

EL MODELO ESCANDINAVO Y SU TRANSPOSICIÓN EN LOS PAÍSES EUROPEOS

EGUZKI URTEAGA

Profesor de Sociología - UPV/EHU

ABSTRACT

Después de conocer un largo periodo de estabilidad política, desarrollo económico y bienestar social, la mayoría de los países nórdicos han entrado en crisis al final de los años 1980. La importancia de gasto social provoca un aumento de los impuestos, la rigidez de los estatutos y la tradición de negociación por consenso dificultan los cambios, la importancia del sector público y la potencia de los sindicatos parecen entorpecer toda evolución hacia una sociedad más flexible. Sin embargo, en una década, han conseguido reformar sus Estados de Bienestar y convertirse en un modelo para muchos países, tanto en Europa como fuera de la misma. A partir de esta experiencia, esta ponencia se pregunta si es posible transponer el modelo escandinavo a los países de Europa continental. Muchos analistas insisten en las diferencias culturales, en las especificidades de las relaciones sociales, en las diferencias de tamaño, en la diversidad de las estructuras económicas o en las distintas organizaciones de la sociedad. Sin realizar una transposición sistemática, algunos aspectos pueden ser útiles para reformar en Estado de Bienestar en los países de Europa continental, entre otras cosas, privilegiando una política activa de empleo, la conciliación de la seguridad y de la flexibilidad o la renovación del sistema de protección social.

Egonkortasun politiko, garapen ekonomiko eta gizarte ongizateko epealdi luzea izan ondorik, Europako iparraldeko herrialderik gehienak krisian murgildu ziren 80ko hamarkadaren azken urteetan. Gizarte-gastuaren garrantziak zergak igotzea eragiten du; estatutuen zurruntasunak eta adostasunezko negoziazioari dagokion tradizioak aldaketak gertatzea eragozten du; arlo publikoaren garrantziak eta sindikatuen indarrak gizarte malguago bateranzko eboluzioa zailtzen duela

ematen du. Hala ere, hamarkada batean, euren Ongizate Estatuak eraberritzea eta herrialde askorentzako eredu bilakatzea jadesi dute, Europaren barruan zein Europatik at. Esperientzia hori oinarri harturik, ponentzia honek ondoko galdera hau egiten du: ea eredu eskandinaviarra Europako kontinenteko herrialdeetara inporta daitekeen. Ikertzaile askok behin eta berriro esaten dute anitz direla kultura arloko aldeak, gizarte-harremanak ezaugarri ezberdinak dituztela, tamaina aldeak ere badirela, eta azkenik, egitura ekonomikoak edo gizartearen antolabideak ere diferenteak direla. Transposizio sistematikoa egiteke ere, zenbait aspektu onuragarri gerta daitezke Europako kontinenteko herrialdeetan Ongizate Estatua eraldatzeko, besteak beste, enplegu arloko politika sustatuz, segurtasuna eta malgutasuna bateratuz edota gizarte-babeserako sistema berriztatuz.

■ *After going through a lengthy period of political stability, economic development and social welfare, most of the Scandinavian countries entered a crisis at the end of the nineteen eighties. The amount of social expenditure led to an increase in taxation, the rigidity of the legislation and the tradition of negotiation by means of consensus hindered changes and the importance of the public sector and the power of the trade unions appeared to hamper any kind of evolution towards a more flexible society. Nevertheless, within a decade, they managed to reform their Welfare States and become a model for many countries, both in Europe and beyond its borders. With this experience in mind, this paper asks whether it is possible to transfer the Scandinavian model to the countries of continental Europe. Many analysts insist on the cultural differences, the specific nature of the social relations, the differences in size, the diversity of the economic structures and the different organizations of society. Without carrying out a systematic transposition, some aspects may be useful for reforming the Welfare State in the countries of continental Europe by prioritizing, among other things, an active employment policy, the conciliation of security and flexibility and the renewal of the system of social protection.*

1. Introducción

Simplificando se puede decir que, en la actualidad, existe una alternativa entre: 1) el modelo anglo-sajón que es eficiente pero no equitativo, 2) el modelo continental que es poco eficiente y poco equitativo y 3) el modelo escandinavo que es eficiente y equitativo. La mejor opción parece evidente, aunque la evolución de los países occidentales hacia el modelo escandinavo plantea dificultades porque supone reformar los sistemas enraizados en tradiciones nacionales que se constituyen tras la Segunda Guerra Mundial. El objetivo de la mayoría de los países es asociar la eficiencia económica, para hacer frente a la competencia internacional, y la solidaridad social, porque se quiere mantener cierta cohesión social.

La situación es relativamente paradójica puesto que, al inicio de los años 1990, los expertos del Estado de Bienestar se alejan de los países escandinavos a la hora de buscar soluciones eficientes en materia de política social y económica. En efecto, después de conocer un largo periodo de estabilidad política, desarrollo económico y bienestar social, la mayoría de los países nórdicos entran en crisis a partir del final de los años 1980. La importancia del gasto social provoca un aumento de los impuestos, la rigidez de los estatutos y la tradición de negociación por consenso dificultan los cambios, la importancia del sector público y la potencia de los sindicatos parecen entorpecer toda evolución hacia una sociedad más flexible.

Desmintiendo las previsiones de la OCDE, en algunos años, los países escandinavos han sabido compaginar de nuevo un alto nivel de protección social con un desarrollo económico notable, a pesar de unas poblaciones reducidas y de una vulnerabilidad ante la globalización por el tamaño reducido de sus mercados interiores, la ausencia de imperios coloniales y la escasez de materias primas. No obstante, la solidez del modelo escandinavo es una realidad y atrae a expertos de varios países que quieren conocer más de cerca las características de este modelo.

2. El modelo escandinavo

Las características del modelo

En su libro titulado *Los tres mundos del Estado de Bienestar*, Esping-Andersen presenta una tipología de los Estados de Bienestar fundada en las ideologías que

los sustentan. Distingue el modelo liberal, el modelo conservador corporativo y el modelo social-demócrata. Respecto a esta tipología, el modelo escandinavo se caracteriza por el hecho de que la población accede a derechos fundamentales, a veces garantizados por la Constitución, sobre una base universal y sin vinculación con cotizaciones. La institución dominante de la protección social es el Estado, los dispositivos son globales, la financiación está asegurada por el impuesto y todos los ciudadanos se benefician de dicha protección.

Mikko Kauto y Matti Heikkilä añaden otros aspectos: el campo de las políticas sociales es extenso, la intervención del Estado es importante en todas las áreas, la parte del gasto social en el PIB es elevada con una fuerte redistribución, la democracia local está desarrollada con servicios sanitarios y sociales de calidad al nivel de las regiones, de las provincias y de los municipios, la distribución de los ingresos es relativamente igualitaria, las desigualdades son más reducidas que en otros países, la pobreza es poco frecuente y la igualdad entre hombres y mujeres es un principio básico. A su vez, las sociedades escandinavas suelen tener cierta homogeneidad, existe una continuidad de las políticas sociales, un alto nivel de organización, una tradición del consenso y un bajo nivel de corrupción.

Sólo los países nórdicos, como Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, cumplen estas condiciones, aunque Dinamarca y Finlandia presenten especificidades. Este modelo se basa en un pacto social que se podría resumirse de la siguiente manera. El sector privado productivo goza de una gran libertad de funcionamiento y el derecho del trabajo es relativamente liberal, aún teniendo en cuenta los convenios colectivos negociados con los sindicatos. Como contrapartida, el sector productivo acepta pagar un alto nivel de impuestos que permiten garantizar que nadie este excluido de la sociedad por falta de empleo.

Esta situación proviene de los conflictos violentos que han tenido lugar en los diferentes países escandinavos al final del siglo XIX y durante la primera mitad del siglo XX. En Dinamarca, en un episodio conocido como « el compromiso de septiembre » que tuvo lugar en 1890, los empleados emprendieron una huelga que consistía en empezar una huelga contra una empresa antes de extenderla a otras empresas de la misma región para obtener acuerdos colectivos. En paralelo, los empleadores, que querían guardar sus competencias de directivos, respondieron por *lock-out* generalizados en toda la zona. Este conflicto, que duró desde mayo hasta septiembre, se terminó con un compromiso que reconocía la incapacidad de las partes a vencer al rival así como su independencia recíproca. Los empleadores y los empleados se reconocieron mutuamente derechos que se aplican todavía hoy en día: los empleadores lograron el derecho patronal a dirigir, a repartir el trabajo y a recurrir a la mano de obra adecuada, así como un sistema de negociaciones colectivas centralizadas con la obligación de mantener la paz social durante la aplicación del acuerdo. Los empleados obtuvieron, por su parte, el derecho de organizarse y de reunirse así como el derecho de hacer huelga en periodos de negociación.

Con el transcurso del tiempo, este modelo ha ido evolucionando con algunas limitaciones del universalismo a través de la descentralización, un cierto desarrollo de las cotizaciones para financiar algunas prestaciones, un ligero crecimiento de las coberturas privadas en materia de sanidad y la subcontratación de servicios municipales. No se trata de cambios fundamentales sino de una adaptación progresiva.

Un alto nivel de actividad

La tasa de desempleo, es decir la proporción de la población de 15 a 65 años que está efectivamente buscando un empleo, es la siguiente, en septiembre de 2005:

Cuadro 1
Tasa de desempleo en 2005

Países	%
Japón	4,2%
Noruega	4,4%
Reino-Unido	4,6%
Dinamarca	4,7%
Estados-Unidos	5,1%
Suecia	6,3%
Finlandia	8,3%
Media europea	8,6%

Este cuadro, que ilustra un éxito relativo de los países escandinavos con respecto al resto de la Unión europea, merece algunas puntualizaciones. Por una parte, Finlandia tiene un nivel de desempleo relativamente elevado, aunque venga de muy lejos, puesto que, tras la caída del muro de Berlín en 1989, perdió el casi-monopolio de los intercambios comerciales de la Unión Soviética con los demás países, lo que provocó una tasa de desempleo superior al 20%. Desde entonces, Finlandia ha reducido su tasa de desempleo y se acerca paulatinamente de los porcentajes de los otros países nórdicos. Por otra parte, si Suecia tiene una tasa de desempleo bastante baja, existe un fuerte absentismo laboral. Por último, Noruega se beneficia de unos ingresos muy notables por su situación petrolera.

Sin embargo, los datos del desempleo son poco significativos ya que pueden reflejar tanto la situación del empleo como el deseo de algunos grupos de no posicionarse sobre el mercado laboral, porque no tienen esperanza de encontrar un trabajo, porque tienen dificultades para realizar las gestiones pertinentes o porque no tienen ningún interés. Es la razón por la cual, la Unión europea ha elegido un indicador que describe mejor la realidad de la tasa de desempleo: la

tasa de empleo, es decir el resultado que se obtiene dividiendo el número de personas ocupadas de una edad por la población total en edad de trabajar. Los resultados de los países escandinavos también son buenos en la medida en que, de cada 100 personas de 15 a 64 años, 75 lo trabajan en Dinamarca, 73 en Suecia y 68 en Finlandia.

Estos datos están confirmados e, incluso amplificadas si se tienen en cuenta las cuatro categorías que interesan más a los políticos y a los empresarios: los jóvenes, los mayores, los desempleados de larga duración y las mujeres.

1. Casi el 60% de los jóvenes daneses de 15 a 24 años, el 41% de los suecos y el 40% de los finlandeses tienen un empleo. No obstante, en los países escandinavos, los jóvenes mayores de 18 años se benefician de un salario estudiantil y de préstamos bonificados con la condición de no vivir con sus padres. Pero, para vivir cómodamente, se posicionan en el mercado laboral y, por consiguiente, lo hacen más fácilmente que los jóvenes españoles de la misma edad. Más aún, sabiendo que las clases universitarias están organizadas de manera muy flexible, permiten compaginar la carrera universitaria con un empleo a tiempo parcial. Además, las empresas contratan fácilmente esta mano de obra en la medida en que los convenios colectivos prevén remuneraciones y condiciones de trabajo específicas. De hecho, los jóvenes escandinavos están aventajados a la hora de entrar en el mercado laboral porque disponen de una experiencia profesional y, muy a menudo, de referencias que favorecen su inserción laboral.
2. Los buenos resultados cosechados por los países escandinavos se plasman igualmente en materia de desempleo de larga duración. Es muy inferior en Suecia (1% de la población activa) o en Dinamarca (1,2% de la población activa) que en el resto de la Unión europea (4,1% de dicha población).
3. El nivel de empleo de las personas mayores es elevado en los países escandinavos, puesto que, según Eustat, en 2003, si la media europea es del 40,2%, todos los países nórdicos sobrepasaban con holgura esta cifra, ya que Suecia alcanza el 68,6% y Dinamarca el 60,2%. Finlandia también, con medidas simples y poco costosas, ha conseguido en diez años pasar de una tasa de empleo de los mayores de menos del 35% a casi el 50%.
4. En cuanto a la tasa de empleo de las mujeres, la diferencia entre los países de la Unión Europea y los países escandinavos es aún mayor en la medida en que esta tasa es del 71,5% en Suecia, del 70,5% en Dinamarca y del 65,7% en Finlandia, cuando la media europea es del 55%. Estas diferencias se explican por el hecho de que los países nórdicos ofrecen a los padres la posibilidad de tomar bajas remuneradas durante un año o

más cuando nace su hijo, que sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Además, existe un derecho a la acogida de los niños garantizado por los ayuntamientos, lo que facilita el trabajo de las mujeres que lo desean. Más allá, el objetivo es llegar a un igualdad total entre la tasa de empleo de los hombres y de las mujeres, así como favorecer la implicación de los padres en la educación de los hijos.

El factor demográfico

No obstante, conviene relativizar los resultados de los países escandinavos, en particular los de Dinamarca. Este país se ha beneficiado estos últimos diez años de una situación demográfica favorable. En diez años, de 1993 a 2003, su población de 15 a 64 años sólo ha progresado del 1,95%, contra el 6,3% en Francia, el 5,32% en Reino-Unido y el 4,36% en Suecia. En realidad, es indispensable analizar la evolución de la población empleada en cada país durante este periodo: +14,8% en Finlandia, +11,1% en Francia, +7,5% en Dinamarca, +6,5% en Suecia y +5,4% en Reino-Unido.

Sin embargo, hay que tomar en consideración la situación inicial. De hecho, Dinamarca partía de una situación del desempleo intermediaria con una tasa de desempleo del 9,6% en 1993, frente al 11,3% en Francia, 9,1% en Suecia, 16,3% en Finlandia, 6,2% en los Países Bajos y 10% en Reino-Unido. Pero goza de una tasa de empleo relativamente elevada.

Cuadro 2
Tasa de empleo en 1993

País	%
Suecia	71,3%
Reino-Unido	67,4%
Holanda	63,6%
Finlandia	61%

Proporcionalmente, países como Finlandia, Países Bajos y, en menor medida, Francia, han creado más empleo que Suecia o Dinamarca. Igualmente, Grecia, España o Irlanda han generado un número superior de puestos de trabajo, aunque se trate de una lógica de recuperación.

Crecimiento, empleo e investigación

Si el crecimiento económico y la situación del empleo mantienen una relación, es más complejo de lo que parece. En efecto, los países escandinavos han compaginado un alto nivel de empleo con un crecimiento medio relativamente bajo durante los últimos años. El crecimiento anual del PIB de Dinamarca entre

1994 y 2004 ha sido del 2,1%, es decir menos que el de Francia (2,3%), Suecia (2,8%) o Finlandia (3,6%). Una de las razones del bajo crecimiento de la economía danesa se encuentra en la dependencia de su comercio exterior hacia el mercado alemán, cuyos resultados han sido relativamente modestos durante este periodo (1,5%). El crecimiento de Suecia y Finlandia está vinculado a su inversión superior en determinantes estructurales como la investigación y la educación.

Los países escandinavos gastan una cantidad de dinero sustancial en investigación, lo que les permite figurar arriba de las clasificaciones internacionales con más del 4% en Suecia, el 3,5% en Finlandia, el 2,6% en Dinamarca, cuando la media europea es del 2%. Se incita a las fundaciones y a las empresas a invertir. Los países escandinavos, con menos de 25 millones de habitantes, presentan más patentes a la Oficina Europea de Patentes o en Estados-Unidos, que Francia o Reino Unido. Otro factor explicativo es la inversión en conocimiento, educación y formación. Así, en 2002, Dinamarca ha realizado un esfuerzo sustancial consagrando el 8,5% de su PIB a la educación pública, Suecia le ha dedicado el 7,7%, Finlandia el 6,4% y Francia el 5,8%.

Y esta inversión tiene éxito en la medida en que, en los paneles PISA de la OCDE que miden los resultados alcanzados por los niños en lectura, comprensión de la lengua y matemáticas, Finlandia es primera o segunda en todos los ámbitos, Suecia está bien ubicada, Francia está en una posición mediana y España se sitúa en la cola. Pero, sobre todo, en los países escandinavos, la escuela es un factor de inclusión social, es decir que el porcentaje de los jóvenes que han dejado de ir a la escuela de manera prematura es uno de los más bajos de Europa.

Cuentas públicas excedentes

Es un aspecto esencial para comprender la situación socioeconómica que atraviesan los países escandinavos. Desde la crisis de los años 1990, donde el déficit del PIB era del 7,3% en Finlandia y del 11,6% en Suecia, la gestión del gasto público ha sido un modelo de virtud, con un excedente que se sitúa entre el 2 y el 7% durante los cinco últimos años. Por consiguiente, la deuda pública se ha reducido rápidamente puesto que, en diez años, ha pasado de más del 81% al 44% del PIB en Dinamarca, del 75% al 51% en Suecia y del 60% al 45% en Finlandia.

Estos resultados se han obtenido gracias a una reforma estructural del servicio público y a los ahorros realizados y parcialmente compensados en los ministerios prioritarios. Los estatutos de los funcionarios han sido simplificados y equiparados con los del sector privado, así como los salarios y las ventajas. Las redundancias, frecuentes entre las administraciones centrales y las agencias locales, se han reducido y el papel de las administraciones centrales se limita a funciones estratégicas de redacción de leyes y de negociaciones internacionales. Los ministros, que sólo tienen un colaborador y algunas secretarías, se apoyan en los

servicios centrales que sirven de gabinete. La mayoría de los países han racionalizado las agencias y las comisiones que se habían multiplicado con el transcurso del tiempo. Además, los gobiernos han reformado los sistemas sociales de manera progresiva y el cambio ha sido posible gracias a la crisis de los años 1990.

Por otra parte, la estructura de la financiación del gasto público de los países escandinavos es específica. No hay que olvidar que el nivel global de la fiscalidad es el más elevado del mundo. En 2002, es del 48,9% del PIB en Dinamarca, del 45,9% en Finlandia y del 50,2% en Suecia, cuando la media europea es del 44%. Simultáneamente, el impuesto sobre las sociedades no es muy alto puesto que es del 4,8% en Suecia y del 5,8% en Dinamarca, frente al 8,6% en la Unión europea. La tasa de imposición de los beneficios sobre las empresas es inferior a la media europea (32,4%), con el 30% en Dinamarca, el 29% en Finlandia y el 28% en Suecia. Esta falta de ingresos está compensada por dos impuestos: 1) el impuesto sobre la renta que representa el 53,2% de los ingresos fiscales, y 2) el IVA cuya tasa habitual es del 25% en Dinamarca y Suecia y del 22% en Finlandia.

Empleos cualificados y bien pagados

Otra característica de los países escandinavos en materia de empleo es la promoción deliberada de los empleos cualificados y bien remunerados. Se trata de una respuesta a la globalización en la medida en que, excepto en el sector de los servicios a la persona y, en cierta medida, en la construcción, la competencia internacional condena, a corto o medio plazo, los empleos menos cualificados.

La estrategia sindical es también firme, aunque tenga bases relativamente diferentes. Evita privilegiar los empleos con salarios bajos en sectores con poco valor añadido, porque significa una presión constante a la baja de los salarios para hacer frente a la competencia de los países emergentes. Además, los sindicatos quieren preservar los sistemas de protección social. Sin embargo, el mantenimiento o la caída de los salarios provocaría una presión a la baja de las indemnizaciones sociales. De modo que, para que el trabajo sea atractivo, es necesario aumentar los salarios en lugar de reducir las prestaciones sociales.

No obstante, la progresión de los salarios no se decreta y el Estado no interviene en su fijación. En realidad, evolucionan en función de los convenios colectivos, que fijan unos mínimos según la antigüedad. Por lo cual, un acuerdo de los agentes sociales es necesario, lo que no es evidente, puesto que el aumento de los salarios no es siempre compatible con el auge de los beneficios. Para los países escandinavos, el aumento de los beneficios y, por consiguiente, de los salarios, pasa por la mejora de la productividad, la gestión flexible de la empresa, que debe reorganizarse libremente en función de sus oportunidades, y la mejora de la calificación de la mano de obra. A lo que se añade la cuestión del reparto de los beneficios de la globalización, que mejora las relaciones entre la patronal y los sindicatos.

La libertad de organización de la empresa es el resultado de unos compromisos históricos establecidos desde la mitad del siglo XX, tales como los acuerdos de Saltsjöbaden en Suecia (1938) que han permitido pasar de una lógica de confrontación a una lógica de cooperación, a cambio de una mayor participación de los trabajadores en las decisiones y en los beneficios. La libertad de organización y el derecho de negociación colectiva, que fundan el modelo nórdico, se han hecho a costa de la libertad de gestión del empresario, lo que significa también la libertad de despedir parte de la mano de obra para mejorar la rentabilidad de la empresa, lo que es considerado como positivo para el empleo futuro. Como contra-partida, los empleados tienen derecho de negociar las recolocaciones y, cuando ocurren despidos colectivos, los planes ofrecen un alto nivel de protección. Los empleados de la empresa sueca Ericsson se han beneficiado, durante un año, en el marco de un acuerdo colectivo, de formaciones y de ayudas para encontrar un trabajo, que han sido financiados por la empresa y el Estado. Antes del final del año, más del 80% de los empleados habían encontrado un trabajo o empezado una formación de larga duración. De manera general, en todos los países escandinavos, las reestructuraciones están bien anticipadas, preparadas y acompañadas.

Tanto en Dinamarca como en Finlandia, se espera menos de las empresas, ya que los servicios del empleo se encargan de la mayor parte de los asuntos sociales. Incluso Finlandia ha desarrollado servicios regionales del Estado en materia económica y social, que agrupan en una misma administración, a los servicios regionales del empleo, de la industria, de la agricultura y de la pesca para preparar las recolocaciones de los empleados de los sectores que conocerán una mutación en los próximos años. Estos centros regionales desempeñan funciones de empleo y desarrollo económico y, a la vez, imparten formaciones en empresas y dan consejos sobre la formación, el desarrollo de productos, la utilización de nuevas tecnologías o la exportación de bienes. Realizan igualmente diagnósticos de las empresas y ejercen de este modo un papel de detección y de anticipación de las dificultades sociales realizando escenarios en materia de necesidad de mano de obra, de reconversión, de formación y de orientación. Establecen diagnósticos y prestan ayudas. Antes de que se ponga en marcha un plan de reestructuración, que obligará a los empleados a romper su contrato de trabajo y a pasar por el paro, el centro elabora un diagnóstico suficientemente precoz para ver como relanzar la actividad de la empresa, analizar su mercado, su estrategia y su organización. La estrategia y las necesidades de mano de obra a largo plazo son discutidos y anticipados, así como las «pirámides de edad» y los tipos de competencias necesarios. Se discute también de los refuerzos tecnológicos pertinentes y, sólo después, de las formaciones que conviene desarrollar. Es entonces cuando se forman los empleados y los parados a estas nuevas actividades. La formación resulta de las necesidades de las empresas a un plazo de cinco años.

Los trabajos de esta administración se hacen sobre la base de una colaboración estrecha con los agentes sociales que juegan un papel fundamental a través

de un Consejo consultivo. Los equipos universitarios regionales están igualmente asociados a estas acciones.

El otro aspecto que justifica el aumento notable de los salarios es el mejoramiento de las calificaciones a través de la formación continua. Los países nórdicos también realizan un esfuerzo en materia de aprendizaje a lo largo de la vida. Según la encuesta de Eurostat, en 2004, el 35,8% de la población activa sueca, el 27,6% de la población activa danesa y el 24,6% de la población activa finlandesa había participado durante las cuatro últimas semanas a una formación. El 80% de los daneses, el 71% de los suecos y el 77% de los finlandeses de 25 a 64 años habían participado en 2003 en una actividad de formación, de educación o de aprendizaje durante el año.

Las discusiones sobre la globalización constituyen otra manera de abordar la cuestión de los salarios en los países escandinavos. Los sindicatos se han posicionado a favor de la globalización, dado que estos países han sido expuestos a este fenómeno a lo largo de su historia por su tamaño, ya que su mercado no es suficiente para asegurar la supervivencia de las empresas. La globalización y las deslocalizaciones que conlleva no plantean serios problemas a los sindicatos porque los beneficios están repartidos entre los ciudadanos, se crean empleos y suben los salarios. En definitiva, el dialogo social permanente sobre los salarios está más extendido que en otros países europeos.

3. La transposición del modelo escandinavo

¿Es posible transponer el modelo social escandinavo a los países de Europa continental? Muchos analistas insisten en las diferencias culturales, en las especificidades de las relaciones sociales, en las diferencias de tamaño y de estructura económica o en las distintas organizaciones de la sociedad.

Las dificultades de la transposición

Las diferencias culturales

La prensa y ciertas investigaciones científicas insisten en las divergencias culturales de manera genérica. Los países escandinavos gozarían de unas culturas muy homogéneas, la sociedad sería igualitaria, no sería posible expresarse libremente para no romper el consenso y existiría una igualdad entre hombres y mujeres.

En realidad, a pesar de tener historias diferentes, que hacen que cada país sea específico, existen muchos puntos en común. Si Suecia no ha participado en ninguna guerra desde el inicio del siglo XIX y no ha estado involucrada en las dos guerras mundiales, a la imagen de España, tanto Francia como Dinamarca

y Noruega han sido invadidas por la Alemania Nazi. Asimismo, las historias de los países de Europa continental y de los países nórdicos están ampliamente vinculadas desde la época de los vikingos. En el siglo XVIII, las noblezas sueca, finlandesa y danesa hablaban francés y estaban fuertemente influenciadas por la filosofía, la literatura y el arte francés. Además, los suecos eligieron al general francés Bernadotte como Rey en 1818 y casi todos los grandes artistas suecos han permanecido en París para familiarizarse con la cultura del hexágono. En este sentido, antes del siglo XIX y el desarrollo de los sentimientos nacionales, Europa disponía de una cultura común, con un lenguaje similar, y de frecuentes intercambios.

Si el clima, la gastronomía, el deporte, las prácticas de ocio y las lenguas son específicos, las culturas sociales no son tan distantes como parecen. Un estudio sobre la distancia cultural entre los países realizado en 1967 llega a conclusiones interesantes al respecto. Por ejemplo, el índice de individualismo, es decir, la intensidad de la relación que el individuo mantiene con la colectividad, muestra que los datos son casi equivalentes entre Francia (el 71%), Suecia (el 71%) y Dinamarca (el 74%). Las diferencias entre los países nórdicos son a veces importantes. Así, la búsqueda de seguridad (la ansiedad creada por las situaciones de incertidumbre ante futuros acontecimientos) demuestra que si el 59% de los finlandeses se encuentra en esta situación, el 29% de los suecos y el 23% de los daneses sienten lo mismo.

Según otro estudio, realizado a partir de los datos de la encuesta social europea, los finlandeses y los franceses obtienen resultados parecidos, puesto que los principios de igualdad y de interés hacia el prójimo son importantes tanto en Finlandia como en Francia. A su vez, el éxito, la riqueza y el reconocimiento social no parecen ser importantes ni para los finlandeses ni para los franceses. Estos datos pueden parecer sorprendentes, ya que Finlandia ha sido, durante un largo periodo, una región de Suecia e, incluso cuando era un Ducado ruso, se reivindicaba de los valores nórdicos. La explicación de esta similitud se encuentra, según Arja-Leena Paavola, en la similitud de la estructura familiar y de la concepción del socialismo más comunista revolucionaria que socialista reformista¹.

Unas relaciones sociales específicas

A menudo se consideran los países escandinavos como zonas donde existe una cultura del consenso heredada de una larga tradición, donde el conflicto no tiene lugar, puesto que unos potentes sindicatos, gracias a su alto nivel de sindicalización, privilegian el compromiso.

¹ Paavola.A.L., « Sommes-nous vraiment si semblables ? », *Revue de l'Université d'Helsinki*, 2005.

Esta imagen es parcialmente confirmada por los hechos en la medida en que, sobre todo en Suecia, Dinamarca y Finlandia, la tasa de sindicalización es superior al 80%, esencialmente por dos razones: 1) la regla implícita según la cual, las personas que no están afiliadas a un sindicato no pueden beneficiarse de los dispositivos de los convenios colectivos y se encuentran solos ante los empresarios para negociar y 2) la existencia de un sindicalismo de servicios puesto que, históricamente, los sindicatos han mantenido lazos estrechos con las cajas de indemnización del desempleo y cada sindicato tiene su propia caja. Asimismo, los sindicatos ayudan a los desempleados a encontrar un empleo, una formación en su sector, o les envían correos electrónicos de información sobre el sector. De modo que, a pesar de una ligera erosión de la tasa de afiliación, que concierne sobre todo a los sindicatos tradicionales, las centrales nórdicas siguen gozando de una amplia representatividad.

Ello no significa que los conflictos, a veces violentos, no existan. En 2001, 11 000 médicos finlandeses se pusieron en huelga, excepto en urgencias, durante veinte semanas. En 2004, los barrenderos y una parte de los empleados municipales suecos y del personal navegador de las compañías aéreas nórdicas SAS y Finair se pusieron en huelga varias veces. En 2005, 24 000 empleados de la industria del papel finlandesa se pusieron en huelga durante ocho semanas. Y si las manifestaciones son poco frecuentes, son llevadas a cabo por grupos reducidos en una óptica menos contestataria.

La relativa paz social está vinculada con la fuerza de los sindicatos ya que, además de sus afiliados, las centrales sindicales han acumulado a lo largo de los años una gran cantidad de dinero, lo que les permite controlar una parte de la economía sueca, sobre todo en la industria y en la construcción. Esta fuerza les permite pagar los días de huelga y, así, no depender del Estado, como ocurre en varios países de Europa continental. Esta situación tiene dos consecuencias: 1) los empresarios se lo piensan a dos veces antes de provocar un conflicto porque saben que los trabajadores están capacitados para mantener una huelga durante varias semanas, incluso meses, en un sector determinado y 2) los sindicatos no quieren utilizar su «tesoro de guerra» si pueden negociar.

A ello se le añade la existencia de mecanismos de prevención. En Dinamarca, por ejemplo, un conciliador nacional está avisado 15 días antes del desarrollo de una huelga y tiene el poder de retrasar la notificación de huelga para encontrar una solución. El gobierno danés puede pedir al Parlamento, si el conflicto se eterniza, votar propuestas del conciliador. Además, las huelgas están prohibidas durante los periodos de aplicación sobre los temas que figuran en un acuerdo colectivo, lo que limita las posibilidades de conflicto sobre los salarios y las ventajas sociales. Los acuerdos cubren periodos que oscilan entre 2 y 4 años, lo que explica el auge de los conflictos durante las fases de negociación.

Las diferencias de tamaño y de estructura económica

Algunos analistas insisten sobre las diferencias de tamaño entre Francia y los países escandinavos, puesto que Suecia es siete veces menor y Dinamarca, Finlandia y Noruega son 10 veces menores que el país galo. El tamaño en sí no es un argumento válido puesto que varios países de Europa continental se han descentralizado, transfiriendo amplias competencias a las regiones. Es el caso de España y Alemania, donde las comunidades autónomas y los *lander* gozan de numerosas competencias, algunas de ellas exclusivas, en materia de política económica y social.

A su vez, habría diferencias notables en materia de estructura económica. Las economías nórdicas estarían basadas en redes de pequeñas y medianas empresas, frente a las grandes empresas francesas o españolas. La realidad nos demuestra todo lo contrario puesto que Nokia, las papeleras UPM Kymene y Stora-Enso, la petrolera Norsl Hydro, Telia-Sonera o el fabricante de ascensores Kone figuran entre las mayores empresas mundiales en su sector.

Así mismo, las empresas escandinavas desarrollarían su actividad, sobre todo, en los servicios, a pesar de que la realidad diga lo contrario:

- la agricultura representa el 2,6% del valor añadido en Francia, el 2,3% en Dinamarca, el 3,4% en Finlandia y el 1,9% en Suecia.
- la industria aporta el 21,5% del valor añadido en Francia, el 25,9% en Dinamarca, el 31,1% en Finlandia y el 28,1% en Suecia.
- los servicios aportan el 75,9% del valor añadido en Francia, el 71,8% en Dinamarca, el 65,5% en Finlandia y el 70,1% en Suecia.

Esta similitud se manifiesta también en la política monetaria ya que los países nórdicos respetan las recomendaciones de la Comisión Europea. Algunos de ellos (Finlandia) han adoptado el euro, otros han enganchado su moneda a la moneda única (Dinamarca) y los últimos (Suecia) conservan la paridad recomendada por la Comisión. Todos estos datos demuestran que la convergencia entre las políticas económicas y monetarias de los países nórdicos y las de los países de Europa continental es superior ahora que hace veinte años.

Distintas organizaciones de la sociedad

El modelo escandinavo no es simplemente el cúmulo de una organización específica del mercado laboral, de la flexi-seguridad, de una fiscalidad que protege el trabajo, la calidad del dispositivo de educación y de investigación. Hay que añadirle la voluntad de mejorar permanentemente la organización del país y el funcionamiento tanto de las instituciones como de su administración para que sean más eficientes.

Uno de estos instrumentos es la descentralización, que permite acercar las decisiones a la realidad. A pesar de sus tamaños, los países nórdicos han descentralizado al nivel de los ayuntamientos, como lo ha hecho España, la gestión de los asuntos sociales, incluso el de la dependencia, lo que permite la toma de decisiones racionales a propósito, por ejemplo, del mantenimiento a domicilio o del ingreso en una residencia. Los alcaldes están suficientemente cerca de la población para conocer sus necesidades y, en la medida en que están financiados por el impuesto sobre la renta, pueden proponer respuestas adecuadas. En Dinamarca, se cierran residencias para organizar una acogida individualizada en función de las necesidades y desarrollar los servicios a domicilio, por razones financieras y de mejora de la calidad.

En Finlandia, el sistema de salud, incluido el sistema hospitalario, ha sido descentralizado al nivel de los municipios, de modo que cada ayuntamiento sea responsable de la salud de sus habitantes. Los municipios, que recaudan el impuesto, se reúnen más o menos libremente en distritos hospitalarios para negociar los precios y las prestaciones con los hospitales. Este sistema da resultados sanitarios muy próximos a los de Francia gastando mucho menos dinero (el 6,5% del PIB en lugar del 10%).

Las recientes evoluciones de Dinamarca demuestran la importancia de las reformas en la organización institucional. Este país acaba de suprimir los Condados, equivalentes de los Departamentos franceses y de las Diputaciones Forales españolas, para confiar la mayor parte de sus competencias a los ayuntamientos. Simultáneamente, ha creado regiones, esencialmente encargadas de las hospitalizaciones, a pesar de no tener ninguna capacidad de recaudación de impuestos. Esta reforma tiene consecuencias en materia de empleo puesto que, en 2007, los servicios sociales de los ayuntamientos se fusionan con el servicio público del empleo, lo que generaliza el concepto de *job center*.

En materia de gobernanza, las diferencias son notables puesto que los países escandinavos son capaces de reformarse y de prepararse al futuro, entre otras razones porque su clase política es joven. En la mayoría de los casos, los políticos se retiran cuando se jubilan los ciudadanos, lo que permite gozar de un Parlamento y de un Gobierno relativamente jóvenes. Esta situación influye en la capacidad de plantearse reformas difíciles a corto plazo pero eficientes a medio y largo plazo. De igual manera, las reglas en materia de transparencia de la acción pública (libre acceso a todos los documentos administrativos, obligación para un funcionario procesado por un ciudadano o un periodista de mostrar todos los documentos que se encuentran en su posesión, publicación de los salarios individuales) limitan las tentaciones y permiten a los medios de comunicación analizar los gastos y las actividades no justificados.

El control parlamentario, la descentralización y la transferencia de todas las funciones técnicas de los ministerios a agencias independientes, evitan las derivas tecnócratas, lo que deja cierto espacio a las peritajes exteriores y al dialogo social.

4. Las aportaciones del modelo escandinavo

Sin realizar una mera transposición del modelo escandinavo a los países de Europa continental, algunas de las reformas llevadas a cabo pueden ayudar a países como Francia o España a reformar sus Estados de Bienestar en un contexto de globalización. Los países europeos deben potenciar sus ventajas comparativas, es decir especializarse en producciones con fuerte valor añadido, lo que exige el desarrollo de las políticas de educación, formación continua e investigación. Así mismo, deben recomponer su sistema productivo y reestructurar ciertos sectores. Estas reformas sólo pueden aplicarse con el consentimiento de los trabajadores, es decir, ayudando, formando, reconvirtiendo, indemnizando y acompañando a los ciudadanos. Este cambio permite modernizar las políticas de acompañamiento y dotar los trabajadores de nuevos derechos.

Las políticas activas de empleo

Una de las políticas desarrolladas por los países nórdicos y que ha demostrado su eficiencia, es la política activa de empleo. Se trata de reorganizar el mercado laboral para integrar lo ante posible a los desempleados, poniendo a su disposición los servicios del empleo eficaces, las incitaciones para reencontrar un empleo y formaciones, incluso de larga duración, cuando se quiere reconvertir totalmente a las personas. Esta política permite a los individuos evitar la degradación de sus competencias y reencontrar un empleo rápidamente. Ello supone aumentar o, por lo menos, reorientar el gasto social. No hay que olvidar que en Dinamarca, el gasto de las políticas de empleo representa el 4,3% del PIB.

Estos son algunos ejemplos de lo que funciona en materia de políticas de empleo:

- los dispositivos de asesoramiento personalizado de búsqueda de empleo,
- la formación, el empleo ayudado y las subvenciones al empleo constituyen un complemento útil,
- los servicios públicos del empleo que gestionan estos dispositivos deben disponer de los medios necesarios, entre otras cosas, del número adecuado de consejeros competentes para comunicarse con los usuarios,
- la lógica de obligación recíproca de estos dispositivos para que el parado que recibe una prestación y unos servicios de calidad, se comprometa a buscar activamente un empleo.

Para poner en marcha esta política del empleo no es necesario cambiar las instituciones de los países de Europa continental. Es suficiente con modificar los dispositivos relativos a los servicios de búsqueda de empleo, articular las formaciones con las competencias de las personas, las necesidades de las empresas

y las previsiones de empleo y definir claramente los objetivos que se quieren alcanzar. Durante el periodo de búsqueda de empleo, los desempleados reciben prestaciones elevadas, proporcionales a sus ingresos (el 80% del último salario), distribuidos durante un largo periodo (hasta cuatro años) y vinculadas a las ayudas sociales.

Es posible aproximarse al modelo escandinavo: 1) dotando las agencias encargadas de colocar a los desempleados de más recursos humanos y financieros, 2) buscando más eficacia y un mejor reparto de las responsabilidades entre los tres actores encargados de la colocación, de la indemnización y de la formación, 3) favoreciendo la creación de lazos estrechos entre las empresas y las agencias encargadas de la colocación de los parados, 4) desarrollando el acompañamiento individual, a través de entrevistas regulares y de un único referente, 5) la puesta en marcha de un sistema de formación continua más centrado en la reconversión y que tenga en cuenta el bajo interés de ciertos trabajadores por la formación, 6) el refuerzo del control ejercido sobre la búsqueda de empleo de los parados, 7) dando prestaciones más generosas y abiertas y 8) comprometiéndose sobre la oferta de empleo conveniente.

Los países escandinavos han aplicado estas medidas en una década, rompiendo con las políticas públicas que daban señales de agotamiento. Antes de generalizar estas políticas, han desarrollado unos dispositivos de experimentación-evaluación-corrección, dotando a los países como Francia y España de métodos y dispositivos que favorecen el consenso. Estas medidas están acompañadas de programas de ayuda a la creación de empresas. Dinamarca, por ejemplo, se ha dado cuenta de que las empresas que tenían en su seno a trabajadores provenientes de varias nacionalidades, lograban mejores resultados en el ámbito internacional. Existe actualmente en este país una red de empresarios extranjeros financiada por la agencia por el empleo, las formaciones específicas y las ayudas para la exportación.

La flexi-seguridad

Otra política consiste en conciliar la flexibilidad de las empresas con la seguridad de los trabajadores.

Por una parte, las empresas necesitan adaptarse a la competencia, lo que les obliga a reestructurarse y a realizar ajustes en sus plantillas. Cuando se retrasan los ajustes, las consecuencias son aún peores en términos de deslocalizaciones, de subcontratas, de restricciones de la contratación, de despidos, etc. Las políticas sociales acompañan las evoluciones de las empresas en lugar de luchar contra ellas. Ello supone una adaptación de la legislación sobre los despidos colectivos y, de modo general, sobre las condiciones de despido. Este cambio permite a las empresas adaptarse rápidamente al cambio haciendo los ajustes pertinentes y ser competitivos en sectores punteros.

Por otra parte, esta flexibilidad está compensada por medidas de acompañamiento y de indemnización exigentes:

1. *Una reforma del sistema de formación continua.* a) Cada trabajador debe tener un acceso regular al balance de sus competencias y a formaciones continuas calificadoras para preservar su empleabilidad. b) Los problemas de concentración de la formación en las grandes empresas y en los trabajadores más cualificados deben solucionarse con la reforma de la financiación de la formación profesional, el aumento de los incentivos hacia las empresas, la determinación colectiva de las formaciones que conviene desarrollar. c) Estas formaciones deben articularse mejor con la formación inicial y la vida laboral. d) El aumento de los fondos destinados a la formación.
2. *La puesta en marcha de un mecanismo de prevención y de anticipación de las dificultades de las empresas y de las reestructuraciones.* Ello implica la constitución de dispositivos de vigilancia sectorial y territorial, de observatorios de oficios, de mecanismos de gestión del empleo que impliquen a todos los actores y de acompañamiento de las empresas.
3. Si las empresas gozan de más libertad para adaptarse al mercado, es necesario indemnizar correctamente a las personas, que pueden beneficiarse rápidamente del servicio del empleo, de reclasificaciones eficientes y de políticas activas de empleo. Varios estudios demuestran que es necesario poner en marcha fondos consecuentes y un acompañamiento específico de los trabajadores víctimas de reestructuraciones.
4. La multiplicación de los contratos provoca una dualización del mercado laboral. Los contratos precarios pueden ser sustituidos por un contrato único con una sanción financiera decreciente de los despidos en función de la duración del contrato. Las empresas están incitadas a guardar y a formar a sus trabajadores así como a mejorar su empleabilidad.

El desarrollo de la seguridad implica una inversión en materia de educación y de formación, tanto inicial como continua, para mejorar el nivel de calificación de los trabajadores. Es un aspecto clave en la competencia internacional. Por un lado, se trata de poner medios consecuentes a favor de la educación de los alumnos para evitar que salgan prematuramente del sistema escolar y desarrollen un derecho individual a la formación. Se propone acompañar este derecho, para los jóvenes estudiantes, de una ayuda individual de formación para prevenir (mantener las competencias de los trabajadores) y reparar, en el caso de reestructuraciones. Se trata de un derecho individual transferible, negociable y objetivo, es decir sustentado en instituciones capaces de asegurar su puesta en marcha. Estas medidas van acompañadas de una evaluación de las competencias profesionales.

Es este sentido, el desarrollo de la flexibilidad, que favorece la adaptabilidad, está acompañada de la creación de nuevos derechos: el derecho a la formación, el derecho a la movilidad profesional, el derecho a la guardería, el derecho a un vida familiar y el derecho, tanto para las mujeres como para los hombres, a ejercer un empleo. Como lo subraya Alain Supiot, todas las investigaciones «abogan por una concepción renovada de los derechos sociales que estarían indexados sobre el trabajador en lugar de estarlo sobre el empleo, lo que le daría unos medios concretos para ejercer su libertad profesional»².

La renovación de la protección social

La protección social consiste en proteger a las personas ante los principales riesgos sociales (vejez, enfermedad, paro) y en pagar sueldos de sustitución cuando estos riesgos se materializan. La cuestión es que las prioridades han cambiado. Ya no se trata de luchar contra la pobreza de la tercera edad, de dar subsidios generosos durante un largo tiempo a las personas que han perdido su trabajo, de ayudar a las madres que tienen hijos para que puedan retirarse del mercado laboral o de atribuir jubilaciones anticipadas a los hombres de 55 años.

El riesgo principal es, hoy en día, la exclusión duradera del empleo, la precariedad laboral con puestos de trabajo mal pagados y de baja calidad y el desarrollo de los beneficiarios de las ayudas sociales básicas. El quehacer principal del sistema de protección social es prevenir estos riesgos y ayudar a las personas a encontrar, lo antes posible, un empleo. Ello supone no sustentar el sistema de protección social sobre el empleo y cambiar su financiación con un aumento del impuesto sobre la renta y una disminución de las cotizaciones sociales, para que el gasto sea favorable al empleo.

Se trata de crear prestaciones sociales que permiten vivir de manera decente y que inciten a encontrar un trabajo. Los países nórdicos han resuelto este problema con el desarrollo de actividades con alto valor añadido que permiten dar salarios elevados, que aumentan con el crecimiento, lo que incrementa el diferencial con los subsidios sociales que progresan según la inflación. Además, a título individual, la política de activación, que acompaña el pago de las ayudas sociales, hace que la reanudación del empleo sea más interesante porque moviliza a los beneficiarios una treintena de horas por semana en la búsqueda de empleo, en formación, en cursos o en trabajos de utilidad colectiva.

Este planteamiento se corresponde con las propuestas de Esping-Andersen, quien aboga por una política social «productivista» que debe «movilizar y maximizar el potencial productivo de la población con el fin de minimizar sus necesidades y su dependencia hacia las prestaciones públicas». Distintas políticas públicas deben llevarse a cabo simultáneamente. «Algunas pueden ser conside-

² Supiot, A., « Lectures étrangères sur le devenir du droit social », *Droit social*, n° 11, 2005.

radas como una inversión en recursos, en capacidades y en autonomía humana, otros, aunque mejoren el bienestar, son claramente mantenimientos pasivos de la renta»³.

El objetivo principal de esta visión es la modernización del sistema de protección social para que se adapte a los nuevos riesgos sociales. Se trata de permitir que todas las categorías encuentren un empleo y así aumentar la tasa de empleo de los jóvenes, de las mujeres y de los mayores, porque sólo el pleno empleo (entre el 4 y el 5% de desempleo) permitirá financiar el coste del envejecimiento de la población. Esta idea se subdivide en dos aspectos: por una parte, «nuestro capital humano constituye el recurso más importante que debemos movilizar para desarrollar una economía basada en el conocimiento»⁴, y, por otra parte, para poner en evidencia la necesidad de una nueva inversión social en recursos humanos, es indispensable una nueva contabilidad.

En un sistema moderno de protección social, la cuestión del empleo de las mujeres se aborda desde un punto de vista estratégico, puesto que es la mejor manera de luchar contra la pobreza que amenaza especialmente a las familias monoparentales y a las parejas cuyos miembros están en el paro. Ello supone revisar la política familiar en torno a tres ejes: 1) la puesta a disposición de todos los niños de 0 a 3 años de un servicio de guardería gestionado por el ayuntamiento, 2) una nueva organización del tiempo de trabajo para los padres de niños pequeños, 3) la ayuda para pagar los gastos vinculados a los niños. La política familiar debe tener como objetivo permitir a las parejas tener el número de hijos que desean y poder consagrarles tiempo, desarrollando políticas de conciliación, tanto para los padres como para las madres. Lo que supone una convergencia entre los objetivos perseguidos por el Estado y las empresas y el cálculo del tiempo de trabajo con respecto a la totalidad de la vida.

Esta flexibilidad se manifiesta también en el periodo que precede el final de la vida profesional porque, para mantener los sistemas sociales y aproximarse al pleno empleo, el trabajo de los mayores es esencial. La experiencia nórdica demuestra la necesidad de un esfuerzo de adaptación de las condiciones de trabajo al empleo de los mayores y la flexibilidad del tiempo de trabajo que tenga en cuenta las situaciones individuales. Por ejemplo, una persona, tras realizar un trabajo penoso, puede reconvertirse en tareas de nivel superior y evitar así una jubilación anticipada.

El concepto de trabajo sostenible, es decir del trabajo que toma en consideración las coacciones físicas, familiares y horarias es muy útil. «Cuando el

³ Esping-Andersen. G., « Un Etat providence pour le XXIè siècle », en Daniel. C., Palier. B., *La protection sociale en Europe*.

⁴ Esping-Andersen. G., Gallie. D., Myles. J., Hemerijck. A., *Why We Need a New Welfare State*. Oxford, Oxford University Press, 2002.

modelo de trabajo intensivo se puede definir como un modelo consumidor de recursos humanos, la noción de trabajo sostenible adelanta la idea de desarrollo y de mantenimiento de los recursos»⁵.

Este planteamiento tiene varias consecuencias.

1. La transferencia de los recursos de los mayores, que gozan actualmente de suficientes recursos, a los jóvenes.
2. La ruptura de la idea de libertad de trabajar o no, que se refiere a una concepción tradicional de los roles del hombre y de la mujer
3. La valoración del trabajo de los mayores a través un nuevo planteamiento de la organización, de la intensidad y de la organización del trabajo.

5. Conclusión

En definitiva, los datos demuestran que los países escandinavos son competitivos en materia de protección social y ocupan los primeros puestos en cuanto al desarrollo económico. Así, el Banco Mundial clasifica dichos países entre las quince economías donde hacer negocios es más fácil: Noruega se sitúa en el 5 lugar, Dinamarca en el 8, Islandia en el 12, Finlandia en el 13 y Suecia en el 14. En cuanto al *World Economic Forum* sobre la competitividad de los países, Finlandia se sitúa en el primer lugar por delante de Estados-Unidos, Suecia y Dinamarca. Lo que demuestra que el desarrollo económico es compatible con un alto nivel de gasto social. Si la media europea se ubica en el 27%, Suecia dedica el 32,5% de su gasto público al gasto social, Dinamarca le dedica el 30% y Finlandia el 26,4%. De modo que no existe correlación negativa entre el nivel de gasto social, el crecimiento y el empleo. En este sentido, la crisis de los años 1990 se explica por la combinación de dos factores: errores en la política económica y una financiación insuficiente del gasto social. Sin embargo, la crisis de los años 1990 ha obligado los países escandinavos a introducir modificaciones en su modelo, lo que les ha permitido encontrar soluciones eficientes y equitativas.

A pesar de las diferencias culturales, de las especificidades de las relaciones sociales, de las diferencias de tamaño, de la diversidad de las estructuras económicas o de las distintas organizaciones de la sociedad, algunos aspectos pueden ser útiles para reformar en Estado de Bienestar en los países de Europa continental, entre otras cosas, privilegiando una política activa del empleo, conciliando la seguridad y la flexibilidad o renovando el sistema de protección social.

⁵ Docherty, P., Forslin, J., Shani, A., *Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice*. Routledge, 2002.

Bibliografía

- Abrahamson. P., «La fin du modèle scandinave? Réforme de la protection sociale dans les pays nordiques», *Revue française des affaires sociales*, juillet-septembre 2005.
- Abramovici. G., «La protection sociale dans l'Union européenne», *Statistiques en bref*, n.º 14, 2005, Eurostat.
- Auer. P., Besse. G., Méda. D., *Délocalisations, normes de travail et politique d'emploi. Vers une mondialisation plus juste ?*, Paris, La Découverte, 2005.
- Commission européenne, rapport sur l'emploi 2004.
- Daniel. C., Palier. B., *La protection sociale en Europe*. Paris, La Documentation française, 2001.
- Eurostat, *Statistiques générales et régionales*, Datasets, 25 juillet 2005.
- Join-Lambert. M6T., Bolot-Gittler. A., Daniel. C., Lenoir. S., Méda. D., *Politiques sociales*. Paris, FNSP-Dalloz, 1997.
- Kailis. E., Pilos. S., «L'apprentissage tout au long de la vie en Europe», *Statistiques en bref*, n.º 8, 2005, Eurostat.
- Kautto. M., Heikkilä. M., Hvinden. B., Marklund. S., Ploug. N., *Nordic Welfare States en the European Context*, Routledge, 2001.
- Lefebvre. A., «Le droit social en Suède», *Liaisons sociales Europe*, 2003.
- Lefebvre. A., «Le modèle social danois», *Liaisons sociales Europe*, 2005.
- Lindert. P. H., *Growing Public: Social Spending and Economic Growth since Eighteenth Century*, Cambridge University Press, 2004.
- OCDE en chiffres 2005, Supplément à l'Observateur de l'OCDE, Editions de l'OCDE, octobre 2005.
- Paavola. A-L., «Sommes-nous vraiment si semblables?», *Revue de l'Université d'Helsinki*, 2005.
- Palier. B., *Gouverner la sécurité sociale*. Paris, PUF, 2002.
- Sapir. A., «Globalisation and the Reform of European Social Models», *Bruegel Policy Brief*, 2005.