



Universidad de
San Andrés

Universidad de San Andrés
Departamento de Economía

Licenciatura en Economía

*Flexicurity: ¿La solución al dilema central del mercado
laboral? Una revisión de la literatura*

Autores: Trinidad Sanjurjo, Silvestre Blaquier

Legajos: 30206, 30025

Mentora: Florencia Pucci

Buenos Aires, 29 de julio de 2023

ABSTRACT

En este trabajo de graduación se explora el concepto de “*flexicurity*”, surgido en Europa en la década del 90. La *flexicurity* busca encontrar un equilibrio óptimo entre la flexibilidad y seguridad en el mercado laboral que permita una suavización del trade-off existente ambas dimensiones y promover un mercado laboral dinámico que tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y los empleadores. En la primera parte de este trabajo nos enfocamos en describir el conflicto y presentar el modelo de *flexicurity*, incluyendo una aplicación empírica. En la segunda parte, llevamos a cabo una revisión de literatura para evaluar el impacto de las políticas de *flexicurity* en distintas dimensiones. Se busca identificar puntos en común y diferencias teóricas y empíricas en la literatura.



Universidad de
San Andrés

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

PARTE I

Capítulo 1. El problema: la tensión existente entre flexibilidad y seguridad, el <i>trade-off</i>	3
--	----------

1.1 El concepto de flexibilidad laboral.....	5
--	---

1.2 El concepto de seguridad laboral	8
--	---

1.3 Discusión: el <i>trade-off</i> y los distintos esquemas	11
---	----

Capítulo 2. Flexiseguridad	16
---	-----------

2.1 Los orígenes de la Flexiseguridad.....	17
--	----

2.2 Fases de la Flexiseguridad.....	20
-------------------------------------	----

2.2.1 Flexiseguridad como Estrategia.....	21
---	----

2.2.2 Estado de Flexiseguridad	23
--------------------------------------	----

2.3 Niveles de Flexiseguridad	24
-------------------------------------	----

2.4 La Matriz de Flexiseguridad de Wilthagen y Tros.....	25
--	----

Capítulo 3. El Modelo Danés de Flexiseguridad	29
--	-----------

3.1 Contexto	30
--------------------	----

3.2 Descripción del modelo.....	33
---------------------------------	----

3.3 Políticas de activación para la reinserción en el mercado laboral	34
---	----

3.4 Problemas del primer modelo y cambios clave introducidos en la década del 90	36
--	----

3.5 Conclusión del análisis del modelo danés.....	40
---	----

PARTE II

Capítulo 4. Análisis	42
-----------------------------------	-----------

4.1 Condiciones favorables para la <i>Flexicurity</i>	42
---	----

4.1.1 Composición de la fuerza laboral: trabajadores cualificados y no cualificados	44
---	----

4.1.2 La responsabilidad cívica	46
4.1.3 <i>Flexicurity</i> como solución a los problemas de incentivos: políticas de activación .	49
4.2 Efectos de <i>Flexicurity</i> sobre la productividad y la <i>performance</i> del mercado de trabajo	53
4.3 Efectos de <i>Flexicurity</i> sobre la seguridad laboral	60
4.4 La <i>Flexicurity</i> por medio de reformas parciales	67
CONCLUSIÓN	75
BIBLIOGRAFÍA	76



Universidad de
San Andrés

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral ha sido objeto de continuas transformaciones y desafíos a lo largo de la historia. Uno de los retos centrales que enfrenta este mercado es la búsqueda de un equilibrio entre el grado de **flexibilidad laboral** y el de **seguridad laboral**. Históricamente, el consenso alrededor de la existencia de un *trade-off* entre estas dos variables generó amplios debates y reflexiones en el ámbito económico.

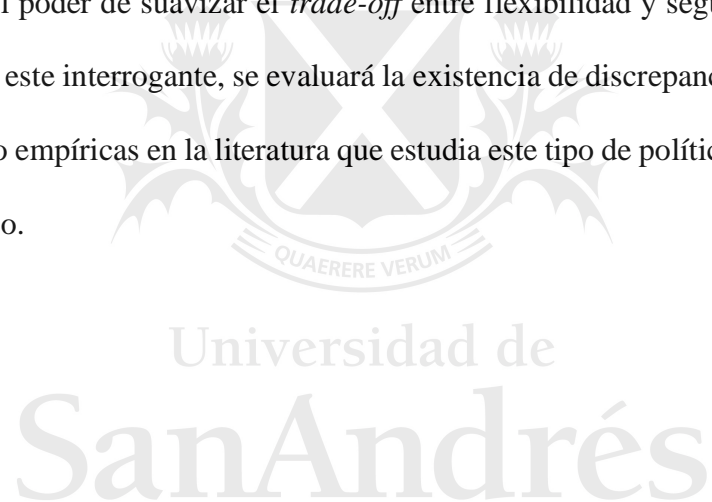
El grado de flexibilidad laboral es una medida de la capacidad que poseen los empleadores de responder rápidamente a cambios en las condiciones económicas. Más específicamente, indica la libertad con la que cuentan estos agentes para ajustar la demanda de trabajo. La seguridad laboral, por su parte, es una medida de la estabilidad en su condición de empleados con la que cuentan los trabajadores que conforman la oferta de trabajo. Esta estabilidad implica garantías y certezas en su empleo.

La estrecha relación entre el grado de libertad para ajustar la demanda de trabajo que poseen los empleadores y la estabilidad laboral con la que cuenta la oferta de trabajo vuelve sumamente dificultosa la tarea de encontrar un equilibrio que sea beneficioso para ambas partes. Esto implica que cualquier *policy-maker* encargado de diseñar políticas en el mercado laboral se enfrentará, a priori, con un complejo escenario: la concesión de más libertades a los empleadores tendrá efectos negativos sobre el bienestar y los derechos de los trabajadores, y el aumento de la estabilidad de la que disfrutaban los trabajadores impactará negativamente en el bienestar de los empleadores.

En la década del 90, surge en Europa un nuevo concepto que pretende conciliar ambos lados del *trade-off*: la *flexicurity*. El concepto de *flexicurity* busca resolver el dilema entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo, reconociendo la importancia de ambas dimensiones para el desarrollo económico y el bienestar de los trabajadores. Los modelos de

trabajo de *flexicurity* o flexiseguridad intentan suavizar el *trade-off* por medio del diseño de políticas y medidas que brinden incentivos adecuados tanto para los empleadores como para los empleados, reconociendo que ambos son importantes para promover un mercado laboral dinámico que, a la vez, tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores.

El presente trabajo se divide en dos partes. En la Parte 1, compuesta por los Capítulos 1, 2 y 3, se describe con mayor profundidad el conflicto entre la flexibilidad y la seguridad laboral, y se presenta el modelo de *flexicurity*. Para describir mejor a este modelo, se expondrá una aplicación empírica. La segunda parte, compuesta por el Capítulo 4, consistirá en una revisión de literatura en la que se analizará si efectivamente las políticas relacionadas a la *flexicurity* tienen el poder de suavizar el *trade-off* entre flexibilidad y seguridad laboral. Para tratar de responder este interrogante, se evaluará la existencia de discrepancias o coincidencias tanto teóricas como empíricas en la literatura que estudia este tipo de políticas existentes en los mercados de trabajo.



Capítulo 1. El problema: la tensión existente entre flexibilidad y seguridad, el trade-off

La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad que las empresas y los empleadores de un país poseen para ser resilientes ante cambios en las condiciones económicas. Los mecanismos de adaptación que la oferta laboral utiliza suelen ser despidos, contrataciones, cambios en las horas de trabajo contratadas y cambios en las estructuras salariales, entre otros. De acuerdo con la revisión de Lagos (1994), la OCDE define a la flexibilidad como el ajuste de todos los costos reales laborales a las variaciones en las condiciones económicas.

La flexibilidad laboral permite que los empleadores puedan dar una respuesta racional ante cambios en el entorno económico. Según Solow (1998), un mercado laboral perfectamente flexible sería aquel en el que no existan obstáculos al proceso de *matching* entre una vacante y un trabajador con las cualificaciones necesarias. Por lo tanto, se define a las rigideces del mercado laboral como aquellas fallas que permiten que coexistan las vacantes y el desempleo de trabajadores calificados (Solow, 1998, pág. 191). Algunos ejemplos de flexibilidad laboral son la capacidad de los empleadores de contratar trabajadores temporales para cubrir picos de demanda, o de contratarlos bajo horarios flexibles para adaptarse a variaciones en la producción. La posesión de estas capacidades ayuda a las empresas a mantenerse competitivas debido a que les permite reducir costos laborales y aprovechar oportunidades emergentes en el mercado.

Según Chung (2012) la flexibilidad en el mercado laboral no es un objetivo en sí misma, sino más bien un medio para aumentar la productividad de la economía por medio de un uso y asignación eficiente de recursos humanos. La idea es que la flexibilidad puede aumentar ambos tipos de eficiencia: productiva y asignativa. Por un lado, al permitir ajustar la cantidad de trabajadores empleados en función de la demanda, las empresas pueden evitar costos

innecesarios relacionados con la subutilización de recursos, y así aumentar la eficiencia productiva. Por el otro, la eficiencia asignativa, que se refiere a la capacidad de asignar los recursos de manera óptima, aumentaría dado que una mayor flexibilidad ayudaría a colocar a los trabajadores más adecuados en los puestos de trabajo correspondientes, es decir, eliminaría obstáculos al proceso de *matching* que describe Solow (1998).

Ahora bien, si aceptamos que un mercado laboral eficiente y con alta productividad es deseable, cabe preguntarse cuál es el costo de la flexibilidad y qué agentes se ven perjudicados con mayores niveles de flexibilidad. Respecto a esto, Muffels y Wilthagen (2013) explican que existe una relación de suma cero entre eficiencia (léase flexibilidad) y seguridad en el mercado laboral. Básicamente, esto implica la suposición de que un aumento de la seguridad se dará siempre a expensas de la eficiencia, y viceversa. Por ejemplo, un aumento de la seguridad social en forma de compensación económica reduciría los incentivos de participación en el mercado laboral (Muffels y Wilthagen, 2013, pág. 113) debido a que los beneficios económicos por desempleo disminuyen la necesidad de trabajar para obtener ingresos, lo que puede llevar a que ciertos agentes permanezcan en el desempleo de forma voluntaria. De la misma manera, la introducción de una mayor flexibilidad se ha asociado históricamente con efectos negativos para los trabajadores, como una mayor desigualdad de ingresos, mayores probabilidades de perder el empleo, y distintas formas de trabajo precario. Esta asociación fue verificada en parte por estudios tales como el de Seifert y Tangian (2007), que encuentran una correlación positiva estadísticamente significativa entre la flexibilidad y la precariedad laboral -definida como la inestabilidad y vulnerabilidad que experimentan los trabajadores en aspectos como ingresos, estabilidad y empleabilidad- para un grupo de 31 países europeos.

Pero, ¿a qué nos referimos exactamente con seguridad laboral? Podemos definir a la seguridad laboral como la protección del trabajo, los derechos laborales, la estabilidad económica y la ayuda social con la que cuentan los trabajadores. La seguridad laboral tiene

como fin promover un objetivo deseable a nivel social: proporcionar un mayor bienestar y tranquilidad a los trabajadores empleados y desempleados por medio de regulaciones o restricciones al accionar de los agentes que conforman la oferta laboral. Aunque algunas aplicaciones de políticas de seguridad pueden resultar ineficientes, como una legislación laboral excesivamente estricta que afecta la creación de empleo generando distorsiones perjudiciales para el bienestar general, la completa eliminación de estas ‘rigideces’ no suele ser deseable ni factible, debido a la estrecha relación existente entre las medidas de seguridad laboral y la calidad del empleo (Solow, 1998, pág. 190).

1.1 El concepto de flexibilidad laboral

Para entender profundamente el concepto de flexibilidad laboral, es importante adentrarse en los esfuerzos o las políticas que suelen implementarse para llegar a un estado flexible del mercado laboral. La necesidad de adaptación de las empresas puede satisfacerse por distintos tipos de flexibilidad, dado que cada situación se ve condicionada por un entorno económico, social y político diferente. Tomaremos de Lagos (1994) los tipos de flexibilidad laboral existentes: flexibilidad de los costos laborales, flexibilidad numérica, y flexibilidad funcional. Sin embargo, en este trabajo haremos una clasificación adicional y dividiremos a la flexibilidad numérica en dos subtipos diferentes: la externa y la interna. Decidimos realizar esta adaptación de la categorización de Lagos (1994) para compatibilizarla con la presentada en el trabajo de Wilthagen y Tros (2004) porque nos será de gran utilidad en el próximo capítulo al revisar su modelo de caracterización de políticas de flexiseguridad presentado en su trabajo de 2004.

(a) Flexibilidad de los costos laborales

La flexibilidad de los costos laborales se entiende como el grado de respuesta de los salarios nominales y los costos no salariales a los cambios en las condiciones económicas en general y/o al desempeño de las empresas individuales. Los costos no salariales o indirectos se refieren a los costos y cargas obligatorias pagadas por el empleador. De acuerdo con Lagos (1994), este aspecto de la flexibilidad es el más debatido. Las rigideces más discutidas en esta dimensión de la flexibilidad son la indexación de los salarios, los salarios mínimos, los altos niveles de prestaciones por desempleo y altos costos no-salariales.

El argumento en favor de la flexibilidad de los costos laborales plantea que una reducción en el costo salarial debería aumentar las ganancias y estimular las inversiones, lo que resultaría en más empleos. Además, como el costo del trabajo disminuiría respecto a los otros factores de producción, el ratio trabajo/capital demandado debería modificarse en favor del trabajo, creando más oportunidades de empleo. A su vez, sería posible que se generen algunos empleos de salarios bajos y que, por lo tanto, aumenten las oportunidades de empleo para aquellos que se ven excluidos del mercado laboral debido a salarios altos y rígidos (Lagos, 1994), como los trabajadores poco calificados o los jóvenes.

Algunas propuestas que han sido exploradas para reducir las rigideces en este aspecto fueron la eliminación de salarios mínimos legales, la introducción de esquemas de pagos por resultados y el uso de bonos de acuerdo con performance. La idea central de las medidas para eliminar estas rigideces es que los salarios sean determinados en base a la demanda. Puntualmente, los últimos dos ejemplos mencionados pretenden que los incrementos salariales se vean condicionados por incrementos en la productividad en la mayor medida posible (Lagos, 1994).

(b) Flexibilidad numérica externa

La flexibilidad numérica se relaciona con la cantidad de horas trabajadas en total. Una empresa con flexibilidad numérica perfecta debería tener en todo momento la cantidad de trabajadores que requiere para la producción (Atkinson, 1985, pág. 11). Existen dos subtipos de flexibilidad numérica y están definidas en base al modo en que se gestionan las horas de trabajo. La externa implica que el ajuste de horas trabajadas se lleva a cabo por medio de la contratación y los despidos de trabajadores.

La flexibilidad numérica externa refiere a la libertad de los empleadores para ajustar su cantidad de empleados de acuerdo con cambios en la demanda o en las condiciones de la economía. Esta se refiere tanto a la capacidad de despedir como de contratar empleados bajo contratos de trabajo permanentes o de plazo determinado. La idea es que los empleadores puedan adaptar sus recursos a las necesidades del mercado. Las leyes que protegen el empleo regular (no temporal) mediante barreras a los despidos pueden disuadir a las empresas de contratar trabajadores adicionales en momentos de mayor demanda (Lagos, 1994). Por lo tanto, estas barreras protegerían a aquellos que se encuentran empleados actualmente en detrimento de aquellos que están desempleados, dado que ayudarían a reducir los despidos, pero también las contrataciones (Kahn, 2012).

En resumen, este tipo de flexibilidad les brinda a los empleadores la capacidad de incorporar mano de obra desde el mercado externo, y está relacionada con el aumento en el uso de empleo atípico, incluyendo el empleo temporal, los contratos part-time y la desregulación de las restricciones en la contratación y despido de trabajadores. La flexibilidad numérica externa se ha reconocido ampliamente como el componente clave para abordar los problemas de desempleo estructural (Chung, 2005), ya que éste no está relacionado con las fluctuaciones del ciclo económico, sino que es un desempleo persistente que se produce cuando la cantidad de vacantes en el mercado de trabajo es insuficiente para dar empleo a todos los que buscan

trabajo, y se atribuye a desajustes en la estructura económica, como por ejemplo la disminución en la creación de puestos de trabajo resultante de mayores barreras para los despidos.

(c) Flexibilidad numérica interna

La flexibilidad numérica interna, por su parte, implica acuerdos con los empleados en base a una determinada cantidad de horas trabajadas. La flexibilidad numérica interna es la flexibilidad en el tiempo de la jornada laboral, es decir, en las horas de trabajo. La variedad de aspectos cubiertos por esta forma de flexibilidad es amplia. Algunos ejemplos son el establecimiento de las horas normales o máximas de trabajo semanales, mensuales o anuales, diversas formas de horarios escalonados, organización de horas extra y días de compensación. Este tipo de arreglo permite un uso más eficiente de las horas trabajadas dado que el empleador cuenta con más herramientas para adaptarlas a la necesidad del momento (Lagos, 1994).

(d) Flexibilidad funcional

La flexibilidad funcional se refiere a la capacidad de las empresas de adaptar y re-assignar internamente a sus empleados de acuerdo con sus habilidades y las necesidades cambiantes del entorno (Viebrock y Clasen, 2009, pág. 309). En un contexto laboral flexible, las empresas pueden ajustar la asignación de trabajadores a diferentes tareas y roles según las demandas del mercado, los cambios tecnológicos o las fluctuaciones en la producción. Este tipo de flexibilidad no se basa en reducciones salariales o restricciones a los derechos laborales, sino simplemente en la posibilidad de reubicar a los empleados internamente de un puesto a otro, y proporcionarles capacitaciones de ser necesario (Lagos, 1994). A medida que evolucionan los productos y la tecnología de producción, la flexibilidad funcional permitiría que las organizaciones y los trabajadores evolucionen también.

1.2 El concepto de seguridad laboral

Si bien la posibilidad de hacer ajustes en la fuerza laboral de un modo dinámico es reconocida como un factor clave para el desarrollo y crecimiento económico, la seguridad del empleo es un determinante fundamental del bienestar de los trabajadores y está estrechamente relacionada con la calidad del trabajo (Hijzen y Menyhert, 2016, pág. 6). Nolan et al. (2000) han demostrado que la inseguridad en el mercado laboral tiene efectos perjudiciales en el bienestar y la salud de las personas. Concretamente, encuentran evidencia que sugiere que la inseguridad del trabajo es una fuente importante de “*private misery*” y “*public dysfunction*”. En consecuencia, un contexto de alta inseguridad laboral puede tener efectos negativos sobre los resultados de las empresas, por medio de baja retención de los empleados, menos trabajadores con habilidades específicas relacionadas con su lugar de trabajo y, en general, reducciones en la productividad (Hijzen y Menyhert, 2016, pág. 6).

Dada la existencia de una estrecha relación entre la seguridad laboral y la calidad del trabajo, resulta deseable adentrarnos un poco más en el análisis de este último concepto. En su *working paper* de la OCDE, los autores Hijzen y Menyhert (2016) desarrollan su *framework* de calidad del trabajo, el cual está basado en tres ejes: (1) la calidad del ingreso, (2) la calidad del mercado de trabajo y, (3) la calidad de condiciones laborales. Argumentaremos que estos tres ejes se encuentran íntimamente relacionados con distintos tipos de seguridad laboral y, por lo tanto, utilizaremos a este *framework* como una herramienta para ilustrar de forma más profunda el concepto de seguridad laboral.

A continuación, explicaremos los tres puntos que componen el *framework* de la calidad del trabajo referenciado previamente. En primer lugar, la calidad del ingreso hace referencia al grado en que el empleo permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su bienestar económico, con particular foco en los trabajadores de salarios más bajos. La calidad del ingreso depende tanto del nivel de ingresos percibido por los trabajadores como de

su distribución en la fuerza de trabajo, es decir, de cómo se reparten esos ingresos entre los diferentes individuos y grupos dentro de la sociedad. En segundo lugar, la calidad del mercado de trabajo hace referencia a todos los riesgos relacionados con la posibilidad de entrar y permanecer en el desempleo. Es decir, incluye tanto las probabilidades de conservar el puesto actual de trabajo, como las probabilidades de volver al empleo en caso de estar desempleado y, por último, el nivel y duración del ingreso asegurado en caso de perder el trabajo y, en consecuencia, el salario. Por último, la calidad de condiciones en el entorno laboral simplemente se enfoca en los aspectos no económicos del trabajo, como puede ser el tipo de tareas requeridas, el equilibrio adecuado entre el trabajo y las actividades personales, entre otras cosas.

Estas tres categorías de calidad del trabajo se encuentran relacionadas con distintos tipos de seguridad laboral. Los tipos de seguridad laboral pueden ser simplificados por los que describen los autores Wilthagen y Tros (2004). Estos son cuatro: la seguridad del puesto de trabajo, la seguridad del empleo, la seguridad del ingreso y la *combination security*, también conocida como *work-life balance*, que refiere a la existencia de un balance entre la vida personal y el trabajo. En primer lugar, la seguridad del puesto de trabajo es la certeza de quedarse en un trabajo en particular, es decir, no necesariamente en el mismo puesto pero sí bajo el mismo empleador. Este tipo de seguridad laboral representa la seguridad de no ser despedido. Las leyes de protección al empleo (EPL, por sus siglas en inglés) suelen tener un papel central para garantizar este tipo de seguridad, que está relacionado con (2) la calidad del mercado laboral, en tanto que busca asegurar al trabajador en su puesto de trabajo. En segundo lugar, la seguridad del empleo es la certeza de permanecer bajo un contrato de trabajo pago, no necesariamente bajo el mismo empleador todo el tiempo (Viebrock y Clasen, 2009, pág 309). Por ejemplo, una economía con altos niveles de movilidad y altas tasas de empleo probablemente tenga un bajo grado de seguridad en el puesto de trabajo en simultáneo con altos

niveles de seguridad de permanecer empleado. Este tipo de seguridad también se relaciona estrechamente con (2) la calidad del mercado laboral, dado que busca asegurar que los trabajadores tendrán trabajo, independientemente de quien lo garantice. En tercer lugar, la seguridad del ingreso se refiere a garantizar niveles estables y adecuados de prestaciones por desempleo, creando una red de seguridad en caso de quedar desempleado. Esta seguridad está relacionada con (1) la calidad del ingreso al asegurar un flujo de ingresos para los trabajadores durante el desempleo, y (2) la calidad del mercado laboral al proporcionar una red de protección para los trabajadores en situaciones adversas como el desempleo. Por último, la *combination security* es la posibilidad que se le otorga a los empleados de poder combinar sus obligaciones laborales con su vida privada, de aquí la idea del “*work-life balance*”. Esto puede tomar la forma de arreglos de licencia por maternidad, vacaciones pagas, entre otros (Madsen, 2007, pág. 61) y se relaciona directamente con (3) la calidad de condiciones laborales.

1.3 Discusión: el *trade-off* y los distintos esquemas

El mercado laboral presenta un desafío inherente: *el trade-off* entre seguridad y flexibilidad. Por un lado, la seguridad laboral busca brindar estabilidad y protección a los trabajadores, garantizando empleo y asistencia económica. Por otro lado, la flexibilidad laboral permite adaptarse a las cambiantes necesidades empresariales, promoviendo la eficiencia en la asignación de recursos. Es clave aclarar que la flexibilidad no es un valor en sí misma, sino el medio para mejorar la eficiencia, el dinamismo y la competitividad de la economía. Según la literatura, un exceso de seguridad en forma de rigideces puede limitar la capacidad de ajuste de las empresas y dificultar la creación de empleos, mientras que una excesiva flexibilidad puede erosionar los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores. Encontrar un equilibrio adecuado entre seguridad y flexibilidad es un objetivo clave para los *policy-makers*

en busca de un mercado laboral eficiente y equitativo, y puede volverse difícil de alcanzar en presencia del mencionado *trade-off*.

Resulta interesante detenerse en los esquemas de mercado de trabajo que resultan de las diferentes combinaciones de flexibilidad y seguridad como para ilustrar el funcionamiento del *trade-off* en la dinámica real. Particularmente, es importante explicar el modo en que la *flexicurity* se presenta como una alternativa segura frente a los esquemas rígidos de leyes de protección al trabajo muy restrictivas, no sólo para entender el concepto con más detalle sino también para entender la discusión en mayor profundidad.

A lo largo de este trabajo de investigación, explicaremos porqué tanto la flexibilidad como la seguridad deben coexistir en un mercado laboral en buen funcionamiento, es decir, en el que los niveles de desempleo son bajos, los trabajadores se encuentran satisfechos y los empleadores pueden disponer de recursos humanos con un cierto nivel de autonomía. De todas maneras, este tema no deja de ser el centro de un complejo debate. Tanto los defensores de las libertades de los empleadores para disponer de su fuerza de trabajo (flexibilidad) como los defensores de la regulación estricta para limitar estas libertades, comparten el objetivo de garantizar un mayor nivel de seguridad para los trabajadores (Algan y Cahuc, 2009, pág. 112). Sin embargo, el debate se centra en los distintos enfoques o métodos utilizados para lograr dicho objetivo.

Por un lado, están quienes consideran que un mercado laboral con una legislación de protección al empleo (EPL) rígida es la mejor manera de garantizar derechos y seguridad a los trabajadores. Esto es, aquellos que creen que la mejor forma de garantizar protección a los trabajadores es por medio de la introducción de trabas a los despidos, reduciendo la capacidad de los empleadores de ajustar su fuerza de trabajo. Sin embargo, llevado a un extremo, esto puede traer consecuencias indeseables. Primero, según Boeri (2012), cuyo estudio veremos en detalle en el Capítulo 4, una EPL rígida puede resultar en una disminución en las

contrataciones, dado que, si bien lograría disminuir los despidos, también afectaría la creación de nuevas vacantes. De este modo, el intento de garantizar seguridad a los trabajadores terminaría afectando a los más vulnerables, es decir, a aquellos que se encuentran desempleados, generando una división entre trabajadores empleados que gozan de alta seguridad, y trabajadores desempleados que se encuentran desamparados y con más dificultades para regresar al empleo. Segundo, en contextos de alta rigidez, la literatura empírica sugiere que pueden surgir incentivos no deseados en los empleadores, dado que buscan formas de adaptarse y encontrar flexibilidad mediante la adopción de prácticas alternativas, como la contratación de trabajadores informales (Értola Navajas y Sturzenegger, 2022, pág. 476) o haciendo un uso más extensivo de contratos de trabajo temporales. Es decir, la regulación institucional del empleo no implica que necesariamente se vaya a traducir a la práctica tal como se intenciona. Concretamente, Seifert y Tangian (2007) elaboran un índice de flexibilidad y uno de precariedad laboral para medir la correlación entre estas variables para un grupo de 31 países europeos, y encuentran que Turquía, un país con altísimos niveles de EPL, era el más flexible en la práctica, dado que un 60% de su fuerza de trabajo se encontraba empleada en el mercado informal, trabajando sin ningún tipo de contrato legal. A su vez, los resultados del análisis de 19 países de la OCDE de Chung (2005) muestran que el alto costo de despedir trabajadores con contratos permanentes es el factor más importante para explicar altos porcentajes de empleo temporal. En este estudio, podemos centrarnos en el caso de España para ilustrar cómo los países con alta rigidez, o alta EPL, recurren a un uso más extensivo de contratos de trabajo temporales. El autor muestra que, mientras que en España muchos trabajadores se encuentran bajo contratos de trabajo temporales, su rotación es ampliamente más baja que aquella de Estados Unidos, que cuenta con un mercado laboral flexible y uno de los porcentajes más bajos de empleo temporal. La baja rotación observada en España nos permite razonar que muchos de los trabajadores bajo contratos temporales en este país no son

realmente requeridos temporalmente, sino que al empleador le conviene tenerlos bajo ese tipo de contrato para cubrirse ante una futura necesidad de despedirlos.

Por lo tanto, podríamos decir que los países con muchas barreras a los despidos no son necesariamente inflexibles en este sentido, dado que las empresas buscarán adaptarse y aumentar la flexibilidad por medio de los contratos de trabajo informales o atípicos. Es más, en situaciones extremas como las descritas, podríamos decir que la relación de *trade-off* se “rompe” en tanto que un intento de otorgar extrema seguridad a los trabajadores podría traducirse a la práctica en forma de niveles de flexibilidad elevados. En este contexto, “empleos socialmente inaceptables” podrían desarrollarse, resultando en una segmentación del mercado laboral. De este modo, las instituciones a cargo de fomentar la seguridad podrían estar protegiendo únicamente a aquellos bajo contratos formales y de tiempo indeterminado, en detrimento de los que se encuentran en los márgenes (Chung, 2005, pág. 37).

Por otra parte, si bien la flexibilización o desregulación de los despidos es un medio ampliamente aceptado para fomentar la creación de empleo, al mismo tiempo es una fuente de inseguridad, dado que facilita la decisión del empleador sobre el puesto de trabajo (Viebrock y Clasen, 2009, pág. 306). Aquellos que defienden la flexibilización, argumentan que una mayor libertad para contratar y despedir trabajadores fomentaría los despidos pero también las contrataciones, ayudando a reducir los períodos de desempleo y fomentando la rotación, para que los trabajadores no queden atados a un puesto de trabajo y que cuenten con la garantía de que conseguir otro no será tan difícil. Es decir, ponen el foco en la seguridad del empleo y no en la seguridad del puesto de trabajo. Ahora bien, si estos altos niveles de flexibilidad y, por ende, probabilidades de perder el puesto de trabajo, no son complementados con políticas que ayuden a hacer más ameno el período de desempleo los niveles de bienestar de los trabajadores podrían ser seriamente afectados. Carr y Chung (2014) elaboran un estudio y concluyen que el nivel de satisfacción con la vida de los trabajadores se ve directamente condicionado por la

amenaza de caer en el desempleo, relacionado con la seguridad del puesto de trabajo, las probabilidades de incorporarse nuevamente, relacionadas con la seguridad del empleo, y el nivel y duración de beneficios por desempleo.

En definitiva, encontrar un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad laboral implica evaluar las necesidades de las empresas y los trabajadores, y buscar un punto óptimo entre los intereses de ambas partes del *trade-off* que permita aprovechar los beneficios de la flexibilidad sin comprometer la seguridad laboral. La flexibilidad laboral proporciona a las empresas la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado, fomentando la eficiencia y la innovación. Sin embargo, la seguridad laboral es fundamental para proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores, brindándoles estabilidad y protección contra el despido injustificado. Las decisiones de política laboral y las estrategias empresariales deben considerar cuidadosamente estos aspectos y buscar un equilibrio que beneficie a ambas partes, protegiendo los derechos de los trabajadores sin limitar en exceso la capacidad de adaptación de las empresas.



Universidad de
San Andrés

Capítulo 2. Flexiseguridad

De acuerdo con lo expuesto por Wilthagen y Tros (2004), la flexiseguridad puede ser la respuesta a la necesidad de los *policy-makers* con el objetivo de alcanzar un mercado laboral en buen funcionamiento, es decir, en el que los niveles de desempleo son bajos, los trabajadores se encuentran satisfechos y los empleadores pueden disponer de recursos humanos con un cierto nivel de autonomía. Puede ser la respuesta a la necesidad de encontrar un sistema de incentivos que permita suavizar la tensión existente entre seguridad y flexibilidad laboral. Los autores explican que la flexiseguridad es atractiva para todas las partes involucradas. La flexibilidad, en este esquema, sería deseable no sólo por empleadores sino también para los trabajadores, dado que ellos podrían beneficiarse de acuerdos más flexibles que puedan adaptarse a sus preferencias y circunstancias. A su vez, la seguridad del trabajador también podría estar en el interés de los empleadores, dado que relaciones de trabajo estables pueden aumentar el compromiso del trabajador y el capital humano dentro de la organización (Wilthagen y Tros, 2004, pág. 169). En otras palabras, bajo un esquema de flexiseguridad, ni la flexibilidad es el monopolio de los empleadores ni la seguridad es el monopolio de los empleados. La flexiseguridad surge, entonces, a partir de la necesidad de todos los actores sociales de encontrar un conjunto de políticas que puedan reconciliar la seguridad con la flexibilidad, de manera que pueda mejorarse la situación de ambas partes, dejando de concebir este asunto como un conflicto de intereses irreconciliable (Madsen, 2007, pág. 57).

La flexiseguridad puede ser concebida como una “*third way strategy*” entre la flexibilidad que generalmente caracteriza a los mercados laborales anglosajones, particularmente el de Estados Unidos, y las regulaciones estrictas en torno a la seguridad laboral de los países del sur de Europa (Viebrock y Clasen, 2009, pág 307). Es decir, la flexiseguridad es una alternativa a la concepción tradicional en la que se debe elegir entre flexibilidad y seguridad, corriendo el foco de la idea de que se trata de un juego de suma cero

(Muffels y Wilthagen, 2013, pág. 113), y convirtiendo a la interacción entre oferta y demanda de trabajo en un *positive-sum game* o *win-win* tanto para las empresas como para los empleados (Kuttner, 2008, pág. 82).

Si bien no hay una definición universal sobre la flexiseguridad, es posible establecer que el concepto parte de la idea de que la flexibilidad y la seguridad son complementarias y no contradictorias. Como exponen Viebrock y Clasen (2009), la Comisión Europea define a la flexiseguridad como una estrategia integrada que busca mejorar la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral en simultáneo. Las definiciones de flexiseguridad pueden variar desde una combinación de cualquier tipo de aumento de flexibilidad laboral con cualquier tipo de aumento de seguridad laboral, hasta combinaciones específicas. Una posible alternativa sería tomar como definición de flexiseguridad al conjunto de políticas adoptadas por Dinamarca, donde se ha implementado un modelo integral de flexiseguridad. El problema con esa definición sería que todas las formas de cohesión entre la flexibilidad y la seguridad estarían restringidas a un solo camino (Chung, 2012, pág. 156). Es inexorable que un concepto tan amplio como el que pretende establecer un nexo entre flexibilidad y seguridad sea maleable.

2.1 Los orígenes de la Flexiseguridad

Hacia fines del siglo XX, los persistentes niveles de desempleo en muchos países europeos resaltaron la necesidad de flexibilizar los mercados laborales ya que, como fue mencionado en el Capítulo 1, la flexibilización es teóricamente concebida como el medio para conseguir mayores niveles de eficiencia en el mercado laboral y, por lo tanto, de empleo, dinamismo y productividad en la economía de un país. Según Auer (2010), la flexiseguridad fue la respuesta moderada de algunos países europeos a la promesa de que la flexibilidad de los mercados laborales genera crecimiento económico, empleo y bienestar para todos, razonamiento que

estaba asociado con las altas tasas de empleo de Estados Unidos, que servían como ejemplo a nivel mundial del rol de la flexibilidad en el mercado laboral. El modelo de trabajo estadounidense sugiere que el bienestar en general aumentaría sin necesidad de intervenir como consecuencia de los beneficios de los mercados laborales flexibles (Auer, 2010, pág. 373). En contraste, la flexiseguridad se distancia del modelo de trabajo estadounidense en tanto que reconoce la necesidad de intervención de los actores sociales en el mercado laboral para introducir políticas que aborden el problema de seguridad laboral.

En un momento de popularidad para la desregulación, frente al éxito laboral de las políticas económicas de Ronald Reagan, el concepto de flexiseguridad se volvió atractivo como propuesta, dado que propone combinar políticas de flexibilización al estilo anglosajón, combinadas con políticas características de los Estados de Bienestar al estilo del norte europeo. Esto es coherente con el hecho de que el capitalismo europeo, a diferencia del capitalismo estadounidense, si bien se preocupa por el papel de los mercados y fomentar el crecimiento económico, también se compromete claramente con los objetivos de pleno empleo y una mayor cohesión social, al mismo tiempo que promueve la participación de organismos sociales como los sindicatos y las organizaciones de empleadores en el mercado de trabajo (Keune y Jepsen, 2007, pág. 11). De esta manera, la *flexicurity* o flexiseguridad es una alternativa que fue ganando protagonismo en los debates de la Unión Europea, con el objetivo de incrementar el dinamismo y competitividad de la economía, al mismo tiempo que se preservan sus valores fundamentales de protección de los derechos de los trabajadores (Klosse, 2003, pág. 78).

Desde ese entonces, el tema de la *flexicurity* ha sido abordado en múltiples cumbres de la Unión Europea dado que ésta tiene el objetivo expreso de convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de lograr un crecimiento económico sostenible con más y mejor empleo, y una mayor cohesión social (Wilthagen y Tros, 2004, pág 167). En línea con lo discutido previamente, entendemos que la realización de estas

metas requiere de un balance entre la flexibilidad y la seguridad, que a menudo son discutidas como situaciones contrapuestas, de modo que, *a priori*, la propuesta de *flexicurity* podría sonar a paradoja.

La popularidad que alcanzó el término a principios del siglo XXI está estrechamente relacionada con la adopción de la palabra por parte de la Comisión Europea, organismo clave para el mercado laboral europeo (Keune y Jepsen, 2007, pág. 9). Puntualmente, Keune y Jepsen (2007) establecen que la Comisión Europea incorporó y promocionó la idea de flexiseguridad por la amplia compatibilidad entre el concepto y su propio rol, dado que la Comisión Europea es un organismo encargado de expandir conocimiento y “*best practices*” entre los miembros de la Unión Europea, y el fenómeno de la flexiseguridad estaba demostrando ser muy exitoso. Particularmente, en el año 2005, se observó que las dos economías que contaban con modelos laborales basados en el concepto de flexiseguridad, Dinamarca y Países Bajos, se destacaron por tener las tasas de empleo más altas de la UE, y su éxito fue estrechamente relacionado con este enfoque. Además, la Comisión Europea tiene un rol de mediador entre los intereses económicos y políticos de los estados miembros. La naturaleza conciliadora del término *flexicurity* y su promesa de ser una solución *win-win* al reconocido *trade-off* ayudaba a la Comisión a crear consenso entre puntos de vista o intereses opuestos (Keune y Jepsen, 2007, pág. 10).

De acuerdo con Auer (2010), la flexiseguridad termina de consolidarse como concepto en diciembre de 2007, con la adopción de ocho principios comunes del consejo de ministros de la Unión Europea. Esencialmente, lo que estos principios postulan es que la flexiseguridad es un medio para alcanzar el objetivo de la Unión Europea de convertirse en la economía más competitiva y dinámica del mundo planteados en la famosa *Lisbon Strategy* (2000), ya que se cree que la flexiseguridad permitiría crear más y mejor calidad de empleo, modernizar los mercados laborales, reducir la segmentación y promover la adaptabilidad de las economías.

Además, se establece que la flexiseguridad es una combinación deliberada de arreglos flexibles y confiables, estrategias de aprendizaje de por vida, o *lifelong learning*, políticas activas del mercado laboral y sistemas de protección social (beneficios por desempleo) modernos y sostenibles, que debe ser adaptada especialmente para las circunstancias de cada país. Asimismo, se llega al consenso de que un clima de confianza y diálogo entre las partes es un requisito clave para implementar políticas de flexiseguridad correctamente balanceadas (Auer, 2010, pág. 374).

2.2 Fases de la Flexiseguridad

Es importante estudiar la existencia de varios niveles y estados de flexiseguridad, para poder comprender el concepto en mayor profundidad. Un problema recurrente en la interpretación de la literatura existente sobre la flexiseguridad es que su gran amplitud y abanico de aplicaciones la vuelven difícil de medir y evaluar. Es por eso que Chung (2012) propone un *framework* que delimita las distintas “fases” de la flexiseguridad, para que la literatura sea revisada con estos conceptos en mente. Las tres fases que distingue el autor son: *efforts*, *state of affairs* y *effects*.

Para empezar, la flexiseguridad puede ser definida o bien como estrategias (*efforts*), o bien como un estado de situación (*state of affairs*), es decir, como la dinámica real y observable del mercado de trabajo. Las estrategias o *efforts*, como los llama Chung (2012), son todas las acciones y medidas que se implementan a nivel nacional, empresarial e individual para promover y fortalecer simultáneamente la flexibilidad y la seguridad en el ámbito laboral, por medio de leyes, arreglos financieros y otros tipos de iniciativas (Chung, 2012, pág. 155). Algunos ejemplos son la flexibilización de las leyes de protección al empleo (EPL), la facilitación de los contratos temporales, los cambios en los esquemas de indemnización, entre otros. Por su parte, el estado de situación (*state of affairs*) se refiere al nivel actual de

flexibilidad y seguridad que experimenta el sujeto en estudio. En algunos casos, el estado de flexiseguridad puede ser la fase resultante de las estrategias implementadas en este sentido. En otros, puede ser el resultado de un proceso gradual influenciado por factores históricos, económicos y políticos que han dado forma a las instituciones y regulaciones laborales que rigen en un momento determinado (Madsen, 2007, pág. 59). En otras palabras, en ocasiones el estado de flexiseguridad es un resultado natural de la historia de un país y no la consecuencia de las estrategias llevadas a cabo deliberadamente por los *policy-makers*.

La última fase es la de los *effects* o efectos, que básicamente describe al desempeño socioeconómico a nivel nacional de los individuos y empresas en un cierto estado de flexiseguridad. Según Chung (2012), los efectos no son resultados directos y únicos de las estrategias de flexiseguridad, sino que también se encuentran afectados por otras políticas, contexto nacional e internacional y *shocks* externos. En el caso de la seguridad, el efecto que buscan las estrategias de flexiseguridad es proporcionar un nivel suficiente de protección para los ciudadanos. En el caso de la flexibilidad, en cambio, las estrategias no tienen como objetivo final lograr un mercado laboral flexible, dado que eso no es un valor en sí mismo. El aumento de la flexibilidad es visto como un medio para un fin, que es el de causar un efecto positivo sobre la *performance* del mercado laboral y la economía en general, obteniendo tasas de empleo más elevadas, menor desempleo y mayor productividad (Chung, 2012, pág 156).

2.2.1 Flexiseguridad como Estrategia

A continuación, exponemos cómo define el profesor Ton Wilthagen a la flexiseguridad como estrategia:

“A policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, work organisation and labour relations on the one hand, and to enhance security - employment security and social security - notably for weaker groups in and outside the labour market, on the other hand” (Wilthagen y Tros, 2004, pág 169).

Los autores establecen que las políticas son de flexiseguridad en tanto que busquen aumentar la flexibilidad en el mercado laboral y, simultáneamente y de forma expresa, aumentar la seguridad para los trabajadores, particularmente para los más vulnerables. Las condiciones que vuelven estricta a esta definición son: la necesidad de que las políticas se lleven a cabo de un modo sincronizado y deliberado y, que se destaque el hecho de que deben estar dirigidas a mejorar la situación de los grupos vulnerables. Wilthagen y Tros (2004) explican con detalle el sentido particular de cada uno de estos puntos. Para que una política sea considerada una estrategia de flexiseguridad, debe incluir un componente que propicie tanto la flexibilidad en el mercado como la seguridad de los trabajadores. Esta aclaración surge particularmente debido al hecho de que muchas veces, luego de la implementación de una medida en favor únicamente de la seguridad o únicamente de la flexibilidad, se implementa otra política con el fin de corregir los posibles efectos negativos que ésta haya podido tener sobre los incentivos de los distintos actores de la economía. Esos casos no estarían incluidos dentro de la presente definición de flexiseguridad, ya que la misma establece expresamente que las estrategias deben ser consideradas en conjunto y de manera intencional por los encargados de llevar a cabo estas negociaciones, ya sea a nivel país por medio de sindicatos, organizaciones empresariales y gobierno, como a nivel individual, por medio de arreglos entre las empresas y sus empleados. Luego, la definición hace particular hincapié en la necesidad de que las políticas estén dirigidas

a mejorar el bienestar de los trabajadores más vulnerables, dentro del nivel donde se quiera implementar la estrategia, para que puedan ser correctamente categorizadas como medidas de flexiseguridad (Wilthagen y Tros, 2004, pág. 170).

2.2.2 Estado de Flexiseguridad

En línea con lo que plantea Chung (2012) visto en la sección 2.2, Wilthagen y Tros (2004) explican que la flexiseguridad también puede ser vista como un *state of affairs*, es decir, un estado del mercado laboral en un momento del tiempo, y no únicamente como un conjunto de estrategias como las descritas en la sección anterior. La definición que proporcionan es:

“Flexicurity is (1) a degree of job, employment, income and ‘combination’ security that facilitates the labour market careers and biographies of workers with a relatively weak position and allows for enduring and high quality labour market participation and social inclusion, while at the same time providing (2) a degree of numerical (both external and internal), functional and wage flexibility that allows for labour markets’ (and individual companies’) timely and adequate adjustment to changing conditions in order to maintain and enhance competitiveness and productivity” (Wilthagen y Tros, 2004, pág. 170).

A partir de esta definición, se entiende que el estado de flexiseguridad es un grado de seguridad para los empleados que permite que los trabajadores, especialmente los más vulnerables, desarrollen sus carreras en un contexto de trabajo de calidad, con alta participación en el mercado laboral, promoviendo así su inclusión social. Al mismo tiempo, debe existir un cierto

grado de flexibilidad en el mercado laboral, que permita a las empresas adaptarse adecuadamente a las condiciones cambiantes del entorno económico, para poder propiciar un contexto dinámico, competitivo y productivo. Esta definición refleja la naturaleza híbrida del concepto y el requerimiento de simultaneidad entre ambas características. Al mismo tiempo, deja ver que la flexibilidad no es, de hecho, un fin en sí misma sino el medio para conseguir mayores niveles de competitividad y productividad en la economía.

Como vimos en la sección 2.2, la flexiseguridad como *state of affairs* no siempre se da en consecuencia de una serie de políticas deliberadas de flexiseguridad. Es decir, puede suceder que un mercado de trabajo se encuentre en un estado de flexiseguridad como consecuencia de su evolución y de la aplicación de distintas políticas orientadas a flexibilizar, por un lado, y a aumentar la seguridad de los trabajadores, por el otro. Tiene sentido hacer esta aclaración para que se entienda que no es lo mismo evaluar una política de flexiseguridad, que evaluar la flexiseguridad observable en la economía. Por un lado, uno puede estudiar una política de flexiseguridad concreta, sus implicancias, su aplicación y su efecto, siempre que haya existido esa iniciativa. Por otro lado, uno puede estudiar el estado de un mercado de trabajo, y ver cómo se posiciona éste en torno al concepto de flexiseguridad, y esto puede evaluarse en una economía en la que jamás se ha intentado llegar a la flexiseguridad explícitamente.

2.3 Niveles de Flexiseguridad

Además de distinguir las dos primeras fases en las que puede desarrollarse la flexiseguridad, como estrategias y estado, Chung (2012) enfatiza la importancia de separar los niveles en los que la flexiseguridad puede ser implementada y examinada. La flexiseguridad suele ser observada a nivel nacional o supranacional, aunque muchas veces estos esquemas pueden surgir a nivel sectorial o de la empresa. Por lo tanto, a la hora de realizar estudios empíricos,

es crucial definir el nivel que se quiere medir y analizar. El autor propone cinco niveles de implementación. Estos son: el nivel supranacional, el nivel nacional, el nivel sectorial, el nivel empresarial y el nivel individual. Los mecanismos de implementación de la flexiseguridad en cada caso varían. A nivel supranacional, la implementación se realiza mediante las directivas de los organismos internacionales (como la Unión Europea); a nivel nacional, mediante leyes y políticas; a nivel sectorial, por medio de negociaciones colectivas entre organizaciones empresariales y sindicatos; a nivel empresarial, por medio de políticas de la empresa y negociaciones formales e informales del contrato de trabajo entre el empleador y el empleado; y, por último, a nivel individual, mediante la aceptación de los distintos arreglos (Chung, 2012, pág. 158).

Chung (2012) explica los motivos fundamentales por los que debemos tener en cuenta la implementación de la flexiseguridad en los diferentes niveles a la hora de analizar esfuerzos, estados y efectos. Para empezar, si bien las regulaciones en los niveles superiores influyen en las prácticas a niveles inferiores, éstas pueden ir más allá, otorgando beneficios extra a los trabajadores en contextos de alta flexibilidad e inseguridad, u operando por fuera de los límites legales en contextos de alta rigidez, como es el caso de Turquía según el estudio de Seifert y Tangian (2007). Al final, son las empresas las que otorgan la disponibilidad de opciones a los trabajadores. Es por este motivo que resulta clave especificar qué nivel de flexiseguridad se encuentra bajo análisis a la hora de realizar un estudio empírico.

2.4 La Matriz de Flexiseguridad de Wilthagen y Tros

Como mencionamos anteriormente, la flexiseguridad puede manifestarse de diversas maneras. Tanto la flexibilidad como la seguridad son fenómenos multidimensionales (Madsen, 2007, p. 60) y pueden ser separados en cuatro tipos cada uno para caracterizar a las políticas de

flexiseguridad como combinaciones de éstos (Wilthagen y Tros, 2004, pág. 171). En el Capítulo 1 clasificamos a la flexibilidad laboral en las siguientes categorías: flexibilidad numérica externa, que implica la libertad de contratar y despedir trabajadores según necesidad; flexibilidad numérica interna, que implica la libertad de armar contratos de trabajo por hora; flexibilidad funcional, que se refiere a la posibilidad de las empresas de ajustar las tareas de sus empleados y ampliar sus habilidades con el fin de que puedan adaptarse a las condiciones cambiantes; y por último, flexibilidad de los costos laborales, como por ejemplo, la libertad de introducir esquemas de pagos por performance. En la misma sección clasificamos a la seguridad laboral en las siguientes categorías: seguridad del puesto de trabajo, seguridad del empleo, seguridad del ingreso y *combination security*.

Wilthagen y Tros (2004) elaboran un esquema de clasificación de las políticas de flexiseguridad basado en dieciséis combinaciones. Éstas pueden aplicarse a nivel de la empresa, a nivel sectorial, a nivel nacional o a nivel supranacional. De todas maneras, es importante aclarar que no todas las combinaciones entre los cuatro tipos de flexibilidad y los cuatro tipos de seguridad serían factibles en un sentido práctico, como sería el caso de la flexibilidad numérica interna y externa con la seguridad del puesto del trabajo. El esquema toma la forma de una matriz, y los autores la presentan como una herramienta útil para clasificar las políticas de flexiseguridad en distintas relaciones estilizadas (Madsen, 2007, p. 61).

Tangian (2005) criticó la matriz desde un punto de vista teórico y empírico por su imprecisión. El autor sostiene que, a simple vista, la matriz parece una herramienta amigable, pero que no puede aportar demasiado a un análisis serio de la flexiseguridad por diferentes motivos. Para empezar, explica que la matriz no puede ubicar medidas únicamente de desregulación o de seguridad. Por lo tanto, la matriz no sería útil para evaluar un caso de *flexicurity* como *state of affairs* y no como resultado de políticas deliberadas de flexiseguridad. Es decir, la clasificación es limitada a una única definición de flexiseguridad que implica la

aplicación de políticas concretas que estén alineadas con la definición de Wilthagen y Tros (2004) expuesta en la sección 2.2.1, y no da espacio para el análisis de políticas que hayan contribuido a un estado de flexiseguridad por medios alternativos (Tangian, 2005, pág. 14).

Aún más relevante es la segunda crítica que hace el autor acerca de esta matriz, con relación a la magnitud de los cambios que las políticas de flexiseguridad pretenden impartir. Considerando el caso en el cual se intenta clasificar una política que califica como de flexiseguridad, Tangian (2005) argumenta que la matriz sirve para identificar qué aspectos de la seguridad y flexibilidad están implicados en la política, pero que no es posible saber nada acerca de su alcance. Por lo tanto, la clasificación puede generar ambigüedad respecto a si una política favorece más la flexibilidad o la seguridad, ocultando los problemas de compensación y generando una clasificación posiblemente falaz en la que no es posible dimensionar el impacto de las políticas en los componentes de la flexiseguridad (Tangian, 2005, pág. 14).

En línea con esta última crítica a la matriz, el paper de Leschke et al. (2006) sostiene que proponer una clasificación de políticas de flexiseguridad que se base únicamente en *trade-offs* es una sobresimplificación del asunto, dado que las ganancias de flexibilidad para los empleadores no necesariamente implican una pérdida de seguridad para los trabajadores, del mismo modo que las ganancias de seguridad para los trabajadores no siempre implican una fuente de rigidez (Leschke et al., 2006, pág. 4). Este argumento se encuentra relacionado con el propuesto por Tangian (2005) en tanto que resalta la importancia de contemplar la magnitud y la direccionalidad de las políticas de flexiseguridad. Según se argumenta en Leschke et al. (2006), el nexos de flexibilidad y seguridad que llamamos *flexicurity* justamente representa combinaciones *win-win* o, por lo menos, situaciones en las que se puede mejorar un lado del dilema sin perjudicar al otro. Por ejemplo, un aumento en la seguridad del puesto de trabajo puede promover la flexibilidad funcional, dado que un mayor compromiso del trabajador con

la empresa puede incentivar una mayor inversión en el capital humano interno (Leschke et al., 2006, pág. 4).

Es debido a estas limitaciones que creemos que no es adecuado realizar un análisis de la flexiseguridad a partir de la matriz de Wilthagen y Tros (2004). A pesar de que numerosos trabajos académicos la han utilizado para clasificar a las distintas políticas y elaborar conclusiones, esta matriz carece de precisión al no poder ubicar medidas específicas de desregulación o seguridad, lo que dificulta su aplicación frente a casos complejos. Además, genera ambigüedad en el alcance de las políticas y no considera la posibilidad de suavizar el *trade-off*, sino simplemente de pararse en un punto específico. Por estas razones, creemos que la matriz no es lo suficientemente abarcativa para nuestro análisis, y optaremos por utilizar enfoques y perspectivas alternativas.



Capítulo 3. El Modelo Danés de Flexiseguridad

El modelo de *flexicurity* más frecuentemente citado en la literatura es el del mercado laboral de Dinamarca. El estudio del modelo danés de flexiseguridad es clave si se quiere entender lo que el concepto propone, dado que se trata de un ejemplo de integral y, por sobre todo, exitoso. Como dijo Madsen (2007), el sistema de trabajo danés es el ejemplo por excelencia de un modelo con un acuerdo de flexiseguridad funcional, a punto tal que “modelo danés” y “flexiseguridad” son prácticamente considerados sinónimos (Madsen, 2007, pág. 63).

El modelo danés se basa en tres pilares fundamentales, comúnmente agrupados bajo el nombre de “*golden triangle*”. Primero, una mayor libertad para contratar y despedir trabajadores, es decir, mayor flexibilidad numérica externa garantizada por medio de una relajación a las leyes de protección al empleo (EPL). Segundo, amplios beneficios por desempleo que brindan seguridad de ingresos a los desempleados. Tercero y, por último, un esquema de políticas activas del mercado laboral (ALMPs) orientadas a la mejora de habilidades y la activación de los desempleados, para fomentar su empleabilidad y procurar que éstos participen activamente en el mercado de trabajo (Keune y Kepsen 2007, pág. 6).

Este caso ha despertado el interés tanto de la comunidad académica como de los políticos y formuladores de políticas, ya que los daneses han logrado mejorar notablemente su situación en el mercado laboral desde mediados de la década de 1990, reduciendo las tasas de desempleo a los niveles más bajos en Europa. Este modelo es prueba de que una alternativa a la simple desregulación puede ser viable para aumentar las tasas de empleo (Keune y Kepsen, 2007, pág. 6).

A continuación, expondremos una caracterización detallada de éste: cómo surge, cuáles son sus ejes centrales, qué condiciones permitieron su desarrollo, y cuáles fueron sus efectos.

3.1 Contexto

Dinamarca es un pequeño país de 5.8 millones de habitantes que se encuentra actualmente por encima del promedio de países de la OCDE en cuanto a tasa de empleo, educación, salud, participación cívica y satisfacción del nivel de vida. Esta última es calificada por la población como 7.5 en una escala del 0 al 10, contra el promedio de la OCDE de 6.7. Hoy en día, en cuanto al empleo, Dinamarca goza de un 74% de población de entre 15 y 64 años empleada, 8 puntos porcentuales por encima de la media de los países de la OCDE¹. Durante la década del noventa, la política laboral en Dinamarca experimentó una evolución muy significativa: mientras muchas economías europeas se encontraban frente a altos niveles de desempleo persistente, Dinamarca logró reducir su desempleo a los más bajos del continente, pasando de un 12.4% en 1993 a un 2.4% en 2007. De acuerdo con Hendeliowitz y Hertz (2008), si bien parte del éxito del modelo danés se debe a las tendencias económicas internacionales favorables y a la gestión macroeconómica, existe un consenso general en torno al modelo laboral danés de flexiseguridad como un factor con influencia clave sobre los resultados alcanzados (Hendeliowitz y Hertz, 2008, pág. 3).

Por un lado, los daneses son defensores apasionados del libre comercio. Se ubican entre los primeros puestos de libertad económica en los rankings mundiales, cuentan con mercados financieros transparentes, barreras a la importación mínimas y mercados laborales de los más flexibles de Europa. Por el otro, Dinamarca es un país con un estado de bienestar. Para empezar, los daneses destinan aproximadamente el 50% de su producto bruto interno a gasto público, siendo esta una de las tasas más elevadas del mundo (Kuttner, 2008, pág. 78). Además, el país tiene una fuerte presencia de sindicatos y uno de los coeficientes de Gini más bajos a nivel

¹ *How's Life in Denmark?* . OECD Better Life Index. (n.d.).

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/denmark/>

mundial (Kreiner y Svarer, 2022, pág. 82). Gracias al elevado gasto público, los daneses obtienen seguros de salud universal, programas de *child care*, prestaciones por desempleo, educación superior gratuita, un buen sistema previsional y un sistema creativo de capacitaciones laborales (Kuttner, 2008, pág. 79). La interacción entre el estado de bienestar y el mercado laboral en Dinamarca puede interpretarse como un interesante "híbrido" entre los sistemas flexibles y de libre mercado caracterizados por una alta flexibilidad numérica externa y los generosos estados de bienestar con altos niveles de seguridad social, como serían los sistemas de Estados Unidos y los países escandinavos respectivamente (Madsen, 2007, pág. 63).

No hay un consenso claro sobre la manera en que surge la flexiseguridad en Dinamarca. Algunos atribuyen su nacimiento como tal a una serie de condiciones introducidas por el partido socialdemócrata danés en 1993, mientras que otros sostienen que la flexiseguridad es producto de un desarrollo histórico y no partió de ningún plan económico (Jensen, 2017, pág. 1). El modelo que describiremos a continuación es, sin embargo, el producto de una larga historia de desarrollo y evolución, instituciones fuertes, cooperación social y reformas laborales (Madsen, 2007, pág. 67).

La confianza entre las instituciones y los actores sociales es fundamental para poder llevar a cabo políticas de flexiseguridad, dado que requiere un voto de confianza entre las partes involucradas. Un sistema fuerte de negociaciones colectivas es casi un prerrequisito. El mercado laboral danés es producto de una larga tradición de negociaciones organizadas entre los empleadores y trabajadores. Particularmente, desde el *September Agreement* de 1899, los daneses llegaron al acuerdo de que los empleadores deben aceptar el derecho de los trabajadores a organizarse, y los sindicatos deben aceptar el derecho de los empleadores a gestionar. Desde ese entonces, las negociaciones siguen determinadas reglas, y cuentan con el gobierno como institución conciliadora en caso de no poder llegar a un acuerdo entre las partes.

Los sindicatos en Dinamarca tienen un rol muy importante, a punto tal que participan activamente de las decisiones respecto de las políticas sobre el mercado laboral, sobre la educación, entre otros asuntos (Kreiner y Svarer, 2022, pág. 83 y 84).

De acuerdo con lo postulado por Jensen (2017), el tipo de sindicalismo que prevaleció históricamente en Dinamarca es uno de los factores que propiciaron el desarrollo del modelo de flexiseguridad en el país. Este sindicalismo es conocido como *craft unionism* o sindicalismo por oficio (Jensen, 2017, pág. 4). El *craft unionism* aparece cuando todos los trabajadores con las mismas cualificaciones u oficio se organizan en un mismo sindicato, más allá del área geográfica o la empresa en la que trabajan. Es importante enfatizar que este tipo de sindicato es propenso a aceptar y adaptarse a bajos niveles de protección del puesto de trabajo, mayor inversión en capital humano y generosos beneficios por desempleo (Jensen, 2017, pág. 5).

Los *craft unions* tienden a aceptar una baja protección del puesto de trabajo dado que se enfocan más en la seguridad del empleo y en la empleabilidad de sus miembros que en la garantía de retener un trabajo en particular. No ponen particular énfasis en mantenerse como trabajadores para cierta empresa sino más bien en poder seguir practicando su oficio, cuya oferta está controlada por su sindicato. Los sindicatos por oficio intentan mantener la escasez del oficio para poder conservar estatus y salarios dignos mediante diversos medios institucionales. Por lo tanto, se podría pensar que los *craft unions* tendrían una inclinación positiva hacia las políticas activas del mercado laboral y *lifelong learning* strategies, para que sus miembros, especialmente aquellos con habilidades desactualizadas, puedan mantenerse competitivos dentro del oficio (Jensen, 2017, pág. 6). Por último, los beneficios por desempleo son concebidos por este tipo de sindicatos como una manera de ayudar a los trabajadores a mantenerse disponibles y capacitarse para las vacantes dentro del propio oficio. Los beneficios por desempleo pueden servir como un medio para preservar el estatus y las cualificaciones de los miembros durante los períodos de desempleo y mantener a los trabajadores incluidos con

respecto al nivel salarial relativo (Jensen, 2017, pág. 7). De este modo, el autor Jansen (2017) argumenta que las *craft unions* y la flexiseguridad danesa se organizan según los mismos principios, en contraste con el sindicalismo industrial, que es mucho más propenso a resultar en leyes rígidas de contratación y despido.

3.2 Descripción del modelo

Un principio fundamental que subyace al sistema danés es el de “*rights and duties*”, que implica que las personas desempleadas tienen derecho a recibir apoyo económico y asistencia para reincorporarse al trabajo, pero también tienen el deber de buscar empleo activamente, aceptar trabajos acorde con sus capacidades y participar en los programas de políticas activas del mercado laboral garantizados por el estado (Kreiner y Svarer, 2022, pág. 81), convirtiendo a la cooperación y la confianza en determinantes clave para su aplicación. Su esquema actual del mercado laboral danés puede ser explicado por lo que muchos llaman el “*golden triangle*”, dado sus tres ejes fundamentales. El modelo combina (i) una alta flexibilidad numérica externa en la forma de libertad de los empleadores para contratar y despedir a sus empleados sin demasiadas restricciones con (ii) una red de generosa seguridad social para los desempleados y (iii) un sistema de políticas de activación (ALMPs, por sus siglas en inglés) para fomentar la empleabilidad y la reinserción de los desempleados en el mercado de trabajo (Viebrock y Clasen, 2009, pág. 314).

Los tres ejes del mercado laboral danés funcionan con cierta lógica. Para empezar, los bajos niveles de protección del empleo fomentan un entorno flexible de alta movilidad que permite a los empleadores adaptarse a cambios macroeconómicos (Jensen, 2017, pág. 4) pero, a su vez, expone más a los trabajadores a la posibilidad de caer en el desempleo. Luego, la amplia red de seguridad social genera una disminución de los riesgos asociados con el

desempleo: los beneficios por desempleo son uno de los motivos por los cuales los trabajadores aceptan los bajos niveles de protección del puesto de trabajo y están dispuestos a someterse a varias formas de movilidad. Por último, los desempleados que quieran cobrar estos beneficios deben participar de programas de búsqueda de trabajo, capacitación y aprendizaje, que los ayudan a conseguir empleo (Jensen, 2017, pág. 4) y reducen sus incentivos para mantenerse desempleados de manera voluntaria aprovechándose de los generosos beneficios por desempleo. En conclusión, el modelo de flexiseguridad danés promueve una alta movilidad laboral mediante la baja protección contra los despidos, compensada con generosos beneficios por desempleo y políticas de activación ambiciosas, orientadas a la mejora de habilidades y aumento de la empleabilidad de los trabajadores.

Esencialmente, lo que hace el modelo es mover el foco desde la protección del puesto de trabajo hacia la protección del empleo, tanto así que, si bien Dinamarca tiene uno de los niveles más bajos de protección del puesto de trabajo entre los países de la OCDE, los trabajadores daneses tienen un sentimiento de alta seguridad entre todos los grupos de trabajadores (Madsen, 2007, pág. 64). La inseguridad del puesto de trabajo, entonces, se vuelve aceptable gracias a la generosa compensación del ingreso en situación de desempleo y a las políticas activas para la reinserción en el mundo laboral (Kreiner and Svarer, 2022, pág. 84).

3.3 Políticas de activación para la reinserción en el mercado laboral

Como vimos anteriormente, el Estado danés considera que recibir una generosa ayuda social es un derecho de los ciudadanos, y se encarga de proveerla. A su vez, existe un consenso social respecto a que los ciudadanos tienen el deber de volver al empleo. Por este motivo, cumplir con los programas ofrecidos por las políticas activas de empleo es una contraprestación necesaria para recibir la ayuda social. En 2021, alrededor de 12% de los desempleados

recibiendo ayuda social fueron sancionados por no cumplir correctamente con las políticas activas de empleo. Estas políticas incluyen programas de asistencia en búsqueda de empleo y capacitaciones, y el gasto del Estado para implementarlas representa casi un 2% del producto bruto interno de Dinamarca, convirtiendo a este país en el miembro de la OCDE que más invierte en este tipo de políticas (Kreiner and Svarer, 2022, pág. 85). La intensidad de estos programas crece con la prolongación del desempleo. En principio, los trabajadores son asignados a un encargado de ayudarlos en la búsqueda de trabajo, con encuentros cada vez más frecuentes. Típicamente, luego de seis meses, si un ciudadano no ha logrado reinsertarse, los programas comienzan a ser más intensos (Kreiner and Svarer, 2022, pág. 85). En 2004, la incidencia del desempleo de largo plazo en Dinamarca se encontraba en niveles muy bajos, especialmente a comparación con los observados en la Unión Europea. La proporción de ciudadanos desempleados daneses que permanecían en ese estado luego de seis y doce meses era de 45% y 22.6%, mientras que la de la Unión Europea era de 60.4% y 42.4% (Madsen, 2007, pág. 65).

En su trabajo, Madsen (2007) resalta dos de los más importantes efectos de estas políticas activas para la re inserción en el mercado laboral sobre la población danesa: el efecto cualificación y el efecto motivacional o de amenaza. El efecto cualificación se debe a que los trabajadores logran aprender y mejorar así su empleabilidad al participar en estos programas. Uno de los objetivos centrales de este tipo de políticas es el de asegurarse que los trabajadores no caigan por debajo de la línea de productividad. Luego, el efecto motivacional surge dado que la obligatoriedad de estas políticas motiva a muchos desempleados a continuar participando del mercado de trabajo, influenciando el flujo de desempleados devuelta a la actividad (Madsen, 2007, pág. 65). Esto, a la vez, sirve para contrarrestar la típica preocupación de los economistas de que los altos niveles de ayuda económica a los desempleados podrían reducir los incentivos de participación, tema en el que ahondaremos en el Capítulo 4. Otra de

las preocupaciones frecuentes en torno a los altos niveles de prestaciones por desempleo es aquella relacionada a los salarios de reserva. El salario de reserva es esencialmente el costo de oportunidad (en términos de dinero) del trabajador de entrar al mercado de trabajo, es decir, el dinero que recibiría en caso de estar desempleado. Si los salarios de reserva son altos, el salario mínimo por el que un trabajador estaría dispuesto a ofrecer sus servicios también sería alto, lo que podría resultar en que los trabajadores poco cualificados queden desempleados porque los empleadores no están dispuestos a pagar salarios tan elevados. El efecto “motivacional” o “amenaza” sirve para disminuir el nivel del salario de reserva, dado que introduce una obligación para los desempleados, que les consume tiempo y energía y, por lo tanto, ayuda a regular el costo de oportunidad de mantenerse en el desempleo. Además, las políticas activas y sus planes de capacitación y aprendizaje, justamente, están dirigidas a capacitar a los trabajadores poco cualificados de modo que puedan acceder a mejores puestos de trabajo, evitando así que éstos caigan por debajo de la línea de productividad, (Kuttner, 2008, pág. 86).

Anteriormente, vimos que el modelo danés de flexiseguridad como un “*golden triangle*” surgió hacia fines del siglo XX. Antes de eso, había un sistema que combinaba una legislación laboral flexible con altos beneficios por desempleo, pero la tercera pata del modelo no existía, es decir, no se exigía la participación de las políticas de activación como contraprestación para los beneficios por desempleo. Esto implica que, antes del surgimiento del exitoso “*golden triangle*”, en Dinamarca había flexiseguridad como *state of affairs*, dado que el mercado de trabajo era flexible y ofrecía generosos beneficios por desempleo. Sin embargo, en ese entonces, el modelo presentaba una serie de problemas que se vieron reflejados en su *performance*, es decir, los efectos del modelo no eran los esperados dado que se producían efectos perversos sobre los incentivos de los trabajadores. Para llegar al modelo previamente expuesto, los daneses debieron introducir unos cambios significativos a su modelo de flexiseguridad que veremos con detalle a continuación.

3.4 Problemas del primer modelo y cambios clave introducidos en la década del 90

Previo a los años 90, el modelo danés ofrecía prestaciones por desempleo con mayor duración y menores exigencias. Particularmente, éste no contaba con esquemas obligatorios de políticas de activación. Kreiner y Svarer (2022) explican que la duración del seguro por desempleo era prácticamente infinita, dado que luego de cumplidos los dos años y medio de recibir este tipo de ayuda social, los ciudadanos tenían la posibilidad de participar en algún programa de los ofrecidos por las políticas activas y así recibir beneficios por desempleo durante dos años y medio más (Kreiner and Svarer, 2022, pág. 86). Los autores proveen unas cifras que son muy ilustrativas de los problemas mayores que el esquema anterior presentaba. Entre 1980 y 1994, el 40% de los desempleados que recibían ayuda social por desempleo no eran desempleados involuntarios, es decir, contaban con condiciones adecuadas para buscar incorporarse al mercado de trabajo y no lo hacían. Esto se veía reflejado en un elevado porcentaje de personas que se mantenían desempleadas luego de 12 meses, consideradas como desempleados de largo plazo (Kreiner and Svarer, 2022, pág. 86). Estos problemas dejaban en evidencia la distorsión en los incentivos que presentaba el sistema vigente, y lo estaban convirtiendo en algo impagable y prácticamente vergonzoso en cuanto a la ética del trabajo y la legitimidad del modelo (Kuttner, 2008, pág. 84).

Pero, ¿por qué este modelo generaba efectos perversos sobre los incentivos de los trabajadores y no conseguía lograr sus objetivos? ¿Qué rol cumplen las políticas de activación? El primer problema de incentivos que podemos observar ante la falta de políticas activas obligatorias es el problema de selección adversa. Esto se da frente a situaciones de información asimétrica, es decir, cuando la parte más informada de un acuerdo se beneficia gracias al desconocimiento de la parte menos informada. Concretamente, los beneficiarios de las

prestaciones por desempleo, gracias a la naturaleza inobservable de sus intenciones, podrían aprovecharse de la generosa ayuda social que otorga el Estado de modo perverso, gracias a la información limitada que tienen los *policy-makers*. Podemos clasificar esta situación como un problema de selección adversa dado que los *policy-makers* no tienen forma de discriminar entre los que se mantienen en el desempleo de forma voluntaria para aprovecharse y los desempleados involuntarios, por lo que no pueden elaborar sus políticas en base a esta diferenciación fundamental (Kreiner y Svarer, 2022, pág. 91).

Ante la incapacidad de los *policy-makers* de discriminar entre distinguir entre quienes realmente necesitan los beneficios y quienes se aprovechan del sistema, el otro problema de incentivos que aparece es el problema de riesgo moral. Como discutimos anteriormente, en una economía con altos beneficios por desempleo, existe el riesgo de generar una distorsión en los incentivos que provoque que algunas personas se mantengan desempleadas voluntariamente mientras hacen uso de los beneficios en lugar de buscar trabajo activamente. Esto puede suceder cuando el beneficio por desempleo proporciona un nivel de ingresos sustancial, que deja al trabajador sin la necesidad de participar en el mercado laboral. El problema se da cuando el trabajador sabe que no tiene nada que perder si no cumple con su parte del trato, dado que inicialmente la participación en las políticas activas no era obligatoria y sus intenciones son inobservables, entonces simplemente prefiere hacerse de los beneficios sin buscar empleo. La falta de adecuación de los incentivos podría desalentar a algunos individuos a reintegrarse al mercado laboral aun cuando ya se encuentran en condiciones de hacerlo, lo que implica consecuencias negativas para el funcionamiento del mercado laboral y para la economía en general (Kreiner y Svarer, 2022, pág. 93).

La diferencia entre riesgo moral y selección adversa es que el riesgo moral se refiere a la posibilidad de que las personas cambien su comportamiento de forma oportunista debido a la presencia de beneficios por desempleo, mientras que la selección adversa se relaciona con la

asimetría de información entre las partes, donde una parte conoce más información relevante que la otra y puede actuar de manera ventajosa a costa de la parte menos informada.

Como respuesta a estas complicaciones y los efectos negativos resultado del estado de flexiseguridad vigente, a partir de los años 90, se introdujeron una serie de modificaciones al sistema de ayuda social y políticas activas. Para empezar, la máxima duración de la ayuda económica por desempleo se redujo a dos años. Además del período de tiempo en el que los desempleados tienen derecho a percibir estos beneficios, también se redujo el nivel, otorgando compensaciones generosas pero más modestas que antes. De acuerdo con lo revisado por Kreiner y Svarer (2022), estas medidas fueron útiles para aumentar el empleo hasta cierto punto, aunque argumentan que los cambios más decisivos para el gran aumento de la tasa de empleo en Dinamarca fueron los implementados en 1994 con la obligatoriedad de las políticas activas del mercado laboral (ALMPs), más específicamente, con las *workfare policies*. Si bien este tipo de políticas ya existían, es en esta época que son introducidas como contraprestación necesaria para poder aprovechar los beneficios por desempleo que otorga el Estado, logrando así alinear los incentivos de los trabajadores y del Estado, mitigando los problemas de selección adversa y riesgo moral. Estas se materializan en programas que exigen a los beneficiarios de la asistencia social por desempleo que realicen cierto tipo de trabajo o participen en actividades de capacitación como requisito para recibir dichos beneficios, forzando a los desempleados a buscar y encontrar trabajo (Kuttner, 2008, pág. 84).

Kreiner y Svarer (2022) argumentan que las políticas de *workfare* pueden funcionar como instrumentos de *screening* para los *policy-makers* que quieren identificar y otorgar beneficios sólo a aquellos que están desempleados involuntariamente, dado que la participación obligatoria en estas actividades podría ayudar a disminuir el atractivo de mantenerse desempleados de forma voluntaria, y así mitigar el problema de selección adversa. En cuanto al problema de riesgo moral, los autores explican que la participación obligatoria en los

programas de *workfare* sirve para que los agentes deban cumplir con las capacitaciones, búsquedas laborales y programas de trabajo, aumentando no sólo su empleabilidad sino también convirtiendo al desempleo en una situación menos atractiva, con menos tiempo para el ocio (Kreiner y Svarer, 2022, pág. 93).

En la reforma laboral del 1994, entonces, se introduce el principio previamente descrito de “*rights and duties*”, que implica que la ayuda por desempleo será otorgada en su totalidad si y sólo si los que la reciben toman la responsabilidad de buscar empleo activamente y participar de programas de trabajo y capacitación, que mejorarán sus chances de conseguir un empleo adecuado y decente. Más allá del objetivo de mejorar las cualificaciones de la población para que puedan conseguir más y mejor empleo, la idea de introducir este tipo de políticas busca generar, como dijo Madsen (2007), un efecto motivacional o de amenaza (Madsen, 2007, pág. 65), con el fin de mitigar los efectos de selección adversa y riesgo moral producto de los incentivos perversos que aparecen con la entrega de generosos beneficios por desempleo sin exigencias.

3.5 Conclusión del análisis del modelo danés

Si bien el sistema danés debe servir como fuente de inspiración para aquellos países que enfrentan el dilema persistente de cómo conciliar la dinámica del mercado con la seguridad social y personal (Madsen, 2007, pág. 71), el modelo es el resultado de un siglo de conflictos políticos y acuerdos que han generado un estilo de resolución de problemas que es exclusivamente danés, y aquellos que aprendan de Dinamarca deben apreciar que los modelos sociales deben crecer en su propio suelo político (Kuttner, 2008, pág. 79). No se puede entender simplemente como una solución técnica a ser adoptada en su totalidad en un contexto cultural o político diferente. Además, tampoco sería apropiado entender al modelo del mercado de

trabajo como el único factor que generó el desarrollo positivo de la economía danesa. El crecimiento del empleo y la reducción del desempleo pueden ser atribuidos también a las favorables tendencias del ciclo económico y el adecuado manejo de la política macroeconómica (Madsen, 2007, pág. 67).



Universidad de
San Andrés

Capítulo 4. Análisis

En los Capítulos 1, 2 y 3 nos encargamos de describir y definir el concepto de *flexiseguridad*, además de proporcionar ejemplos relevantes para su mejor comprensión. En el presente capítulo nos adentraremos en un análisis exhaustivo de la flexiseguridad, explorando tanto los análisis teóricos como los estudios empíricos realizados en diversos países europeos y miembros de la OCDE. Nuestro objetivo es examinar de manera rigurosa y sistemática las investigaciones existentes, con el fin de comprender mejor los conceptos relacionados a la flexiseguridad y las implicaciones prácticas de este enfoque en el mercado laboral. Sin embargo, es importante reconocer que los estudios empíricos del mercado laboral presentan desafíos particulares. La complejidad inherente de las relaciones laborales, donde intervienen múltiples factores y actores, dificulta establecer relaciones causales claras. Además, los contextos nacionales y las peculiaridades de cada país pueden generar variaciones significativas en los resultados de los estudios. La revisión de la literatura nos brindará la oportunidad de clarificar la confusión existente en torno a los efectos derivados de las peculiaridades de cada caso y de los múltiples factores que influyen en las relaciones laborales. Al analizar tanto la literatura teórica como empírica, obtendremos una visión más amplia y sólida sobre los impactos de la flexiseguridad en el mercado laboral. A través del análisis crítico de los trabajos existentes, buscaremos identificar patrones, áreas de consenso y diferencias en la investigación, con el objetivo de contribuir al debate.

4.1 Condiciones favorables para la *Flexicurity*

La flexiseguridad, como propuesta para suavizar el *trade-off* existente entre flexibilidad y seguridad en el mercado laboral, ha sido implementada de varias maneras obteniendo

resultados diversos en distintos países. Algunos países han logrado exitosamente este objetivo, obteniendo una mayor adaptabilidad laboral y una mayor protección para los trabajadores. Estos casos se caracterizaron por enfocar su política en la ayuda a los desempleados y el cuidado de la empleabilidad y el nivel de trabajo, logrado por medio de la flexibilización de los despidos, generosos beneficios por desempleo y más énfasis en las políticas de activación (ALMPs, por sus siglas en inglés). En otros países, su implementación ha sido limitada o inexistente. Incluso luego del surgimiento del fenómeno de *flexicurity*, muchos países se mantuvieron en el punto del *trade-off* en que se otorga una alta protección a los trabajadores existentes y poca protección a los desempleados, la cual podría lograrse por medio de seguros por desempleo o políticas de activación. Estos casos se caracterizaron por utilizar leyes de protección contra el despido (EPL, por sus siglas en inglés).

Tanto los beneficios por desempleo y las políticas de activación que caracterizan al enfoque de flexiseguridad, como las leyes de protección contra el despido que utilizan algunos países que tienen una limitada o nula implementación de flexiseguridad, tienen como objetivo la protección de los trabajadores de situaciones no deseables relacionadas con el desempleo (Boeri et al., 2012). El enfoque que utiliza una EPL rígida busca prevenir o asegurar al trabajador contra la pérdida del puesto de trabajo, disminuyendo la capacidad de los empleadores de disponer de su fuerza de trabajo de acuerdo con la necesidad económica. Es posible encontrar en la literatura muchos estudios que demuestran que la alta protección al puesto de trabajo tiene efectos perversos sobre los incentivos de los trabajadores (Riphahn, 2004; Ichino y Riphahn, 2005). El enfoque de flexiseguridad, por su parte, permite a los empleadores achicar su fuerza de trabajo cuando sea necesario, ya sea por medio de despidos a los trabajadores permanentes o por no renovar contratos temporales, exponiendo más a los trabajadores al desempleo, pero se ocupa de hacer del desempleo lo más ameno posible asegurando los ingresos por medio de beneficios por desempleo y aumentando las

probabilidades de volver a incorporarse al trabajo. De esta forma, la flexiseguridad propone un sistema más inteligente que proteja al trabajador por medio de un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad que pueda alinear los incentivos de manera correcta. A partir de las distintas posiciones, resulta natural cuestionarse cuáles son las condiciones que fomentan el desarrollo de un sistema o el otro. Más específicamente, es de utilidad analizar cuáles son los contextos favorables para el surgimiento de un modelo de flexiseguridad.

4.1.1 Composición de la fuerza laboral: trabajadores cualificados y no cualificados

En primer lugar, Boeri et al. (2012) proponen una teoría acerca de qué podría ser un contexto favorable para el desarrollo de un modelo de flexiseguridad, que sirve como explicación para las distintas posiciones que han tomado los países a lo largo de la historia frente a este fenómeno. Los autores explican que el movimiento a lo largo del *trade-off* para los países es un tema complicado, debido a las distintas condiciones internas de su política económica. Éstos modelan las regulaciones de protección al empleo (EPL) y el seguro por desempleo como instituciones multidimensionales, que presentan dos conflictos de interés. Los autores desarrollan un modelo en el que la rigurosidad de la EPL y la generosidad del sistema de beneficios por desempleo se determinan en un ámbito político, por medio de la agregación de las preferencias individuales descritas por funciones de utilidad indirecta (Boeri et al., 2012, pág. 695). Así, encuentran una implicación clave: las configuraciones con niveles bajos de protección laboral (EPL) y altos niveles de apoyo para los desempleados (beneficios por desempleo y ALMPs), es decir, las configuraciones de flexiseguridad, deberían surgir en presencia de una fuerza laboral altamente educada.

El primer conflicto se da entre los *insiders* y los *outsiders*, es decir, los trabajadores que se encuentran empleados y los trabajadores desempleados respectivamente, y surge en la transición entre el empleo y el desempleo, dado que éstas se ven directamente afectadas por la rigidez de la EPL. Cuanto más estricta es la EPL, menos despidos y contrataciones se producen, por lo que los *insiders* estarían interesados en una EPL rígida que los proteja del desempleo y los *outsiders* estarían interesados en una EPL más flexible que aumente sus probabilidades de ser contratados.

El segundo conflicto se refiere a las diferencias de intereses entre los ciudadanos de alta y baja cualificación debido a los efectos redistributivos de la EPL y los beneficios por desempleo. Los trabajadores altamente cualificados, tanto *insiders* como *outsiders*, buscan un nivel óptimo de EPL y beneficios por desempleo que maximicen su salario. Se considera que un nivel moderado de beneficios por desempleo es adecuado para este grupo por dos motivos principales: por un lado, el nivel de beneficios por desempleo afecta al salario de reserva positivamente, lo que aumentaría el nivel de salarios; por el otro, al ser altamente cualificados, tienen menores probabilidades de necesitar estas transferencias. Por otro lado, los trabajadores de bajas cualificaciones tienen preferencias distintas según estén empleados o desempleados. Los *outsiders* desean niveles más bajos de EPL, ya que buscan regresar al empleo y una EPL rígida afecta a las contrataciones a la baja (Boeri et al., 2012, pág. 702). Los *insiders*, por su parte, prefieren una EPL rígida para proteger su puesto de trabajo, ya que su situación laboral es más vulnerable que la de los trabajadores altamente cualificados. En cuanto a los beneficios por desempleo, los *insiders* prefieren niveles bajos debido a su menor probabilidad de necesitarlos, mientras que los *outsiders* los ven más atractivos para enfrentar su situación de desempleo (Boeri et al., 2012, pág. 696).

En resumen, de acuerdo con Boeri et al. (2012), si los *insiders* con bajas cualificaciones componen la mayor parte de la población, el país probablemente adopte una regulación más estricta del mercado laboral acompañada de bajos beneficios por desempleo. En cambio, si la población estuviese ampliamente cualificada, los autores argumentan que un nivel más bajo de EPL sería adoptado, dado que los trabajadores cualificados se enfocarían en maximizar su salario, y los desempleados de bajas cualificaciones tomarían una postura más conservadora frente a la protección contra el desempleo debido a las consecuencias que estas rigideces tienen sobre las contrataciones. Particularmente, si los *insiders* altamente cualificados estuviesen a cargo de la decisión, los beneficios por desempleo serían aún mayores, dado que los salarios dependen positivamente del salario de reserva. En conclusión, Boeri et al. (2012) argumentan y demuestran, tanto teórica como empíricamente, que los países con una proporción substancial de trabajadores altamente cualificados, adoptan esquemas de mercado laboral más flexibles y con más beneficios por desempleo, es decir, esquemas de flexiseguridad (Boeri et al., 2012, pág. 698).



4.1.2 La responsabilidad cívica

Algan y Cahuc elaboraron dos artículos (2006; 2009) acerca de otra de las posibles precondiciones para la implementación exitosa de un modelo de flexiseguridad. De acuerdo con los autores, la responsabilidad cívica desempeña un papel clave para la elección de los mecanismos de protección contra el desempleo de los diferentes países. Algan y Cahuc (2006) argumentan que un modelo que protege a los trabajadores por medio de altos beneficios por desempleo en lugar de rígidas leyes de protección es difícilmente sostenible en países con una débil disposición hacia el bien común, por los problemas de riesgo moral que mencionamos anteriormente, es decir, los incentivos negativos que podrían surgir en los trabajadores para

quedarse desempleados de manera voluntaria y aprovecharse de los beneficios por desempleo. Los autores desarrollan un modelo teórico en el que los beneficios por desempleo y las leyes de protección laboral (EPL) son determinados por el gobierno, y concluyen que la provisión de beneficios por desempleo es más costosa en economías donde las *civic virtues* hacen que sea más aceptable hacer trampa, es decir, aprovecharse de los beneficios otorgados por el gobierno cuando no corresponde. Esto lleva al gobierno a proporcionar beneficios más bajos y proteger a los trabajadores por medio de una EPL más estricta. En este contexto, el riesgo moral dificulta la capacidad del gobierno para implementar instituciones laborales eficientes, afectando negativamente a las tasas de participación (Algan y Cahuc, 2006, pág. 5). Es importante tener en cuenta que en este estudio, Algan y Cahuc describen simplemente un modelo flexible con altos beneficios por desempleo, y no incluyen la tercera pata del modelo danés del “*golden triangle*” para sus conclusiones.

Para complementar el análisis teórico realizado, los autores también muestran cómo las actitudes hacia los beneficios por desempleo varían por medio de una serie de encuestas a individuos de diferentes países. Con la información obtenida demuestran que las personas con pocas *civic virtues* tienen más probabilidades de estar desempleadas cuando pueden beneficiarse de generosos beneficios por desempleo y, por el contrario, tienen menos probabilidades de estar desempleadas cuando las ofertas de trabajo son escasas debido a una legislación laboral (EPL) más estricta (Algan y Cahuc, 2006, pág. 5). Es decir, las personas con menos interés por el bien común se aprovechan de los beneficios por desempleo para entrar en una situación de desempleo voluntaria, confirmando la consecuencia observacional de su modelo teórico.

Luego, Algan y Cahuc (2009) se enfocan en explicar qué países podrían implementar el modelo danés de flexiseguridad. En su estudio, presentan datos agregados a nivel nacional,

donde muestran que los países con una gran proporción de la población que considera que no es justificable reclamar beneficios a los que no se tiene derecho, brindan altos beneficios por desempleo, baja EPL y altas tasas de participación. Esta correlación es consistente con las dinámicas observables de los mercados de trabajo. En los países nórdicos, los niveles de *public spiritedness* son altos, y son precisamente éstos los que presentan una tendencia a la flexiseguridad, indicando que es un entorno favorable para su desarrollo. Por otra parte, en los países de Europa continental y mediterránea, donde una mayor parte de la población no condena este tipo de actitud ventajista, los gobiernos suelen otorgar protección a los hogares a través de la EPL (Algan y Cahuc, 2009, pág. 113). Por último, los autores reconocen que la correlación entre el espíritu público y los sistemas de protección contra el desempleo no implica necesariamente una relación causal. Por lo tanto, aportan evidencia adicional de una relación causal al mostrar que las personas que enfrentan el mismo entorno económico al vivir en el mismo país (controlado por características socioeconómicas individuales) y que difieren en el origen nacional de sus ancestros, tienen actitudes cívicas significativamente diferentes hacia los beneficios gubernamentales, alineadas con las de su país de origen (Algan y Cahuc, 2009, pág. 16).

En resumen, los autores plantean que los sistemas de *flexicurity* enfrentarían un alto costo de implementación en los países donde la mayoría de los ciudadanos creen que está justificado hacer trampa, volviendo ineficiente al sistema en este contexto determinado, y que las actitudes cívicas están profundamente arraigadas en las personas convirtiendo a los cambios de actitud en una tarea difícil. Resulta fundamental aclarar que, si bien Algan y Cahuc (2009) hacen referencia al modelo danés en concreto, los autores no se enfocan en el modelo del “*golden triangle*” con suficiente detalle. La tercera pata del modelo, que justamente fue incorporada en los años 90 para corregir los incentivos no deseables que proporcionaban los generosos beneficios por desempleo sin contraprestación significativa, no es abarcada por el

estudio. Algan y Cahuc (2009) únicamente incluyen a las políticas activas del mercado laboral en su estudio como componente monetario de un indicador del nivel de beneficios por desempleo, la proporción del PBI destinada al gasto social.

4.1.3 *Flexicurity* como solución a los problemas de incentivos: políticas de activación

En la sección anterior vimos que un esquema flexible con generosos beneficios por desempleo puede generar una distorsión de los incentivos, por lo que Algan y Cahuc (2006; 2009) argumentan que estos esquemas deben desarrollarse en países con una alta responsabilidad cívica. A continuación, veremos como el tercer pilar del “*golden triangle*” danés, las políticas activas del mercado laboral, ayuda a corregir el problema de riesgo moral y, por lo tanto, podría ayudar a implementar esquemas como el danés en contextos con menor espíritu público de manera fructífera.

El principal problema de riesgo moral que surge a partir de los esquemas de beneficios por desempleo generosos es el del desempleo “voluntario” prolongado. El argumento es que los beneficios por desempleo generosos, generan un desincentivo para conseguir trabajo rápidamente. En el estudio de Jennifer Hunt (1995), se observa que tras la implementación de una reforma en Alemania en 1985 que prolonga el período y el nivel de beneficios por desempleo, se prolongó el tiempo que los trabajadores permanecen desempleados. Esto se debe a que reciben transferencias de dinero sin trabajar, lo que puede disminuir su motivación para volver al empleo de manera más rápida e incentivarlos a mantenerse voluntariamente desempleados, aprovechándose de los beneficios por un mayor período de tiempo. Además, si bien Røed y Zhang (2003) encuentran efectos más pequeños que Hunt (1995), observan que, en Noruega durante la década de 1990, un aumento marginal en la compensación de los

beneficios por desempleo reduce significativamente la tasa de salida del desempleo, independientemente de las condiciones del ciclo económico y la duración del período de desempleo. Además, observan un aumento de la tasa de salida del desempleo en los meses previos al agotamiento de los beneficios. A partir de este tipo de observaciones, podemos hablar de la existencia de un *trade-off* entre los seguros por desempleo y los incentivos para participar activamente en el mercado de trabajo, dado que el seguro por desempleo genera una situación de mayor “comodidad” para el desempleado que puede tener efectos distorsivos sobre sus incentivos para reincorporarse al empleo.

Los esquemas integrales de *flexicurity* que incluyen políticas activas (ALMPs) buscan solucionar el problema presentado por el *trade-off* entre el seguro por desempleo y los incentivos para buscar trabajo y volver al empleo. Andersen y Svarer (2013) muestran en un modelo de búsqueda de trabajo y *matching* que el problema de riesgo moral presente en este dilema puede ser reducido introduciendo la participación en políticas activas de *workfare* como contraprestación necesaria para recibir beneficios por desempleo. Según sus resultados, incluso cuando el *workfare* no tiene efectos directos sobre la productividad o en el aumento del capital humano de los participantes a través de la adquisición de nuevas habilidades o capacitación, su introducción tiene un impacto positivo en el desempeño del mercado laboral, en tanto que ayuda a crear más trabajo y disminuir el desempleo.

Los autores descubren que el *workfare* contribuye a reducir el desempleo para un nivel de beneficios dados y trabajadores homogéneos *ex-ante*. Esto se debe a que la obligatoriedad del *workfare* introduce un costo de oportunidad para los desempleados, creciente en relación con el salario, dado que cada hora invertida en el programa de *workfare* podría haber sido invertida en trabajo a cambio de una suma de dinero mayor que el seguro por desempleo, lo que incentiva la búsqueda activa de empleo. Este efecto es denominado efecto de “motivación”

o “amenaza”, y puede provocar que los desempleados se ocupen de conseguir trabajo antes de entrar en el programa. De este modo, se argumenta que el *workfare* puede mejorar la estructura de incentivos, fomentar la creación de más empleo y reducir el desempleo. Sin embargo, los autores también reconocen que la presencia de estas políticas puede debilitar los incentivos de búsqueda de empleo, ya que frente a políticas de *workfare* de capacitación, los desempleados pueden esperar por las actividades del programa para mejorar sus habilidades y probabilidades de encontrar un mejor trabajo.

Según plantean Andersen y Svarer (2013), las políticas óptimas de *workfare* tienen una baja probabilidad de que los desempleados participen pero son exigentes en términos de tiempo para aquellos que lo hacen. Que los desempleados no lleguen a participar debería ser consecuencia del efecto motivación/amenaza que un programa exigente pretende infligir. Esto, a su vez, limitaría el *locking-in effect*, que se refiere a que la participación en *workfare* implica una dedicación de tiempo y esfuerzo, lo cual puede limitar la disponibilidad y la capacidad de los desempleados para buscar oportunidades de empleo fuera del programa. En resumen, los autores plantean que la implementación de políticas de *workfare* puede tener efectos significativos en la estructura de incentivos del mercado laboral, promoviendo la creación de empleo y mejorando el desempeño laboral sin la necesidad de reducir los beneficios.

A esto se añade el estudio empírico de Graversen y Van Ours (2008), que investiga como un programa de activación obligatorio afectó el período de desempleo. Los autores llevan a cabo un experimento en el mercado de trabajo danés para analizar el impacto de un grupo de ALMPs obligatorias sobre el grupo tratamiento. Particularmente, el programa de activación consistió en un curso de búsqueda de trabajo intensivo de dos semanas, seguido de reuniones frecuentes con encargados de dar consejo sobre estrategias de búsqueda y monitorear los esfuerzos de los receptores de los beneficios, y la posibilidad de ser asignados a programas de

capacitación. Las políticas de activación se introdujeron en un entorno experimental donde aproximadamente la mitad de los trabajadores de dos condados en Dinamarca que quedaron desempleados en el período de noviembre de 2005 a marzo de 2006 fueron asignados aleatoriamente al programa, mientras que la otra mitad no lo fue.

Los resultados del experimento demuestran que el programa de activación resultó ser altamente efectivo, resultando en una duración del desempleo mediana de 2.5 semanas menos para el grupo tratado que para el grupo control. De acuerdo con Graversen y Van Ours (2013), el efecto es grande y principalmente relacionado con la intensidad y la duración del programa. El resultado principal del análisis es que la *job finding rate* en el grupo tratamiento es un 30% más alta que en el grupo control. Este resultado es robusto y de igual magnitud para diferentes grupos de trabajadores. Los autores establecen que, si bien el efecto del programa no es cuestionable, existen dudas acerca del porqué de su éxito.

Las políticas activas del mercado laboral a menudo consisten en una combinación de incentivos positivos y negativos. Los incentivos positivos, denominados "*carrots*" en este estudio, se refieren a la ayuda que prestan estos programas para mejorar la empleabilidad del participante, desarrollando su capital humano a través de capacitaciones o experiencia laboral, así como asesoramiento en la búsqueda de empleo. Por otro lado, los incentivos negativos, o "*sticks*", implican un aumento en el costo de estar desempleado mediante la realización de actividades obligatorias que requieren tiempo por parte del trabajador desempleado, lo que implica costos de oportunidad. El impacto de estos distintos elementos en la efectividad de las políticas resulta difícil de medir (Graversen y Van Ours, 2013, pág. 2).

En resumen, vimos dos contextos favorables para la implementación de modelos de flexiseguridad: frente a una población altamente cualificada y en un país con alta responsabilidad cívica. Luego, vimos la manifestación y posibles soluciones al problema de

riesgo moral en el mercado de trabajo y sus implicaciones en el comportamiento de los trabajadores, que podrían afectar la implementabilidad de la flexiseguridad de no ser aplicada cautelosamente. Además, se resaltó la efectividad de las políticas activas del mercado laboral en la reducción del riesgo moral a través de mecanismos de motivación o amenaza. En general, se enfatiza la importancia de considerar diferentes dimensiones y mecanismos al diseñar políticas laborales que busquen combinar la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo.

4.2 Efectos de *Flexicurity* sobre la Productividad y la Performance del Mercado de Trabajo

Uno de los principales objetivos de la *flexicurity* es conseguir mayores niveles de empleo y productividad en la economía de un país. Por lo tanto, consideramos relevante revisar los estudios tanto teóricos como empíricos que analizan los efectos que estas políticas tienen sobre las variables mencionadas.

Para empezar, el estudio de Dolenc y Laporsek (2013) examina la flexiseguridad en 20 Estados miembros de la Unión Europea durante el período 1991-2008 por medio de un análisis de la asociación entre el crecimiento de la productividad y la performance del mercado de trabajo y los componentes de la *flexicurity*. Los componentes se analizan en base a cuatro indicadores: el índice de EPL, participación en programas de “*lifelong learning*”, gasto en ALMPs y gasto en beneficios por desempleo-. Mediante un análisis econométrico con datos de panel, los autores presentan resultados que respaldan la importancia de seguir desarrollando el enfoque de flexiseguridad para mejorar la productividad en las economías europeas.

Se encontró que los gastos en políticas activas del mercado laboral y la participación en programas de *lifelong learning* tienen una relación positiva y estadísticamente significativa

con el crecimiento de la productividad y las tasas de empleo. Esto implica que mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores puede aumentar el capital humano y estimular la productividad de la economía. Por otro lado, se observó que el índice de rigidez de la EPL y los gastos en beneficios por desempleo tienen correlaciones negativas, lo que sugiere que podrían desmotivar a los trabajadores y disminuir su esfuerzo laboral, así como frenar la movilidad de los recursos laborales hacia sectores o empresas más productivas, lo que a su vez reduce la productividad. En resumen, Dolenc y Laporsek (2013) plantean que los sistemas equilibrados de flexiseguridad son fundamentales para promover un crecimiento económico sostenible y mejorar las condiciones laborales de Europa. Los autores ponen especial hincapié en la necesidad de flexibilizar la regulación del empleo y al mismo tiempo desarrollar estrategias integrales de *lifelong learning* y políticas activas de trabajo (ALMPs) efectivas.

Por otra parte, Bassanini, Nunziata y Venn (2009) presentaron un estudio centrado en un componente específico de la flexiseguridad: el impacto de la legislación de protección al empleo (EPL) en el crecimiento de la productividad en los países de la OCDE. Utilizando datos agregados anuales a nivel transnacional sobre la rigidez de la EPL, medida a través del índice de EPL de la OCDE, y datos de productividad a nivel de la industria en el período de 1982 a 2003, los autores se propusieron proporcionar evidencia acerca de los efectos de una EPL rígida sobre el crecimiento de la productividad. Para lograr esto, utilizaron datos comparables a nivel transnacional sobre la productividad a nivel industrial, reconociendo que el impacto de la EPL puede variar entre las diferentes industrias. Se aplicó un enfoque de diferencias en diferencias asumiendo que es más probable que la EPL sea restrictiva en ciertas industrias que en otras.

Así, los autores diferencian al grupo tratamiento del grupo control. El primero, está conformado por las industrias que tienen una “propensión natural” relativamente alta a ajustar sus recursos humanos por medio de despidos, debido a factores específicos de la industria como

pueden ser los cambios tecnológicos (Bassanini et al., 2009, pág. 362). En estos casos, la hipótesis es que altos costos de despido distorsionan la distribución eficiente de recursos y/o desalientan a las empresas a emprender ciertos proyectos. El segundo, por su parte, está conformado por las industrias donde las empresas pueden reestructurarse a través de ajustes internos o confiando en la reducción natural del personal, y se espera que las regulaciones de despido tengan poco impacto en los niveles de productividad. Esta división permite que los autores puedan evaluar el impacto de la EPL, que se aplica a nivel nacional, sobre el crecimiento de la productividad.

Los resultados de Bassanini, Nunziata y Venn (2009) resaltan la importancia de considerar los efectos de la EPL, particularmente las regulaciones a los despidos, sobre la productividad. Encuentran que las regulaciones a los despidos tienen un impacto negativo en el crecimiento de la productividad para las industrias del grupo tratamiento. Estos resultados son robustos a distintas pruebas. Además, el impacto de la EPL en la productividad parece traducirse en la *performance* del mercado laboral. El estudio sugiere que el impacto negativo de la EPL en la productividad se atribuye principalmente a las regulaciones de los despidos. A su vez, para las restricciones en el uso de empleo temporal, no encuentran un efecto significativo sobre el crecimiento de la productividad. Estos conocimientos contribuyen a una mejor comprensión de la relación entre las regulaciones del mercado laboral y el crecimiento de la productividad, dado que demuestran por medio de un análisis de inferencia causal que los aumentos en la EPL para todos los trabajadores tienen una afectan negativamente al crecimiento y la *performance* del mercado laboral.

El estudio de Kettmann et al., (2017) nos brinda un ejemplo concreto de una política de flexiseguridad implementada en Austria en el año 2003 que constituyó un gran paso hacia una política de mercado de trabajo flexible y de alta seguridad, llamada *Abfertigung Neu* en

alemán. Los autores muestran por medio de un estudio empírico que la política tuvo los efectos deseados sobre los incentivos de los trabajadores en Austria. Además, presentan un modelo teórico que sugiere que esta política tendría efectos positivos sobre la productividad y el desempleo sobre otros países europeos. La política se trata de un cambio en el esquema de pago de indemnizaciones, que pasó de ser un sistema tradicional en el que el trabajador era compensado con un pago relativo a su antigüedad en caso de ser despedido, por un sistema de pensiones al que el trabajador puede acceder tanto luego del despido como de una renuncia, sujeto a ciertas regulaciones. Previo a la reforma, los trabajadores tenían un incentivo a esperar para ser despedidos en lugar de renunciar. La idea de la reforma fue, en parte, reducir este incentivo.

El análisis empírico de Kettemann et al. (2017) utiliza la Austrian Social Security Database, que cubre el universo de trabajadores austriacos del sector privado y provee información acerca de sus ingresos e historial de empleo desde el año 1972. Para evaluar si los trabajadores respondieron de forma apropiada a la reforma *Abfertigung Neu*, los autores se enfocan en los trabajadores con más probabilidades de ser despedidos en un futuro cercano, dado que la hipótesis plantea que el anterior sistema de indemnizaciones genera incentivos para esperar a ser despedidos en este grupo de trabajadores, mientras que este incentivo es inexistente luego de 2003. Para identificar el efecto de la reforma, Kettemann et al. (2017) estiman una regresión discontinua: todos los contratos que comenzaron el 1 de enero de 2003 en adelante estaban obligados a adoptar la nueva política. La fecha de inicio marca la diferencia entre el grupo tratado (aquellos que deben adoptar la nueva política) y el grupo control.

Los autores documentan un aumento significativo en la movilidad laboral inmediatamente después de la implementación de la reforma. Es razonable suponer que las transiciones a nuevos empleos reflejan predominantemente renunciaciones, mientras que las

transiciones al desempleo son más propensas a ser causadas por despidos. En la medida en que esta aproximación sea correcta, los resultados presentados indican que el aumento en las separaciones laborales causado por la reforma de 2003 se debe principalmente a una mayor disposición de los trabajadores para cambiar a nuevos empleos. Esto está en línea con los incentivos de la reforma. Los autores explican que, al eliminar el incentivo de esperar un despido y la indemnización, la reforma aumentó la flexibilidad del mercado laboral sin alterar sustancialmente la seguridad de los ingresos. De esta manera, el nuevo sistema fomenta la movilidad de los trabajadores hacia mejores empresas, lo que podría tener consecuencias importantes para la asignación de trabajadores, la *performance* del mercado de trabajo y la productividad de la economía.

Por último, los autores también elaboran un modelo paramétrico para explorar las consecuencias de implementar una reforma de este estilo en los mercados de trabajo de los países del sur de Europa, caracterizados por sus altos niveles de EPL en forma de barreras a los despidos. Partiendo de normas de indemnización por despido más estrictas que las vigentes en Austria antes de la reforma de 2003, Kettemann et al. (2017) simulan una eliminación de estas normas para evaluar cuál habría sido el impacto en comparación con las normas existentes. Sus resultados muestran que la implementación de reformas tales como la austríaca podría tener efectos significativos en el desempleo y la productividad. Esta conclusión se mantiene incluso al tener en cuenta los contratos temporales, que son comunes en las economías del sur de Europa.

Un ejemplo adicional de cómo las rigideces en la EPL pueden reducir la productividad fue analizado por Cingano et al. (2008). Los autores parten de la hipótesis de que las empresas que enfrentan costos de despido altos tienden a sustituir mano de obra por capital y retener trabajadores poco productivos. Para poner a prueba estas predicciones teóricas, Cingano et al.

(2008) toman una reforma italiana de 1990 que introdujo costos adicionales por despido injustificado para las empresas con menos de 15 empleados, manteniendo los costos de despido constantes para las empresas más grandes. Utilizando datos de la Centrale dei Bilanci del Banco de Italia, el análisis proporciona evidencia de una disminución en la productividad total de los factores para las empresas afectadas luego de la introducción de la reforma de 1990.

En contraste con los estudios previamente revisados, Cazes y Nešporová (2004) encuentran evidencia que sugiere que una mayor EPL, o sea, una menor flexibilidad numérica externa, podría contribuir a mejorar el desempeño del empleo y aumentar la actividad económica de las personas en el sector formal de la economía de los países en transición. Con “países en transición”, los autores se refieren a los países que son antiguos miembros de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) o que estuvieron ampliamente afectados por este régimen durante la Guerra Fría, y los divide en dos grupos: los miembros de Comunidad de Estados Independientes (CIS, por sus siglas en inglés) o los países de Europa Central y Sudoriental (CSEE, por sus siglas en inglés). Es importante tener en cuenta que el estudio se enfoca en el proceso de transformación de estos Estados.

Cazes y Nešporová (2004) realizan un análisis estadístico y econométrico y observan que, en el período inicial de transformación económica, las reformas estimularon una reestructuración que implicaba una destrucción masiva de empleos y una reasignación de la fuerza laboral. Se podría esperar que la estabilización y recuperación económica llevaran a situaciones del mercado laboral más similares a las de los países industrializados, es decir, un aumento en la rotación de empleo para obtener conseguir mejores trabajos, así como más contrataciones de personas desempleadas o inactivas, y menos despidos y renunciaciones. Sin embargo, los trabajadores en países en transición se comportaban de manera diferente y, aún en una mejor situación económica, muchos mostraban mostrar reticencia a renunciar a sus

empleos voluntariamente y buscar otros trabajos. La razón principal es la percepción aumentada de inseguridad laboral (Cazes y Nešporová, 2004, pág. 36). Aunque los autores reconocen que en los países de la OCDE una mayor EPL suele tener efectos negativos en el empleo y la participación en el mercado laboral, resaltan la importancia de tener en cuenta que los resultados pueden diferir debido a las costumbres y situación económica e institucional de los países, poniendo el foco en los países en transición.

En línea con estos resultados, Noja (2018) presenta un estudio acerca del impacto de medidas de *flexicurity* sobre la productividad y la performance del mercado de trabajo de diez países de Europa central y oriental (Bulgaria, Rumania, Hungría, Eslovenia, Eslovaquia, República Checa, Polonia, Lituania, Letonia, Estonia). A diferencia del estudio de Cazes y Nešporová (2004) que se enfoca en una característica parcial de la *flexicurity*, léase, la flexibilidad numérica externa por medio de la EPL, Noja (2018) se enfoca en los tres aspectos del “*golden triangle*” danés para evaluar qué posturas tomaron los países de este grupo respecto a los distintos componentes y los resultados obtenidos. El análisis empírico realizado por la autora incluye tres métodos: *clustering*, macroeconometría de panel y econometría espacial. Por medio de estos estudios, la autora agrupa a los países según determinadas características y evalúa el efecto que tienen las medidas internas de flexiseguridad y el desempeño de los países vecinos sobre la productividad.

Los resultados obtenidos por Noja (2018) indican que una EPL más estricta otorga una protección sólida para los empleados que tiene efectos positivos sobre su productividad en el trabajo. Esta mayor protección también suele asociarse con una mayor duración de la vida laboral y niveles de empleo más altos. Sin embargo, la autora resalta la importancia de tener en cuenta que una EPL muy rígida puede reducir el grado de ajuste de los mercados laborales, lo que puede resultar en un aumento del desempleo a largo plazo y en la segmentación del

mercado laboral. Esto se debe principalmente a que la EPL estabiliza los puestos de trabajo para aquellos que ya están empleados, en detrimento de los trabajadores externos o desfavorecidos. En cuanto a los otros dos componentes de la flexiseguridad (los beneficios por desempleo y las ALMPs), el estudio demuestra que ambos tienen efectos significativos positivos sobre la productividad y el empleo, siendo las ALMPs incluso más efectivas que los beneficios por desempleo. En resumen, Noja (2018) encuentra que mientras que los componentes de beneficios por desempleo y ALMPs son inequívocamente deseables, el manejo en torno a la flexibilidad numérica externa debe ser más cuidadoso, dado que una EPL más estricta puede ofrecer protección y estabilidad laboral que resulten en mayores niveles de productividad, y a la misma vez puede limitar la adaptabilidad del mercado laboral y las oportunidades para ciertos grupos de trabajadores, por lo que es necesario encontrar un balance.

En conclusión, los estudios revisados en esta sección destacan la importancia de encontrar un equilibrio adecuado entre la seguridad y la flexibilidad del mercado laboral para promover la productividad y el desempeño óptimo del mercado laboral. Vimos que la flexibilidad numérica externa puede tener diferentes impactos de acuerdo con el contexto en el que se aplica, siendo a veces beneficiosa para la productividad y otras veces contraproducente. Por otro lado, las políticas activas del mercado laboral y la formación continua de los trabajadores (*lifelong learning*) se han asociado con un mayor crecimiento de la productividad y mejoras en la *performance* del mercado de trabajo, destacando la importancia de invertir en el desarrollo de habilidades y conocimientos. En general, se reconoce la necesidad de buscar un punto óptimo de *flexicurity* para promover un crecimiento económico sostenible y mejorar las condiciones laborales.

4.3 Efectos de *Flexicurity* sobre la seguridad laboral

Una de las primeras alarmas que suenan cuando se quiere hablar de *flexicurity* tiene que ver con el nivel de seguridad que se puede garantizar con esquemas laborales flexibles. A pesar de que la mera definición de *flexicurity* implica que el objetivo de estos esquemas no es sacrificar seguridad para aumentar flexibilidad, hay quienes sostienen que *flexicurity* es un término bonito y políticamente amigable que puede ocultar una agenda que no está verdaderamente comprometida con salvaguardar los derechos y la seguridad de los trabajadores. A continuación, revisaremos estudios con el fin de agregar luz a esta discusión.

El concepto de flexiseguridad danesa y sus diferentes elementos tienen un impacto significativo en la seguridad de los trabajadores, según lo que demuestran Brown y Snower (2009). Mediante el uso de un modelo de *flexicurity* al estilo danés calibrado a la realidad alemana y basado en fundamentos microeconómicos, los autores analizan cómo el sistema integral de *flexicurity* lograría altas tasas de participación, bajas tasas de desempleo y, por lo tanto, una mayor seguridad para los trabajadores alemanes, por medio de la previamente mencionada seguridad del empleo. Enfatizan la importancia de considerar las interacciones entre los tres componentes del "golden triangle" danés: una EPL reducida con más libertad para contratar y despedir empleados, generosos beneficios por desempleo y políticas activas del mercado laboral, principalmente de workfare. Esta combinación reduciría el desempleo en un 50% y tendría un impacto significativo en la reducción de la desigualdad de ingresos en Alemania.

Brown y Snower (2009) muestran que la implementación de la flexiseguridad danesa en Alemania tendría efectos importantes sobre el desempleo. Utilizando un modelo calibrado y fundamentado en la microeconomía, los autores demuestran cómo estas políticas pueden fortalecer la seguridad del empleo y mejorar la adaptabilidad de los trabajadores en un contexto

de globalización. Mediante una mayor flexibilidad y la implementación de ALMPs, la *flexicurity* busca mejorar la empleabilidad y las oportunidades de empleo decente. Además, el esquema de *flexicurity* entrega beneficios por desempleo generosos para que la situación del desempleo involuntario sea más llevadera, e implementa políticas de *workfare* para evitar que los trabajadores se aprovechen de esa comodidad.

En la sección 1.2, vimos que Nolan et al. (2000) demostraron la existencia de una correlación negativa entre la inseguridad en el mercado laboral y el bienestar de las personas. Carr y Chung (2014) explican que, incluso para empleados que nunca pierden su puesto de trabajo, la percepción de inseguridad tiene consecuencias perjudiciales para su bienestar. Es decir, la percepción de inseguridad es perjudicial para el bienestar de los trabajadores, caigan o no caigan en la situación del desempleo. Ahora, si bien la flexibilidad numérica externa deja a los trabajadores más expuestos a caer en el desempleo, los sistemas de *flexicurity* están diseñados para hacer ese paso por el desempleo más ameno y “seguro”. En cambio, los esquemas rígidos de alta EPL intentan proteger al trabajador asegurando su puesto de trabajo, dejando de lado los cuidados necesarios para una eventual situación de desempleo. Carr y Chung (2014) muestran, basándose en datos de la 2010 European Social Survey para 22 países, que los beneficios por desempleo generosos y las ALMPs pueden eclipsar los efectos negativos de la percepción de inseguridad del puesto de trabajo para la satisfacción con la vida de los trabajadores, dado que los beneficios por desempleo ayudan a reducir la dificultad del período de desempleo.

Carr y Chung (2014) hallan un apoyo inicial para esta hipótesis. La percepción de inseguridad laboral está negativamente asociada con la satisfacción con la vida, pero la fuerza de esta relación disminuye con la generosidad de los beneficios por desempleo y las políticas activas del mercado laboral. En otras palabras, la percepción de inseguridad laboral es más

perjudicial en países donde las políticas del mercado laboral son menos generosas, ya que ésta se basa en las potenciales dificultades relacionadas con el desempleo. Por lo tanto, concluyen que en los países donde los gobiernos brindan un apoyo generoso a los trabajadores desempleados, la influencia negativa de la amenaza de perder el trabajo sobre la satisfacción con la vida es más débil que en los países donde no hay buenos sistemas de apoyo a los desempleados.

El estudio sugiere que los trabajadores cuya satisfacción se ve más influenciada por este tipo de políticas (beneficios por desempleo y ALMPs) son aquellos que se encontraban en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la inseguridad del puesto de trabajo, como pueden ser aquellos de bajas cualificaciones y niveles socioeconómicos inferiores. Dado que las políticas de *flexiseguridad* (y las políticas sociales en general) buscan reducir los riesgos especialmente para los más vulnerables, este estudio brinda evidencia empírica de su efectividad en alcanzar esta meta (Carr y Chung, 2014, pág. 394). Los autores aclaran que es importante tener en cuenta algunas limitaciones de su estudio, por lo que es importante tener en cuenta que estos hallazgos deben interpretarse como preliminares, lo que significa que se necesitan investigaciones adicionales para confirmar estos resultados (Carr y Chung, 2014, pág. 395).

Dado que las políticas que caracterizan a los modelos de flexiseguridad tienen como uno de sus objetivos ayudar a los trabajadores a emplearse rápidamente luego de perder su puesto de trabajo, es interesante analizar cuáles son las consecuencias reales de caer en el desempleo para países con diferentes instituciones de mercado laboral. Un análisis de esta índole podría arrojar luz acerca de la efectividad de los modelos de flexiseguridad a la hora de alcanzar sus objetivos propuestos. Las consecuencias reales de perder el trabajo fueron documentadas por Bertheau et al. (2022), utilizando un modelo de investigación que fue

aplicado a bases de datos que contienen información sobre empleados y sus empleadores para siete países diferentes con instituciones de mercado laboral diferentes y con datos para casi tres décadas: Dinamarca, Suecia, Francia, Austria, Italia, España y Portugal. Perder el puesto de trabajo conlleva consecuencias negativas para un trabajador. Los mercados laborales más eficientes son aquellos que logran que los desempleados vuelvan al empleo rápidamente y con la menor cantidad de pérdidas económicas posibles. La comparación de las consecuencias de perder un trabajo entre países resulta útil en tanto que puede ayudarnos a evaluar el funcionamiento relativo de sus mercados de trabajo. Particularmente, el estudio se centra en los *job displacements* o desplazamientos, que se definen como la pérdida permanente de un empleo a largo plazo debido a despidos masivos o cierres de establecimientos por razones económicas.

Bertheau et al. (2022) encuentran diferencias llamativas en el impacto de la pérdida del empleo en estos siete países europeos. Los trabajadores desplazados en los países del sur de Europa (España, Portugal e Italia) sufren pérdidas de ingresos considerablemente más grandes que en Dinamarca y Suecia, mientras que Austria y Francia se encuentran en el medio. Puntualmente, las pérdidas salariales cinco años después del desplazamiento son aproximadamente del 10% en Suecia y Dinamarca, y alcanzan casi el 30% en los países del sur de Europa. Estas diferencias en los salarios parecen estar impulsadas por las distintas probabilidades de volver al empleo en cada país, ya que una fracción significativa de los trabajadores desplazados de Italia, Portugal y España no logra reintegrarse al mercado laboral después del desplazamiento (Bertheau et al., 2022, pág. 19). Concretamente, sólo un 20% de los trabajadores desplazados en Suecia, Dinamarca y Francia no pudieron encontrar un nuevo trabajo en el primer año después de la pérdida del empleo (Bertheau et al., 2022, pág. 11). Esta cifra asciende a 30% y 40% para Italia y España, e incluso es mayor en el caso de Portugal (Bertheau et al., 2022, pág. 12). Además, con el pasar del tiempo, estas diferencias no

convergen. Otra observación importante es que entre un 15% y un 25% de los trabajadores desplazados en España, Italia y Portugal no vuelven a trabajar cinco años después del desplazamiento (Bertheau et al., 2022, pág. 13).

Los resultados de Bertheau et al. (2022) son ilustrativos acerca del bienestar que proporcionan los beneficios por desempleo. Los autores demuestran que las mayores pérdidas se observan en países con legislaciones laborales (EPL) más rígidas y con menos beneficios por desempleo. Mientras tanto, en Dinamarca y Suecia los desempleados sufren consecuencias económicas más amenas y pueden volver a incorporarse rápidamente al empleo. Sabemos que, en Dinamarca, el mercado de trabajo se caracteriza por la *flexicurity*. Suecia, por su parte, tiene muchos aspectos similares a Dinamarca y otros países nórdicos, en tanto que integra flexibilidad para los empleadores junto con generosos beneficios por desempleo y políticas activas del mercado laboral (Bertheau et al., 2022, pág. 57). En resumen, el estudio de Bertheau et al. (2022) propone que los mercados de trabajo más eficientes son aquellos que combinan la flexibilidad y la seguridad, dado que son el danés y el sueco los que logran que los desempleados vuelvan al empleo rápidamente y con la menor cantidad de pérdidas económicas posibles.

Hasta ahora, vimos evidencia de los efectos positivos sobre la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la implementación de medidas típicas de *flexicurity*. Sin embargo, Tangian (2005) argumenta que la desregulación para los países europeos que tuvo lugar en los primeros años del siglo XXI no fue correctamente compensada con mejoras en la seguridad social. Para monitorear los efectos de las políticas de flexiguridad en Europa, el autor construye índices de flexiguridad a partir de (a) nivel de rigidez de la legislación de protección del empleo (EPL) proporcionados por la OCDE, (b) datos jurídicos cualitativos sobre beneficios de seguridad social como los seguros por desempleo, y (c) datos sobre la dinámica de los tipos de

empleo (permanente, temporal, a tiempo completo, *part-time*, entre otros). Luego, monitorea las políticas de *flexicurity* en un espacio vectorial. Para eso, reduce su definición de *flexicurity* a únicamente un tipo de flexibilidad y uno de seguridad, poniendo atención en el nivel de rigidez de la EPL y al nivel de beneficios económicos por desempleo otorgados. En otras palabras, el autor simplifica la situación a compensaciones monetarias para los trabajadores que sufren los efectos de la flexibilización.

Al simplificar el concepto de seguridad a compensaciones monetarias únicamente, Tangian (2005) concluye que la desregulación que Europa presencié en los primeros años del siglo XXI tuvo consecuencias desfavorables para la seguridad de los trabajadores. La explicación radica en que un aumento en el empleo flexible, sin una adecuación de la política laboral a las nuevas circunstancias, muchas veces descalifica a los trabajadores de los beneficios sociales. Argumenta que, si bien las medidas de seguridad destinadas a compensar el creciente proceso de flexibilización pueden ser suficientes para mantener el nivel de seguridad existente en algunos lugares, no son suficientes para alcanzar un nivel de seguridad mayor al inicial. Para lograrlo, el autor establece que el sistema de seguridad planteado debe ser flexible en sí mismo en cuanto a las condiciones de elegibilidad, y altamente generoso (Tangian, 2005, pág. 19).

A pesar de las conclusiones planteadas por Tangian (2005), consideramos importante reconocer que, tal como vimos en la definición de Wilthagen y Tros (2004) presentada en el Capítulo 2, las políticas implementadas deben abordar simultáneamente tanto la flexibilización como el aumento de la seguridad laboral para ser consideradas auténticas políticas de *flexicurity*. Además, durante nuestra investigación hemos observado que ampliar el enfoque más allá de la compensación económica de la seguridad es fundamental, por lo que consideramos que el enfoque de Tangian (2005) es algo limitado. Las políticas activas del

mercado de trabajo (ALMPs), como programas de formación, reentrenamiento y asistencia en la búsqueda de empleo, desempeñan un papel crucial al mejorar la empleabilidad de los trabajadores y, en consecuencia, su seguridad del empleo. Como se mencionó previamente, estas iniciativas tienen como objetivo principal brindar a los trabajadores la capacidad de adaptarse a las transformaciones en el mercado laboral y lograr una mayor estabilidad en sus trayectorias profesionales. Por lo tanto, consideramos esencial que la evaluación de las políticas de flexiseguridad integren tanto la compensación económica como la implementación de políticas que fomenten la empleabilidad y mejoren la seguridad laboral de los trabajadores.

4.4 La *Flexicurity* por medio de Reformas Parciales

Finalmente, queda pendiente revisar qué efectos han tenido las reformas parciales de flexiseguridad. Por “reformas parciales” nos referimos a los cambios o modificaciones en políticas laborales que se aplican solo a un segmento específico de la población en edad de trabajar y no tienen un alcance general para todos. Las reducciones en la protección laboral para todos los trabajadores han enfrentado una fuerte oposición política, por lo que frecuentemente se ha optado por introducir reformas marginales que permiten una mayor flexibilidad únicamente para nuevos contratos. El objetivo de estas reformas es el de atender necesidades específicas de ciertos trabajadores o sectores de la economía, pero también pueden generar segmentación, desigualdades y vulnerabilidades dentro del mercado laboral, dado que influyen en la dinámica general del empleo y la economía. A continuación, veremos algunos trabajos académicos que se enfocan en la implementación de la *flexicurity* a través de reformas parciales.

La reforma parcial más comúnmente implementada en este sentido es la liberalización del trabajo atípico. Esta sección pondrá foco principalmente en este aspecto, es decir, en las

reformas de la EPL que buscan aumentar la flexibilidad numérica externa en la economía al facilitar el uso de los contratos temporales. Esto constituye una reforma parcial ya que estas medidas están destinadas principalmente a captar a un segmento específico de la población que de otro modo tendrían mayores dificultades para conseguir trabajo debido a las rigideces del mercado laboral y su situación particular de vulnerabilidad. Usualmente, este grupo incluye trabajadores jóvenes o de baja cualificación. Es relevante analizar este aspecto en particular, ya que a lo largo de los años muchos países europeos han intentado introducir flexibilidad en el mercado laboral mediante esta estrategia, como es el caso de los Países Bajos por ejemplo. Esta ha sido una forma de abordar las demandas de mayor flexibilidad laboral sin generar una resistencia política significativa (Blanchard y Landier, 2002, pág. 214). También veremos otros tipos de reformas parciales para tener una visión más completa de los efectos de la segmentación sobre los incentivos, pero en menor medida.

Para empezar a indagar en los efectos de las reformas parciales, consideramos interesante detenernos en el estudio de Boeri y Garibaldi (2007) acerca del efecto transitorio de creación de empleo, denominado “*honeymoon effect*”, que tienen las “*two-tier labor market reforms*”, es decir, las reformas que establecen condiciones distintas para dos grupos de trabajadores en el mercado laboral. Los autores evalúan teórica y empíricamente los efectos transitorios generados por las reformas parciales de la EPL que pretenden aumentar la flexibilidad en los márgenes por medio de la liberalización de los contratos temporales. El término “en los márgenes” hace referencia a las reformas dirigidas exclusivamente hacia los trabajadores marginados, es decir, aquellos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad debido a la falta de empleo, oportunidades, cualificación o que padecen algún problema que les impide incorporarse al mercado mediante un contrato regular. Utilizando un modelo dinámico de la demanda laboral bajo incertidumbre y rendimientos marginales decrecientes del trabajo, los autores encuentran que el cambio desde un sistema de EPL rígido

hacia un régimen segmentado de trabajadores protegidos por la EPL y trabajadores temporales está asociado con un incremento transicional del empleo y una caída en la productividad marginal. Cuando se introducen contratos temporales de forma repentina, la empresa aprovecha la flexibilidad de contratación en condiciones favorables de negocio, pero no puede aprovechar la flexibilidad a la baja en tiempos difíciles, ya que está limitada por el stock de trabajadores permanentes. Como resultado, cuanto menor sea la rotación, mayor será el crecimiento del empleo durante la transición, lo que generaría un efecto de “luna de miel” sobre el nivel de empleo. Con el tiempo, las ganancias de empleo se disipan debido al declive de los trabajadores permanentes.

Boeri y Garibaldi (2007) también exponen evidencia empírica que corrobora su modelo teórico. Los autores utilizan datos macroeconómicos para describir la dinámica del empleo y el producto en varios países donde se implementaron estas reformas parciales de la EPL y encuentran que los países que introducen la flexibilidad numérica externa en los márgenes experimentan un aumento en el empleo (principalmente temporal) justo después de la implementación de las reformas. En la parte final del estudio, Boeri y Garibaldi (2007) muestran por medio de un análisis de un panel de aproximadamente 1.300 empresas italianas entre 1995 y 2000, que el mercado laboral italiano experimentó un aumento en la participación en el mercado laboral a medida que los contratos temporales se expandieron, pero también encuentran una asociación negativa entre la productividad promedio y los contratos temporales, en línea con las implicancias de su modelo teórico. Los autores lo llaman efecto “*honeymoon*” de creación de empleo ya que, tanto teórica como empíricamente, observan un aumento inicial en la creación de empleo que no es sostenido en el tiempo. Los autores concluyen que, para conseguir mayores niveles de empleo, dinamismo y productividad en la economía de un país, estas reformas deben estar inscriptas en un plan integral, dado que por sí solas sus efectos no son los esperados.

En la sección 4.3 vimos que Bassanini et al. (2009) proveen evidencia significativa del efecto de reformas integrales de la EPL sobre la productividad de la economía. A su vez, en concordancia con Boeri y Garibaldi (2007), los autores no encuentran evidencia de un efecto en la productividad de las regulaciones relacionadas con los contratos temporales. Esto sugiere que las reformas parciales que buscan facilitar el uso de este tipo de contratos, tienen una probabilidad baja de tener un impacto importante en la eficiencia y el cambio tecnológico. Por lo tanto, Bassanini et al. (2009) explican que estas reformas parciales no pueden sustituir de manera adecuada las reformas integrales que abordan las restricciones de despido para todos los contratos.

Hasta este punto, hemos examinado estudios que presentan resultados ambiguos o no significativos en relación con las reformas parciales. A continuación, nos detendremos en el estudio teórico y empírico de Blanchard y Landier (2002), que sostiene que las reformas parciales, lejos de tener un efecto positivo, pueden generar efectos perversos en el mercado laboral de un país. Los autores toman como inspiración la introducción de los contratos temporales en Francia hacia fines del siglo XX, los *Contrats à durée déterminée* o CDDs, para elaborar un modelo teórico, y luego se enfocan en su aplicación empírica. Esencialmente, esta reforma introdujo la posibilidad de contratar trabajadores por un período determinado, al final del cual se produciría una separación con bajos costos de despido. Sin embargo, si los trabajadores fueran mantenidos más allá de este período fijo, la posterior separación estaría sujeta a los costos normales de despido. Blanchard y Landier (2002) argumentan que, teóricamente, estas reformas parciales tendrán dos efectos: hacen que las empresas estén más dispuestas a contratar nuevos trabajadores y evaluar su desempeño, pero también que se muestren más reticentes a mantenerlos en empleos regulares. Aunque un trabajador pueda resultar altamente productivo, la empresa puede preferir despedirlo mientras los costos de despido sean bajos y correr el riesgo de contratar a un nuevo trabajador, aumentando así la

segmentación del mercado laboral, donde los trabajadores permanentes se encuentran protegidos y los temporales rotan constantemente entre empleos a plazo fijo y el desempleo. Según explican, esto puede dar lugar a más empleos de nivel inicial con baja productividad, menos empleos regulares y, por lo tanto, una menor productividad y producción general. Incluso si la tasa de desempleo disminuye, el aumento en la rotación de empleos de nivel inicial puede generar efectos negativos para los trabajadores, que podrían experimentar numerosos períodos de desempleo y empleos de nivel inicial con baja productividad antes de obtener un empleo regular.

El modelo teórico que desarrollan concluye que las reformas parciales a la EPL pueden ser perversas, aumentando el desempleo, la rotación de los trabajadores (particularmente a nivel inicial) y disminuyendo su bienestar. Desde este punto de vista, Blanchard y Landier (2002) argumentan que la rotación excesiva generada por la coexistencia de los contratos temporales y los contratos regulares (o de tiempo indeterminado) puede ser lo suficientemente alta como para contrarrestar las ganancias de eficiencia generadas por el aumento de la flexibilidad numérica externa, y terminar siendo nociva para la economía.

Luego, los autores realizan un estudio empírico sobre los efectos de la introducción de los contratos temporales en Francia a fines del siglo XX enfocándose en la evolución de la vida laboral de los trabajadores de entre 20 y 24 años, que son el grupo más afectado por este tipo de contratos. Los datos utilizados provienen de una encuesta anual de alrededor de 1/300 de la población francesa del instituto nacional de estadística francés (INSEE). El estudio muestra la evolución de las transiciones entre empleos de nivel inicial, contratos regulares y desempleo, además de enfocarse en los salarios por tipo de contrato. Blanchard y Landier (2002) encuentran evidencia sólida de que la introducción de los contratos temporales producen un aumento sustancial sobre la rotación, que no se traduce a una reducción en la duración del

desempleo y argumentan que su efecto sobre el bienestar de los trabajadores jóvenes parece haber sido negativo. Las conclusiones teóricas y empíricas del estudio de Blanchard y Landier (2002) sugieren que, desde una perspectiva económica, las reformas parciales no ofrecen los beneficios esperados y, en algunos casos, pueden tener efectos negativos. Por lo tanto, estas conclusiones indican que una reforma parcial no es un sustituto eficaz en comparación con una reforma más amplia que aborde reducciones en los costos de despido (EPL) para todos los trabajadores.

Por último, revisamos el estudio empírico de Behaghel, Crépon y Sédillot (2008) sobre el efecto de una reforma parcial implementada en Francia que busca proteger a un grupo de trabajadores en particular, y la eventual flexibilización, otra vez parcial, de esta medida. Concretamente, el estudio se concentra en el impuesto *Delalande*, introducido en Francia en el año 1987 con el fin de desalentar a las empresas a despedir trabajadores de más de 50 años de edad. Esta medida establecía que las empresas debían pagar un impuesto al sistema público de beneficios por desempleo, el cual estaba determinado por el salario bruto del trabajador al momento del despido, cuando se trataba de empleados mayores de 50 años. Además, los autores incluyen en su estudio la posterior flexibilización parcial de esta medida: en 1992, se introdujo una reforma que exime de este beneficio a los trabajadores que fueron contratados luego de los 50 años, por lo tanto, libera de esta carga a las empresas que contratan a un trabajador luego de cumplidos los 50 años. El atractivo de este estudio radica en dos motivos principales. Primero, el análisis de la introducción del impuesto *Delalande* nos da un pantallazo de los potenciales pros y contras de las medidas que buscan proteger a un segmento en particular de los trabajadores. Resulta natural intuir que las empresas se abstendrán de contratar a trabajadores protegidos por una legislación más restrictiva, dado que aumenta los costos en un posible caso de despido, sobre todo cuando las empresas pueden sustituir fácilmente a los trabajadores mayores, y más protegidos, por trabajadores más jóvenes, fuera del alcance del

impuesto *Delalande*. Segundo, la reforma del impuesto *Delalande* fue sometida a múltiples modificaciones que fueron de utilidad para que Behaghel et al. (2008) puedan realizar un análisis detallado de sus efectos.

Los autores analizan el impacto del impuesto sobre las contrataciones, aprovechando la reforma de 1992 que exime a los trabajadores contratados luego de los 50 años del beneficio, es decir, elimina cualquier posible efecto adverso del *Delalande* sobre las contrataciones a trabajadores mayores de 50 años. A través de un enfoque de diferencias en diferencias, descubren que las probabilidades de conseguir empleo aumentan significativamente para los trabajadores mayores de 50 años en comparación con aquellos menores de 50. Esto sugiere que la exención del impuesto para los trabajadores mayores tiene un efecto positivo en sus perspectivas de empleo, o lo que es lo mismo, que el impuesto tiene un efecto negativo sobre las perspectivas de empleo de los trabajadores a los que busca proteger. La estimación de diferencias en diferencias es considerable. Específicamente, se observa que las tasas de transición hacia el empleo de este grupo aumentaron entre un 30% y un 50% con la eliminación del impuesto, lo que indica un efecto negativo considerable del impuesto en las contrataciones.

Después, Behaghel et al. (2008) se enfocan en el efecto del impuesto *Delalande* sobre los despidos, para ver si efectivamente logra alcanzar su meta inicial de reducir los despidos de los trabajadores mayores de 50 años. Los autores utilizan tres cambios realizados al esquema impositivo de *Delalande* luego de su inicial aplicación para deducir las consecuencias en las tasas de despido, utilizando a los trabajadores del grupo de edad no protegido (menores de 50 años) como grupo control. Los resultados muestran que hay una reducción en los despidos para los hombres de más de 50 años, aunque las estimaciones del estudio son algo imprecisas y los efectos observados algo pequeños, salvo para la reforma más estricta introducida en 1998.

En resumen, el estudio de Behaghel et al. (2008) revela que la aplicación de un impuesto que aumenta los costos de despido para los trabajadores mayores de 50 años, que ya estaban empleados, tiene un impacto negativo en las contrataciones de dicho grupo. Este efecto adverso es considerado un ejemplo claro de los "efectos perversos" de las reformas parciales de protección laboral, ya que generan una sustitución de los trabajadores protegidos por aquellos no protegidos. Además, el estudio plantea que es incierto si el efecto de reducción en los despidos del grupo protegido es suficiente para compensar el efecto desfavorable de la sustitución observada.

En conclusión, las reformas parciales enfocadas en aumentar la flexibilidad numérica externa a través de contratos atípicos han sido objeto de un intenso debate en el ámbito de la flexiseguridad. Estos estudios han arrojado resultados mixtos, y si bien algunos indican un aumento inicial en el empleo, especialmente para ciertos grupos vulnerables, también señalan efectos adversos a largo plazo, como la segmentación del mercado laboral. Es incierto si los efectos adversos de este tipo de reformas pueden ser compensados de manera suficiente, dado que por sí solas, no parecen ser una solución completa. Luego de revisados estos estudios, se vuelve evidente que se requiere una combinación de enfoques más integrales que aborden tanto la protección laboral como la flexibilidad en todos los segmentos del mercado para lograr un equilibrio adecuado.

CONCLUSIÓN

A lo largo del presente trabajo se ha analizado el concepto de flexiseguridad, sus orígenes, su desarrollo y sus distintas aplicaciones empíricas, con el fin de esclarecer el debate alrededor de la viabilidad de su implementación y sus posibles resultados, tanto positivos como negativos.

Inicialmente, pusimos el foco en el *trade-off* inherente al mercado laboral entre la flexibilidad y la seguridad, para entender la necesidad a partir de la cual surge el concepto de *flexicurity*. La concepción tradicional del mercado de trabajo en la que no es posible reconciliar los intereses de los trabajadores con aquellos de los empleadores es desafiada por esta *third-way strategy*. La *flexicurity*, argumentamos, nace para unir las dos puntas del *trade-off* en un intento por suavizarlo, por medio del diseño de diferentes mecanismos para alinear los incentivos de los actores en la economía.

Luego, describimos detalladamente en qué consiste el concepto, enfocándonos en distintas definiciones de acuerdo con las distintas fases y niveles en las que la *flexicurity* puede ser observada. Es fundamental detenerse cuidadosamente en estas aclaraciones para poder evaluar el concepto en su totalidad y con la claridad necesaria, dado que presenta una amplia variedad de formas y aplicaciones que hacen difícil la comparación entre distintos estudios. Las fases que distinguimos son: *flexicurity* como estrategias o *efforts*, como estado o *state of affairs* y, por último, como efectos. Primero, definimos a la *flexicurity* como un set de esfuerzos o políticas que buscan aumentar la flexibilidad y la seguridad en la economía en simultáneo y de manera coordinada. Luego, definimos a la *flexicurity* como un estado del mercado laboral en el que son observables un grado considerable de flexibilidad y de seguridad al mismo tiempo. Por último, definimos a los efectos como los resultados del estado vigente de flexiseguridad sobre la performance del mercado de trabajo y la economía en general.

Posteriormente, vimos el modo en que un sistema bien balanceado de flexiseguridad puede ayudar a resolver los problemas de riesgo moral y selección adversa que pueden surgir en el mercado de trabajo. El mejor ejemplo de un esquema de *flexicurity* con una alineación de incentivos apropiada presentado es el esquema del “*golden triangle*” danés, visto en el Capítulo 3. En el mencionado capítulo, vimos como el primer intento por acercarse a la flexiseguridad de los daneses fue frustrado justamente porque no hubo una correcta alineación de los incentivos. Una flexibilidad numérica externa en conjunto con altos niveles de beneficios por desempleo puede resultar en una gran parte de la población que decida dejar de participar en el mercado de trabajo y vivir de los beneficios otorgados por el Estado. Para hacer de la flexiseguridad algo sostenible y positivo, los daneses introdujeron la obligatoriedad de las políticas activas del mercado de trabajo, que mostraron ser altamente efectivas para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y su voluntad de participar activamente, no sólo en Dinamarca sino también en otros países.

Por último, en el Capítulo 4, vimos aplicaciones teóricas y empíricas políticas y modelos de *flexiseguridad*. Primero, nos enfocamos en las precondiciones favorables para su desarrollo, teniendo en cuenta los contextos más propicios para su implementación. Uno de los estudios analizados argumenta que una mano de obra altamente calificada tendería a estar a favor de la flexiseguridad. Otro de los estudios argumenta que la flexiseguridad funcionaría mejor en una sociedad con alta responsabilidad cívica, por los posibles problemas de incentivos que pueden surgir ante la existencia de generosos beneficios por desempleo. Luego, vemos que con la aplicación de políticas activas del mercado de trabajo, como pueden ser la búsqueda activa de empleo o programas de capacitación, se pueden corregir los posibles incentivos perversos producto de los altos beneficios por desempleo, permitiendo que el éxito de la *flexicurity* no dependa únicamente de la buena voluntad de los trabajadores.

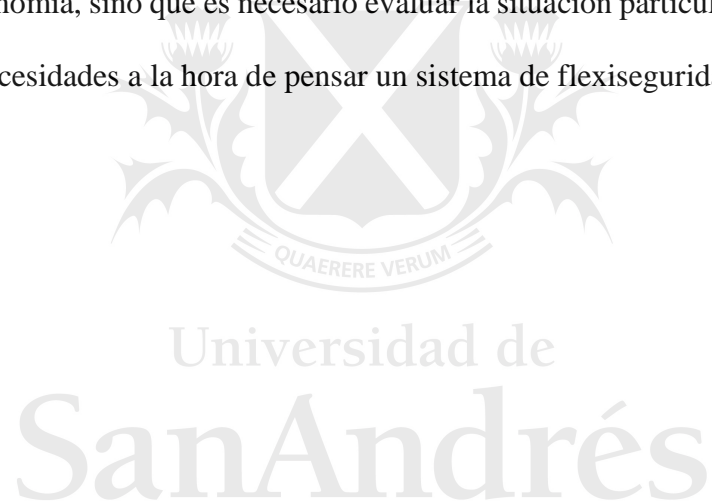
Segundo, nos enfocamos en estudios acerca de los efectos de la *flexicurity* sobre la productividad y la *performance* del mercado de trabajo. En resumen, los estudios analizados en esta sección subrayan la relevancia de alcanzar un equilibrio adecuado entre la seguridad y la flexibilidad en el mercado laboral para fomentar su rendimiento y la productividad. La flexibilidad numérica externa puede tener resultados diversos según el contexto en que se implemente, pudiendo ser beneficiosa en algunos casos y contraproducente en otros. Por otro lado, las políticas activas del mercado laboral y la formación continua de los trabajadores (*lifelong learning*) han mostrado una asociación positiva con el crecimiento de la productividad y mejoras en la *performance* del mercado de trabajo, enfatizando su importancia. En general, se reconocen los efectos positivos de un sistema de flexiseguridad con una alineación apropiada de los incentivos para impulsar un crecimiento económico sostenible y mejorar las condiciones laborales.

Tercero, revisamos estudios acerca de los efectos de la *flexicurity* sobre la seguridad de los trabajadores. Aunque existen preocupaciones legítimas acerca del nivel de compensación de las medidas de flexibilización en la seguridad de los trabajadores, los estudios revisados muestran que políticas bien implementadas, como las de Dinamarca, pueden aumentar la seguridad y reducir el desempleo, al tiempo que aumentan la flexibilidad numérica externa en la economía. Una combinación adecuada de flexibilidad laboral, beneficios por desempleo y políticas activas puede proteger a los trabajadores en transiciones laborales y mejorar su bienestar en un mercado laboral cambiante. No obstante, se debe reconocer la importancia de evaluar adecuadamente la efectividad de las políticas de flexiseguridad de acuerdo con su modo de implementación.

En este sentido, la última sección del Capítulo 4 se enfoca en la implementación de *flexicurity* por medio de reformas parciales, es decir, reformas enfocadas en afectar a segmentos particulares de trabajadores. Según la literatura revisada, estas reformas no parecen tener

efectos positivos en el largo plazo sobre el mercado laboral. De hecho, se observan efectos perversos sobre los incentivos de los trabajadores. Esta última sección resalta la importancia de pensar a los esquemas de *flexicurity* como sistemas integrales.

En conclusión, el concepto de flexiseguridad ha sido objeto de un análisis exhaustivo en el que se ha revelado su potencial para reconciliar la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral. Hemos visto que un enfoque integral, con una adecuada alineación de incentivos por medio de políticas activas del mercado de trabajo, puede lograr resultados positivos en términos de empleo, productividad y bienestar de los trabajadores. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que los modelos de *flexicurity* no pueden ser exportables como un paquete de medidas de economía a economía, sino que es necesario evaluar la situación particular de cada mercado de trabajo y sus necesidades a la hora de pensar un sistema de flexiseguridad adecuado.



BIBLIOGRAFÍA

Algan, Y., & Cahuc, P. (2006). Civic attitudes and the design of labor market institutions: which countries can implement the Danish flexicurity model?.

Algan, Y., & Cahuc, P. (2009). Civic virtue and labor market institutions. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1), 111-145.

Andersen, T. M., & Svarer, M. (2014). The role of workfare in striking a balance between incentives and insurance in the labour market. *Economica*, 81(321), 86-116.

Atkinson, J. (1985). *Flexibility, uncertainty and manpower management* (Vol. 89). Institute of Manpower Studies.

Auer, P. (2010). What's in a name? The rise (and fall?) of flexicurity. *Journal of Industrial Relations*, 52(3), 371-386.

Bassanini, A., Nunziata, L., & Venn, D. (2009). Job protection legislation and productivity growth in OECD countries. *Economic policy*, 24(58), 349-402.

Behaghel, L., Crépon, B., & Sédillot, B. (2008). The perverse effects of partial employment protection reform: The case of French older workers. *Journal of Public Economics*, 92(3-4), 696-721.

Bertheau, A., Acabbi, E. M., Barcelo, C., Gulyas, A., Lombardi, S., & Saggio, R. (2022). *The unequal cost of job loss across countries* (No. w29727). National Bureau of Economic Research.

Blanchard, O., & Landier, A. (2002). The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France. *The Economic Journal*, 112(480), F214-F244.

Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?. *The economic journal*, 117(521), F357-F385.

Boeri, T., Conde-Ruiz, J. I., & Galasso, V. (2012). The political economy of flexicurity. *Journal of the European Economic Association*, 10(4), 684-715.

- Brancaccio, E., De Cristofaro, F., & Giammetti, R. (2020). A meta-analysis on labour market deregulations and employment performance: no consensus around the IMF-OECD consensus. *Review of Political Economy*, 32(1), 1-21.
- Brown, A. J., & Snower, D. J. (2009). *Incentives and complementarities of flexicurity* (No. 1526). Kiel Working Paper.
- Carr, E., & Chung, H. (2014). Employment insecurity and life satisfaction: The moderating influence of labour market policies across Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 383-399.
- Cazes, S., & Nešporová, A. (2004). Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe. *Revue de l'OFCE*, (5), 23-54.
- Chung, H. (2005). Different paths towards Flexibility, Deregulated employment protection or temporary employment?.
- Chung, H. (2012). Measuring flexicurity: Precautionary notes, a new framework, and an empirical example. *Social Indicators Research*, 106, 153-171.
- Cingano, F., Leonardi, M., Messina, J., & Pica, G. (2008, September). Employment protection legislation, productivity and investment: evidence from Italy. In *EALE conference in Amsterdam* (pp. 18-20).
- Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., & Teulings, C. (1996). The economic impact of minimum wages in Europe. *Economic policy*, 11(23), 317-372
- Dolenc, P., & Laporšek, S. (2013). Flexicurity policies and their association with productivity in the European Union.
- Értola Navajas, & Sturzenegger. (2022). *Principios de Economía*.

- Graversen, B. K., & Van Ours, J. C. (2008). How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics*, 92(10-11), 2020-2035.
- Hendeliowitz, J., & Hertz, M. (2008). Danish Employment Policy. *National Target Setting, Regional Performance Management and Lo.*
- Hijzen, A., & Menyhert, B. (2016). Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual Well-Being.
- How's Life in Denmark?* . OECD Better Life Index. (n.d).
<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/denmark/>
- Hunt, J. (1995). The effect of unemployment compensation on unemployment duration in Germany. *Journal of labor economics*, 13(1), 88-120.
- Ichino, A., & Riphahn, R. T. (2005). The effect of employment protection on worker effort: Absenteeism during and after probation. *Journal of the European Economic Association*, 3(1), 120-143.
- Jensen, P. H. (2017). Danish flexicurity: preconditions and future prospects. *Industrial Relations Journal*, 48(3), 218-230.
- Kahn, L. M. (2012). Labor market policy: A comparative view on the costs and benefits of labor market flexibility. *Journal of Policy Analysis and Management*, 31(1), 94-110.
- Kettemann, A., Kramarz, F., & Zweimüller, J. (2017). Job mobility and creative destruction: flexicurity in the land of Schumpeter.
- Keune, M., & Jepsen, M. (2007). *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. Brussels: ETUI-REHS.
- Klosse, S. (2003). Flexibility and Security: A Feasible Combination?. *European Journal of Social Security*, 5(3), 191-213.

- Kreiner, C. T., & Svarer, M. (2022). Danish flexicurity: Rights and duties. *Journal of Economic Perspectives*, 36(4), 81-102.
- Krueger, A. B., & Meyer, B. D. (2002). Labor supply effects of social insurance. *Handbook of public economics*, 4, 2327-2392.
- Kuttner, R. (2008). The Copenhagen Consensus-Reading Adam Smith in Denmark. *Foreign Aff.*, 87, 78.
- Lagos, R. A. (1994). Labour market flexibility: what does it really mean?. *Cepal Review*.
- Madsen, P. K. (2007). Flexicurity: a new perspective on labour markets and welfare states in Europe. *Tilburg L. Rev.*, 14, 57.
- Muffels, R., & Wilthagen, T. (2013). Flexicurity: A new paradigm for the analysis of labor markets and policies challenging the trade-off between flexibility and security. *Sociology Compass*, 7(2), 111-122
- Noja, G. G. (2018). Flexicurity models and productivity interference in CEE countries: a new approach based on cluster and spatial analysis. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 31(1), 1111-1136.
- Nolan, J. P., Wichert, I. C., & Burchell, B. J. (2000). Job insecurity, psychological well-being and family life. In *The insecure workforce* (pp. 193-221). Routledge.
- Patra, K., & Neuteboom, N. (2022). Reducing Labor Market Flexibility: A Causal Inference Study on Reform in the Netherlands. *Available at SSRN 4157713*.
- Røed, K., & Zhang, T. (2003). Does unemployment compensation affect unemployment duration?. *The Economic Journal*, 113(484), 190-206.
- Seifert, H., & Tangian, A. (2007). *Flexicurity: Reconciling Social Security with Flexibility-Empirical Findings for Europe* (No. 154). WSI-Diskussionspapier.
- Solow, R. M. (1998). What is labour-market flexibility? What is it good for?.

Tangian, A. S. (2005). Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators.

Tangian, A. S. (2005). Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators.

Viebrock, E., & Clasen, J. (2009). Flexicurity and welfare reform: a review. *Socio-Economic Review*, 7(2), 305-331.

Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-186.



Universidad de
San Andrés