Partimos de la base de que la realidad es una unidad, en la que todo está interconectado", explica Gil. Por eso, "como la propia empresa forma parte de esa realidad, todas las iniciativas que impulsamos y que no están alineadas con ella, se van desmoronando. Los implicados entenderán al fin su cultura". Y añade: "Aunque a corto plazo pueda parecer rentable, comen-



Sergio Gil.

se solamente en el propio beneficio, sin tener en cuenta los medios para conseguirlo, no es sostenible a largo plazo".

El "método consciente" radica en crear un modelo de negocio basado en el "ganar/ganar", es decir, "que sea bueno para la empresa, para todos las personas que la ha-

"Trabajamos para crear organizaciones basadas en el ganar/ganar: que sea bueno para ellas, para las personas implicadas y para el entorno"

cen posible, incluyendo a trabajadores y consumidores, así como para el entorno en el que opera", señala Gil. Y no sólo eso: "Cada decisión estratégica debe comenzar la consulta con tres importantes vértices: el significado que tiene el negocio en sí (¿para qué sirve?), el impacto social que genera (cómo se está gestionando?) y la compensación económica que se está obteniendo (¿cómo son los números?)." "Siempre se caracteriza por tener muy presente la ley de la causa y el efecto, que gobiernan todos los procesos de la existencia, incluyendo los que se desarrollan en el sistema del libre mercado", apunta. Por tanto, "el éxito cosechado no se logrando directamente a por sí, sino desmenuzándose en cada paso del camino, tratando de aprender de los errores cometidos".

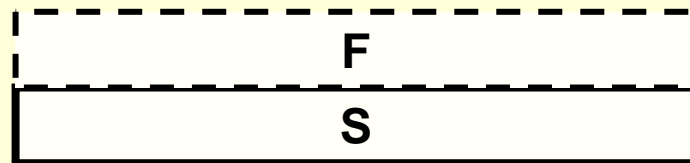
Conscious Management Escandinavia se centra principalmente en "crear espacios y momentos para la reflexión, en el que los directivos miembros de la organización puedan aportar ideas que contribuyan a lograr el objetivo que en última instancia todos perseguimos: el equilibrio entre lo que damos y recibimos". Y concluye: "Si como profesionales queremos que el tiempo para reflexionar sobre lo que hacemos, es obvio que algo está fallando en el modelo de gestión".

RETO: Reequilibrar flexibilidad y seguridad

- La flexibilidad ha llegado para quedarse.
- No sólo en el trabajo: en el conjunto de nuestras vidas.
- Rechazar aproximaciones horizontales, que nos condenan a un juego de Suma 0 (a más de F menos de S, y viceversa).

F **S**

- Adoptar una perspectiva vertical, de Suma + (S como condición para F).



¿Libertad o contrato?

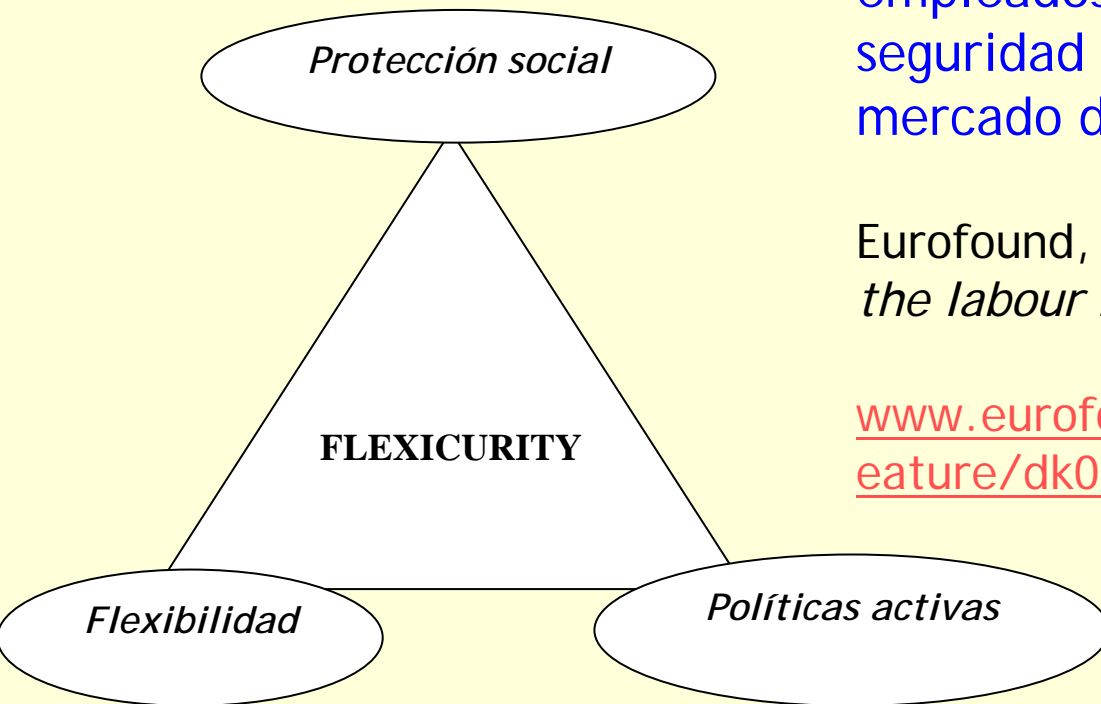


Hay propuestas abundantes

- ✓ Sistema de trabajo estratificado (Informe al Club de Roma).
- ✓ Contratos de actividad (Bouffartigue).
- ✓ Redes que configuren itinerarios (Carnoy y Castells).
- ✓ Un nuevo estado profesional (Informe Supiot para la UE).
- ✓ Europa del trabajo cívico (Beck).
- ✓ Empresa Social Comprometida (Garcés).
- ✓ Trabajo decente (OIT).
- ✓ Renta Básica de Ciudadanía.

Flexicurity

Los tres pilares del modelo danés de flexiseguridad



“El mercado de trabajo danés es tan flexible como el mercado de trabajo británico y, al mismo tiempo, los empleados gozan de un nivel de seguridad similar al que ofrece el mercado de trabajo sueco”.

Eurofound, *Seminar highlights flexicurity in the labour market*

www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/06/feature/dk0506103f.html

DICTAMEN DEL CES-Europeo

C 195/48

ES

Diario Oficial de la Unión Europea

18.8.2006

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Flexiguridad: el caso de Dinamarca»

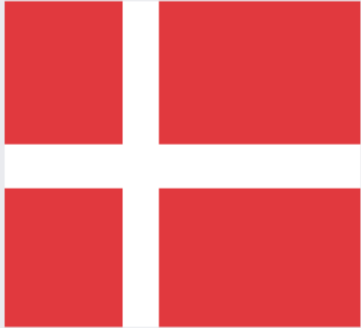
(2006/C 195/12)

El 14 de julio de 2005, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 29 de su Reglamento Interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen sobre el tema «*Flexiguridad: el caso de Dinamarca.*»

La Sección Especializada de Unión Económica y Monetaria, Cohesión Económica y Social, encargada de preparar los trabajos del Comité sobre este tema, aprobó su dictamen el 28 de abril de 2006 (ponente: Sra. VIUM).

En su 427º Pleno celebrado los días 17 y 18 de mayo de 2006 (sesión del 17 de mayo), el Comité Económico y Social Europeo aprobó el presente dictamen por 98 votos a favor, 1 en contra y 1 abstención.

DINAMARCA



Kongeriget Danmark – Reino de Dinamarca

Forma de gobierno: monarquía constitucional

Superficie: 43.098 km²

Población: 5.411.405 hab.

Densidad de población: aprox. 127 hab. por km²

Esperanza media de vida: 75,6 años los hombres y 80,2 las mujeres

Capital: København (Copenhague), 1.210.000 hab. en el área metropolitana

Principales ciudades: Århus (294.954), Odense (185.871), Aalborg (163.228)

Lengua: danés

Religión: el 83,3% de la población es miembro de la Iglesia nacional (evangélico-luterana)

PIB: 47.867 \$

Unidad monetaria: corona danesa (DKK)

Dinamarca: demografía (2006)

Total Habitantes: 5.427.459

Densidad Demográfica: 126,00

Tasa de Crecimiento: 0,30%

Población Urbana: 86,40%

Distribución por Sexos:

2.685.846 (hombres), 2.741.613 (mujeres).

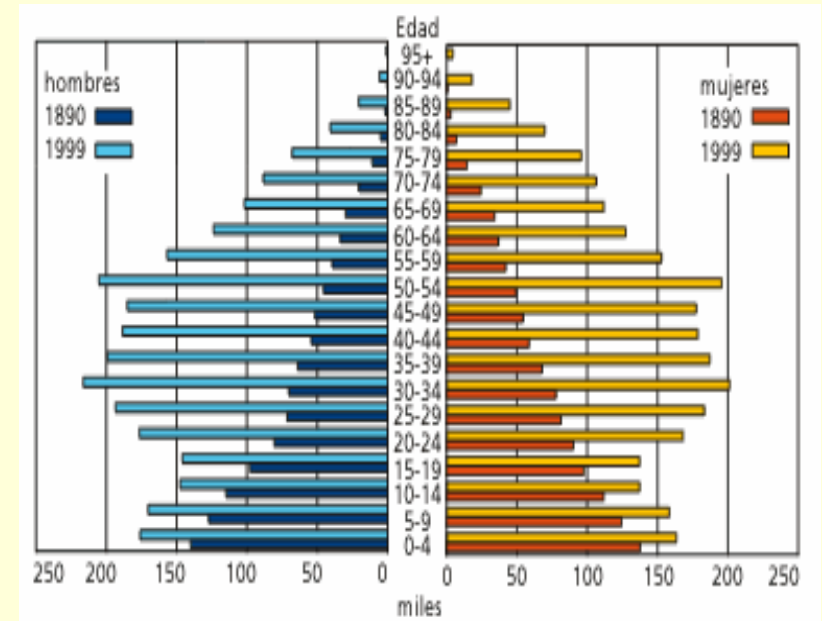
49,49% hombres) y 50,51% mujeres).

Distribución por Edades:

0-14 (18,72%),

15-66 (68,05%),

67en adelante (13,23%)



Población Principales Ciudades: 501.664 (Copenhague), 228.547 (Århus), 145.554 (Odense), 121.549 (Aalborg), 91.855 (Frederiksberg), 81.908 (Esbjerg).
1.086.762 (Area Metropolitana de Copenhague: The Greater Copenhagen Region).

Dinamarca: economía

Población ocupada por sectores

Agricultura: 3,17%

Industria: 15,34%

Construcción: 7,23%

Servicios: 36,57%

Tasa de paro: 3,9%

IPC : 1,9%

Superávit público : 4,2% del PIB

Total Deuda Exterior: 10.697 Mill €

Deuda Exterior/PIB: 4,88%

Grado de Apertura del Mercado (2006)

COMERCIO EXTERIOR (EXPORT + IMPORT) / PIB: 63,67%

IMPORTACIÓN / PIB: 30,58%

¿Qué significa la flexiguridad? El esquema de Wilthagen:

Table 1 – The “flexicurity matrix”

Flexibility/security	Job security	Employment security	Income security	Combination security
Numerical-external				
Numerical-internal				
Functional				
Flexible pay				

Source: Wilthagen, (2003).

- Elementos de flexibilidad:
 - Numérica externa: capacidad para ajustar las plantillas
 - Numérica interna: capacidad para ajustar el volumen de trabajo sin cambiar la plantilla
 - Funcional: capacidad para reorganizar el trabajo dentro de la empresa
 - Salarial: respuesta de los salarios a la situación económica
- Elementos de seguridad:
 - seguridad del puesto de trabajo
 - seguridad de empleo,
 - seguridad de rentas,
 - seguridad por tener diversas actividades

La dimensión “flexi”

Dota al modelo danés de una apariencia que superficialmente puede aproximarlo al modelo anglosajón workfarista o del *work first*, basado en la aplicación de un conjunto de presiones institucionalizadas sobre la población activa con el fin de que esta se muestre dispuesta a responder positivamente a todas las ofertas de empleo existentes en un momento determinado.

Esta primera impresión parece confirmarse si atendemos a la enorme facilidad con la que las empresas pueden desprenderse de su personal, lo que se refleja en un mercado de trabajo enormemente dinámico, con una rotación de empleo muy elevada y unos niveles de antigüedad o permanencia en un mismo empleo que son de los más bajos de Europa: cada año desaparece más del 10 % de los puestos de trabajo y se crea un número similar, un 30 % de los trabajadores cambia de empleo cada año, y los trabajadores daneses tienen la antigüedad laboral más baja (en segundo lugar, después del Reino Unido) de la UE.

Tiempo de trabajo

The collective agreements contain flexible working hour regulations adjusted to the competitive conditions of the businesses and the needs of the workers.

This means that the **daily working hours, following agreement between the employees and the business, may now fall between 06.00 and 18.00 without extra money**, with more than $\frac{3}{4}$ of employees in the LO/DA area are also being covered by the option of having varying weekly working hours based on an **annual norm (37 hours a week on average over a year)**.

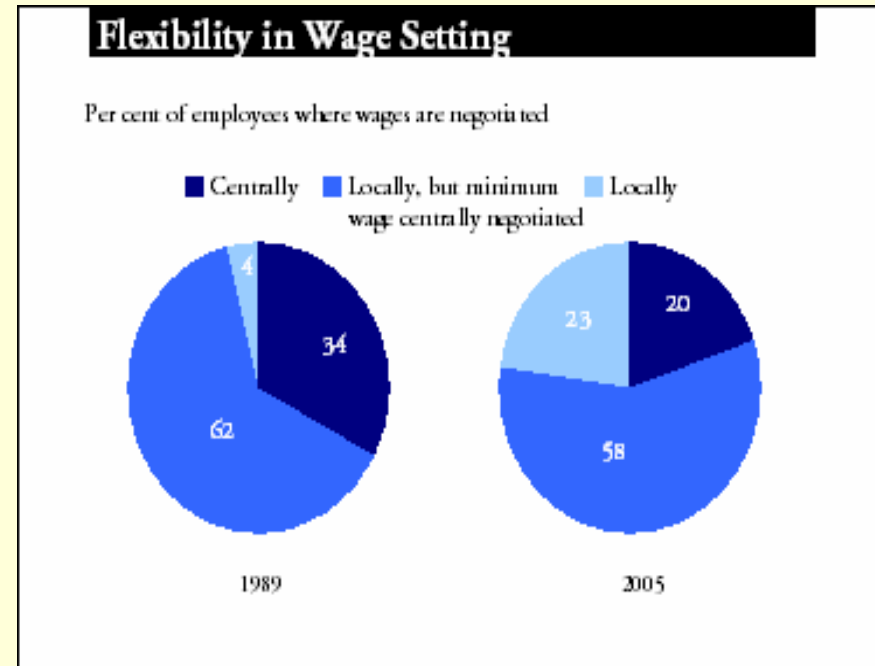
The regulation of working hours is primarily undertaken based on agreements in the respective businesses. Today, the working hours provisions of the collective agreements mainly serve as a framework which is applied where the parties involved in the business cannot reach agreement.

Negociación descentralizada: el caso de los salarios

An increasing part of the wage settings now take place through decentralised negotiations.

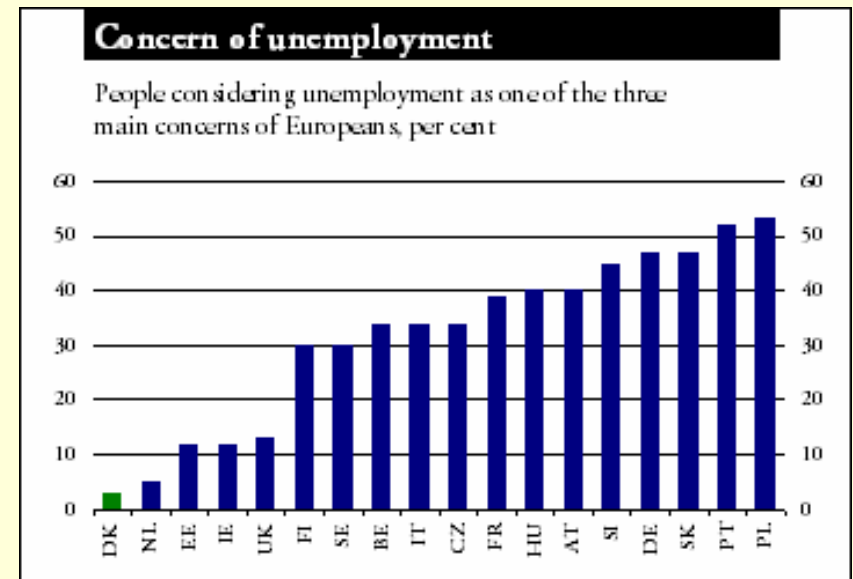
In 1989, 34 per cent of the wages of employees in the DA/LO area were centrally negotiated.

Today this number has fallen to 20 per cent, and a rising percentage of employees are paid on a strictly individual basis (23 per cent in 2005).



SEGURIDAD

3% of Danes consider unemployment as a primary concern. This is a very small number compared to most EU-countries.



The unemployment benefit system is provided by the unemployment insurance funds or by the Danish state, if the person is not insured.

The unemployment benefits have a maximum duration of 4 years and a maximum level of approximately 2,000 euros per month.

The unemployment benefits are dependent on the participation of the unemployed in **Active Labour Market policies**, such as training and job seeking courses and on an obligation to accept available jobs.

The social security system, together with the active labour market policies, is designed to ensure that unemployed workers can find a new job as quickly as possible without suffering any great economic consequences in the transitional period.

SOCIAL SECURITY

Unemployment benefits ensure the Danish workers unemployed economic compensation if they become unemployed. The unemployment benefit system is provided by the unemployment insurance funds or by the Danish state, if the person is not insured.

Unemployment insurance is a voluntary scheme but is nevertheless primarily public funded. The unemployment insurance funds are private associations of employees or self-employed persons organised for the sole purpose of ensuring economic support in the event of unemployment.

The unemployment benefits are dependent on the participation of the unemployed in [Active Labour Market policies](#), such as training and job seeking courses and on an obligation to accept available jobs.

The unemployment benefits have a maximum duration of 4 years and a maximum level of approximately 2,000 euros per month.

The social security system, together with the active labour market policies, is designed to ensure that unemployed workers can find a new job as quickly as possible without suffering any great economic consequences in the transitional period.

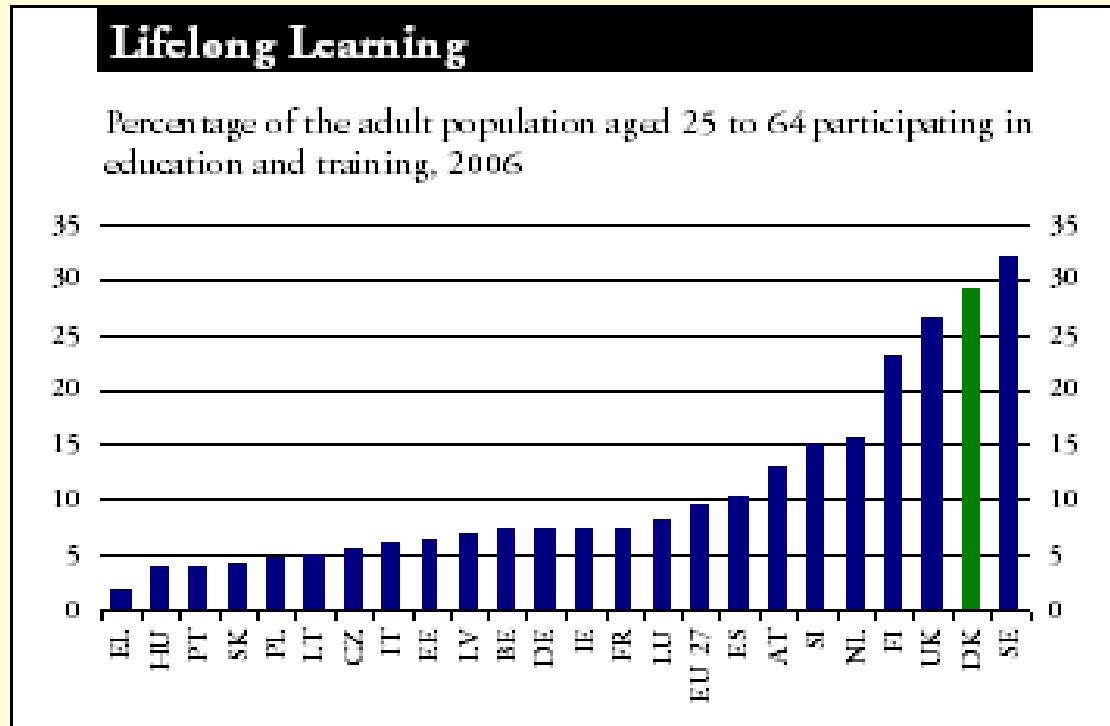
3 per cent of Danes consider unemployment as a primary concern. This is a very small number compared to most EU-countries.

Guarderías y actividad femenina

A good and flexible childcare infrastructure is an important factor in ensuring work-life balance and ensuring a high female labour market participation in Denmark.

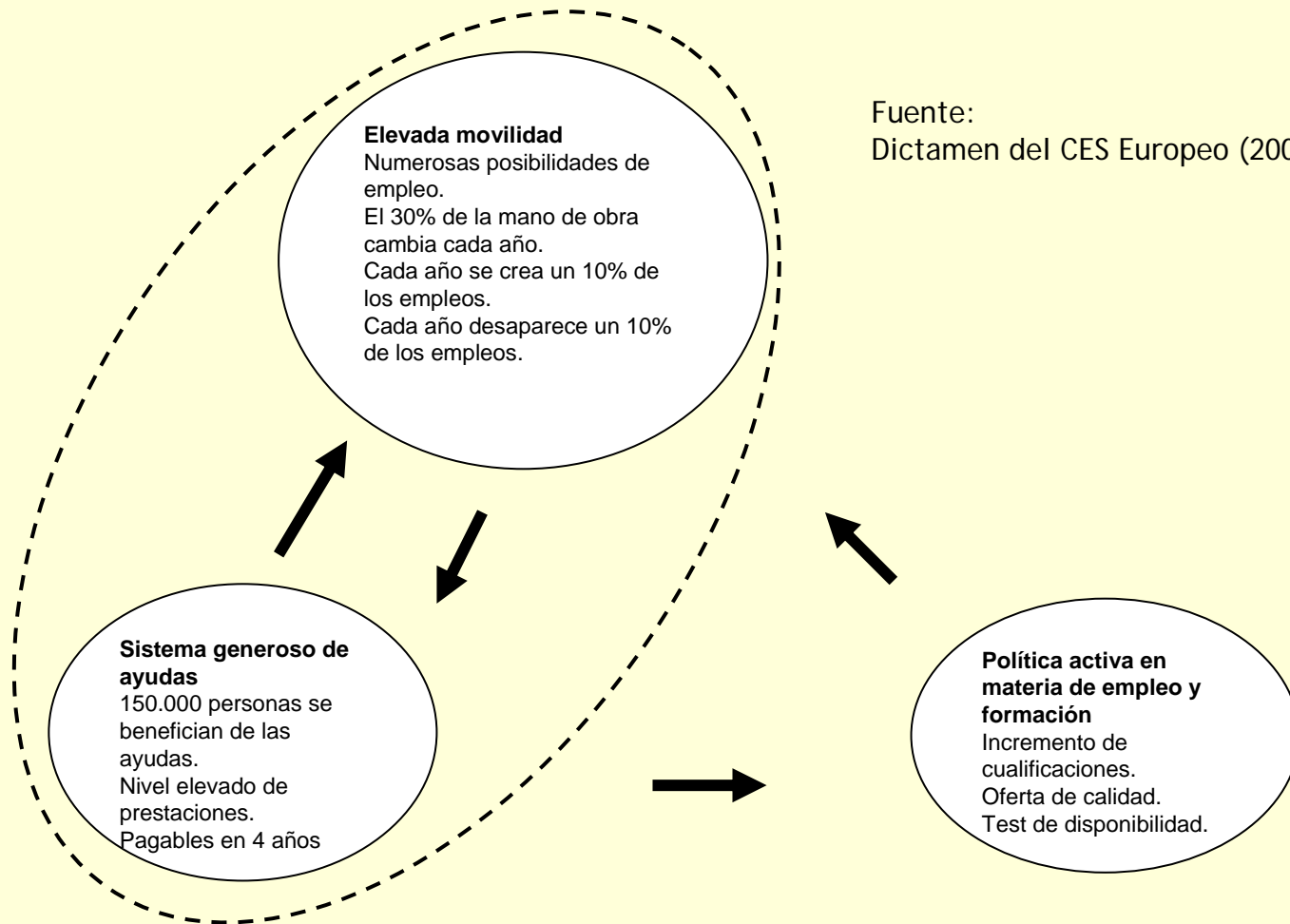
Denmark has, compared to many other countries, a well-developed childcare infrastructure, which also is a crucial reason for the high employment rate for women. For example, parents are guaranteed appropriate childcare facilities from the age of 6 months.

Lifelong learning



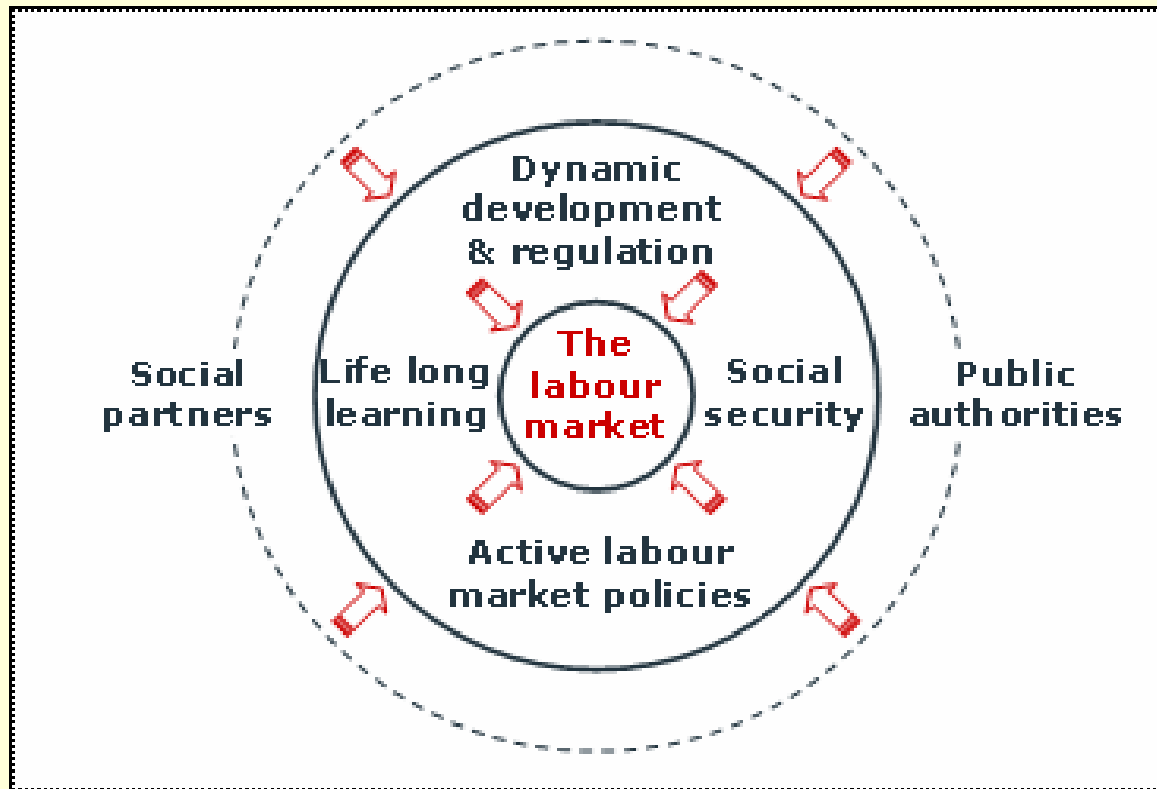
Denmark has one of the highest participation rates for adult education and training. When asked, nearly one in three adults say they have participated in education and training in the preceding 4 weeks.

Los ejes del sistema danés de flexiseguridad: el triángulo de oro



Fuente:
Dictamen del CES Europeo (2006/C 195/12)

El régimen de flexiseguridad: un régimen institucional



Un *background* de más de cien años

El modelo de relaciones laborales danés tiene su origen en el Pacto de Septiembre, acuerdo de 1899 entre los sindicatos daneses (*Landsorganisationen*) y la Confederación danesa de empresarios (*Dansk Arbejdsgiverforening*), organizaciones que se acababan de crear a nivel nacional. Fue el primer convenio colectivo que se celebró en el mundo y, desde entonces, ha funcionado como marco general de todos los acuerdos y relaciones entre los interlocutores sociales.

Desde el principio los empleadores aceptaron a la central sindical (LO) como interlocutor necesario de cualquier negociación; a su vez, los trabajadores reconocieron el derecho de los empleadores gestionar sus empresas en un contexto de economía de mercado, en particular su capacidad de contratar y despedir trabajadores.

Este es el modelo de *concertación institucionalizada* que está en la base del sistema de flexiseguridad. Una cultura básica de diálogo social y consenso entre las partes de la que todos se benefician y que ha convertido a interlocutores sociales y entes locales en protagonistas principales de los catorce Consejos Regionales del Mercado Laboral, instituciones descentralizadas con competencias y recursos para diseñar en cada caso las políticas regionales de empleo.

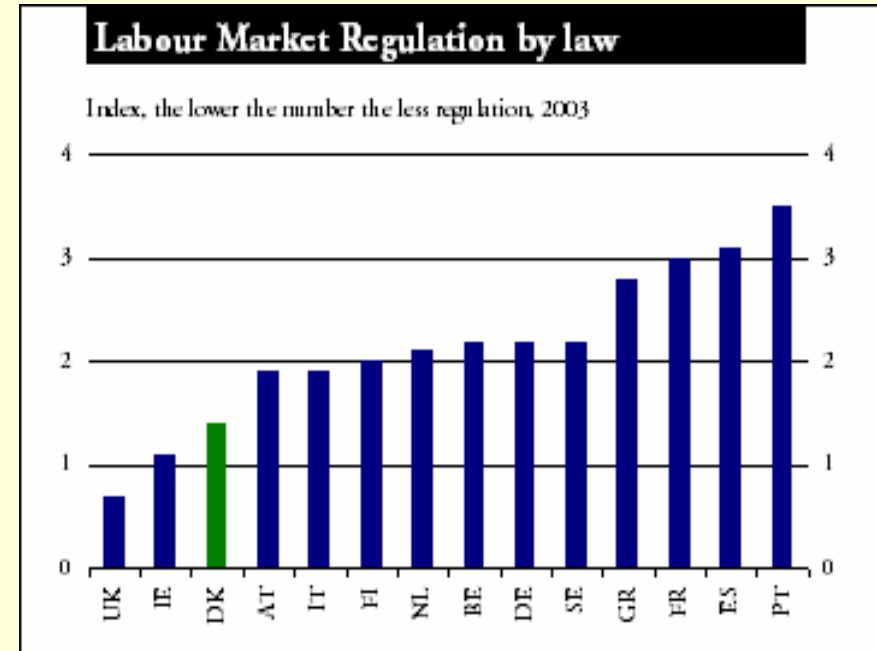
Un sistema basado en el acuerdo entre los agentes sociales

There is a long tradition in Denmark for regulating the labour market by means of collective agreements rather than legislation.

The Danish Model of collective bargaining has been described as a voluntary system, because the Danish Parliament has passed little legislation regulating the labour market.

The Danish labour market has a very high degree of organisation. In 2006, 77 per cent of all employees were organised in a trade union. On the employers' side, organised enterprises represent 85 per cent of the workforce.

The two main organisations on the private labour market are the DA (Confederation of Danish Employers) and the LO (Danish Confederation of Trade Unions).



Sistema de negociación colectiva

The cornerstone of the system of collective bargaining is the provision in the Constitution on the right of association. In 1899, a basic agreement between DA and LO was concluded.

The agreement remains substantially unaltered today and stipulates reciprocal recognition between employers and employees:

- a) the trade unions are obligated to recognise the employers' managerial prerogative;
- b) employers must accept the right of employees to organize themselves in unions.

The rules impose an obligation of peace, which prevents the parties from taking hostile action.

If negotiation can not solve the dispute, the partners can take legal action through either the Arbitration Courts or The Labour Court depending on the matter. In both cases, the legal proceedings will be headed by a judge and the social partners will take part in the decision. This also ensures that the dispute is solved very quickly and in a way the partners are very familiar with.

¿Un modelo para la UE?



COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

Brussels, 27.6.2007
COM(2007) 359 final

**COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN
PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL
COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS**

Towards Common Principles of Flexicurity:

More and better jobs through flexibility and security

Alto grado de sindicalización

El nivel de organización de los trabajadores daneses, situado en el 85%, es uno de los más elevados del mundo. Al estar también los empresarios fuertemente organizados, el mercado laboral pacta convenios sin intervención del Estado, del mismo modo que vela por su propia justicia mediante un desarrollado sistema jurídico laboral.

Resultado de todo ello son unos acuerdos sólidos que además tienen varios años de duración, a lo que hay que añadir los conflictos no llevan a perder días de trabajo.

Sin embargo, una sentencia del Tribunal Europeo de Justicia de finales de 2006 que prohíbe la sindicación forzosa ha provocado cierta desbandada entre los miembros de los sindicatos establecidos.

Dinamarca y la globalización

Dinamarca es una economía muy globalizada. Según el Índice de Globalización 2006 elaborado por la consultora AT Kearney y la revista *Foreign Policy* Dinamarca sería el quinto país más globalizado del mundo, tras Singapur, Suiza, Estados Unidos e Irlanda. Sólo como referencia, España ocupa el puesto 25 de los 62 países incluidos en la lista, por delante de Eslovaquia y de Italia aunque precedida por Francia y Portugal. El Reino Unido aparece en el puesto 12, y cierran la lista Indonesia, India e Irán.

Para conocer la estrategia danesa frente a la globalización, también muy interesante y novedosa, ver el informe oficial:

www.globalisation.dk. Un resumen en castellano puede encontrarse en:

www.netpublikationer.dk/UM/6677/pdf/Economia_globalizada_net.pdf.



Dinamarca: exportaciones

PRINCIPALES PRODUCTOS EXPORTADOS POR DINAMARCA	Año 2006		Año 2005		Año 2004	
		%		%		%
(Datos en millones de euros)		%		%		%
Petróleo y productos derivados del petróleo	6.775	15,99	5.841	32,66	4.403	29,69
Productos médicos y farmacéuticos	5.226	1,93	5.127	13,71	4.509	4,52
Maquinaria y equipamiento industrial	4.803	8,91	4.410	4,33	4.227	8,52
Carne y preparados de carne	4.001	6,84	3.745	-0,40	3.760	7,71
Artículos manufacturados diversos	3.718	11,85	3.324	5,12	3.126	2,26
Motores y reactores	3.225	16,34	2.774	31,94	2.101	5,31
Artículos y prendas de vestir	2.733	18,41	2.308	9,38	2.110	4,61
Aparatos de audio y reproducción y equipos de telecomunicaciones	2.633	-18,28	3.222	39,54	2.309	-1,54
Maquinaria eléctrica y aparatos	2.549	20,98	2.107	7,17	1.966	2,72
Maquinaria especializada para la industria	2.316	8,12	2.142	0,09	2.140	2,10

Estructura industrial

El sector industrial destaca por su diversidad, con un **gran número de pequeñas y medianas empresas**, cuyas principales ocupaciones son tanto el reprocesado como la industria ligera.

Pese a su reducido mercado nacional, Dinamarca cuenta también con algunas empresas importantes en el ámbito internacional, como Carlsberg, Lego, Maersk y Bang & Olufsen.

Los subsectores dominantes van desde la industria agroalimentaria hasta la ingeniería pasando por la química o la industria del mueble y maderera. La industria agroalimentaria sigue siendo, con diferencia, la mayor del país, aportando un 23% del valor de las ventas totales. La siguen, a cierta distancia, la de maquinaria y bienes de equipo (10,8% de ventas), la industria química, la eléctrica y la de productos metálicos.

Son también importantes las contribuciones del sector energético, fundamentalmente por las explotaciones de gas y petróleo en el Mar del Norte danés, que garantizan el autoabastecimiento y una exportación creciente, y del subsector de construcción naval, que ocupa el primer puesto en el ranking europeo.



Cultura de lo público

El modelo implica que un 33% de los impuestos (2005) revierte a su vez en los ciudadanos en forma de prestaciones económicas; además, el sector público es tan grande que absorbe al 30% (2005) del total de la población ocupada.

A pesar de que la presión fiscal, una de las más elevadas del mundo, se situó en el 50,1% en 2005, en Dinamarca no se respiran aires de revolución.

Los ciudadanos sienten que obtienen algo a cambio de su dinero, no solo las prestaciones económicas ya mencionadas, sino también una enseñanza prácticamente gratuita además de atención médica y hospitalaria sin coste alguno para ellos.

Y la contienda ideológica a propósito del crecimiento o el recorte del sector público en favor del privado se ha ido apagando poco a poco.

¿Todo empezó en el mundo de la poesía

A menudo se habla de Dinamarca como un Estado de bienestar. Otra expresión que se emplea con frecuencia es el modelo danés. ¿Qué significa?

En realidad, todo comenzó en el mundo de la poesía. El pastor protestante, literato y político *N.F.S. Grundtvig* (1783-1872) escribió en una canción sobre Dinamarca que se ha llegado muy lejos en un país donde «pocos tienen demasiado y menos aún tienen demasiado poco».

Esa es precisamente la fórmula del Estado de bienestar danés. Con los impuestos como instrumento se lleva a cabo una nivelación de ingresos, de tal manera que todos disponen de las condiciones materiales necesarias para poder llevar una existencia razonable.

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES DE DINAMARCA

Datos sobre Dinamarca

http://www.netpublikationer.dk/um/7874/pdf/Dinamarca_-_Visin_d3549C0.pdf