

«Políticas laborales, reducción del tiempo de trabajo y estrategias de bienestar social en los países escandinavos»

El modelo tradicional escandinavo de relaciones laborales estaba orientado hacia el pleno empleo y mantenía un alto grado de control. Hoy en día Escandinavia presenta un desempleo masivo, lo que hace preciso desarrollar nuevas medidas. Hasta el momento, Dinamarca ha tomado la delantera. El problema del paro juvenil ha sido afrontado con programas locales de activación, que tienden a ser institucionalizados como un mercado laboral protegido y alternativo. El problema del desempleo femenino se ha reducido en cierta medida a través de las denominadas reformas «permiso», es decir, programas de reducción de la jornada laboral y de reparto del trabajo, que han tenido bastante éxito en el sentido de que mucha gente se ha integrado en ellos. Sin embargo, existe una actitud ambivalente frente a las reformas laborales que cuestionan la lógica de los mercados autorregulados y que están en parte basadas en la racionalidad del «trabajo social». Se afirma que la moderna tecnología de la información y las relaciones laborales en los servicios enfatizan los aspectos cualitativos del trabajo, por lo que las políticas laborales deberían adaptarse a esta nueva situación.

Lan harremanetarako Eskandinabian erabili ohi den eredua enplegu betera eta harremanak oso kontrolatuta edukitzera zuzenduta zegoen. Gaur egun, lurralde hartan langabezia oso altua da eta politika berriak garatu beharra dago. Danimarka aintzindaria izan da orain arte. Gazteen langabeziari aurre egiteko toki ekimenetako egitarauak ezarri dira, lan merkatu alternatibo eta babestu gisan instituzionalizatuak izateko joera erakusten baitute. Emakumeen langabezia zerbait murriztu da «baimenak» deitutako erreformen bidez. Lanaldia murriztean eta lana banatzean oinarritzen diren egitarau horiek nahiko arrakastatsuak izan dira, beraietan jende askok parte hartu baitu. Hala ere, autoaraututako merkatuen logika zalantzan jartzen duten eta, neurri batean, «gizarte lanaren» arrazionaltasunean oinarritzen diren erreformeei buruz joera kontrajarriak agertzen dira halaber. Informazio eta zerbitzuen teknologia modernoaren aroko lan harremanek lanaren ezaugarri kualitatiboak nabarmentzen dituztela argudiatzen da eta, ondorioz, lan politikak bide beretik eta aldi berean eraldatu behar dira.

The traditional Scandinavian model of labour market relations aimed at full employment and very controlled labour relations. Today there is mass unemployment also in Scandinavia, and new policies have to be developed and applied. Denmark has been in the forefront so far. The problem of youth unemployment has been handled with local and quite autonomous activation programs, which tend to become institutionalised as an alternative and protected labour market. The problem of female unemployment has been reduced to some extent by means of the so called leave reforms, i.e. time reduction and Job sharing programs, which have been quite successful in the sense that many people have joined the programs. However, there is necessarily an ambivalent attitude to labour reforms which question the logic of self regulating markets, and which are partly based on the rationality of 'social labour'. It is argued that modern Information technology and service work relations emphasize qualitative aspects of labour and that labour market policies must change accordingly.

- 1. Antecedentes históricos: el modelo escandinavo de pleno empleo**
 - 2. Desempleo y políticas de bienestar social**
 - 3. Políticas de tiempo de trabajo**
 - 4. Conclusiones**
- Referencias bibliográficas**

Palabras clave: Política de empleo, reducción del tiempo de trabajo, Estado de bienestar.
Nº de clasificación JEL: I31, I38, J20, J22

**1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS:
EL MODELO ESCANDINAVO
DE PLENO EMPLEO**

Durante las décadas que siguieron a la segunda guerra mundial, las economías escandinavas experimentaron un periodo único de expansión. Suecia, que había eludido la participación activa en la guerra, tomó la delantera y desarrolló un modelo social, que Dinamarca y Noruega adoptaron (y modificaron) rápidamente. Uno de sus elementos principales era el control del mercado laboral. Los salarios y las condiciones de trabajo se negociaban centralmente entre empleadores y sindicatos, como sujetos activos, bajo la tutela del estado, que actuaba como soporte y garante último. El objetivo global era conseguir una utilización óptima de los factores de producción y, en especial, de la mano de obra. Para el movimiento laboral, es decir, para los

sindicatos y el gobierno socialdemócrata, estas medidas significaban el pleno empleo, lo que constituía tanto un objetivo en sí mismo como un medio para construir una sociedad del bienestar.

Durante varios años, se alcanzó realmente el pleno empleo e incluso se superó, por lo que hubo cierta escasez de mano de obra. Las tendencias a la inflación salarial se contrarrestaron con políticas salariales solidarias, que equipararon la estructura salarial en beneficio de las partes avanzadas del sector industrial y mantuvieron los costes globales bajo control. Frente a la necesidad de adaptación a los cambios del mercado se tomaron medidas para mejorar la movilidad laboral desde las zonas rurales estancadas hacia los sectores industriales en alza. El modelo Rehn-Meidner especificaba esta relación entre oferta de trabajo, riesgos de inflación, control salarial solidario,

movilidad laboral y utilización del capital (Lönepolitik, 1971). Los críticos al desarrollo hablaban de una «política de vagones migratorios», que amenazaba con despoblar extensas áreas y con arrojar a la gente a enormes bloques de apartamentos en los suburbios, contruidos rápidamente con este propósito. Sin embargo, ni tan siquiera esta urbanización forzada pudo parar la necesidad de trabajadores, y aunque vinieron emigrantes italianos, españoles y yugoslavos, se mantuvo la relativa escasez de mano de obra.

Se ideó una tecnología completa para mejorar la movilidad laboral y la adaptación. Se construyó una gran organización administrativa estatal con este propósito, subrayando la necesidad de adoptar medidas activas para facilitar y acelerar el proceso de modernización. Tener un trabajo a tiempo completo no sólo era *un* privilegio para cualquier persona, sino que también se convirtió en una obligación social y en un aspecto vital de la conciencia ciudadana. Tenía un valor simbólico tan importante que incluso se admitió a las personas físicamente discapacitadas como trabajadores a tiempo completo. Estar desempleado era un estigma y se identificaba como una desviación patológica si no una holgazanería absoluta.

Por supuesto, esta situación también se tradujo en una presión creciente para la acomodación de la mano de obra femenina. La industrialización había dado lugar a un «modelo con el hombre como sostén de la familia» y al nuevo fenómeno del «ama de casa» en las familias de clase trabajadora; sin embargo, la escasez de mano de obra y la creciente ambición consumista supusieron la reincorporación de la mujer al mercado laboral. Al principio, se integraron como trabajadoras a tiempo parcial al margen del mercado laboral, para complementar

la renta familiar. Posteriormente, el trabajo a tiempo completo pasó a ser un fenómeno cada vez más estable y extendido entre las mujeres. Se desarrolló el patrón, históricamente singular, de dos personas perceptoras de un salario en una familia estándar en la que formalmente se aceptaba que ambas tenían la misma posición e idénticas responsabilidades económicas, como miembros familiares y ciudadanos sociales.

Los países escandinavos fueron los primeros en desarrollar este modelo que, poco a poco, significó una ruptura del patrón familiar tradicional de nuestra cultura. También supuso una nueva división del trabajo doméstico, que trascendió las barreras familiares y se basó en la adquisición de servicios profesionales en guarderías, colegios, empresas de limpieza, talleres de reparación de automóviles, etc. Así, la acomodación de la mano de obra femenina provocó la demanda de servicios profesionales por parte de las familias. Gershuny (1983) ha señalado que también generó una demanda de nuevo equipamiento técnico para lograr la racionalización del tiempo en el trabajo doméstico; éste es otro aspecto de la nueva división del trabajo que trascendió del ámbito familiar.

El tiempo de trabajo era un bien muypreciado en este mercado laboral. La lucha, con éxito, por una reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales limitó la explotación de los trabajadores. Gran parte de la creatividad de las políticas laborales e industriales se centró en la forma de obtener el máximo posible de la mano de obra existente. Se dio una enorme importancia a los esquemas de racionalización del trabajo. La tecnología MTM (control de métodos y tiempos) y los sistemas de control de unidades fomentaron la intensificación del proceso laboral y la productividad

aumentó rápidamente (Sundgren, 1978). En realidad, se aplicó una especie de filosofía «*just-in time*» en relación a la mano de obra, 30 años antes de que ésta fuese inventada por los estadounidenses y los japoneses. En Suecia a menudo se refieren a este periodo como «los años récord». Esta situación se repitió, años más tarde, en los otros países escandinavos y se pudieron observar ritmos de cambio aún mayores. Año tras año, creció la mano de obra, la cantidad de horas anuales trabajadas y la participación de los salarios y del trabajo asalariado sobre el volumen total de trabajo. Si los escandinavos han vivido alguna vez en una sociedad de trabajo, tuvo que ser en ese periodo de 1950 a 1970. Al mismo tiempo, una radicalización general del movimiento obrero estimuló el debate sobre la reducción general del tiempo de trabajo a 6 horas diarias, si bien en la práctica no tuvo relevancia alguna (Sanne, 1995).

No obstante, este modelo de pleno empleo, con su uniformidad, su hegemonía social y su explotación de la mano de obra, produjo sus propias contradicciones y tendencias en contra. A pesar de las demandas del movimiento laboral de reducción de la jornada de trabajo, en la práctica, no hubo medida alguna que prestase demasiada atención a estas reivindicaciones, excepto como un elemento de las negociaciones sobre los turnos y los sistemas de control de unidades. El problema temporal, cada vez más acuciante, en especial para las familias, hubo de articularse en otros terrenos de la política del bienestar. Se ampliaron las vacaciones y se introdujo la baja por maternidad. Las transferencias económicas hicieron posible que un mayor número de familias redujese sus horas de trabajo remunerado. Se generalizó el trabajo a tiempo parcial, contrariamente a las disposiciones que sindicatos, empleadores y autoridades

estatales formulaban. Las mujeres insistían en que ellas no sólo eran trabajadoras, sino también amas de casa y madres. Trabajaban para complementar la economía familiar en un momento en que el salario masculino no podía mantener el ritmo de unos precios y expectativas cada vez mayores. La nueva familia necesitaba una flexibilidad que estaba en conflicto con las instituciones laborales existentes.

Otro reconocimiento de la necesidad de más tiempo libre fue la implantación de generosos programas de prestaciones por enfermedad. Empezó a ser socialmente aceptable y económicamente posible permanecer en casa cuando los niños enfermaban, el trabajo era demasiado estresante o había otras necesidades personales. Los sistemas formales de control fueron tolerantes y el control social informal sólo censuraba el abuso excesivo.

Hubo un tercer factor que redujo el tiempo de trabajo: el acortamiento de la duración de la vida laboral activa. La tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo requerían nuevas cualificaciones y una capacidad considerable para adaptarse al cambio. El periodo de educación se alargó y la jubilación se adelantó, lo que fijó unos nuevos límites a la cantidad total de trabajo. La utilización de mano de obra se concentró cada vez más en el segmento de población de entre 20 y 45 años.

Puesto que al menos la mitad de este periodo de la vida corresponde también a la fase de paternidad, se producía una contradicción social creciente. Las familias en esta situación necesitaban nuevas soluciones institucionalizadas. Hubo que ampliar los servicios de guardería, las escuelas y actividades extraescolares, la asistencia a las personas mayores así como otros servicios sociales. El modelo básico de bienestar comenzó a transformarse de

forma gradual. La gente ganaba más dinero que antes, pero tenía menos tiempo a su disposición. En lugar de transferencias monetarias, solicitaban que se les proporcionase cada vez más servicios sociales. Los ayuntamientos se convirtieron en los principales proveedores de bienestar, más allá del control de las instituciones laborales tradicionales. Esta situación desembocó en un aumento de las diferencias locales en los niveles, estándares y formas. La uniformidad del modelo clásico de bienestar fue reemplazada gradualmente por un sistema heterogéneo de reorganización local del tiempo.

2. DESEMPLEO Y POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

Desde aproximadamente 1975, las economías y los mercados laborales escandinavos entraron en una nueva fase que presentaba dificultades y retos de índole distinta. Tuvieron que hacer frente a un exceso de mano de obra en lugar de a la escasez anterior. El protagonismo se traslada de Suecia a Dinamarca, donde el cambio fue especialmente evidente¹. Tras un periodo de crecimiento intensivo y de modernización, la economía y la sociedad danesas se estancaron de repente. Debido a la reacción social e ideológica de los grupos perdedores del periodo anterior de transformación, a la entrada en el Mercado Común en 1973 con sus múltiples consecuencias y a los efectos económicos directos de la crisis del petróleo de 1974, las finanzas públicas se convirtieron en una cuestión preocupante, el régimen socialdemócrata

¹ Durante el periodo 1950-75 Suecia fue la pionera del modelo escandinavo. Después de 1975, Dinamarca tomó la iniciativa y fue la primera en enfrentarse a los nuevos problemas, siendo actualmente el referente para las políticas laborales suecas y noruegas en la búsqueda de nuevas soluciones.

se resquebrajó y el desempleo comenzó a crecer hasta unos niveles similares a los existentes en el resto de los países comunitarios.

En Dinamarca la gestión del desempleo había constado tradicionalmente de dos sistemas: un sistema estatal de agencias laborales y una red de organizaciones distribuidas por ramas de actividad y basadas en los sindicatos; ambos sistemas gestionaban principalmente las prestaciones monetarias y los servicios de cambio de empleo, es decir, se encargaban de prestar ayuda a aquellas personas que, perteneciendo a la fuerza laboral, se encontraban temporalmente sin empleo. Con la integración del mercado de trabajo nacional y la necesidad creciente de movilidad entre las distintas ramas de actividad durante los años de rápida expansión, hubo que reemplazar las agencias sindicales por un sistema estatal modernizado, aunque el énfasis en la gestión pasiva de las prestaciones monetarias se mantuvo durante mucho tiempo.

Cuando en 1975 el desempleo comenzó a aumentar, el fenómeno se trató con los medios tradicionales, pagándose generosas prestaciones monetarias en la esperanza de que fuese un problema transitorio y temporal. En realidad, esto no ayudó a nadie. La gente joven que había entrado en el mercado de trabajo y que, por lo tanto, tenía derecho a percibir prestaciones durante años, aprendió a vivir con grandes cantidades de dinero y mucho tiempo libre. El resto de la gente joven, que nunca había tenido un trabajo y que no tenía derecho a las prestaciones por desempleo, se encontró con que debía vivir de las prestaciones sociales y los programas educativos.

Años más tarde, cuando la cantidad de jóvenes desempleados no dejaba de aumentar y pasó a ser obvio que el paro no era un fenómeno temporal sino que se

trataba de una ola de desempleo masivo y permanente, bastante persistente y muy costosa, las políticas comenzaron a cambiar con lentitud y se orientaron hacia medidas y programas activos. Aunque parte de la inspiración se basó en las políticas tradicionales suecas para la recalificación de los trabajadores mediante programas de formación profesional, el sistema danés desarrolló una estructura bastante diferente.

En primer lugar, como gran parte de los desempleados daneses eran jóvenes y puesto que durante años las medidas pasivas contra el paro habían creado una generación de gente joven con graves problemas de socialización, se decidió prestar una atención especial a las personas menores de 25 años. En segundo lugar, la iniciativa se trasladó cada vez más de las agencias estatales a los ayuntamientos y concejos municipales y de las autoridades laborales a los organismos sociales. Esta nueva política se dirigió a la gente joven que nunca había tenido un trabajo permanente, que nunca había ingresado en un sindicato y que no podía obtener ningún tipo de prestación por desempleo.

Los programas y proyectos destinados a la activación, socialización y cualificación en un sentido amplio se añadieron a los programas tradicionales de formación profesional gestionados por las agencias estatales. El objetivo era preparar a la gente joven para una posible entrada en el futuro en el mercado laboral y/o proporcionarles ciertos tipos de trabajo temporal en áreas no competitivas. Se desplegó toda una variedad de programas y proyectos locales desde abajo, en áreas como las estructuras medioambientales, las actividades culturales, las iniciativas y servicios sociales etc., que supuestamente no interferían con la

«producción real» y que, por ello, «no competían» con las empresas privadas. Algunos programas combinaban los aspectos de motivación personal con una formación profesional real destinada a la producción de cultura, música, cine, vídeo y actividades multimedia o a otras áreas de las que la población joven era consumidora y productora a un mismo tiempo. Gran parte de estos programas parecen ser muy diferentes de los sistemas tradicionales de formación tanto en las formas como en los contenidos.

De esta forma, conviven por un lado una política laboral para la gestión de la mano de obra y, por otro lado, una política complementaria para preparar a la gente joven de cara a una posible entrada en el sistema laboral, situada en tierra de nadie entre los colegios y el mercado de trabajo y administrada por los ayuntamientos o por organizaciones sociales sin ánimo de lucro. En este campo a través de las instituciones tradicionales, también se encuentran otros grupos marginales como las personas con discapacidades, los nuevos inmigrantes o la gente demasiado mayor para volver al mercado de trabajo pero demasiado joven para jubilarse. También puede observarse una cierta tendencia a integrar las políticas tradicionales con las medidas dedicadas a la juventud en programas educativos para adultos en los denominados «institutos diurnos» y en los centros locales de activación.

Ambos tipos de políticas serán analizados con más detalle en los siguientes apartados. Las agencias tradicionales han desarrollado programas formales de reducción de la jornada laboral y de reparto del empleo. Las políticas destinadas a la juventud han nutrido, al menos tendencialmente, ideas utópicas sobre los criterios de tiempo social y producción cualitativa. Para los

jóvenes parados, el problema del tiempo se ha invertido en relación a la gestión tradicional del tiempo de trabajo. No tienen problemas de falta de tiempo sino de exceso. Su tiempo parece no tener valor alguno en el mercado, por lo que los programas y proyectos para ellos tienden a ser bastante diferentes a su disciplina para el trabajo remunerado basado en el tiempo. Estos programas hacen hincapié en aspectos cualitativos como el enriquecimiento personal, la capacidad creativa, la comunidad social y el cultivo de la personalidad, o sea, un mundo social cuyo significado es completamente diferente del articulado a través de los programas de formación profesional tradicionales y de las políticas laborales en general.

3. POLÍTICAS DE TIEMPO DE TRABAJO

En Escandinavia, como en otros países de Europa, el modelo general de empleo y paro se basa en la teoría de que la demanda de trabajadores es una expresión natural del estado de la economía en su conjunto y de que un desempleo permanente sólo significa que el precio de la mano de obra (o de ciertos tipos de trabajo) es demasiado alto. Los postulados económicos afirman que no es probable que las reducciones de la jornada laboral produzcan una disminución del desempleo total neto y que la única forma viable de hacerlo es crear más puestos de trabajo mejorando la economía en su conjunto. El problema no es que trabajamos demasiado, sino que, por el contrario, trabajamos demasiado poco.

En Suecia y Noruega estas hipótesis son también la base de la política laboral gubernamental (Hansen, 1995). El desempleo se debe a un desequilibrio, más o menos temporal, entre la demanda

y la oferta de trabajo. La demanda debe proceder del mercado y la oferta puede, en parte, verse influida por programas educativos que estén estrictamente ajustados a las necesidades de los potenciales empleadores. Los sistemas de permisos remunerados pueden ser beneficiosos en relación a otros objetivos de bienestar, como el cuidado de los hijos, pero no son un medio para combatir el desempleo.

Esta filosofía también forma parte de la política laboral oficial danesa, pero después de 15 años de convivir con un desempleo masivo, el programa contra el paro es más complejo y pluralista, incluyendo también iniciativas alternativas. Así, cuando los daneses hablan de «medidas activas» frente a la provisión pasiva, tienen un concepto diferente de la palabra «activas» que los suecos. En Suecia, en el lenguaje de la política laboral, «activas» se refiere a «sudar y trabajo duro» y a «hacer algo por el dinero de las prestaciones en lugar de sentarse perezosamente en un sofá delante de la televisión», mientras que en Dinamarca significa «implicado de manera activa» o «intentando activamente mejorar su situación». De esta forma, el «activas» sueco hace referencia a las medidas e intenciones políticas y el «activas» danés se refiere a la persona desempleada como sujeto².

La medida práctica más importante y mejor conocida resultante de la disposición danesa hacia la innovación y la experimentación en el campo de la política laboral, es lo que se ha denominado programa de permisos: *el permiso para formación, el permiso por paternidad y el permiso sabático*. Este programa recibió una inmediata atención por parte del resto de los países europeos tras una entusiasta declaración

² Para un análisis interesante sobre el concepto sueco de desempleo como un *status* y del sujeto desempleado, véase Böök (1990).

del sr. Jacques Delors que lo calificó como un gran éxito. El programa, que comenzó a funcionar en 1992 y se amplió y completó en enero de 1994, se construyó sobre la idea de proporcionar a los trabajadores permisos retribuidos para que así una persona desempleada pudiese reemplazarles durante un cierto periodo. El programa estaba dirigido a personas que trabajaban, que bien podían desear trabajar menos tiempo, bien podían necesitar abandonar el trabajo activo durante un cierto periodo (Csonka, 1994, Jeirgensen, 1995, Weise, 1996).

Al principio era necesario que cada persona que se tomase un permiso fuese sustituida realmente por alguien desempleado, pero cuando el sistema se completó en 1994, se integró en un sistema más amplio junto con otros programas ya existentes de permiso por paternidad y de apoyo a la formación. Se admitió que la mejora educativa y el cuidado paterno eran actividades valiosas por sí mismas aunque no redujesen las cifras de desempleo a corto plazo. El resultado fue que los permisos por formación y paternidad se ampliaron a las personas en paro que percibían prestaciones por desempleo.

Las detalladas normas y regulaciones se han ido ajustando cada año desde la introducción del sistema. En la actualidad (1.1.1996), son las recogidas en el Cuadro n.º1.

Desde enero de 1994, momento en el que el sistema se aplicó en su totalidad, alrededor de 135.000 personas por año han solicitado un permiso. Esto significa que hasta ahora, marzo de 1996, un total de 300.000 personas, más del 10% del total de los trabajadores, han tenido un periodo de permiso. En promedio, en cada momento del tiempo, un colectivo de alrededor de 70.000 personas han disfrutado de un permiso. ¿Quiénes son

estas personas?

Tras la ampliación del sistema en 1994, el número de personas que potencialmente podía demandar un permiso era muy elevado. Con las normas establecidas el 1 de enero de 1994, en teoría el 60% de la población adulta podía optar, al menos, a uno de los tres esquemas, el 55% tenía derecho a un permiso por formación, el 41% a uno por paternidad y el 20% a uno sabático (Bacher m. fl., 1994). También se comprobó que existía entre la población un interés general por el programa y que el número de posibles solicitantes resultaba muy elevado. Según Bacher (1994), no menos del 37% de las personas que tenían derecho a los permisos estaban interesadas en solicitarlos en un año o ya lo habían hecho. En opinión de Goul Andersen (1995), los sistemas de permisos son, con mucho, la medida laboral más popular de entre las 11 existentes para la población danesa en conjunto.

La distribución de la población a la que se le han concedido permisos durante 1995 se recoge en los Cuadros n.º 2 y 3.

Puede observarse que el grupo de personas que ha disfrutado de un permiso corresponde a una categoría bastante concreta de la mano de obra total. Tres de cada 4 son mujeres, 2 de cada 3 eran desempleados, la mayoría tenían entre 25 y 40 años y 2 de cada 3 de los empleados provenían del sector público.

El *permiso para formación* ha proporcionado una buena oportunidad de mejorar los conocimientos, en especial a las mujeres de mediana edad no cualificadas. Contrariamente a sus intenciones originales, se ha convertido en un sistema gracias al cual las personas desempleadas se forman de cara a obtener un empleo en el futuro.

Cuadro n.º 1. El programa danés de permisos*

	REQUISITOS	DURACIÓN	ACEPTACIÓN	APOYO ECONÓMICO	SUSTITUCIÓN
FORMACIÓN	— Estar inscrito en seguro de desempleo — 3 años de empleo en los últimos 5 años — Tener 25 años o más	— 1 un año para empleados — 2 años para desempleados	Aceptación por parte del empresario	100% de la prestación máx.	No se exige sustituto
PATERNIDAD	Progenitores que cumplan los requisitos para las prestaciones por enfermedad — Niños de entre 0 y 8 años	— Entre 13 y 52 semanas	Entre 13 y 26 semanas: derecho para todos; entre 26 y 52 semanas: aceptación por el empresario	70% de la prestación máx. 60% a partir de 1.4.97	No Exigida
SABÁTICO	— Inscrito en seguro de desempleo — 3 años de empleo en los últimos 5 años	— Entre 13 y 52 semanas	Aceptación por el empresario	70% de la prestación máx. 60% a partir de 1.4.97	Exigida

* Introducido en enero de 1994 y revisado en enero de 1995.

Fuente: Boje. 1995.

Esta situación no reduce el desempleo en el momento, puesto que no proporciona ningún puesto de trabajo a los desempleados, aunque el efecto futuro podría ser mejorar las oportunidades de obtener un empleo. No obstante, también es posible que se haya utilizado como una forma de prolongar el periodo total de desempleo retribuido. Para las personas que trabajan es mucho más difícil conseguir un permiso para formación y el periodo concedido es, en general, bastante más corto (Jørgensen, 1995).

Éste es el esquema que más éxito ha tenido de los tres, pero desde el 1 de enero de 1996 se han incluido algunas reducciones significativas. La duración máxima para los desempleados se ha recortado de dos años a un año. El solicitante tiene que haber estado desempleado las 26 semanas anteriores. Y el periodo de permiso se incluirá en el

periodo total en que la persona tiene derecho a recibir las prestaciones por desempleo, lo que significa que este permiso ya no se podrá utilizar para ampliar el periodo total de percepción de transferencias públicas (Weise, 1996).

El *permiso por paternidad* ha supuesto muchas posibilidades para los padres, en la práctica sobre todo para las madres, de ampliar la baja por maternidad y de abandonar el trabajo durante un periodo mayor de tiempo. Con todo, el grupo receptor de estos derechos también ha aumentado, dando cabida en él a los padres desempleados y a los padres no asalariados. Al principio, la ayuda era del 80% de la prestación máxima, pero en 1995 el nivel se redujo al 70% y ya está anunciado otro recorte hasta el 60% para el 1 de enero de 1997. Los ayuntamientos con frecuencia han pagado la diferencia

Cuadro n.º 2. **Personas con permisos en 1995**

	Formación	Paternidad	Sabático	Total
Mujeres	54.712	47.526	2.008	104.246
Hombres	25.723	5.072	892	31.687
Total	80.435	52.598	2.900	135.933

Fuente: Labour Market Board, Copenhagen 1996.

Cuadro n.º 3. **Personas en programas de permisos al 1.1.1996**

Situación Laboral	Formación			Paternidad			Sabático			Total
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Asalariado	6.728	1.660	8.388	14.606	1.072	15.678	1.769	822 0	2.591	26.657
Desempleado	17,224	7.978	25.202	15.201	1.348	16.549	0 0	0	0 0	41.751
Independiente	60	38	98	752	77	829				927
Total	24.012	9.676	33.688	30.559	2.497	33.056	1.769	822	2.591	69.335

Fuente: Labour Market Board, Copenhagen 1996.

(o una parte de la misma) entre la prestación por desempleo y la prestación por permiso para fomentar que los padres se acogiesen a este esquema y, de esta manera, disponer de una plaza en las guarderías para otras personas (Boje, 1995, Weise, 1996). En estos momentos esta práctica está desapareciendo. Las reducciones ya han tenido los efectos esperados. Los permisos por paternidad, que fueron el elemento más popular del sistema durante 1994 (57,3% del número total de permisos), ahora representan el 48% (Cuadro n.º 2) y se supone que disminuirán todavía más debido a la reducción del derecho para las madres desempleadas.

El *permiso sabático* presentaba características muy diferentes. Proporcionaba una nueva oportunidad, a menudo a mujeres en la fase siguiente a su carrera, de conseguir un periodo de tiempo libre para hacer lo que quisiesen. A su vez, suponía realmente el mismo número de puestos de trabajo para personas desempleadas. De esta forma, al estado no le costaba nada. Sin embargo, tras el primer año en el que alrededor de 12.000 personas pudieron disfrutarlo, se levantó una fuerte crítica en contra («vacaciones pagadas por el estado») y, por esta razón, se cambiaron las condiciones. En lugar de la sustitución por cualquier persona desempleada, se exigió que fuese alguien que llevase parado al menos un año. Esta condición resultaba difícil de satisfacer y, por lo tanto, el número de permisos sabáticos se redujo drásticamente. A partir de 1997, se recortará aún más el soporte financiero y, de esta manera, el esquema prácticamente desaparecerá.

Desde una perspectiva de reparto del trabajo, resulta especialmente interesante observar el efecto sustitución del sistema de permisos, es decir, qué cantidad de personas desempleadas han obtenido un

trabajo de corta o larga duración debido a los permisos. De las 69.000 personas que disfrutaban de un permiso a finales de 1995, el 38% eran personas que trabajaban (un mes más tarde, esta cifra era un 35%). Todavía no se conoce cuántas de estas personas estaban siendo sustituidas, pero según las cifras publicadas por el Ministerio de Trabajo las tasas de sustitución de 1994 fueron del 53% para los permisos para formación y del 51% para los permisos por paternidad (Boje, 1995). La tasa de sustitución para el total de los permisos disfrutados, 141.000, es de un 26%. Si la proporción de sustituciones se mantiene para 1995, la tasa total sería del 20%. Ésta es una cifra muy modesta frente al número total de permisos e indica que hay que tener cierta cautela en la interpretación de los efectos del programa en su conjunto.

Es obvio que, en concreto a los empleadores privados, les resulta difícil ver las ventajas potenciales del sistema. Sólo 1/3 de los empleados (y un 15% del total de personas) que disfrutaron de un permiso en 1994, trabajaban en el sector privado, y la gran mayoría de ellos fueron mujeres a las que se les concedió el permiso por maternidad que no requiere la aceptación del empleador (13-26 semanas). Sólo 4.200 personas del sector privado tuvieron un permiso para formación en 1994, y de éstas sólo el 34% fueron reemplazadas. Esta situación podría ser comparada con otro programa público: un sistema de rotación basado en contratos con los empleadores, en el que 7.400 personas dejarían su trabajo para recibir una formación durante un corto periodo de tiempo y con una tasa de sustitución del 41% (Boje, 1995, Csonka, 1994, Jørgensen, 1995).

Una de las críticas más comunes respecto a los sistemas de permisos es

que éstos son demasiado generales e inflexibles como para ajustarse al complejo proceso de gestión del empleo y que un sistema de acuerdos empresariales sería más operativo. Para un empleador, un periodo de permiso es habitualmente demasiado corto y costoso puesto que implica, por un lado, prescindir de un trabajador que está integrado en la plantilla y que forma parte del sistema de trabajo y, por otro lado, tener que aceptar y pagar a otra persona a la que hay que incorporar y formar para que pueda funcionar correctamente. Con todo, cuando un empleador y un trabajador encuentran un programa de formación concreto acorde a los intereses de ambos, pueden utilizarlo, con o sin sustitución.

Además, la mayoría de las personas que tienen derecho al sistema, en especial las de renta alta, nunca piensan en solicitarlo. Supone un coste elevado privarse de un sueldo o salario cuyo nivel es generalmente muy superior a la prestación máxima, para aceptar un 80%, o incluso un 70% o un 60%, de dicha prestación. En un periodo que se caracteriza por un alto nivel de desempleo y una competencia feroz por un puesto de trabajo, solicitar un permiso y abandonar el trabajo, aunque sea temporalmente, supone un riesgo adicional a considerar.

Por tanto, la utilización del sistema de permisos debe considerarse fundamentalmente en términos de estrategias familiares (Madsen y Nayberg, 1992). La mayoría de los solicitantes son mujeres con hijos. En el caso de las mujeres desempleadas, el permiso por maternidad supone una menor reducción de la renta familiar y un abandono temporal de la situación de desempleo. Para las mujeres que tienen un trabajo, el coste de la reducción de los ingresos por estar de permiso se compensa con las

ganancias de bienestar para los hijos y la familia en su conjunto. Parece obvio que para las autoridades, esta compensación resulta muy favorable para las madres, puesto que están reduciendo de forma sucesiva el nivel de la prestación. Con respecto a los permisos para formación, en general, las madres desempleadas no sólo buscan eludir temporalmente su situación de paro, sino también aumentar sus posibilidades de salir de ella cuando los hijos alcancen la edad escolar y la familia necesite menos cuidados y más dinero. El permiso sabático también puede interpretarse en términos familiares. Ninguna persona soltera puede permitirse vivir sola con el 70% o el 60% de la prestación máxima. Se necesita otra fuente familiar de ingresos o un fondo privado de ahorro (Boje, 1995, Bonke, 1995).

En resumen, los efectos de los sistemas de permisos pueden distribuirse en tres subcategorías: a) un permiso por paternidad que permite a las madres ampliar su baja por maternidad; b) un permiso para formación que proporciona más oportunidades, principalmente a las mujeres desempleadas, de conseguir una nueva situación; y c) un sistema de sustitución que facilita empleos temporales a las personas desempleadas. El primer efecto se traduce en una asistencia social que también podría ofrecerse de forma directa convirtiendo la baja por maternidad en un permiso de paternidad más prolongado, como sucede, por ejemplo, en Suecia. El segundo efecto corresponde a un sistema de educación de adultos complementario a otro programa de formación (el sistema VUS), pero que no difiere en esencia de los existentes en la mayoría de los otros países europeos. El tercer efecto, el factor de sustitución, es la combinación de varios sistemas y resulta el más interesante.

En términos cuantitativos, los resultados no son tan impresionantes como pensaba el sr. Delors. Además, su concentración en el sector público supone también un problema en un momento en el que la reducción de este sector se encuentra a la orden del día. Sin embargo, el sistema de permisos puede verse como un primer paso hacia una nueva forma de movilidad en el mercado laboral y de reparto del trabajo, lo cual es importante como instrumento para reducir el desempleo y como medio para que la gente que trabaja, y en especial las familias con niños, alivien su carga laboral durante un tiempo.

Aun cuando tan sólo una pequeña proporción de las personas que tenían derecho a permisos los han solicitado, la idea de los sistemas de permisos y de reparto del trabajo ha generado un interés enorme. En un informe nacional en el que se pidió a los encuestados que clasificasen 11 elementos de la estrategia contra el desempleo, la idea de combinar los distintos permisos con la contratación de un parado fue, con mucho, la más valorada. Al 83% les gustó la idea, mientras que sólo un 40% se mostraba favorable a una reducción general del horario de trabajo y un 39% a la incorporación de jóvenes con un nivel salarial menor, por mencionar algunas de las otras alternativas (Goul Andersen, 1995).

La idea del reparto de trabajo ha dado lugar también a un modelo popular, que recibió el nombre de «*skraldemandsmodellen*» (modelo del basurero) debido a que el primero en adoptarlo fue el sindicato de basureros en Arhus. Se extendió rápidamente a otros sectores, hasta que el gobierno intervino, frenándolo y, finalmente, interrumpiéndolo en su totalidad. La idea era que una persona desempleada que recibiese una prestación y tres personas que trabajasen

se distribuyesen de forma equitativa el empleo, los salarios y la prestación. Se trataba pues de un esquema de reparto del trabajo y del tiempo más real y concreto que el sistema de permisos del gobierno. Cada individuo experimentaba una reducción de su tiempo de trabajo de un 25% y una disminución de sus ingresos en una proporción mucho menor, y manifestaba una solidaridad concreta con los compañeros desempleados de su comunidad, algo que demostró tener un fuerte atractivo para los trabajadores en muchos lugares.

Los economistas criticaron el modelo, puesto que no estaba enfocado al problema básico de insuficiencia de demanda de trabajadores al nivel salarial actual. Sólo un profesional reconoció que el modelo cubría con creces sus propios costes y que sus efectos globales eran bastante favorables excepto por un aspecto: en algunos sectores se adoptaría el modelo y en otros no, con lo que se produciría una pequeña distorsión en la presión fiscal en beneficio de los sectores donde el modelo se hubiese aplicado (Pedersen, 1994).

La razón fundamental que indujo la intervención del gobierno fue que los subsidios públicos no debían integrarse como elementos de los sistemas laborales habituales y que el modelo, en realidad, implicaba subsidios estatales a los basureros empleados. Esta situación ilustra el dilema al que se enfrentan todos los sistemas de permisos. Si tienen éxito, se les acusará de conceder a los que participan en los sistemas favoritismos financiados con impuestos, que los demás no reciben, y de que esto distorsiona la economía de mercado. Además, también están abiertos a usos especulativos involuntarios, como por ejemplo los estudiantes universitarios que se inscriben como desempleados y reaparecen como estudiantes subvencionados. Es el mismo problema

que aparece siempre asociado a la creación por el gobierno de nuevos puestos de trabajo para las personas desempleadas con unas condiciones que el mercado en sí mismo no está dispuesto a ofrecer. Algunas personas sienten que se encuentran expuestas a una competencia injusta, otras intentan explotar los sistemas públicos en beneficio propio. A medida que el desempleo alcance mayores dimensiones, las dificultades se intensificarán, ¿cómo puede ocuparse a toda esta gente en actividades útiles financiadas públicamente sin interferir en los mercados reales o potenciales?

Este dilema ha inspirado bastantes discusiones respecto a diferentes estrategias alternativas. Una de éstas sería la creación de un tercer sector entre lo público y lo privado, un sector sin ánimo de lucro para la producción de bienes y servicios que tienen valor para la comunidad o la sociedad en su conjunto y que no es probable que sean producidos por el mercado o el sector público. Los ejemplos mencionados incluyen proyectos medioambientales locales, programas para los jóvenes y los ancianos, actividades culturales y artísticas, etc. En estos casos, la racionalidad habitual de la producción y el trabajo (eficiencia, disciplina, orientación al producto, etc.) podrían complementarse con otras formas sociales de racionalidad (desarrollo personal, comunidad, solidaridad, altruismo, etc.) y las personas no cualificadas según los términos habituales del mercado de trabajo, podrían ser evaluadas y aceptadas basándose en estas otras cualidades. Siempre habrá un número importante de personas que necesiten trabajos protegidos y es mucho mejor que esas personas trabajen en algo que les permita mejorar sus cualidades que obligarles a aceptar pseudotrabajos en las fronteras del mercado laboral

normal. En otras palabras, es necesario un mercado laboral alternativo que funcione de acuerdo a una racionalidad social y creativa (Salt, 1992 y 1993).

El sistema de permisos ha recibido duras críticas tanto de los empleadores como de los economistas (Madsen, 1995). Alegan que una disminución de la oferta de trabajo reduce la capacidad de crecimiento a largo plazo, que un sistema de subsidios públicos permanente tiende a generar más distorsiones y que no se crean nuevos puestos de trabajo. Los partidos y las publicaciones de izquierdas han mostrado un interés mucho más positivo por la idea, pero más como pautas y líneas de acción para el futuro que como iniciativas políticas prácticas para el momento. No obstante, en la práctica se han desarrollado un número considerable de proyectos, programas y actividades que parecen corresponderse más con la idea utópica que con la producción mercantil. La mayoría de ellos han sido diseñados por jóvenes de menos de 25 años y a nivel local, pero también pueden resultar interesantes para otras áreas marginales del mercado laboral. Cuando un gran número de personas, que no tienen ningún impedimento laboral obvio, no pueden integrarse en la mano de obra activa y no pueden ser abandonadas sin ningún tipo de ayuda económica, una lógica alternativa comienza a complementar a la lógica dominante.

Otro tema de discusión se refiere a la remuneración en lugar de al trabajo. Se ha propuesto garantizar un salario mínimo o «salario del ciudadano» en lugar del conjunto global de sistemas y esquemas que proporcionan asistencia a los pobres. Se supone que esta alternativa reduciría la acomodación de la economía laboral en su conjunto, haría que la gente estuviese menos expuesta a los latigazos

del mercado y mejoraría las condiciones de vida de los grupos más azotados³ (Salt, 1992 y 1993).

4. CONCLUSIONES

En los países nórdicos, ya no existe el consenso social y político sobre el pleno empleo tradicional. El desempleo se ha situado al mismo nivel que en el resto de Europa. Dinamarca ya ha convivido con este problema desde hace bastante tiempo. Aunque en Noruega y Suecia este fenómeno es aún reciente, no existen razones para creer que vaya a tener una naturaleza temporal. Por el contrario, presenta características similares al desempleo del resto de Europa y lo más probable es que alcance los mismos, o mayores, niveles a menos que se concierten cambios conjuntos en la política en toda Europa.

El panorama del desempleo en Escandinavia puede resumirse en cuatro problemas, cada uno de los cuales es diferente y requiere medidas políticas distintas: (1) el problema tradicional del exceso de mano de obra en general, o lo que se solía llamar el problema de la reserva militar; (2) el desempleo femenino, íntimamente relacionado con la familia y su organización del tiempo, (3) el desempleo juvenil; y (4) un cambio de las formas institucionalizadas de trabajo, que es quizás el problema más importante, amplio y difícil de analizar en términos precisos.

El problema tradicional de equilibrar los factores de producción, incluida la mano de obra, estuvo perfectamente controlado con el modelo Rehn-Meidner y con la denominada «política salarial solidaria»

durante el periodo de crecimiento económico y estabilidad social. Recibió muchas críticas por parte de los economistas liberales porque era contrario a las fuerzas del mercado, pero como sus resultados prácticos eran convincentes, las críticas tuvieron pocos efectos.

Cuando el crecimiento se estancó y el desempleo se convirtió en una pauta permanente, la necesidad de una adaptación estructural, es decir, de medidas para apoyar la movilidad, la recalificación, la reorganización, etc., pasó a ser mucho mayor y, por esta razón, el tamaño de la organización administrativa del mercado laboral tuvo que ampliarse para conseguir una utilización más eficiente del tiempo de trabajo existente. La idea era mejorar el ajuste entre personas y puestos de trabajo (reales y potenciales), pero el desempleo masivo hizo que esto resultase impracticable. En su lugar, a la administración laboral le correspondió otra función: proporcionar a la gente unos ingresos que les sirviesen para su sustento diario. En Dinamarca, esta situación se resolvió a través de generosas prestaciones monetarias por largos periodos de tiempo. En Suecia, esta solución sería contraria a la noción de ciudadanía, que implica el derecho y la obligación de trabajar, con lo que cada vez se ha estado enviando a más personas a cursos de perfeccionamiento y reconversión o asignándolas a trabajos públicos (construcción de carreteras, etc.), un sistema similar al que se organizó en el periodo de entreguerras. En los últimos años, alrededor de un 5-6% de la mano de obra ha estado colocada en estas actividades.

Esta solución tendría sentido si el desempleo fuese temporal y se debiese a desequilibrios entre las cualificaciones y las necesidades de producción reales, pero cuando el desempleo es un

³ Véase Andersen y Larsen (1995) para una comparación entre los sistemas de reducción del tiempo de trabajo y las reformas de salario mínimo.

fenómeno general, masivo y más o menos permanente, resulta una medida absurda.

En el agitado debate público que ha tenido lugar durante estos años, se han propuesto distintas políticas. Los liberales recomiendan una desregulación del mercado de trabajo que conllevaría la posibilidad de trabajos con salarios reducidos, como en Estados Unidos. Para ellos, el tiempo de trabajo es un bien como otros y el principal problema es la existencia de restricciones estructurales, asociadas básicamente a los acuerdos sindicales, aunque la segmentación, las barreras institucionales, etc. también distorsionan el mecanismo de precios del mercado de trabajo.

Los economistas del bienestar y la mayoría de los políticos tienden a considerar la formación como la fórmula mágica. La educación no es tan sólo una forma de proporcionar conocimientos cara al ajuste entre personas y puestos de trabajo, sino que también supone crear nuevos empleos y mejorar la economía en su conjunto. El problema de esta teoría es que generalmente la formación se considera como una cantidad. Una educación superior y más prolongada es identificada como la mejor. Sin embargo, lo cierto es que resulta difícil predecir los efectos de la educación sobre el empleo y parece que no es algo tan simple como una cuestión de nivel educativo general. Aun cuando exista una correlación estadística general entre el nivel de formación y la tasa de empleo, es incorrecto suponer una relación causal real. La correlación estadística muy bien puede ser espúrea y expresar tan sólo el hecho trivial de que los recursos sociales en general están ligados entre sí, es decir, que la educación y el empleo tienden a ir parejos como el dinero y la posición y otros recursos.

La educación es un mecanismo de diferenciación y debe ser entendido en términos cualitativos. Una mano de obra formada es un factor cualitativo y no puede ser valorado como un bien normal mediante unidades temporales (horas o días trabajados), sino que debe ser evaluado en términos de sus cualidades subjetivas, es decir, en términos de experiencia, creatividad, ingenio, singularidad, etc. Esto resulta especialmente evidente en relación al desempleo juvenil, donde es mucho mejor buscar aptitudes y desarrollo personal que programas predeterminados de formación. Sin embargo, también tiene una relevancia más general. En el mercado de trabajo, cada vez se valora menos a la gente de acuerdo a criterios de conocimientos estandarizados y más en relación a su capacidad total, incluyendo sus cualidades sociales y personales como un elemento vital. Los programas daneses de empleo para jóvenes son interesantes debido a que ilustran cómo los procesos educativos pueden producir un desarrollo personal y unas cualidades generales a condición de que estén organizados como actividades (relativamente) autónomas.

Los programas de reducción del tiempo de trabajo y de reparto del empleo presuponen que las cualidades laborales son intercambiables, por lo que un desempleado puede reemplazar a un trabajador en su puesto. La evidencia estadística muestra que, en general, esto es así para la mitad de todos los permisos concedidos a personas que trabajaban. Sin embargo, como se deduce del análisis anterior, estos programas han sido mucho más accesibles para las personas desempleadas que para las que tenían un puesto de trabajo. Una razón importante de esta circunstancia es precisamente que la gente no puede intercambiarse con facilidad. Las personas son diferentes y a menudo el

que quiere un permiso tiene unas cualidades que su sustituto posiblemente no tiene, tales como el conocimiento del lugar de trabajo, las relaciones sociales con los compañeros, la experiencia y el conocimiento estrechamente relacionados con las condiciones particulares de ese puesto de trabajo específico, etc. (Jørgensen, 1995). Parece razonable suponer que cuando el empleador, a pesar de las pérdidas que le acarrea, permite a alguien disfrutar de un permiso, lo hace pensando en las nuevas cualidades que el trabajador adquirirá durante ese periodo o como un gesto de generosidad. Esta es la razón por la que se ha planteado que los sistemas de permisos funcionarían mejor si se pudiese influir más en las condiciones a nivel local, es decir, si se pudiesen adaptar a las necesidades locales de una manera más flexible. En este punto, el modelo del basurero resulta interesante, ya que parte de su éxito se debía a su arraigo local y a sus cualidades sociales entre compañeros.

Los sistemas de permisos han sido utilizados fundamentalmente por mujeres casadas con hijos. Han sido los elementos de las estrategias familiares consistentes en unir los diferentes recursos y distribuirlos para optimizar el bienestar social y económico de la familia. Sin duda, también las familias se beneficiarían de una mayor flexibilidad en la aplicación de los programas puesto que cada familia y sus circunstancias son diferentes y, además, sus necesidades pueden variar de un mes a otro. Al elaborar estas estrategias, las familias afrontan la difícil tarea de combinar dos conceptos de tiempo completamente diferentes: las unidades temporales económicas que tienen un valor monetario y las unidades temporales sociales que no pueden ser cuantificadas. Cuando una persona se enfrenta a la elección entre una hora más de trabajo a

una tarifa de 10 dólares o una hora de patinaje con los niños, no existe una opción «racional» puesto el valor de los conceptos implicados no es comparable (Schmid, 1994b).

Para entender la forma en que se utilizan los sistemas de permisos, es necesario examinar cuidadosamente este tipo de elección y comprender las estrategias sobre la forma de combinar el tiempo social y el económico en programas familiares coherentes (Bonke, 1995, Boje, 1995). Es evidente que los sistemas de permisos han resultado tan populares debido a que eran lo suficientemente flexibles y generosos como para que la gente deseara acogerse a ellos. Sin embargo, su éxito ha sido también su debilidad. En la medida en que se hacen populares, pasan a ser sospechosos desde el punto de vista de la racionalidad política tradicional del mercado laboral. Se supone que su objetivo es reducir el desempleo, no hacer que mejore la vida diaria de la gente. Si sus cualidades sociales son tan evidentes, habrá que reducir los incentivos económicos. Esto es lo que ya está sucediendo. Se han restringido las condiciones y se han reducido las prestaciones. El más «social» de los esquemas, el permiso sabático, ha sido prácticamente bloqueado aunque no suponía ningún coste para el estado. De igual forma, se prohibió el popular modelo del basurero, no a pesar de su éxito, sino a causa del mismo. Tampoco implicaba coste alguno para el estado, pero presentaba una racionalidad social provocadora que desafiaba a la racionalidad económica imperante.

Muchas personas han observado que el trabajo mercantilizado en forma de trabajo remunerado clásico o de trabajo asalariado moderno está en pleno proceso de cambio (Boulin, 1993). Las formas de transformación, perfectamente

definidas, de valor de uso (capacidad de trabajo) a valor de mercado (sueldo o salario) y, de nuevo, a valor de uso (trabajo real) parecen encontrarse en un proceso de cambio. La idea clásica era que el trabajo podía cuantificarse en términos de unidades temporales y pagarse de acuerdo a ello. Una teoría laboral del valor podría especificar un precio «justo» y se podría construir una teoría de explotación tomando como base la diferencia entre el precio de producción y el precio de mercado.

En la actualidad, es cada vez más difícil cuantificar y normalizar las unidades laborales como bienes. El valor del trabajo creativo siempre ha escapado a las teorías laborales del valor, puesto que nadie podría afirmar que las horas dedicadas a la producción definen el valor, tanto económico como artístico, de una obra de arte. Resulta obvio que el factor decisivo es la calidad creativa del artista. De igual forma sucede con el científico, el diseñador, el programador de software, el cantante y todas las demás ocupaciones que dependen, más o menos, de cualidades creativas.

El cambio tecnológico ha dejado sitio a las contribuciones cualitativas personales incluso en los trabajos que solían considerarse muy estandarizados (Schönemann-Paul, 1992). En todos estos trabajos, existe una relación efecto objetiva dada entre el trabajo realizado y el producto del trabajo, pero la relación entre el trabajo, por un lado, y la unidad temporal/unidad monetaria, por el otro, es cada vez más subjetiva y aleatoria. Puede que haya normas sobre el valor de los diferentes tipos de trabajo, pero son sociales más que económicas. Esto es especialmente evidente en el caso de la producción de servicios, que ya es la forma dominante de trabajo, y que ha pasado a ser la que fija las normas de

valoración, del mismo modo que lo hizo el trabajo industrial anteriormente (Schmid, 1986 y 1994a).

El mercado está aceptando esta nueva racionalidad de manera gradual, sin embargo, las instituciones laborales y la política de mercado de trabajo oficial sólo la están admitiendo con indecisión y de forma ambivalente. Esto se debe, en gran medida, a que no existe un consenso sobre las posibles alternativas. ¿Debería liberalizarse el mercado laboral y dejar que funcionase según sus propios mecanismos, o debería «socializarse» de acuerdo a la naturaleza del desarrollo y la aplicación de las cualidades laborales humanas? ¿La flexibilidad exigida debería articularse según los términos establecidos por los empleadores o de acuerdo a las necesidades de los trabajadores?

Un ejemplo de este dilema es el sistema danés de permisos. Economistas y empresarios lo han criticado duramente pero, en lo que se refiere a aceptación popular, ha sido un éxito. La gente cree que el sistema puede utilizarse para mejorar tanto su situación de vida como sus perspectivas en el mercado de trabajo. Un escritor (Madsen, 1995) describió esta situación como «el patrón invertido de Maastricht» ya que la población demanda más cambios y flexibilidad, mientras que los grupos establecidos se muestran reacios, defensivos y mayoritariamente propensos a atenerse a los valores y criterios tradicionales.

De igual forma, el objetivo oficial de los programas dedicados a los jóvenes es sólo ofrecer una estación intermedia que les forme de cara a la entrada inmediata en el mercado de trabajo aunque, en realidad, parece que fomentan una racionalidad social mucho más amplia. Tienden a convertirse en instituciones alternativas, fuera de la economía normal,

pero muy operativas en el desarrollo tanto de las aptitudes generales de los participantes como de actividades alternativas en áreas de vanguardia como la cultura, la música, los medios de comunicación y el trabajo social. En esta línea, se encuentran algunos de los mejores programas formativos en producciones multimedia computerizadas y tecnología avanzada de música y sonido, muy por delante de la formación y cursos reglados habituales.

Parece razonable suponer que el sistema danés de permisos y los programas contra el desempleo juvenil son ejemplos de los intentos iniciales de tratar los problemas del mercado de trabajo de la sociedad post-industrial, y que hay expectativas de que en el futuro

puedan verse otros del mismo tipo (Andersen y Larsen, 1995). El sistema de permisos combina soluciones a diferentes problemas, desempleo y exceso de trabajo, y los programas destinados a la juventud presentan dos vertientes, desarrollo individual y adquisición de aptitudes laborales. Tienen en común un cierto reconocimiento del carácter social del trabajo y ambos trascienden la barrera existente entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Pero se limitan a grupos especiales, están ajustados a reglas restrictivas e implican sólo a minorías en un mercado laboral agobiado por las contradicciones entre las formas económicas de trabajo y el carácter social de los procesos de producción y de reproducción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDERSEN, J y LARSEN, J.E. (1995): Legitimt ikke-arbejde - en del af den postindustrielle velfærdsmodel? en *Dansk Sociologi* 1, 1995.
- ANDERSEN, Jørgen Goul (1995): Arbejdsløshed, polarisering og solidaritet. *Social Politik* No 4, 1995 (Copenhagen).
- BACHER, Peter et al (1994): *Notat om orlovsordninger*. København: Udviklingscentret for folkeoplysning og voksenundervisning.
- BOJE, Thomas (1995): *Changing Patterns of Work and Work Time for Men and Women: Towards the Integration or the Segmentation of the Labour market?* FS&P No 1/1995, Roskilde University Centre.
- BONKE, Jens (1995): *Arbejde tid og køn -1 udvalgte lande*. København: Socialforskningsinstituttet . (Rapport 95:4).
- BOULIN, Jean-Yves (1993): The Social Organisation of Time. *Futures* Vol 25:5.
- BÖÖK, Ingmar (1990): *Josef och samhällssjälen*. Stockholm: Symposion.
- CSONKA, Agi et al (1994): Virksomhedeme og uddannelsesorloven. *Arbejdsnotat* 1994:1, SFI, Copenhagen.
- GERSHUNY, J. y MILES, I.D (1983): *The New Service Economy: the Transformation of Employment in Industrial Societies*. London: Francis Pinter.
- HANSEN, Marianne Nordli (red. 1995): *Deling av arbeid*. Rapport 95:6, Institutt for Samfunnsforskning, Oslo.
- JØRGENSEN, Klaus et al (1995): *VUS og uddannelsesorlov 1994*. København: Udviklingscentret for folkeoplysning og voksenundervisning.
- LÖNEPOLITIK. Rapport till LO-kongressen 1971, Stockholm: LO/Prisma.
- MADSEN, B y NAYBERG, M (1992): *Hvornår vil vi arbejde?* Rockwoolfonden: Spektrum.
- MADSEN, Per Kongshøj (1995): Orlovsordningerne - gode nok eller for meget af det gode? *Samfunds-konomen* 1995:1 (Copenhagen).
- PEDERSEN, Lars Haagen (1994): En økonomisk analyse af «Skraldemandsmodellen». *Nationaløkonomisk Tidsskrift* 132:1-15 (Copenhagen).
- SALT (1992-1993): (thematic issues about citizens' wage nr 1992:6 og 1993:1).
- SANNE, Christer (1995): *Arbetets tid. Om arbetstidsreformer och konsumtion i välfärdsstaten*. Stockholm: Carlssons.
- SCHMID, Herman,. (1987): Anteckningar om tjänsteformen. *Årbog*. Institute of Social Science. Roskilde University Centre.
- (1994): Lönearbetaren som medarbetare, *Arbetshistoria*, Vol. 18, No 3-4, Stockholm: Arbetsrörelsens Arkiv och Bibliotek.
- (1994): On the Need for a Model of the Autonomous Firm, *Business Annals* 1993/94, Roskilde University Centre.
- SCHONEMANN-Paul, Helle et al (1992): *Den faste arbejdstid er fortid*. Rockwoolfonden: Spektrum.
- WEISE, Hanne (1995): *Parental Leave - The Danish Experience with Parental Leave For Parents with Children aged 0-8*, (Unpublished research report) København: Socialforskningsinstituttet.