

EL TEMA

FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD: EL SUPUESTO DILEMA DE LAS POLÍTICAS DE TRANSICIÓN

Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

La flexibilización es una de las palabras claves en todos los sectores políticos relacionados con las transiciones juveniles al mundo laboral: el mercado de trabajo, la educación y formación, e incluso los programas para jóvenes desempleados y/o desfavorecidos. Se espera que la flexibilización incremente las oportunidades de acceso y permita construir itinerarios "a medida". Pero tanto los factores subyacentes a la llamada hacia la flexibilidad como los efectos sobre el mercado laboral, los sistemas educativos y formativos, sugieren que la flexibilización es inseparable de la incertidumbre y la inseguridad. En este contexto, los autores del texto se preguntan cómo sería posible establecer un nuevo equilibrio entre flexibilidad y seguridad para lograr mayores oportunidades de acceso que satisfagan las necesidades de los jóvenes, sin obligarles al mismo tiempo a asumir los riesgos de la precariedad a la que se ven sometidos. A través de los ejemplos y experiencias observados en los diferentes contextos nacionales -en particular, la regulación de las empresas de trabajo temporal en Holanda-, plantean el potencial de la "flexiguridad" para encontrar una salida a este dilema.

INTRODUCCIÓN

¿Cómo encontrar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad? Esta pregunta ha constituido el tema, implícito o explícito, de los siete proyectos de investigación presentados en este libro, y se refiere a una de las cuestiones nucleares de los actuales debates sociales, ya sea en el ámbito de la política social en general (¿qué clase de estado(s) de bienestar necesitamos?) o en un plano más teórico (¿cómo concebir las constelaciones sociales en general, y las transiciones de los jóvenes en particular, en el contexto de la era postmoderna?); o incluso en el nivel práctico (¿qué tipo de ayuda necesitan los jóvenes?).

En estos debates, la flexibilidad casi siempre se equipara con mayor libertad, un supuesto que rara vez se argumenta, y que conlleva la idea de algo que se consigue con facilidad; es decir, tan pronto como las estructuras permitan más libertad, surgirá de forma inmediata la flexibilidad. Aparte de ilustrar una comprensión

bastante limitada de la libertad, esta perspectiva expresa perfectamente la visión unilateral predominante acerca de la flexibilidad, en la que la parte relativa a la seguridad permanece completamente al margen.

La búsqueda del equilibrio entre libertad y seguridad está estrechamente vinculada a la historia de la era moderna, tal y como nos recuerda Zygmunt Bauman en su último libro *"The individualized Society"* (2001):

"La historia política de la era moderna puede interpretarse como una búsqueda implacable por encontrar el equilibrio correcto entre las dos condiciones necesarias para "el punto de reconciliación" entre la libertad y la seguridad, punto que ha sido postulado, pero que aún no ha sido hallado; libertad y seguridad son dos aspectos de la condición humana simultáneamente contradictorios y complementarios. La búsqueda, hasta el momento, permanece abierta, continúa. Y esta continuación es la *conditio sine qua non* del

Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

esfuerzo de la sociedad moderna por conseguir la autonomía "(Bauman, 2001, p. 55).

Aplicada al nivel práctico de las políticas de transición, la relación entre flexibilidad y seguridad, a primera vista, parece un dilema: existe aparentemente una brecha insalvable entre aquellos que se lamentan de la inexistencia de una estructura de transición institucionalizada (sobre todo en relación a los sistemas educativos y de formación) y que, por tanto, exigen una mayor estandarización para aumentar la seguridad de las trayectorias; y aquellos que critican la fuerte formalización y normalización de los actuales sistemas, que tachan de excesivamente rígidos, exigiendo por tanto un mayor grado de flexibilidad. Sin embargo, cuando se analiza más profundamente este tipo de discusión, la dicotomía entre flexibilidad y seguridad revela una división ideológica, según la cual podría identificarse la demanda de más seguridad con una "perspectiva anticuada acerca del bienestar", mientras que aquellos que piden más flexibilidad estarían en una "línea más moderna y actual" (al menos en los discursos dominantes; para un análisis crítico, ver Bourdieu, 2001).

Observándolos más de cerca, los conceptos de flexibilidad y seguridad también pueden implicar visiones muy diferentes, mucho más complejas. Un debate más diferenciado podría clarificar estas visiones y encontrar puntos de unión donde ambos conceptos podrían combinarse para superar la mencionada dicotomía.

Los debates sobre flexibilidad y seguridad

La *flexibilidad* es uno de los términos más recurrentes en los debates actuales sobre las políticas de empleo y el desarrollo de los mercados de trabajo. Opera tanto a nivel económico como subjetivo (individual). Por un lado, el cambio en las condiciones económicas y técnicas del trabajo produce y refuerza los cambios estructurales que se producen en los mercados laborales y en los modelos de empleo,

llevando así a una significativa disminución del "trabajo normal", que sigue siendo el principal punto de referencia para los sistemas de protección social en los regímenes conservadores de bienestar y empleo, tales como los de Alemania, Austria, o Francia (Esping-Andersen, 1990; Gallie y Paugam, 2000). Por otro lado y al mismo tiempo, el cambio de los modelos vitales, los planes de vida individualizados y los estilos de vida pluralizados requieren un cambio en los modelos laborales que proporcionen la mayor flexibilidad que demandan estos nuevos estilos de vida.

En términos políticos, la flexibilidad es difícil debido a la multiplicidad de significados prácticos que puede adoptar. Puede referirse tanto a las estructuras como a los individuos, y a veces parece que la confusión entre estos niveles de significado no es involuntaria.

Por lo tanto, para clarificar, cabe distinguir principalmente los dos enfoques siguientes. Primero, la flexibilidad existe como término relativo a las *estructuras*. Como tal, se combina frecuentemente con el diagnóstico de que las estructuras de empleo o las regulaciones a las que se somete el mismo son demasiado rígidas. En su concepción más extrema, la flexibilización se opone (en la perspectiva neoliberal) a la "excesiva regulación" del mercado laboral para incrementar las posibilidades de empleo; y en consecuencia, la flexibilización, experimentada en Europa como desregulación, y sobre todo en los países post-socialistas, ha sido el objeto de las más feroces críticas desde los sindicatos y la izquierda política europea. Esto se debe a que la flexibilidad elimina las barreras al despido y permite a los empresarios especular con bajos costes laborales en el caso de los jóvenes, sin verse sometidos a responsabilidades de formación; por tanto, la flexibilidad, bajo la forma de desregulación, convierte a los jóvenes en un colectivo particularmente vulnerable y contribuye a una dependencia prolongada respecto de sus padres (Kovacheva, 2001). No obstante, también existe una posible "tercera vía" entre la corriente neoliberal y las estructuras

Flexibilidad y seguridad: el supuesto dilema de las políticas de transición

conservadoras: por ejemplo, políticas como las implementadas en Dinamarca u Holanda, dirigidas a mejorar el acceso al empleo, la educación o la formación, de forma que puedan combinarse diferentes tipos de (des-empleo) sin perder el derecho a percibir las prestaciones sociales. Asimismo, en los Países Bajos el trabajo a tiempo parcial es mucho más seguro, y existe una serie de políticas diseñadas para tratar de conciliar los intereses de las empresas, en lo que se ha denominado "modelo de empresa desahogada". En el caso de Volkswagen, en Alemania, la flexibilidad externa, a menudo practicada en forma de despido, se ha visto sustituida por flexibilidad interna, donde los tiempos de trabajo se adaptan a las necesidades de la empresa, respetando por otro lado las necesidades de "tiempo" de los trabajadores. Evidentemente, es más fácil poner en marcha este tipo de políticas en empresas grandes, que cuentan con recursos estructurales apropiados, pero estos ejemplos muestran que las estrategias de flexibilización no delegan necesariamente los riesgos sobre el individuo, y que si se aplican a determinados aspectos específicos de las relaciones laborales, pueden incluso reforzar las oportunidades de los individuos (jóvenes).

En segundo lugar, la flexibilidad también se utiliza como un *término para (des)cualificar al individuo*. Este argumento apoya la flexibilidad como demanda sistémica dirigida a aquellos que quieren entrar a, permanecer en, y promocionar dentro del sistema de empleo. Es un elemento inherente al discurso sobre la empleabilidad, cuya lógica es bastante individualista (cf. artículo de McNeish y Loncle), y que para entender la miseria del desempleo, busca una razón en las características personales del individuo. Este último, por tanto, se ve acusado de inflexible, obviando sus potenciales personales de flexibilidad en términos de tiempo, lugar y contenido del trabajo, y también en términos de riesgo social (puede encontrarse una panorámica de los estudios recientes en Klammer y Tillmann, 2001). Este discurso, no obstante, ignora un hecho básico: que la

flexibilidad es un criterio altamente exclusivo que, desde el principio, selecciona a aquellos que tienen mayores dificultades para satisfacer estas demandas.

Si existe confusión entre ambos niveles -estructural e individual-, es necesario tratar de no caer en un discurso excesivamente individualista, que responsabiliza a los jóvenes de los problemas que viven en sus transiciones; dicho discurso los acusa de ser excesivamente exigentes, perezosos, inadaptados, etc. Esta lógica de los déficit individuales impide desarrollar las intervenciones políticas necesarias, que no son necesariamente contradictorias con algunas formas de flexibilización.

Junto a los dos discursos predominantes que acabamos de presentar, también se encuentran (aunque son raramente utilizados) discursos alternativos que entienden estrictamente la flexibilidad desde la perspectiva subjetiva de los individuos, preguntándose qué tipo de estructuras de empleo necesitan los jóvenes para satisfacer sus cambiantes necesidades y cumplir sus expectativas. O qué es lo que necesitan los individuos para poder actuar de forma flexible, y afrontar las nuevas exigencias del mercado laboral. Este tipo de perspectiva centrada en el sujeto representa una visión completamente distinta acerca de lo que puede significar la flexibilización. Y relaciona automáticamente este discurso con el relativo a la seguridad, pues la flexibilidad individual necesariamente debe ser compensada con unas estructuras básicas de seguridad (cf. artículo de du Bois-Reymond y López Blasco).

Aunque la flexibilidad es el tema de moda, la cuestión de la seguridad es mucho menos atractiva y suele tratarse como el apéndice molesto, pero inevitable, que hay que consentir para traducir las estrategias de empleo modernas = más flexibles en la práctica. Así, la política social como red de seguridad se encuentra cada vez más lejos de la agenda política de muchos países, y más ahora, con la llegada del Nuevo Empleo al Reino Unido y la

Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

nueva socialdemocracia de Alemania, donde las concepciones de la política social apuntan explícitamente a una mayor flexibilidad, cumpliendo las peticiones de desregulación procedentes del mundo empresarial. En los países post-socialistas, la seguridad todavía se entiende en su versión totalitaria, la ofrecida por el socialismo estatal, por lo que es sumamente impopular entre la elite política. Dentro del debate por una mayor flexibilización, la seguridad juega un papel cada vez más débil, aunque debería defenderse al menos de forma tan intensa como ocurre con la flexibilidad. La seguridad puede entenderse en dos niveles, al igual que la flexibilidad: primero, podría discutirse sobre el nivel de seguridad de las estructuras y los procedimientos institucionales, lo cual obviamente tiene un efecto asegurador para el individuo, pero que puede convertirse en una especie de conservacionismo de las estructuras. Un ejemplo de ello es la política de transición alemana, con su rígida defensa del "sistema dual" como única manera de proveer una formación reconocida; y lo sigue defendiendo, a pesar de que cada vez son más visibles sus efectos excluyentes, debido a que no ofrece suficientes oportunidades para todos los jóvenes que no hayan completado la educación post-obligatoria, para quienes el sistema dual es la única vía de acceso a un empleo cualificado. El aumento del número de jóvenes que trabajan sin contrato en el sur y el este de Europa, así como en el Reino Unido, revela una clara necesidad de mayor seguridad, al menos en aquellos contratos que se realizan como resultado de acuerdos entre los agentes sociales. Desde el punto de vista liberal de la flexibilización, la seguridad social suele considerarse a menudo como un sistema sobre-regulado. Por consiguiente, en estas discusiones no se desarrollan conceptos innovadores relativos a la protección social, sino que más bien se consideran como "políticas de pobreza", por ejemplo, una ínfima seguridad básica que se introduce para sustituir al resto de medidas de renta (Dean, 2002).

Los discursos centrados en los déficits

individuales suelen olvidar el hecho de que una persona, para ser más flexible, necesita disfrutar al mismo tiempo de un mayor grado de seguridad. Éste es el punto de vista de aquellos enfoques que desarrollan una *perspectiva subjetiva*. Partiendo de (diferentes) situaciones vitales (también en las transiciones de la juventud a la madurez o de la educación al trabajo), estos enfoques tienen en cuenta las diferentes necesidades (de seguridad) de los jóvenes. La seguridad se revela con un concepto amplio, que incluye la seguridad con relación a los ingresos, pero también la seguridad que proporcionan unas leyes fiables o los criterios normativos tales como la *confianza*, que abarca el problema de la seguridad personal proporcionada por el reconocimiento social (Hartmann y Offe, 2001).

En el interior de estos discursos se encuentran otros, más ocultos, acerca de cuestiones como: ¿quiénes son los más afectados por la flexibilización? ¿Quién paga el precio de la misma? ¿Y cuál será este precio en las distintas situaciones de trabajo y en las diversas fases de la biografía laboral?.

En todos los países europeos, la flexibilidad laboral afecta mucho más a *las mujeres* que a los hombres, y la investigación revela que aquéllas tienden a ser los individuos más flexibles del mercado de trabajo (por ejemplo, en el Reino Unido las mujeres jóvenes se adaptan a los cambios que se producen en el mercado laboral con mucha mayor facilidad que los varones jóvenes; en este país, además, el "fracaso masculino" se entiende cada vez más como un problema social (Biggart et al, 2002). Las jóvenes pueden evitar el desempleo, pero ¿qué implica el trabajo flexible para sus expectativas profesionales, para su seguridad social, para sus pensiones?

Asimismo, *los inmigrantes* también son en todos los países uno de los colectivos más afectados por la flexibilidad laboral. Al igual que en el caso de las mujeres, esto se debe a una posición generalmente más débil en el mercado laboral

Flexibilidad y seguridad: el supuesto dilema de las políticas de transición

(cf. artículo de Bendit y Stokes). Sin embargo -si son refugiados-, también suelen verse obligados a aceptar unas condiciones de trabajo flexible a cambio de unos restringidos permisos de residencia. ¿Bajo qué condiciones estos individuos pueden beneficiarse, o se benefician, de este tipo de ocupaciones?.

Y por último, aunque no por ello menos importante: *los/ las jóvenes* se ven mucho más afectados por el trabajo flexible que los trabajadores de más edad (por ejemplo, se observan altas tasas de trabajo temporal en España, sin importar el nivel de cualificación). ¿Bajo qué condiciones se benefician de la flexibilidad y pueden utilizar estos empleos como puente hacia el mercado laboral (como, por ejemplo, en el caso de aquellos jóvenes de los países del sur de Europa cuyas familias se encuentran sosteniendo este puente)? ¿Qué necesitan los jóvenes para utilizar estos trabajos como una especie de mercado laboral de transición. ¿Qué significa esto con relación, quizás, a una mayor flexibilidad futura de los servicios educativos y de formación?

Flexibilidad y seguridad en las transiciones de los jóvenes

Las transiciones de los jóvenes al mercado laboral y a la madurez van a menudo de la mano de empleos precarios y flexibles (y con tendencia a persistir). Este hecho subraya el hecho de que cualquier tipo de flexibilización (por ejemplo, de los itinerarios de transición y de los servicios de acceso) precisa una dosis coherente de seguridad, para prevenir la individualización de los riesgos de la transición. De igual forma, cualquier aumento de los elementos de seguridad de las transiciones necesita, al mismo tiempo, salvaguardar el espacio para la libertad individual, con la finalidad de permitir a los jóvenes satisfacer sus necesidades y de promover modelos reales de participación.

Por lo que respecta a la situación de los jóvenes

en mercados laborales flexibilizados, los resultados de las investigaciones comparativas europeas, que estudian la naturaleza contradictoria de este tema, muestran que -en el contexto de transiciones tipo "yo-yo" de la juventud a la madurez (cf. artículo de du Bois-Reymond y López Blasco) la flexibilidad es necesaria y debe promoverse¹:

- En toda Europa se observa que los jóvenes se encuentran sobre-representados en las esferas de empleo flexible, tanto en los mercados de trabajo desarrollados como en los de reciente creación. Particularmente, es el colectivo más joven (de 16 a 24 años de edad) y a menudo también el más viejo (de 56 a 65) los que sufren las mayores cifras de empleo no estandarizado, incluyendo en esta categoría el trabajo a tiempo parcial, los contratos de duración determinada o incluso la situación de trabajar sin contrato. El autoempleo, como tipo específico de trabajo flexible, es el único menos frecuente entre los jóvenes, aunque al mismo tiempo éste es el grupo con mayor potencial por lo que se refiere al deseo y a la determinación por asumir los riesgos de poner en marcha su propio negocio.
- En los diferentes contextos nacionales (así como en los distintos regímenes de política social) existen diferentes modelos de trabajo flexible entre la juventud. El empleo a tiempo parcial es más frecuente entre los jóvenes holandeses y escandinavos, siendo al mismo tiempo mucho más estable y seguro que en el resto de países. En estos países, además, apenas existen casos de trabajo sin contrato, lo cual está más extendido entre los jóvenes del sudoeste y sudeste europeos, y -curiosamente- entre la juventud británica.
- Los modelos de empleo flexible operan bajo condiciones legales y financieras diferentes, ofrecen distintas perspectivas de carrera

¹ Los proyectos mencionados son "Una evaluación de los programas de ayuda a los jóvenes desempleados en el centro y este de Europa", Programa ACE, Comisión Europea (1996-98), "Los jóvenes autoempleados y sus programas de ayuda en los países post-comunistas", Administración de Desarrollo Exterior, Reino Unido (1997-99), y "Vivienda, empleo y flexibilidad", Quinto Programa Marco, Comisión Europea (aún en marcha).

Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

y diferentes oportunidades de combinar el empleo remunerado con otras actividades. Los jóvenes parecen estar sobre-representados en los tipos de trabajo flexible más precarios, particularmente en los trabajos de duración determinada, por circunstancias de la producción, en las empresas de trabajo temporal, y en los trabajos sin contrato. Los jóvenes resultan desfavorecidos, dado que estos trabajos son más inciertos, ofrecen menores perspectivas profesionales y salarios más bajos.

- El trabajo flexible significa cosas muy distintas para los estudiantes y los jóvenes con baja cualificación de las sociedades desarrolladas. El primer grupo acepta empleos cualificados de corta duración aunque no se sientan identificados con estos trabajos, ya que los ven como una fuente temporal de ingresos hasta que cuenten con la cualificación suficiente para acceder a las ocupaciones deseadas (van der Meer y Wielers, 2001). Para el segundo grupo, en cambio, la flexibilidad es una opción impuesta, que proporciona menos seguridad y unos ingresos inferiores, además de menos oportunidades de formación y menos perspectivas de carrera. Por tanto, los riesgos de la flexibilización afectan principalmente a los menos cualificados (Gangl, 2002).
- En las entrevistas, los jóvenes muestran una actitud compleja hacia esta realidad. Por un lado, se sienten empujados hacia este tipo de trabajos como consecuencia de un mercado laboral que les es hostil. Prefieren tener empleos bien remunerados, de alta cualificación, estimulantes y seguros. Pero, por otro lado, acaban agarrándose a empleos más inestables, que les aseguran unos ingresos (bajos) durante una temporada. A menudo los jóvenes escogen un trabajo informal y precario, que no les proporciona ningún beneficio social pero sí algún dinero y ciertas competencias, mientras esperan a obtener un empleo más cualificado y deseado. La seguridad es una meta valorada, pero su logro se pospone a unos (hipotéticos) trabajos futuros, permanentes y prestigiosos, aceptando mientras tanto ocupaciones más temporales e

inciertas (du Bois-Reymond *et al*).

- Esta actitud de "espera" para obtener un empleo estable y permanente, mientras se ocupan en puestos más precarios, es más típica en aquellos jóvenes que cuentan con un fuerte apoyo familiar, financiero y emocional, y se da principalmente en los países del sur y el sudeste de Europa. En estas regiones, los empleos, aunque inestables, constituyen una vía para la integración social (cf. artículo de Kieselbach). Por el contrario, en el norte y oeste del continente, la inestabilidad laboral produce con mayor frecuencia sentimientos y experiencias de aislamiento y marginalización.
- Los jóvenes consideran la flexibilidad laboral como una solución temporal positiva; esta situación es preferida tanto al desempleo como a ocupaciones estables que ofrezcan bajos salarios, escaso interés profesional y pobres niveles de cualificación. El empleo flexible e inestable se ve como un puente hacia trabajos más cualificados, más estimulantes, más prestigiosos y seguros. La política social y el trabajo social juvenil pueden ayudar a los jóvenes a construir sus carreras acumulando competencias y experiencia profesional, reconociendo su motivación subjetiva en la búsqueda de la combinación óptima de trabajo/vida. La investigación social debe contribuir a ello mediante el estudio de los itinerarios juveniles a lo largo del tiempo, y sus necesidades y valores personales con la finalidad de identificar los factores que llevan al éxito en la integración social y a la satisfacción personal.

De acuerdo con este tipo de inserción de los jóvenes en el mercado laboral, flexible (e insegura), los trabajos son muy ambivalentes: por una parte, constituyen una oportunidad de esperar a obtener un empleo más cualificado; pueden ser *puertas de acceso* a un trabajo mejor, con tal de que esto no signifique explotación y con tal de que proporcione algunas experiencias interesantes de aprendizaje. Por otro lado, pueden convertirse en una trampa, si son el principio de una incierta carrera del tipo "McTrabajo" (cf. artículo de Kieselbach ; Lex,

Flexibilidad y seguridad: el supuesto dilema de las políticas de transición

1997; Braun, 2000). En el Reino Unido se ha caracterizado este fenómeno como "efecto de puertas rotatorias", pues los jóvenes entran en las medidas dirigidas a ellos solamente para pasar a la siguiente medida y así sucesivamente, pero sin lograr nunca acceder a un empleo regular. De los resultados de estas investigaciones cabe extraer las siguientes cuestiones:

- ¿cómo pueden compensarse los riesgos derivados de la flexibilización laboral?
- ¿cómo puede obtenerse un mayor grado de seguridad, aunque sea en un nivel básico?
- ¿cuál podría ser la forma de reconocer la experiencia profesional?
- ¿cómo es posible que los jóvenes desarrollen sus perspectivas profesionales desde el empleo flexible?
- ¿qué podría hacerse para desincentivar la aparición de estrategias del tipo "esperar a ver qué pasa"?
- ¿cómo podrían imitarse los mecanismos estabilizadores que en determinados contextos culturales son proporcionados por las familias o el estado de bienestar?

Sin embargo, sigue abierta la cuestión de cómo traducir la interconexión de la flexibilidad y la seguridad en políticas adecuadas que garanticen la flexibilidad con un grado suficiente de seguridad para los individuos involucrados; y de cómo transferirla al contexto concreto de las políticas de transición. ¿Qué necesidades concretas de flexibilidad y seguridad plantean los jóvenes? La mayoría de los estudios presentados en este volumen abordan estas cuestiones de una forma u otra:

- Manuela du Bois-Reymond y Andreu López Blasco (en esta revista) señalan que las "trayectorias fallidas", los efectos imprevistos y contradictorios de las políticas de integración dirigidas a los jóvenes, pueden ser el resultado de una falta de flexibilidad o de una carencia de seguridad (o ambas). Por consiguiente, defienden la consecución de un punto de equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el

marco de un concepto holístico de Políticas Integradas de Transición, que incluyan unos sistemas educativos más flexibles y unos niveles básicos de seguridad.

- Con respecto a los *riesgos de exclusión social derivados del desempleo juvenil de larga duración*, Thomas Kieselbach (en esta revista) se refiere a la seguridad en términos de estabilización psicosocial . Esto requiere, al mismo tiempo, la implementación de medidas flexibilizadoras, que faciliten a los jóvenes el acceso a las distintas fases de sus transiciones. La flexibilización implica un proceso modular de cualificación, que puede lograrse mediante la experiencia laboral en las empresas y unas mejores oportunidades de acceso a la formación; éstas son las nociones específicas de flexibilidad manejadas en este proyecto, cuidadosamente equilibradas con la seguridad.
- Wallace McNeish y Patricia Loncle (en esta revista) realizan una comparación de los *últimos programas de lucha contra el desempleo juvenil en la UE*, contrastando la ideología de flexibilización que guía la mayor parte de las políticas analizadas, en las cuales los objetivos de flexibilidad raramente se alcanzan, en términos de políticas de mercado laboral en el ámbito local, y medidas ad hoc para colectivos desfavorecidos. Estos últimos necesitan ser apoyados mediante mecanismos de seguridad y por un cambio hacia la adopción de enfoques de demanda: es decir, creación de empleo y renta básica.
- El concepto de *Mercados Laborales de Transición* presentado por Harm van Lieshout y Ton Wilthagen² (2003) se refiere directamente a la cuestión de aquellas estrategias de empleo que son flexibles y al mismo tiempo fiables. Estos autores muestran, por ejemplo, que el potencial integrador de la formación bajo el modelo de aprendizaje en condiciones de flexibilidad y modernización de los mercados

² van Lieshout, H, and Wilthagen, T. (2003) "Transitional Labour Markets and training: rebalancing flexibility and security for lifelong learning" En: López Blasco, A., McNeish, W. and Walther, A. (eds.) (2003) *Young People and Contradictions of Inclusion: towards Integrated Transition Policies in Europe*. Bristol: Policy Press, pp.127-144

Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

laborales, depende de la existencia de vínculos flexibles con otras políticas, tales como prestaciones sociales o empresas de trabajo temporal. A lo largo de este capítulo volveremos sobre los elementos del modelo de "flexi-guridad" política experimentados en Holanda.

- Paul Burgess (2003³) subraya la necesidad que tienen los jóvenes de una mayor flexibilidad y un mayor grado de seguridad. Las *organizaciones del Tercer Sector* tienen el potencial de adaptar sus actividades a los intereses y competencias de los jóvenes, y de permitir la construcción de procesos graduales de aprendizaje individual. Al mismo tiempo el Tercer Sector sufre una enorme carencia de seguridad, debido a su débil posición estructural y a las precarias condiciones de trabajo y salariales características del empleo voluntario.
- Como ejemplo particular de esta ambigüedad, Steven Miles⁴ (2003) analiza las potencialidades de las artes escénicas para la integración de aquellos jóvenes con baja motivación por su propia formación. Este autor defiende que es el propio sistema de formación el que precisa de un mayor grado de flexibilización, para estar abierto a nuevos enfoques que puedan impulsar el potencial creador y formativo de los jóvenes desengañados.

Estos estudios comparten el punto de vista de que los jóvenes europeos, por un lado, necesitan un mayor grado de seguridad para llevar a cabo sus transiciones de forma activa, pero que por otro lado y al mismo tiempo necesitan mucho más espacio para poder llevar a cabo esta actividad: ejercitar sus competencias, descubrir dónde implicarse, mantener vivo el frágil ciclo de

³ Burgess, P. (2003) "The third sector: ghetto for the disadvantaged or springboard toward integration?". En: López Blasco, A., McNeish, W. and Walther, A. (eds.) (2003) *Young People and Contradictions of Inclusion: towards Integrated Transition Policies in Europe*. Bristol: Policy Press, pp.145-161

⁴ Miles, S. (2003) "The art of learning: empowerment through performing arts" En: López Blasco, A., McNeish, W. and Walther, A. (eds.) (2003) *Young People and Contradictions of Inclusion: towards Integrated Transition Policies in Europe*. Bristol: Policy Press, pp.163-179

la motivación. En todos los proyectos, los investigadores se han convencido de que la simple supresión del vínculo entre flexibilidad y seguridad no es la estrategia adecuada. Dado que los individuos se consideran como verdaderos actores y sus necesidades se ven implicadas, no se puede optar *entre* estructuras libres/más flexibles, o estables/más seguras: los individuos necesitan ambas. Los proyectos ya han proporcionado algunas pistas acerca de un posible enfoque combinado de "flexi-guridad" para los jóvenes, proporcionando espacios en los que éstos encuentren buenas condiciones para llevar a cabo sus transiciones; no obstante, todavía queda por delante mucho trabajo de aplicación para transferir este tipo de experiencias a la práctica política. En este sentido, el nuevo paradigma de la flexi-guridad suena prometedor.

Vías de superación del dilema:

¿la flexi-guridad, como nuevo paradigma de las políticas europeas de bienestar?

La flexiguridad ya se encuentra en la agenda política de algunos países europeos, entendida como un conjunto de medidas diseñado para compensar los efectos de la reestructuración de los mercados laborales (para una visión global, ver Klammer y Tillmann, 2001). Estas políticas se dirigen principalmente a la (re-)inserción laboral de las personas (jóvenes), con la finalidad de lograr un mejor equilibrio la oferta y la demanda de trabajo en los nuevos mercados. Bajo ciertas condiciones, las nuevas regulaciones e instituciones en estos mercados laborales pueden mejorar la calidad y la seguridad en el empleo. Dado que los jóvenes se ven muy afectados por la precariedad, estas políticas son de suma importancia para ellos.

Dinamarca es uno de los países que han emprendido considerables esfuerzos por lograr una reestructuración integral de las políticas sociales y laborales. Sin embargo, debido al nivel de beneficios y a las oportunidades proporcionadas a los individuos por las políticas

Flexibilidad y seguridad: el supuesto dilema de las políticas de transición

de activación, los costes de la desregulación acaban siendo compartidos por los individuos y la sociedad. Así, Dinamarca suele citarse como ejemplo de un exitoso re-equilibrio entre flexibilidad y seguridad, en lugar de como un modelo de los discursos neoliberales sobre "derechos y responsabilidades" (Köhler, 1998; Greve, 2000; van Berkel y Hornemann Møller, 2002). Evidentemente, estas políticas han generado otros problemas, sobre todo para los jóvenes, en los que se observa una tendencia hacia la activación como fin en sí misma, con el resultado de que las medidas de activación se convierten en "contenedores" de jóvenes (Mørch, 1996). No obstante, hay que reconocer los esfuerzos realizados por apoyar la movilidad ascendente con derechos sociales, y prevenir la movilidad descendente con la implementación de medidas de protección social.

En el *Reino Unido*, el New Deal representa un esfuerzo político esencial para la integración de diversos colectivos en el mercado laboral. No obstante, este plan adolece de un claro enfoque laboral que obliga a los jóvenes a participar en los programas de activación si no quieren perder sus prestaciones y beneficios sociales. En correspondencia con la lógica de los regímenes liberales de bienestar, los niveles de compensación y cobertura social son mucho más bajos que, por ejemplo, en Dinamarca (Gallie y Paugam, 2000; van Berkel y Hornemann Møller, 2002).

En *Suiza* se han puesto en marcha algunas regulaciones para proteger a aquellas personas con ingresos más bajos, con biografías laborales discontinuas o que se han visto envueltas en situaciones de empleo familiar no remunerado. Suiza, al igual que los países anteriormente mencionados, ha introducido algunos elementos básicos de seguridad; sin embargo, éstos no son suficientes para asegurar una vida digna, y deben complementarse con fuentes de ingresos adicionales o con prestaciones sociales. A pesar de todo, este tipo de seguridad es importante para neutralizar una estructura de prestaciones sociales excesivamente vinculada al empleo

(Klammer y Tillmann, 2001).

Las políticas de "flexiguridad" en los *Países Bajos* permiten una nueva visión de la flexibilidad, como una nueva oportunidad que se proporciona a los jóvenes desempleados. Aparte de la extensión y regulación del empleo a tiempo parcial, que contribuye a que vuelva a dividirse el empleo entre remunerado y no remunerado, las políticas específicas reguladoras del trabajo temporal constituyen una respuesta innovadora al dilema de la flexibilidad/seguridad. Estas últimas políticas se presentan con mayor detalle en la próxima sección.

La aparición del paradigma de la flexiguridad en la política de empleo holandesa

Los analistas nacionales e internacionales han juzgado el comportamiento socioeconómico holandés de los últimos años de forma significativamente favorable. Un aspecto particular del "milagro holandés" (Visser y Hemerijck, 1997) es la flexibilización que se ha producido en su mercado de trabajo. Esta mayor flexibilidad es una directriz política que muchos expertos (como la propia OCDE) prescriben para combatir los problemas persistentes del mercado laboral y, en particular, los elevados niveles de desempleo. El reciente crecimiento del empleo (y el declive del desempleo) en los Países Bajos ha coincidido con un crecimiento sustancial del trabajo temporal de 77.000 equivalentes de jornada completa (ejc) o 112.000 empleos reales en 1988 a 147.000 ejc o 248.000 puestos de trabajo en 1997. En este último año, aproximadamente el 2,5% de la mano de obra nacional se encontraba ocupada a través de empresas de trabajo temporal. Aunque, por ejemplo, la población alemana es aproximadamente 5,5 veces mayor que la holandesa, el mercado de trabajo temporal holandés es 4 veces mayor que el alemán (Wansink, 1997).

No es, sin embargo, la flexibilización del

Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

mercado de trabajo holandés lo que llama la atención de los observadores internacionales, sino el hecho de que esta flexibilización no ha causado un incremento significativo de la desigualdad social, la cual, medida con parámetros internacionales, sigue siendo relativamente baja en este país. El nuevo concepto híbrido de la "flexiguridad" ha sido introducido para capturar la esencia de las reformas holandesas, como un término compuesto de flexibilidad y seguridad (Wilthagen, 1998). Mientras la noción de flexiguridad incorpora la necesidad de la flexibilización, difiere de la exigencia de flexibilización procedente de los entornos neoliberales en que subraya simultáneamente la importancia de una (re-)regulación para que el mercado laboral funcione de manera adecuada, proporcionando los niveles básicos de seguridad que necesitan trabajadores y empresas. Este concepto no se opone, *per se*, a la regulación (del mercado de trabajo), pero señala la existencia de desajustes entre las tradicionales regulaciones y los mercados laborales modernos. Regulaciones que pudieron ser instrumentos necesarios para la emancipación de los trabajadores (y, particularmente, de los colectivos más débiles entre ellos), pero que en la actualidad pueden reforzar involuntariamente la exclusión de los excluidos, arrastrándolos al segmento secundario del mercado de trabajo, o incluso fuera del mismo.

El concepto de flexiguridad no aparece solamente en las discusiones teóricas; ya se ha traducido en importantes cambios en la regulación laboral y en la negociación colectiva de Holanda. El ejemplo más relevante es la ley de 1999 sobre la Flexibilidad y la Seguridad. Entre otras cosas, esta legislación establece una nueva regulación de las empresas de trabajo temporal desde la perspectiva de la flexiguridad, garantizando un salario mínimo para los trabajadores temporales cada vez que se les llame. Esta ley, por una parte, conlleva una mayor flexibilización al abolir los anteriores requisitos relativos a los permisos que las empresas de trabajo temporal debían solicitar,

así como el periodo máximo de contratación de estos trabajadores, que también desaparece. Por otro lado, y lo que es más importante, ofrece una mayor seguridad para los trabajadores temporales, seguridad que es mayor conforme aumenta el tiempo que se encuentran empleados bajo esta modalidad. Este ejemplo es muy importante desde la perspectiva de los Mercados Laborales de Transición (MLT), dado que el trabajo en empresas que ofrecen empleo temporal es cada vez más significativo en al menos dos de los cinco tipos de transición identificados en este modelo: la transición entre desempleo y empleo, y la que se produce entre la educación/formación y el empleo, así como otra que cada vez es necesario tener más en cuenta: la transición de un empleo a otro.

En 1997, la mitad de los trabajadores temporales eran menores de 25 años; y el 29% se encontraban desempleados antes de ocupar su trabajo temporal. El 34% habían encontrado un trabajo fijo en el plazo de un año; y el 41% de ellos (lo que representa el 14% del total) lo obtuvieron en la empresa en la que habían estado trabajando a través de la agencia de empleo temporal (van der Ende *et al*, 1999). En total, se estima que en 1997 unos 100.000 trabajadores temporales fueron finalmente contratados de forma indefinida por la empresa cliente (Arents *et al*, 1998). Esto corresponde a casi un 20% de todas las personas que encontraron un trabajo fijo en ese año. Es interesante observar que los trabajadores temporales de más edad, aquellos que habían sufrido situaciones de desempleo de larga duración, o que sufrían algún tipo de discapacidad física, tenían las mismas oportunidades de encontrar un trabajo fijo que el resto de grupos (van der Ende *et al*, 1999).

La Ley de Flexibilidad y Seguridad clasifica por primera vez la relación entre una empresa de trabajo temporal y un trabajador temporal como un contrato de trabajo "regular". Existe una importante excepción a las normas generales de la legislación laboral para esta relación específica, a saber, que ambas partes pueden

Flexibilidad y seguridad: el supuesto dilema de las políticas de transición

acordar por escrito que el contrato finalizará sin previo aviso en caso de que la empresa cliente no tenga trabajo que ofrecer al trabajador. Esta excepción, no obstante, deja de ser aplicable en cuanto el trabajador cumple 26 semanas de trabajo para la ETT. La mencionada ley prevé mejoras adicionales en la protección del trabajador cuanto más tiempo se prolonga su condición de temporal.

Esta ley no fue una iniciativa estatal, sino que surgió como resultado de un acuerdo central anterior sobre la flexibilidad y la seguridad entre los principales agentes sociales. Poco después, este acuerdo central se concretó en el ámbito sectorial, los agentes sociales negociaron un convenio colectivo que da derecho a los trabajadores temporales a percibir pensiones, a que se evalúen sus necesidades formativas, y a que se les contrate de forma indefinida cuando han adquirido una experiencia suficiente.

El acuerdo más importante, que cubre aproximadamente al 90% de las empresas de trabajo temporal (Verhulp, 1998; Grapperhaus y Jansen, 1999), distingue cuatro fases en el periodo en que un trabajador desarrolla un empleo temporal. La fase 4 implica ofrecer a los trabajadores un contrato fijo con la ETT una vez que han trabajado durante 18 meses para la misma empresa cliente (incluyendo el tiempo pasado en las fases previas), o durante 36 meses para empresas clientes distintas (incluyendo el tiempo pasado en las fases previas). La fase 3 ya otorga a los trabajadores el derecho de obtener contratos de duración determinada durante uno o más periodos de tres meses, y estos contratos no pueden ser cancelados en caso de que la empresa cliente declare que no tiene trabajo que ofrecerles.

El artículo 34 del acuerdo implica derechos de formación para los trabajadores temporales: una vez que el trabajador haya desempeñado sus funciones para una ETT durante 26 semanas (fase 2), la empresa debe tratar con él sus necesidades formativas, y el trabajador ya genera derechos en forma de pensión de

jubilación. También exige a las empresas de trabajo empleo temporal que inviertan en la formación de sus trabajadores un porcentaje gradualmente creciente (0,92% en 2002) de la masa salarial (bruta) del año correspondiente. Y crea una fundación de formación para el sector, la cual debe supervisar el cumplimiento de las normas relativas a la formación estipuladas en el convenio colectivo.

La Ley de Flexibilidad y Seguridad, y el nuevo convenio colectivo mencionado, tienen dos efectos claves, muy pertinentes para nuestra discusión. Primero, conllevan efectos directos, dado que a partir de la fase 2 da derecho a los trabajadores (como colectivo) a evaluar sus necesidades formativas, y obliga a las ETTs a invertir en la formación de estos trabajadores. En segundo lugar, la ley y el acuerdo fortalecen las relaciones laborales entre los trabajadores temporales y las ETTs tras los periodos de tiempo especificados. Esto puede causar un efecto indirecto y positivo en las inversiones que las empresas de trabajo temporal realizan en formación, dado que en las dos últimas fases, mientras no pueden colocar al trabajador en la empresa cliente, todavía deben hacerse cargo de sus costes salariales.

Las empresas de trabajo temporal pueden proteger sus inversiones en formación a través de otros dos mecanismos. Uno consiste en las tasas que estas empresas perciben por contratar trabajadores: dado que dichas tasas suelen depender de la cualificación, cuanto mayor es la cualificación del trabajador contratado, mayor es la cantidad que reciben las empresas en concepto de tasas (MGK y NEI, 1998). El otro mecanismo suele ser, sencillamente, que los trabajadores asumen una parte del coste de la formación, excepto cuando esta formación es muy específica para la empresa -o el puesto- en cuestión; en este caso, la empresa suele correr con todos los gastos.

Las investigaciones que han evaluado esta política muestran que las experiencias positivas entre empresarios flexibles (incluyendo las

Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

empresas de trabajo temporal) y trabajadores flexibles generalmente compensan las experiencias negativas (van den Toren *et al*, 2002). Los trabajadores que prefieren modalidades laborales más flexibles ven que esta relación laboral es más segura y está más regulada, mientras que para aquellos que consideran el trabajo flexible como una segunda opción, la ley ha suavizado las aristas de algunas de estas formas de contratación flexible (empresas de trabajo temporal, empleo por circunstancias de la producción) y ofrece la oportunidad de acceder a una ocupación estable. Esta oportunidad, no obstante, no está de ningún modo garantizada.

La importancia del ejemplo holandés reside en que demuestra que, bajo ciertas condiciones, las políticas dirigidas a lograr el equilibrio entre flexibilidad y seguridad son opciones realistas. Asimismo, este modelo muestra que el trabajo temporal, que siempre se encuentra bajo la sospecha de ser simplemente un instrumento de desregulación del mercado laboral, puede convertirse en un puente hacia un sector más seguro de dicho mercado (cf. van Lieshout y Wilthagen, 2002). Es más, ilustra los potenciales de las empresas de trabajo temporal como "nuevos actores", que podrían ser caracterizados como "agencias de transición" (Wilthagen y Rogowski, 2001), y que -aunque funcionan como empresas privadas- pueden integrarse en las políticas públicas de mercado de trabajo (puede consultarse el caso de Alemania en Informe de la Hartzkommission, 2002).

No obstante, el ejemplo holandés tiene una limitación. El elemento "seguridad" de la flexiguridad, todavía está exclusivamente vinculado al contrato de trabajo. La política ha mejorado sensiblemente las condiciones laborales de los colectivos más débiles (trabajadores temporales y otros). Pero no ha mejorado aún la seguridad de aquellos que no cuentan actualmente con una relación laboral. Una razón explicativa de este hecho podría ser que los Países Bajos parten de un nivel de protección social relativamente alto,

perteneciente al modelo de régimen de bienestar más universalista (aunque los jóvenes reciben un nivel de prestaciones menor que los adultos; Esping-Andersen, 1990; Plug *et al*, 2002).

Perspectivas de transferibilidad de las buenas prácticas

Tan pronto como los ejemplos como el que acabamos de presentar relativo a la política holandesa son considerados como "buenas prácticas", es necesario discutir la cuestión de su transferibilidad. Cuando se observa el caso holandés, resulta evidente que las políticas implementadas tienen un significado y un efecto que dependen en gran medida del contexto nacional. Estas políticas se pusieron en marcha en un contexto cultural y estructural específico, y es dentro de ese contexto donde adquieren sentido. La flexiguridad en el ejemplo holandés se basa en una larga tradición de empleo flexible y de experimentación con diversas formas de aumentar los niveles de cualificación y proporcionar empleo cualificado a los jóvenes. La política holandesa de la flexiguridad sólo podría surgir después un lento y, en ocasiones, doloroso proceso de aprendizaje de todos los agentes políticos implicados. Por tanto, esta política es el resultado de un elevado nivel de reflexividad institucional, la cual se producirá más probablemente en países pequeños y avanzados, que cuenten con una fuerte tradición de relaciones industriales cooperativas y consensuadas (Visser y Hemerijck, 1997). Las evaluaciones nacionales proporcionan la base de información necesaria para un desarrollo político más consensuado. Este contexto específico no puede darse por supuesto en otros países. Por consiguiente, las estrategias de transferibilidad también deben ser flexibles, teniendo en cuenta los diferentes contextos socioeconómicos, políticos y socioculturales diferentes y el desigual desarrollo de los diversos países (Leibfried y Pierson, 1998; Walther, 2000). Así, la flexiguridad puede adoptarse como un principio que tiene en cuenta la premisa de que tanto la flexibilidad como la

Flexibilidad y seguridad: el supuesto dilema de las políticas de transición

seguridad son necesarias. Pero la relación concreta de ambas componentes -y su concreción en acuerdos institucionales específicos-, tendrá que ser adaptada y redefinida en función de la situación particular de cada país. En este sentido, el aprendizaje intercultural es sumamente importante: implica comprender los contextos de los que surgen buenos ejemplos, descontextualizando a continuación las propias experiencias respectivas, para finalmente recontextualizarlas dentro de un nuevo contexto.

A pesar de los mencionados problemas de transferibilidad, cabe generalizar determinados aspectos de la aplicación de las políticas de flexibilidad:

- Lo más importante para todas estas políticas es la disponibilidad de (algunos) empleos remunerados, o la expectativa realista de que es posible crear nuevos empleos a través de tales políticas. Aunque no es descabellado pensar que esta política tiene cierta responsabilidad en el crecimiento del empleo vivido en Holanda durante la última década, está lejos de ser la única explicación de este crecimiento; y desde luego, es dudoso que este tipo de política consensuada hubiera podido producirse entre el estado y los agentes sociales en un periodo de rápido declive económico y destrucción de empleo.
- Aunque unas elevadas cifras de desempleo pueden dificultar la puesta en marcha de este tipo de política de flexibilidad en otros países, existe una alternativa más inmediata. En todos los países hay mucho empleo no remunerado; por ejemplo, la atención familiar informal y a través de organizaciones de voluntariado. Esta esfera, con fuerte diferenciación de género, debe ser considerada como un punto sobre el que pivota todo el debate. Hay que pensar que este tipo de trabajo tiene el potencial (si fuera generalmente reconocido como relevante) de ser redistribuido y recompensado.
- La renta básica y los derechos básicos de protección social siguen siendo elementos decisivos. El actual ejemplo holandés, que

asocia la seguridad a la obtención de un contrato laboral estable, es la estrategia europea más importante (aunque, no obstante, cuenta con la mencionada limitación de depender excesivamente del empleo). Una estrategia más radical podría consistir en asegurar las oportunidades de vida independientemente de la seguridad de obtener un empleo remunerado. Esto implicaría una generalización de la protección social, lo cual a su vez apunta hacia un reequilibrio de la flexibilidad y la seguridad en forma de una flexibilización de la seguridad (ver siguiente punto).

Conclusiones: jóvenes, flexibilidad y Políticas Integradas de Transición

Esta discusión nos devuelve al concepto de Políticas Integradas de Transición (cf. artículo de du Bois-Reymond y López Blasco). Frente al telón de fondo de un modelo tan holístico de políticas de transición, orientadas a combinar la flexibilización con un incremento de la seguridad para los jóvenes, cabe extraer algunas conclusiones.

Las políticas del ámbito de la educación, la formación y el mercado laboral exigen a los jóvenes respuestas flexibles a los cambios económicos y sociales. Pero tales políticas no garantizan unos niveles básicos de seguridad, y tampoco actúan en favor de los individuos implicados, cargando sobre sus hombros todos los riesgos inherentes a estos cambios. Las Políticas Integradas de Transición para jóvenes deben buscar el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en todas las medidas que se pongan en marcha, y deben evitar las demandas ilegítimas (e ineficaces) que se realizan al sistema educativo y al mercado laboral.

Se ha defendido que un enfoque más holístico y biográfico requiere la coordinación de las diferentes políticas relacionadas con las transiciones de los jóvenes adultos, con la finalidad de reducir la segmentación y los puntos de vista unidimensionales sobre el "capital

Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

humano" (cf. Walther, Stauber et al, 2002). Por lo que respecta a la relación entre el empleo y las políticas de bienestar, esto significa que:

... las políticas de empleo deben facilitar el acceso de los jóvenes a oportunidades de empleo más cualificado una vez que hayan pasado la fase experimental de trabajos precarios, introduciendo por ejemplo una "tarjeta de cualificación" que demuestre sus experiencias (en sentido amplio). El hecho de colocar a los jóvenes en puestos existentes o de reciente creación no debe satisfacer meramente las demandas del mercado de trabajo, sino que debe ser también satisfactorio para la vida cotidiana y el estilo de vida de dichos jóvenes. Esto puede implicar que sea necesario hacer que determinadas actividades informales se conviertan en formales y remuneradas, reconociendo a la hora de buscar un empleo no sólo las competencias formales sino también aquellas adquiridas de manera informal, y que -en caso de trabajo a tiempo parcial o de un empleo con bajo salario- se asegure su protección social para garantizar una vida digna. Como principio, las políticas de activación deben ser complementadas con otras de *capacitación* (Rabe y Schmid, 2000).

Las *políticas de bienestar* pueden caracterizarse como "de capacitación" si proporcionan a los jóvenes la capacidad de elección individual y la posibilidad de experimentar con opciones diferentes. Esto significa que es posible minimizar los riesgos de un empleo precario adaptando los sistemas de protección social a las necesidades de los jóvenes, tales como ayudas a la vivienda para jóvenes, renta básica para jóvenes, ayudas para fases laborales experimentales, etc. Esta seguridad básica sería muy adecuada para facilitar eficazmente la flexibilidad satisfaciendo los intereses de los jóvenes. Estos necesitan "seguridad ontológica" (Giddens, 1991) para ser capaces de diseñar activamente sus transiciones personales, lo cual siempre tiene un componente material/económico. André Gorz defiende una renta básica incondicional, pues es un

mecanismo especialmente adecuado para permitir que tanto los individuos como la sociedad se beneficien de la naturaleza voluntaria de la construcción de la competencia (Gorz, 2000). Aunque se ha emprendido un buen número de investigaciones en esta dirección (BIEN, 2000 y 2002), hasta el momento ha sido muy escasa la reflexión acerca de los potenciales beneficios específicos para los jóvenes, aparte de los que se les otorga desde la gestión política.

Volviendo a la cuestión inicial de flexibilidad y seguridad, y preguntándonos por la prioridad política sobre este problema, citamos a Zygmunt Bauman, cuya posición es inequívoca:

Dada la coyuntura actual, es necesario centrar más la atención en la vertiente de la seguridad. Puesto que no puede concebirse una sociedad autónoma sin ciudadanos autónomos, y puesto que la autonomía de los ciudadanos sólo es concebible en una sociedad autónoma, los esfuerzos, para tener una oportunidad de éxito, deben ser aplicados simultáneamente en los niveles "macro" y "micro" (Bauman, 2001, p. 56).

Bauman expresa aquí el argumento esencial de que la individualización (la flexibilidad; cf. Beck, 1992) simplemente no es posible sin un cierto grado de apoyo con el que las personas puedan contar (seguridad).

El hecho de que la necesidad de este apoyo se olvida con demasiada frecuencia (en el plano teórico así como en el político) tiene sus raíces en la larga tradición de la ficción del sujeto autónomo que ha dominado el pensamiento occidental. Esta ficción depende de la división del trabajo en función del género, puesto que las tareas sociales, en sentido amplio (es decir, todas las tareas que tienen que ver con la dependencia personal) se encuentran separadas de la esfera del reconocimiento público y delegadas a las mujeres y a la esfera privada, donde no son valoradas de la misma manera que otras tareas sociales necesarias. Por tanto, la extrapolación a los discursos políticos de esta

Flexibilidad y seguridad: el supuesto dilema de las políticas de transición

consideración de la dependencia junto con la seguridad, representa una oportunidad de reconsiderar la responsabilidad social en términos de una división igualitaria del trabajo entre los sexos, lo que significa una oportunidad para desarrollar nuevas vías de transición para los jóvenes hombres y mujeres.

Bibliografía

- Anglo-German-Foundation (2002) 'First joint trade union meeting to discuss 'Flexicurity'', Press Release, 3 May 2002, www.britischebotschaft.de/en/news/items/020503.htm
- Arents, M., Donker van Heel, P. and V. Polanen Petel (1998) *Inroom uitzendkrachten 1997*, Rotterdam: Nederlands Economisch Instituut.
- Bauman, Z. (2001) *The individualized Society*, Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (1992) *Risikogesellschaft*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bericht der Hartz-Kommission (2002) *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, Broschüre Nr. A 306 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Berlin.
- BIEN - Basic Income European Network (2000) 'VIIIth International Congress', 6 - 7 October 2000, Berlin, papers available under www.bien.be/Archive/Congress/.
- Biggart, A., Cuconato, M., Furlong, A., Lenzi, G., Stauber, B. and Walther, A. (2002b) 'Misleading trajectories between standardisation and flexibility - Great Britain, Italy and West Germany', in A. Walther, B. Stauber et al (eds) *Misleading Trajectories - integration policies for young adults in Europe?* Opladen: Leske+Budrich, pp 44-66.
- Braun, F. (2000) 'Übergangshilfen - Sackgassen, Umleitungen, Überholspuren?', in A. Pohl and S. Schneider (eds) *Sackgassen, Umleitungen, Überholspuren?*, Tübingen: Neuling, pp 35 - 48.
- Dean, H. (2002) 'Business versus families: Whose Side is New Labour on?', *Social Policy and Society*, vol 1, no 1, pp 3-10.
- du Bois-Reymond, M., Plug, W., Stauber, B., Pohl, A. and Walther, A. (2002) *How to avoid cooling out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe*, YOYO working paper 2 (www.iris-egris.de/yoyo).
- Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Gallie, D. and Paugam, S. (eds) (2000) *Welfare regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford: Oxford University Press.
- Gangl, M. (2002) 'Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour market entry in Europe over the past decade', *Work, Employment and Society*, vol 16, no 1, pp 67-90.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge: Polity Press.
- Gorz, A. (2000) *Arbeit zwischen Misere und Utopie*, Frankfurt: Suhrkamp.
- Grapperhaus, F. and M. Jansen (1999). *De uitzendovereenkomst*. Deventer: Kluwer.
- Grijpstra, D.H. et al (1999) *Eerste ervaringen met de wet Flexibiliteit en Zekerheid*, Leiden: Research voor Beleid/TNO Arbeid.
- Hanesch, W. (2001) 'Flexibilisierung und soziale Sicherung in Deutschland: Reformbedarf und Reformoptionen für die Sozialhilfe', in U. Klammer and K. Tillmann (eds) *Flexicurity. Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*, Research project for the Ministry of Employment and Social

Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

Affairs of the Land Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, pp 323 - 442.

- Hartmann, M. and Offe, C. (2001) *Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts*, Frankfurt and New York: Campus.

- Klammer, U. and Tillmann, K. (2001) *Flexicurity. Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*, Research project for the Ministry of Employment and Social Affairs of the Land Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.

- Köhler, P.A. (1998) 'Soziale Sicherheit in Dänemark', *Soziale Sicherheit*, Vol 47, No 6, pp 226-234.

- Kovacheva, S. (2001) 'Flexibilización of Youth Transitions in Central and Eastern Europe', *YOUNG*, vol 9, no 1, pp 41-60.

- Leibfried, S. and Pierson, P. (eds.) (1998) *European Social Policy. Between Fragmentation and Integration*, Washington, DC: Brookings, Institution Press.

- Lex, T. (1997) *Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung*. München: Juventa.

- MGK (Max Goote Kenniscentrum) and NEI (Nederlands Economisch Instituut) (1998) *Monitoring and financing lifelong learning. Country report: The Netherlands*, Amsterdam: Max Goote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.

- Miles, S. et al. (2002) *Communities of Youth - Cultural practice and informal learning*, Aldershot: Ashgate.

- Mørch 1996: Individualisierung und „Container-Projekte“. Probleme und Forschungsperspektiven der Konstruktion von Lebensphasen, in: Walther, Andreas (ed) *Junge Erwachsene in Europa*, Opladen: Leske+Budrich.

- Pohl, A. and Schneider, S. (eds) (2000) *Sackgassen, Umlenkungen, Überholsspuren? Ausgrenzungsrisiken und neuen Perspektiven im Übergang in die Arbeit*, Tübingen: Neuling.

- Rabe, B. and Schmid, G. (2000) 'Strategie der Befähigung: Zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik', *WSI-Mitteilungen*, vol 55, no 5, pp 305-313.

- Schmid, G. (2000): Transitional Labour Markets. A New European Employment Strategy, in: Marin, B./Meulders, D., Snower, D. (Eds.); *Innovative Employment Initiatives*, Aldershot/Brookfield/Singapore/Sydney: Ashgate, pp 223-254.

- Thode, E (2002) 'Internationaler Reformmonitor - was können wir von anderen lernen?' *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 46-47/2002, pp 13-21.

- van Berkel, R. and Hornemann Møller, I. (eds.) (2002) *Active Social Policies in the EU. Inclusion through participation?*, Bristol: Policy Press.

- van den Toren, J.P., Evers, G. and Commissaris, E.J. (2002) *Flexibiliteit en Zekerheid. Effecten en doeltreffendheid van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*; Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

- van der Ende, M., Donker van Heel, P. and Arents, M. (1999) 'Het uitzendbureau als bemiddelaar', *Economisch Statistische Berichten*, 84 (4186), pp 56-58.

- van der Meer, P. and R. Wielers (2001) 'The Increased Labour Market Participation of Dutch Students', *Work, Employment and Society*, vol 15, no 1, pp 55-71.

- van Lieshout, H. and van Liempt, A. (2001) *Flexicurity: recent developments in Dutch vocational education and training*, Amsterdam: Max Goote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.

- van Lieshout, H. and Wilthagen, T. (2002) 'Transitional labour markets in action: new developments in the Dutch vocational education and training market', in S. Rouault, H. Oschmiansky and I. Schömann (eds.) *Reacting in time to qualification needs: towards a cooperative implementation?*, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin, pp 133-149.

- Verhulp, E. (1998) 'De uitzendkracht in het Flex(s)t(r)ijid-perk', *Nederlands Tijdschrift voor Sociaal Recht*, vol 13, no 11, pp 322-334.

- Visser, J and A. Hemerijck (1997) *'A Dutch miracle'. Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Walther, A., (2000) *Spielräume im Übergang in die Arbeit, Junge Erwachsene im Wandel der Arbeitsgesellschaft in Deutschland, Italien und Großbritannien*, Weinheim/München: Juventa.

- Walther, A., Stauber, B. et al. (eds.) (2002) *Misleading Trajectories. Integration Policies for Young Adults in Europe? An EGRIS Publication*, Opladen: Leske+Budrich.

- Wansink, W. (1997) 'Duitse uitzendmarkt wacht "Riesenentwicklung"', *Flexmarkt*, vol 1997, no 11, pp 35-37.

- Wilthagen, T. (1998) *Flexicurity: A new paradigm for labor market policy reform?*, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

- Wilthagen, T. and Rogowski, R. (2001) 'Legal Regulation of Transitional Labour Markets', in G. Schmid and B. Gazier (eds) *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham: Edward Elgar, pp 233-273.