

La flexiseguridad, la nueva zanahoria del neoliberalismo

En la política y en la economía hay personas muy interesadas en buscar «palabras mágicas» que puedan utilizarse para esconder la perversión de la cruda realidad que fomentan quienes nos gobiernan, y su propia responsabilidad en ello. Palabras de esas hay muchas: modernidad, responsabilidad social de la empresa... Ahora toca flexiseguridad. Unos términos que ayudan a desideologizar el debate de fondo.

Desde donde se impulsa la flexiseguridad

El 13 de diciembre de 2007 los dirigentes de los 27 estados de la UE firmaron el Tratado de Lisboa, culminando así unas negociaciones sobre asuntos institucionales que se habían prolongado durante varios años y que sufrieran un serio traspie en el referéndum francés y en el de los Países Bajos de 2005, la negativa a aceptar la propuesta de una Constitución europea abiertamente neoliberal.

Derrotados los argumentos que impulsaban la idea de que la flexibilidad laboral a secas constituía uno de los pilares del crecimiento económico, pero sin soñar siquiera con abandonar tales convicciones, la Comisión Europea lanza ahora a los cuatro vientos a través de este Tratado el concepto de la flexiseguridad. Concepto avalado por los sindicatos agrupados en la Confederación Europea de Sindicatos (por parte española UGT-CCOO-ELA), y las organizaciones patronales europeas.

De donde surge la flexiseguridad

La aplicación de la flexiseguridad, que en este momento se encuentra en pleno apogeo en la Unión Europea, surgió en Dinamarca, un país nórdico en el que la protección social cobra vida y protagonismo, aunque también guarda sus lados oscuros guiados por un modelo cada vez más neoliberal, sobre todo cuando se hace referencia a los emigrantes y a los refugiados (ha reducido entre un 30 y un 40 por ciento los beneficios sociales a estos colectivos).

La política laboral danesa se sustenta en tres vértices fundamentales. Combina un mercado laboral totalmente flexible en el que se contrata y despide «sin restricciones», pero que permite un «alto nivel de seguridad», ya que los desempleados tienen derecho a «unos beneficios sociales generosos a nivel económico» y, a la vez, potencia políticas activas de empleo, «por- que garantiza que los parados estén disponibles para trabajar, mediante la continuidad de la formación y la capacitación profesional». Sin olvidar que la economía danesa se sustenta en una competencia de ámbito local y regional, hace que podamos decir que Dinamarca, no es Europa y menos la Europa mediterránea y oriental.

La realidad de la flexiseguridad

Este nuevo concepto, atractivamente maquillado y entusiastamente promovido, promete ser el instrumento que compatibilice los objetivos de "una economía dinámica con la seguridad laboral". Sin embargo todo hace pensar que solo se trata, una vez más, de nuevos intentos de desregulación tendientes a dar mayor prioridad a las necesidades de las empresas (locales y multinacionales) que a las de los trabajadores.



Un breve repaso de sus principales propuestas permite imaginar que estas sospechas no son gratuitas. Su principal objetivo es orientarse hacia una economía del conocimiento "dinámica y próspera" que teniendo en cuenta las necesidades de "empleadores y empleados" permita garantizar la seguridad en el empleo más que la seguridad en el puesto de trabajo, disminuyendo la preocupación por los problemas generados por la externalización y la deslocalización, reduciendo las desigualdades laborales y los desfases que se producen entre los trabajadores calificados y los no calificados. ¿Cómo? ¿De qué manera? Incentivando simplemente en las empresas la adopción de estrategias que les permitan cambiar rápidamente aprovechando las oportunidades que se les presentan en un mundo en

acelerada transformación, es decir que puedan cambiar sus líneas de producción, sus tecnologías y su organización laboral en función de los nuevos requerimientos del mercado y contar en consecuencia con personal capaz de adaptarse con igual celeridad, con "responsabilidad, lealtad e iniciativa".

Esto significa que las empresas podrán o deberán contar con una gama de contratos que les permita, en "caso de necesidad", renovar sus plantillas cambiando mano de obra de baja calificación por personal de mayor calificación, o viceversa, como parte de sus estrategias de competitividad. Esta posibilidad reconoce también, sin embargo, la necesidad de elevar los niveles educativos y de formación profesional.

Hasta aquí como puede observarse nada que no contemple en primer término la conveniencia empresarial bajo el levísimo barniz de un enfoque sociolaboral que ni siquiera resiste el más leve rasguño.

Existen algunas otras recomendaciones que tampoco escapan a las generales de la ley y que siguen corroborando las nada ocultas intenciones de seguir manteniendo los privilegios de los empresarios y postergando las necesidades y aspiraciones de los trabajadores. Se trata de aquellos aspectos vinculados a la flexibilidad horaria aunque "respetando los límites de tiempo establecidos y facilitando la compatibilización entre la vida laboral y familiar" Sin embargo esto queda totalmente desvirtuado cuando se establece que las políticas públicas deben facilitar la movilidad geográfica de modo que "la flexiseguridad debe contemplar también una dimensión regional". Es decir que los trabajadores deben tener asegurada la posibilidad de ocupar puestos en otras zonas de la región y en otras regiones lo que sin duda, aunque parezca protector conspira contra la estabilidad e integridad familiar.

Por último las políticas de flexiseguridad implican el alargamiento de la vida laboral "activa", aumentando la edad de jubilación y endureciendo las condiciones de acceso a jubilaciones anticipadas.

¿Más claro?