

Les reformes de la prestació d'atur a l'Estat espanyol en el marc de l'Estratègia Europea d'Ocupació

Martí López Andreu

Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia
08193 Bellaterra (Barcelona). Spain
marti.lopez@uab.cat

Resum

La reforma de la prestació d'atur constitueix un element significatiu per analitzar les transformacions i els canvis entorn de la manera com s'entenen el treball i els treballadors des de les polítiques públiques. Des d'aquest punt de vista, en les transformacions de la prestació d'atur, hi podem assenyalar un seguit de canvis, que es troben en bona mesura enunciats per les definicions de la política europea d'ocupació, destinats a augmentar la responsabilització individual i l'activació dels treballadors en el mercat laboral. Igualment, l'evolució de la prestació d'atur a l'Estat espanyol ens mostra també aquesta tendència i ens enuncia un nou model o estatut a l'hora de considerar tant els aturats com el conjunt dels treballadors.

Paraules clau: prestació d'atur, activació, Unió Europea, Estratègia Europea d'Ocupació, estatut social, reforma laboral, individualització.

Abstract. *The reforms of the unemployment benefit in Spain and the European Strategy for Employment*

The reform of the unemployment benefit is a significant element in order to analyze the transformations about how public policies conceptualise labour and workers. From this point of view, in the reforms we can indicate some changes, largely developed by the definitions of the European employment policy, destined to increase the individual responsibility and workers' activation in the labour market. In this way, the evolution of the unemployment benefit in Spain also shows this tendency and enunciates us a new model or statute for the unemployed and the workers.

Key words: unemployment benefit, activation, European Union, European Employment Strategy, social statute, labour reform, individualisation.

Sumari

- | | |
|--|---|
| <p>Introducció</p> <p>1. Entorn de l'articulació europea de la política d'ocupació: construint un nou model d'inserció social?</p> <p>2. Cap a un nou model d'inserció social?</p> | <p>3. Concreció de les tendències. La reforma de la protecció d'atur a l'Estat espanyol en el marc de la UE</p> <p>4. A manera de conclusions: un nou estatut per als aturats (i els treballadors)</p> <p>Referències bibliogràfiques</p> |
|--|---|

Introducció

La prestació d'atur és una de les mesures més emblemàtiques de protecció social, i és significativa en tant que, mitjançant el seu contingut (condicionalitat, nivell, tipus...), podem aproximar-nos a la manera com es conceptualitza i s'interpreta en una societat el fet de quedar-se sense feina. La intenció d'aquest escrit és la d'aproximar-nos a la transformació de la prestació d'atur des del punt de vista de la modificació d'aquesta com un recurs, això és des del punt de vista del seu finançament, de les condicions d'accés al dret i al nivell de les prestacions (Friot, 2003; Clasquin i altres, 2003). L'objectiu és establir-ne les tendències de transformació i com aquests canvis caminen vers el reforçament de la responsabilitat individual de l'aturat, en el sentit de caminar cap a la instauració del deure de seguir una trajectòria laboral establerta, de la responsabilitat de buscar feina, d'augmentar la formació, les competències, etc.

Tant és així que, en la reforma d'aquests drets, constantment es fa referència al nivell europeu i a les necessàries modificacions que s'assenyalen des de l'Estratègia Europea d'Ocupació (EEO). Per aquest motiu, és necessari remarcar l'articulació de les tendències assenyalades amb les directives plantejades per l'EEO i desenvolupades en els plans nacionals d'acció per a l'ocupació (PNAO). En aquest sentit, des del nostre punt de vista, el procés d'integració europea comporta, si ens centrem en els drets socials, el consens entorn de la idea d'activació i d'«esperit emprenedor», molt d'acord amb la flexibilització i la responsabilitat individual, com també amb l'augment del paper de l'esfera mercantil en el finançament, l'accés i la gestió de la prestació.

D'acord amb el nostre objectiu, en un primer moment es tracta de definir els eixos principals enunciats pel nivell europeu (en concret per l'EEO) per, posteriorment, veure com aquests eixos fan entreveure un model d'inserció social dels treballadors i les treballadores basat en la responsabilització individual i l'activació de la població. Posteriorment, veurem com aquestes tendències es concreten en la reforma de la prestació d'atur a l'Estat espanyol i, en aquest sentit, en desgranarem els eixos principals per entreveure com enuncien un model d'inserció social basat en l'esmentada responsabilitat individual respecte a la feina.

1. Entorn de l'articulació europea de la política d'ocupació: construir un nou model d'inserció social?

Quan parlem de les polítiques d'ocupació de la Unió Europea (UE), és important assenyalat que no parlem d'un nou model que s'imposa i que es dissenya des d'un nivell superior al dels estats i al qual aquests s'han d'acollir, sinó que l'articulació de polítiques entre els estats membres de la Unió té lloc en base a polítiques llargament desenvolupades en diferents països. Aquestes polítiques, que a l'Estat espanyol són força acusades, mostren tendències de desplaçament cap a un model d'inserció social determinat. Així, en el procés de

transformació i reforma del dret a la prestació d'atur, tant els actors socials com el govern de l'Estat fan referència constant al nivell europeu¹ i a la coordinació de polítiques entre els estats membres. Amb tot, és important remarcar que, en l'actualitat, a causa del complex model de construcció de la UE, basat en un entramat de nivells de govern, d'una banda, i del respecte vers la matèria social a la sobirania dels estats membres, de l'altra, la política social no existeix amb un contingut fort com a tal, sinó a través del que s'ha anomenat *soft-regulation* (Sisson i Marginson, 2001).

Aquesta idea ens duu a parlar del model de transmissió de les decisions entre la UE i els estats membres, que s'inicia a la Cimera de Lisboa (2000). Es tracta de l'anomenat Mètode Obert de Coordinació (MOC), que se centra de manera especial en les dimensions socials. Aquest model comporta establir, per a cada àrea, un acord sobre orientacions macrogenerals, per, posteriorment, seleccionar els indicadors apropiats i els objectius quantitatius que reflecteixin la línia política de les orientacions, així com la transposició d'aquestes a polítiques de nivell nacional i regional i, finalment, l'avaluació multilateral per part dels estats membres (Porte i Pochet, 2002).

Aquest model ja es comença a desenvolupar l'any 1988, quan s'inclou en el procés de transmissió de decisions la idea de *principi de subsidiarietat* en matèria d'ocupació. Aquesta suposa que els estats membres (que són considerats el nivell més pròxim als problemes i, per tant, els que es presumeix que saben més com cal actuar) són els més adequats per desenvolupar les mesures necessàries a fi d'assolir els objectius marcats. Ara bé, com ha assenyalat Etxezarreta (2001), si bé sembla en principi un mecanisme d'implementació raonable, no existeix cap criteri específic o raó sobre per què i en base a què algunes qüestions es poden fer millor des dels estats membres (la política social, per seguir on estem), mentre que d'altres (la política monetària i macroeconòmica, per exemple) són de competència exclusiva de decisions centrals del nivell europeu.

Per intentar donar pistes sobre aquest interrogant, podem començar per tenir en compte, com han remarcat Jepsen i Serrano (2004), que el concepte de *model social europeu* té diferents accepcions i concepcions. A nivell general, es presenta com una experiència única que promou el creixement econòmic sostenible i la cohesió social de manera simultània². Igualment, es presenta com un model que interioritza un procés de canvi davant una realitat inevitable, fruit de la globalització, i que es concreta en l'asimetria entre el nivell i l'eficiència del mercat, on les polítiques econòmiques es troben europeïtzades, i les polítiques de protecció social, que, com hem assenyalat, es mantenen a nivell

1. En aquest sentit, els països membres han de desenvolupar plans nacionals d'ocupació on desgranin les mesures en matèria d'ocupació preses i la coherència que mantenen amb les directrius europees.
2. Es presentaria com una tercera via entre el model liberal dels EUA i el model (abandonat) dels mercats regulats, amb la qual cosa constitueix una resposta europea a la globalització, que es brinda com a realitat no negociable.

estatal. Es contempla, doncs, que la integració econòmica ha reduït les capacitats dels estats de fer servir els mecanismes tradicionals de la política econòmica per aconseguir els objectius de la política social definits a nivell estatal.

1.1. L'Estratègia Europea d'Ocupació (EEO)

Podem observar clarament com, des de la UE, es percep com a inevitable la necessitat que es produeixi una integració macroeconòmica més gran dels països membres. Aquesta necessitat es presenta des del principi i és raó i motor de la creació de la Unió. Des d'aquest punt de vista, cal ressaltar el Tractat de Maastricht de 1992, on es va establir, com és sabut, la competitivitat i el lliure comerç com les bases macroeconòmiques de la UE, concretant-se en el fet que la política econòmica i monetària comuna se centra en el control de les polítiques pressupostàries dels estats (Gobin, Coron i Dufresne, 2004).

Des del punt de vista social i de l'ocupació, en canvi, aquesta no es desenvolupa fins a la Cimera de Luxemburg de 1997, fruit del Tractat d'Amsterdam del mateix any, que va establir l'Estratègia Europea d'Ocupació (EEO), en què es vinculaven els drets i la protecció social de manera estricta amb l'ocupació, i on es caminava cap al reforçament de les polítiques actives enfront de les passives. Els quatre pilars que s'estableixen en el Tractat d'Amsterdam i al voltant dels quals ha de girar la política de la UE en matèria d'ocupació son:

1. Millora de la capacitat d'inserció professional (és a dir, augment de l'ocupabilitat dels treballadors).
2. Desenvolupament de l'esperit empresarial (el que en llenguatge de la UE es coneix com a *enterpreneurship behaviour*).
3. Foment de la capacitat d'adaptació dels treballadors als canvis del mercat de treball.
4. Reforçament de les polítiques d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball³.

És important assenyalar que totes les dimensions indicades centren la responsabilitat de la cerca, el manteniment i la promoció en la feina a la persona que la busca, amb la qual cosa se situen els problemes del mercat de treball en les insuficients competències personals, i es deixa de banda el fet que els llocs de treball i, en definitiva, l'ocupació, la creen les empreses i el sistema econòmic. En aquest sentit, aquesta insistència en les característiques del que s'ano-

3. La idea d'igualtat d'oportunitats es refereix, bàsicament, a la promoció de la presència de la dona en el mercat de treball formal. Aquesta es dona sota l'assenyalat esquema d'activació del conjunt de la població i que, per tant, pretén eliminar formalment el predomini masculí en el mercat de treball, si bé es produeix sovint en condicions de precarietat (temporalitat, temps parcial, sou més baix, etc.). Així, mentre les polítiques de serveis socials són especialment dèbils a l'Estat espanyol, aquesta incorporació o inserció continua estan vinculada a un accés als recursos mediatitzat per situacions socials i familiars i, en definitiva, per un accés més difícil als recursos en relació amb els dels seus companys masculins, tot i que poden patir situacions de precarietat similars.

Quadre 1. De la socialització del risc cap a la individualització del risc*.

	Socialització del risc	Individualització del risc
Principis del model productiu i social	Planificació i preregulació	Canvis sobtats i inestabilitat
Representació social de l'atur	Risc social: la societat ha de fer front al risc (d'atur, pobresa).	Risc individual amb el suport de les institucions. Deure individual de fer front a la situació.
Objectiu de la institucionalització de la solidaritat	La condició salarial implica dependència dels empresaris.	Dependència de l'estat del benestar.
Model social	<i>Welfare</i> : protecció contra el risc. Ofereix recursos que garanteixen seguretat i inestabilitat.	<i>Workfare</i> : ofereix eines individuals per gestionar el risc.

* El concepte de risc el mantenim de l'original en anglès (*risk*), tot i que considerem que és més adequat el de vulnerabilitat, ja que considerem que es vincula més amb la idea de drets socials i implica menys una sèrie de concepcions que no compartim en la seva totalitat centrades en una societat del risc amb múltiples dimensions (Beck, 1998). Font: Jepsen i Serrano (2004).

mena *capital humà* i un discurs que centra clarament els problemes del mercat de treball en les mancances dels treballadors, suposa un enorme exercici intel·lectual en el qual una sèrie de riscos i vulnerabilitats que eren formalment socials s'han convertit ara en individuals. Jepsen i Serrano (2004) ho mostren en un quadre aclaridor (quadre 1).

Així, i seguint amb el que assenyalàvem més amunt, el mateix any 1997 i amb la Cimera de Luxemburg (continuació de la d'Amsterdam en matèria d'ocupació), es van establir un seguit d'eixos procedimentals en matèria d'ocupació. En concret, es van establir els requeriments que els estats membres dissenyessin plans d'ocupació i els enviessin a la UE perquè fossin aprovats i convergissin amb l'Estratègia Europea d'Ocupació.

Aquests objectius de la política europea d'ocupació es van concretar en una sèrie d'aspiracions quantitatives i qualitatives a la Cimera de Lisboa de l'any 2000. En certa manera, els acords que s'hi van prendre es van presentar com una modernització del model social europeu, centrat en dimensions com ara l'educació i la formació, l'adaptació de les qualificacions al llarg de la vida, la «necessària» reforma de la seguretat social i la promoció de la inclusió social. En concret, es pretén:

1. Desenvolupar mesures actives i preventives per als aturats i els inactius.
2. Donar suport a la creació d'ocupació i als emprenedors (o que tenen esperit empresarial).

3. Promoure l'adaptabilitat i la mobilitat dels treballadors en el mercat laboral.
4. Promoure el desenvolupament del capital humà i l'aprenentatge al llarg de la vida.
5. Augmentar el suport al manteniment de l'ocupació i promoure un envelliment actiu.
6. Desenvolupar mesures a favor de la igualtat de gènere.
7. Promoure la integració i combatre la discriminació dels desfavorits en el mercat laboral.
8. Fer que la feina sigui atractiva (el que s'anomena *work pay*) a través d'incentius a l'activitat laboral.
9. Desenvolupar mesures per transformar el treball no declarat en formal i regular.
10. Reduir les desigualtats regionals en matèria d'ocupació.

Aquest conjunt de punts tenen també un important criteri quantitatiu concret, centrat en la fixació d'una taxa d'activitat per a l'any 2010, que es concreta en un 70% per als homes i un 60% per a les dones⁴. Així, entrem en un dels punts més rellevants de l'EEO, la imposició de la *creació d'ocupació* com un component clau de la política social. L'ocupació és vista com un factor de producció per la competitivitat de les empreses (Gobin, Coron i Dufresne, 2004), que pretén augmentar el nombre de població en el mercat laboral amb una reforma dels recursos dels treballadors, on els sistemes han d'oferir incentius a l'ocupació, tant als aturats com als no actius i, en aquest sentit, reduir les possibilitats de viure fora del mercat de treball endurent i condicionant l'accés als drets socials.

2. Cap a un nou model d'inserció social?⁵

Veiem, doncs, com els objectius i l'articulació de la política europea d'ocupació produeix i dibuixa una tendència cap a un règim de recursos concret, estretament vinculat amb la promoció de les polítiques actives. Pel nostre interès, aquest conjunt de dimensions les podem agrupar analíticament en: 1) mobi-

4. Aquestes lògiques d'activació mostren problemes en el moment de ser complertes. Així, l'Informe Kok de 2004 assenyalava que, entre d'altres incompliments de les previsions realitzades, si l'any 2005 s'havia d'arribar a una taxa del 67%, la mitjana de la UE-15 és de 64,4%, i ni Itàlia, ni Bèlgica, ni Grècia, ni l'Estat espanyol arriben al 60%. L'objectiu intermedi per a les dones l'any 2005, el 57%, s'ha quedat en un 56% als països de la UE-15, i en un 46% a l'Estat espanyol (Lope, 2004).
5. La idea de nou model d'inserció per als treballadors i les treballadores, així com les seves dimensions, sorgeixen dels treballs desenvolupats amb Joan Miquel Verd i l'Andreu Lope en el marc del projecte europeu *Employees' Resources and Social Rights in Europe* (RESORE), finançat per la Comissió Europea (HPSE-CT-2002-00104) i desenvolupat entre l'1 de desembre de 2002 i l'1 de desembre de 2005. Se'n poden consultar els resultats principals a: <http://www.univ-nancy2.fr/ILSTEF/RESORE>.

lització de recursos i responsabilització individual, i 2) model d'inserció basat en l'activació laboral del conjunt de la població.

2.1. La responsabilització individual

La política social de la UE caminaria cap a un model d'arrel anglosaxona del «benestar per treballar», el que es coneix com a *workfare* (Jessop, 2001, entre molts d'altres). La base d'aquest concepte consisteix a pensar que les prestacions de la seguretat social són massa generoses i desincentiven la recerca d'una feina i, per tant, que és necessari desenvolupar una pressió més gran sobre els aturats per augmentar el nivell d'ocupació dels països. Es tracta del pas cap a un model d'estat del benestar activador (vegeu el quadre 2), centrat en les polítiques actives, on les condicionalitats d'acceptar i/o de trobar una feina es troben cada vegada més vinculades a les prestacions, amb revisions sobre la seva duració, les normes d'aplicació i les condicions d'accés (Gobin, Coron i Dufresne, 2004).

Des del nivell europeu es justifica aquesta idea argumentant que, en contrast amb el passat, les circumstàncies han canviat i el risc i la vulnerabilitat són inevitables i fins i tot profitosos. Aquests elements fan necessari promoure la flexibilitat, i que la població treballadora s'acomodi a les incerteses i sigui capaç d'adaptar-se a les modificacions que demana el sistema productiu. Així, la capacitat d'adaptar-se als canvis sobtats és presentada com un prerequisit

Quadre 2. Dimensions principals del *workfare*.

1. Subordinació de la política social a la política econòmica

La política social serveix i se subordina al model de competitivitat econòmica, a través de la mobilització de tots els recursos públics disponibles per assegurar les condicions de rendibilitat i competitivitat de les empreses (subvencions a la contractació, ERO, etc.), com també l'adaptació de la protecció social als nous requeriments del mercat (oferir eines als individus per la gestió del risc en un marc d'incertesa inevitable).

2. Pressió sobre el salari indirecte

La política i la protecció social són considerades un cost (laboral) en un context de competitivitat internacional. Suposa la promoció de la plena ocupació i l'activació com a model d'inserció social: mesures *make work payed*, assistència i augment de la provisió privada (en general, augmentar el paper del mercat)

3. Canvis en la forma i la funció de la protecció social

Es camina cap a una «economia de benestar mixta», basada en la privatització, la semiprivatització i la introducció de criteris mercantils en política social (pes creixent del tercer sector), com també l'expansió de cursos formatius, d'aprenentatge i reciclatge (també sovint privats o semiprivats), que han de preparar els treballadors per als requeriments de la «societat del coneixement».

indispensable perquè s'assoleixi l'èxit econòmic individual i el de la societat (Jepsen i Serrano, 2004). Des d'aquest punt de vista, els sistemes de regulació de l'ocupació han de respondre a aquestes necessitats, i els sistemes de protecció social han de veure la inseguretats com quelcom inevitable, amb la qual cosa l'EB es converteix en un sistema que ofereix als individus, i no als grups, als col·lectius o a les classes socials, les eines de gestió del risc i de la vulnerabilitat. Aquestes polítiques de *workfare* es concreten, doncs, a oferir als treballadors els instruments requerits als individus per facilitar el desenvolupament i la capacitat per adaptar-se a les canviants circumstàncies del mercat de treball, entenent que qui no s'adapti en la seva formació, capacitats, etc., serà castigat pel mercat⁶. En aquest sentit, ens trobaríem en una espècie de darwinisme social a la moderna, on l'individu és el responsable de la seva situació laboral. Aquests elements comporten, com hem assenyalat, que l'èmfasi se situï en les mancances del treballador individual i, per tant, que l'educació, les polítiques de formació i les de protecció social hagin esdevingut part dels sistemes d'ocupació.

2.2. *Projecte d'inserció social: l'activació*

Aquest conjunt d'elements que estem analitzant comporten la fragmentació d'una sèrie de drets creats per fer front a unes vulnerabilitats que abans eren vistes com a socials i, en aquest sentit, els drets que se'n derivaven eren relativament homogenis. En l'actual marc que s'està dibuixant i implementant, la ciutadania tendeix a ser, més que no pas un dret, quelcom que l'individu s'ha de guanyar, de manera que la ciutadania esdevé una qüestió més individual que no pas social, l'accés a la qual és determinada pel comportament individual, per les eleccions personals i les actituds.

Ens trobem que l'absorció del que és social (aquells elements de desmercantilització i socialització relatives que van generar uns drets col·lectius en el mercat de treball i en la societat) per part de l'esfera econòmica té conseqüències directes en els drets socials i en la posició del treball en la societat. Els mateixos instruments que, en un moment històric determinat, van servir per assegurar un seguit de drets (per exemple, la Seguretat Social), constitueixen avui dia l'eina que serveix a les polítiques i a les necessitats del mercat, a través de les deduccions i les bonificacions a la contractació⁷, la condicionalitat en l'accés a la prestació d'atur, etc., alhora que també donen lloc a una sèrie de drets. Ara bé, en l'actualitat, aquests drets es troben progressivament desuniversalitzats, mercantilitzats i assistencialitzats (Gobin, Coron i Dufresne, 2004).

6. Aquesta individualització de les responsabilitats comporta també una individualització dels efectes negatius, com ha indicat Sennet (1998). Igualment, Boltanski i Chiapello (2002) mostren com el model individualitzador s'adiu amb les actuals estratègies empresarials de gestió de la força de treball.
7. Pel que fa a les subvencions a la contractació, es pot consultar Marx (2001).

En aquest context de disminució de la protecció social i de fragmentació dels drets socials, l'objectiu que es marca la UE és el de la plena ocupació des de la Cimera de Lisboa de l'any 2000. Semblaria que un model d'inserció més o menys comú en els països europeus, i que ha estat definit com a *relació salarial* (Aglietta, 1979), *condició salarial* (Castel, 1997) o *ciutadania laboral* (Alonso, 1999), estaria sent substituït per un nou model on la inserció social es basa en la participació en el mercat laboral, i que aquesta generaria uns drets més aviat escassos, tendents a l'assistència, a la condicionalitat i a la disminució de les possibilitats de viure fora del mercat laboral:

La sociedad del pleno empleo hacia la que se nos repite que nos dirigimos no será una sociedad sin paro, sino una sociedad donde el paro no será tan duro. Contratos breves, entradas y salidas del empleo, altas y bajas en la seguridad social, descenso del paro en las estadísticas a costa de cambios en las formas de medir. Los últimos años han demostrado que es posible destruir empleo a la misma velocidad que se crea, incluso en las mejoras coyunturales [se] siguen eliminando un buen número de puestos de trabajo. (Santos Ortega, 2003: 109)

3. Concreció de les tendències. La reforma de la protecció d'atur a l'Estat espanyol en el marc de la UE

El dret a cobrar un subsidi en cas d'haver perdut la feina (per haver estat acomiadat o per l'acabament de la relació laboral) és i ha estat un dels drets principals dels assalariats i una font de recursos per a ells. L'assumpció social compartida entre treballadors i empresaris que, quan un treballador es troba en aquesta situació, té dret a rebre un subsidi, ha estat un dels pilars de la relació salarial. Això és així ja que, des d'un punt de vista teòric, l'aturat es convertia en un *objecte social* (Muller, 1994), en una categoria d'intervenció pública que les *tecnologies de l'assegurança* (Castel, 1997) s'han d'encarregar de protegir i reinserir professionalment. No hem d'oblidar que la protecció a aquesta contingència neix des de l'àmbit professional i privat de les mútues obreres i d'ofici, per la qual cosa són, doncs, de bon començament, les vulnerabilitats de la professió que, primer, des d'un punt de vista privat i, posteriorment, des d'un punt de vista públic, són assumides per l'Estat (De Swaam, 1992), especialment en els models contributius.

La protecció a la situació d'atur es troba estrictament situada, com el conjunt de les polítiques socials, però en aquest cas especialment, en el cor del naixement *del que és social* (Donzelot, 1990). Sigui per la pressió del moviment obrer i popular (Bilbao, 1993), sigui per lògiques de governabilitat i tecnologia social (Foucault, 1991), la qüestió és que la protecció a un seguit de contingències que s'associaven amb la professió i amb el treball assalariat, que a més a més en els sistemes contributius són finançats per empresaris i treballadors, ens parlen d'una assumpció social d'aquestes vulnerabilitats i contingències, com també d'una relativa desmercantilització de la condició salarial.

3.1. *Cap a una nova definició de l'aturat*

Aquesta situació canvia a partir del gir neoliberal que recorre el món en general i Europa en particular des de la crisi del model d'acumulació fordista. El fet que els processos de reestructuració que tenen lloc des dels anys setanta estiguin comandats pels empresaris (García Calavia, 2001) duen al fet que la lògica del capital inundi les reestructuracions i les pràctiques en matèria d'ocupació i de protecció social. Així, i centrant-nos en el cas de l'atur, Santos Ortega (2003) ha assenyalat com la definició social de l'atur ha patit una metamorfosi triple. S'ha produït un ressorgiment de l'estereotip negatiu de l'aturat, que es converteix en un individu sospitós de no voler treballar i que contrau un deute amb la societat. A partir d'aquí, apareix com a contraprestació a rebre l'atur la demostració de tenir una conducta social impol·luta i una provada voluntat de recerca de feina. Finalment, aquesta nova concepció de l'aturat, que entra claríssimament en l'horitzó ideològic marcat des de la UE de responsabilització individual de la seva situació, com hem vist anteriorment, suposa noves mesures i noves polítiques cap als aturats.

En concret, passariem de la perspectiva general de polítiques passives a polítiques actives⁸ (Alujas, 2003) i, sobretot, amb un creixent paper de la dimensió disciplinària i de control sobre les actituds i les trajectòries dels subjectes (Müller, 1994). Finalment, i vinculat amb l'anterior, apareixen un seguit de models exemplars que ha de seguir aquest aturat i que actuen com a guió d'anàlisi en aquesta observació de les actituds i les trajectòries dels aturats; trajectòries formatives personals i de recerca de feina que se suposa que ha de seguir un aturat per merèixer la prestació d'atur i no ser sospitós d'aprofitar-se de la societat.

3.2. *Tendències de reforma a la UE: una nota de França i Alemanya*

Una anàlisi a nivell europeu dels canvis en les relacions entre ocupació i protecció social, de les quals la prestació d'atur és una de les mesures principals, ens mostra que, a partir de finals de la dècada de 1990, a bona part dels països europeus es desenvolupen mesures d'activació en el mercat de treball, amb la intenció d'assolir els objectius marcats per la Cimera de Lisboa. El dret a la prestació ha estat condicionat a programes basats en l'activació. Progressivament, es posa èmfasi en la importància de l'individu a l'hora de buscar «oportunitats d'ocupació», de manera que la fallida esdevé una responsabilitat individual i no del conjunt de la societat o del sistema econòmic.

A França, la reforma de la prestació d'atur que es desenvolupà l'any 2000 sota el govern de Lionel Jospin contenia propostes d'activació basades en la responsabilitat individual (Del Pino, 2005). Sens dubte, una de les mesures

8. En concret, de l'any 1997 al 2000, les mesures actives han passat del 21,6% al 35,9% de la despesa en polítiques del mercat de treball a l'Estat, mentre que les polítiques passives han baixat del 78,4% al 64,1% de la despesa, d'acord amb Palacio i Álvarez (2004: 207).

més significatives va ser l'anomenada PARE (*Allocation d'aidé pour retour à l'emploi*), i el PAP (*Projet d'action personnalisé*), de caràcter voluntari per al treballador. Es passava d'una indemnització entesa com un dret a una lògica d'activació basada en el caràcter contractual i la individualització del dret a la indemnització. La prestació, rebatejada ara com a «prestació d'ajuda a la reinserció en la vida laboral», ja no depèn de l'import de les cotitzacions ni de la durada d'aquestes, sinó que es combina amb un compromís «recíproc» de l'aturat i de l'Administració, un dispositiu personalitzat que disposa d'un seguiment del perceptor del subsidi, la seva trajectòria formativa, la recerca de feina, etc.

En el bienni 2003-2004 ha tingut lloc una altra reforma que ha aprofundit la línia assenyalada (Euzeby, 2004). S'ha reduït el període de durada del subsidi i s'ha augmentat de quatre a sis mesos el temps mínim de cotització per rebre la prestació. També s'ha revisat a la baixa el règim assistencial, on el subsidi específic de solidaritat (SES) ha passat de ser indefinit a durar de dos a tres anys segons els casos.

En el cas d'Alemanya, a començament de l'any 2005, hi entrava en vigor l'anomenada Agenda 2010, la reforma de l'estat del benestar i de la seguretat social més important des de la Segona Guerra Mundial. Es tractava d'un ambiciós programa de mesures que es presentava, com ja és habitual darrerament, com la reforma necessària per mantenir els sistemes de protecció social i, igualment, la necessitat d'adequar el sistema de benestar alemany a les demandes del model social europeu que hem vist anteriorment.

En relació amb la prestació d'atur, es va produir una profunda reducció del període de durada de la prestació, de manera que aquest passà de 32 mesos a 12 mesos. Igualment, es va reduir el subsidi als aturats de llarga durada i es va establir la obligació d'acceptar una oferta de feina encara que aquesta fos en una altra ciutat o en un altre poble i no correspongués amb la qualificació del treballador o la treballadora.

3.3. L'evolució històrica de la prestació d'atur a l'Estat espanyol: cap a l'augment de la contributivitat i de la responsabilització

En l'evolució de la prestació d'atur a l'Estat espanyol, aquesta té un important desenvolupament legislatiu, ja en democràcia, amb la Llei bàsica d'ocupació, de 1980, la qual va suposar una reducció de les prestacions d'atur en condicionar el període de prestació al de cotització, és a dir, a estructurar-se més clarament com a prestació contributiva (vegeu-ne el quadre 3). En aquest sentit, un dret social com és la prestació d'atur s'estructura ja des de començament de la dècada de 1980 com una eina macroeconòmica: la subordinació de la política social a l'econòmica, tal com hem vist que la defineix Jessop (2002), es concreta, en aquest cas, en l'ús de la prestació d'atur com un element d'ajut estructural de la despesa social davant l'augment d'aturats.

Com veurem, la reforma de la prestació d'atur gira entorn de dos eixos. D'una banda, un fort enduriment de la contributivitat, que suposa que el

Quadre 3. Reformes significatives de la prestació d'atur contributiva.**Llei Bàsica d'ocupació (1980)**

Durada de la prestació (en relació amb el que s'ha cotitzat):

- Més de 6 mesos-3 mesos.
- Més de 12 mesos-6 mesos.
- Més de 18 mesos-9 mesos.
- Més de 24 mesos-12 mesos.
- Més de 30 mesos-15 mesos.
- Més de 36 mesos-18 mesos.

Quantitat de la prestació:

En els sis primers mesos serà el 80% de la mitjana de la base per la qual s'hagi cotitzat durant els sis mesos precedents. Durant els sis mesos següents (fins al dotzè), serà el 70% de la mitjana de la citada base, i el 65% a partir dels següents.

Llei 31/1984 de protecció d'atur

Durada de la prestació (en relació amb el que s'ha cotitzat):

- De 6 a 12 mesos-3 mesos.
- De 12 a 18 mesos-6 mesos.
- De 18 a 24 mesos-9 mesos.
- De 24 a 30 mesos-12 mesos.
- De 30 a 36 mesos-15 mesos.
- De 36 a 42 mesos-18 mesos.
- De 42 a 48 mesos-21 mesos.
- Més de 48 mesos-24 mesos.

Quantitat de la prestació:

En els sis primers mesos serà el 80% de la base per la qual s'hagi cotitzat els sis mesos precedents. Els sis mesos següents (fins al dotzè) serà del 70%, i el 60% a partir dels següents.

Llei 22/1992 de mesures urgents sobre foment de l'ocupació i protecció d'atur

Durada de la prestació (en relació amb el que s'ha cotitzat)*:

- De 360 a 539 dies-120 dies.
- De 540 a 719 dies-180 dies.
- De 720 a 899 dies-240 dies.
- De 900 a 1.079 dies-300 dies.
- De 1.080 a 1.259 dies-360 dies.
- De 1.260 a 1.439 dies-420 dies.
- De 1.440 a 1.619 dies-480 dies.
- De 1.620 a 1.799 dies-540 dies.
- De 1.800 a 1.979 dies-600 dies.
- De 1.980 a 2.159 dies-660 dies.
- Més de 2.160 dies-720 dies.

Quantitat de la prestació:

El 70% de la base reguladora durant els 180 primers dies (6 mesos) i el 60% a partir del dia 181.

* S'estableix en dotze mesos el període mínim de cotització per poder tenir accés a la prestació contributiva.

Reial Decret Legislatiu 1/1994

Durada de la prestació (en relació amb el que s'ha cotitzat)*:

Ídem 1992

* En queden exclosos els treballadors a temps parcial amb una durada inferior a dotze hores setmanals i els treballadors amb contracte d'aprenentatge.

Quantitat de la prestació:

El 70% de la base reguladora durant els 180 primers dies (6 mesos) i el 60% a partir del dia 181.

Quadre 3. Reformes significatives de la prestació d'atur contributiva (continuació).

Reial Decret Llei 5/2002	
Durada de la prestació (en relació amb el que s'ha cotitzat): Ídem 1992.	Quantitat de la prestació: El 70% de la base reguladora durant els 180 primers dies (6 mesos) i el 60% a partir del dia 181.
Al requisit d'estar en situació legal d'atur, s'hi afegeix l'obligació d'acreditar disponibilitat per buscar activament ocupació i per acceptar una col·locació adequada, subscriuint l'anomenat <i>compromís d'activitat</i> .	
Reial Decret 1131/2002	
S'equiparen tots els treballadors a temps parcial als de temps complet, de manera que es realitza el còmput de la prestació en relació amb les hores cotitzades.	Salaris de tramitació

Font: elaboració pròpia en base als textos legislatius.

període durant el qual es rep la prestació d'atur cada vegada és més curt i ple de contingut, en forma de cursets de formació, adquisició de competències, etc., per augmentar l'«ocupabilitat» del treballador. I, d'altra banda, i relacionat amb la primera dimensió, suposa un augment de la responsabilitat individual, on el treballador és el responsable d'augmentar la seva ocupabilitat individual, ja que la situació d'atur passa a ser conceptualitzada com un dret a ser conceptualitzada i establerta com el període d'adquisició de competències necessàries per tornar a l'esfera «normal», la del mercat de treball.

Un cop establerta la prestació com a clarament contributiva, la crisi econòmica de principi de la dècada de 1990, un cop acabat el període de concertació amb la vaga general del 14-D de 1988 (Alonso i Blanco, 1999) i en el marc del pensament neoliberal dominant a Europa i al món, es van desenvolupar un conjunt de mesures liberalitzadores i de reducció de la despesa per al conjunt de les prestacions socials, continuadores de les dimensions assenyalades. Així, l'any 1992, i amb la Llei de mesures urgents sobre foment de l'ocupació i protecció per atur, es van retallar de forma significativa les prestacions del nivell contributiu, tant en la quantitat com en la durada. Igualment, el 1994, van sortir noves disposicions que van retallar les prestacions d'atur; se'n van reduir les quantitats de les prestacions i se'n van endurir les condicions d'accés. En quedar fora algunes categories de treballadors (com ara els aprenents o els treballadors a temps parcial que tinguessin una jornada inferior a dotze hores setmanals). El març de 1998 es va publicar un decret governamental que va atorgar a aquests contractes a temps parcial el dret a una prestació per atur.

Aquest període de reformes i enduriment que s'inicia el 1992 es desenvolupa, com hem assenyalat, en el marc de recessió econòmica i de disminució pressupostària dels últims anys del govern del PSOE, davant els costos que

suposava el vertiginós augment de l'atur, la qual cosa afectà de manera especialment virulenta els joves i les dones. D'acord amb un complet informe estadístic del Gabinet Tècnic Confederal de CCOO (1998), aquesta reducció dels recursos disponibles trenca la tendència a l'expansió de la cobertura amb l'enduriment de l'accés a les prestacions i la reducció de la quantitat, amb la qual cosa se'n provoca una severa disminució, tant en els beneficiaris com en la cobertura. A l'informe, s'hi assenyalava que el 1998 la despesa va ser un 41,6% inferior a la de 1993, i el nombre de beneficiaris va minvar en 683.100 persones, mentre que la reducció dels aturats registrats era sensiblement inferior (419.000 persones), de manera que es pot afirmar que, en aquest període, es produeix una reducció de la taxa de cobertura (incloent els subsidis assistencials) del 76% al 58,8%, la qual cosa representa una baixada de 17,2 punts⁹.

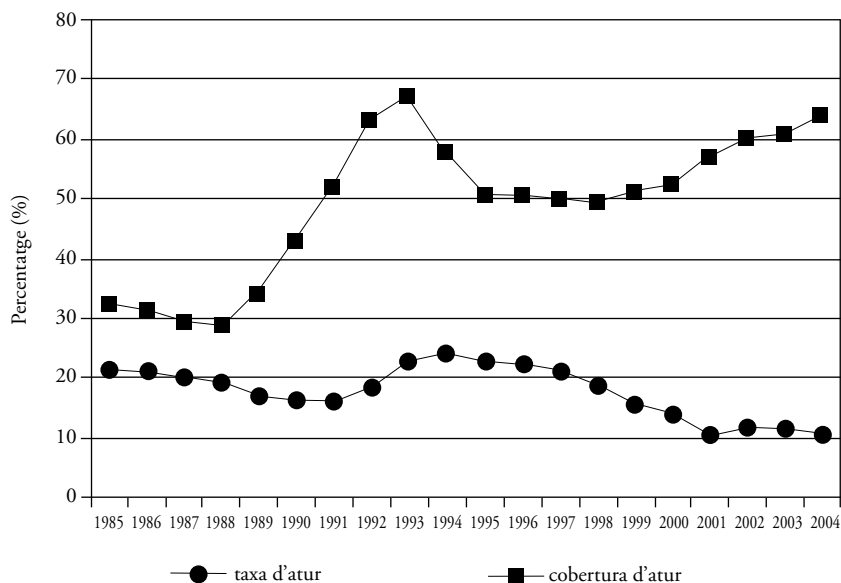
En aquest sentit, tal com podem veure i s'observa clarament al gràfic 1, en aquest període de la dècada de 1990 es produeix una important davallada en la cobertura, que, del 1994 al 1996, disminueix en prop d'un 20%, fruit de les successives reformes, la qual cosa mostra la subordinació del dret a la prestació d'atur a les necessitats macroeconòmiques (estabilitat pressupostària i reducció de la despesa).

En aquest marc de reducció i enduriment de la prestació d'atur, on els augments relatius en la cobertura s'expliquen per la disminució de l'atur (paral·lelament a la precarització de l'ocupació¹⁰), el maig del 2002 el Govern del Partit Popular va proposar una nova reforma de les prestacions d'atur, el conegut *Decretazo*, que no va ser consensuat i que de bon començament va tenir els sindicats en contra. La reforma suposava un ambiciós projecte que afectava el propi dret a la prestació, que pretenia adequar el contingut de la prestació d'atur als models d'activació i responsabilització individual propis del model anglosaxó, i adoptats en bona part de les seves dimensions per la política d'ocupació europea.

La qüestió central és que ens desplaçem d'un dret derivat d'una situació i d'una contingència que es produeix en el sistema productiu (aquest era el contingut fins aleshores, tot i la disminució que havia patit en quantitat i en cobertura) a la responsabilitat del treballador, en obligar-lo a acceptar un lloc de feina, en el marc de l'activació en el mercat laboral com a model d'inserció social. Aquests elements es concretaven a partir de l'enunciat de «lloc de treball considerat adequat», d'acord amb uns criteris molt amplis (pel que respecta a mobilitat geogràfica i al tipus de feina, ja que podia ser que l'aturat mai no

9. Només queda acabar-hi d'afegir el fet que, el 1998, sense incloure-hi el PER, la taxa de cobertura no arriba al 50% de la població inscrita com a aturada (Gabinete Técnico Confederal de CCOO, 1998).

10. En aquest sentit, el càlcul a partir de l'atur registrat en lloc de l'EPA, la poca esperança d'obtenir feina quan s'està apuntat al Servei Públic d'Ocupació corresponent, la cohabitació cada vegada més habitual entre curts períodes d'ocupació i curts períodes d'atur i, en definitiva, el fet que cada vegada sigui més complicat identificar la situació d'atur per la precarització de les condicions d'ocupació, mostren el límit de les dades estadístiques.



Gràfic 1. Taxa d'atur i taxa bruta de cobertura.

Font: referent a la taxa d'atur, Palacio i Álvarez (2004: 165) i INE (EPA); referent a la taxa bruta de cobertura, Confederació Sindical de CCOO (2001), López i Melguizo (1997) i Ministeri d'Economia (disponible a: http://www.mineco.es/sgpc/TEXTOS/pdf/t3_18.pdf).

Nota: noves sèries a partir del cens 2001, i canvis de metodologia a l'EPA 2002. Les dades d'atur des de 2001 en endavant canvien el criteri i no són comparables.

La taxa bruta de cobertura es calcula de la manera següent: (Total de perceptors de prestacions d'atur-Perceptors de prestacions que treballen a temps parcial-Perceptors del PER)/Aturats registrats.

n'hagués fet cap de semblant i es veiés obligat a acceptar-la) i, sobretot, la responsabilització de l'aturat que hem assenyalat, ja que s'havia d'acceptar la feina si no es volien patir retallades successives de la prestació i, finalment, la derogació total d'aquesta (Martín Artiles, 2002). Una altra mesura que té molta importància en el mercat de treball pretenia eliminar els salaris de tramitació, que es paguen en cas d'atur mentre s'estableix si aquest és procedent o no; una qüestió especialment rellevant pel fet que l'autoritat competent sol trigar de tres a quatre mesos a dictar sentència¹¹.

11. Una altra mesura que s'acompanyava, d'especial rellevància en les zones amb més importància de l'agricultura (Andalusia i Extremadura), era l'eliminació del Plan de Empleo Rural (PER), que permet als treballadors temporals del camp cobrar una prestació en base a les peonades treballades durant el període d'inactivitat agrícola.

El resultat del conflicte va ser la vaga general del 20 de juny del 2002, que, tot i que el govern del Partido Popular la va qualificar d'insignificant i inexistent, va tenir un important seguiment. Així, tot i que el govern va minimitzar la vaga, pocs mesos després va modificar algunes de les mesures que havien desvetllat més indignació. En el que respecta al criteri de feina adequada, el govern va vincular més estretament el criteri de concordança entre la feina i el perfil professional de l'aturat, així com la mobilitat geogràfica i les circumstàncies familiars. Amb tot, aquests elements han quedat poc definits i, com s'ha assenyalat encertadament en última instància, seran els serveis públics d'ocupació els que establiran els criteris, de manera que s'obre la porta a arbitrarietats, desigualtats i aplicacions més o menys estrictes del dret a la prestació (Miguélez, 2002). Aquesta modificació o marxa enrere va rebre el suport dels sindicats; en canvi, la modificació del PER cap a un model més contributiu va continuar sent criticada pels sindicats majoritaris. També s'ha de ressaltar el fet que, si bé formalment es van mantenir els salaris de tramitació, l'acomiadament ha esdevingut més fàcil, ja que si l'empresa disposa l'import de la indemnització, es produeix l'eliminació pràctica dels salaris de tramitació.

El resultat d'aquest procés és que la prestació d'atur, en aquests esquemes d'enduriment que estem assenyalant, esdevé un mecanisme, un instrument tendent a facilitar la reorganització de les empreses i la reestructuració permanent del sistema productiu cap a un model centrat en la idea de participació en el mercat de treball, independentment de les condicions. En aquest sentit, es dibuixa un model mixt i integrat de la protecció d'atur en el qual la prestació assistencial deixa de ser un complement per actuar com a prolongació d'una prestació contributiva a la qual cada vegada és més difícil accedir-hi, com per aquells i aquelles en situacions laborals que inhabiliten en l'accés a la contributiva (Fernández Domínguez, 1998).

En aquesta línia, la dimensió central és l'activació, que no suposa res més que la implicació de l'aturat en la recerca activa i la disposició a acceptar les feines «adequades» que se li ofereixen, criteri aquest, el d'adequació, on cada vegada més, com hem vist en la darrera reforma, les legislacions i els serveis públics d'ocupació tenen més control. Caminaríem cap a un model d'acció conjunta entre l'estat i el mercat, on, en primer lloc, les polítiques d'ocupació contribueixen a la desestabilització de l'ocupació estable i, en segon lloc, es pretenen activar els aturats i es creen, per assolir aquest objectiu, determinats mecanismes de control (Santos Ortega, 2003).

4. A manera de conclusions: un nou estatut per als aturats (i els treballadors)

Observant l'esquerdament de la condició salarial i les dinàmiques que hem mostrat en la transformació dels recursos, Castel (1995) dibuixa un doble model fruit de l'augment de la vulnerabilitat i la inestabilització dels estables (és a dir, d'aquells que es trobaven en la condició salarial), i que encaixa en bona manera amb el que estem assenyalant. Per a l'autor, hi ha un espai social que

es veu constantment alimentat pel flux creixent dels que cauen d'una zona de vulnerabilitat en expansió, que l'anomena «estatut d'inserció»¹²:

[...] un sujeto en perpetua inserción. Esto equivaldría, si puedo definirlo así, a un permanente interino que iría de cursillo en cursillo y de unas ocupaciones en otras. No se le dejaría abandonado [...] pero flotaría en una especie de tierra de nadie [...]. Dejaría de ser una etapa para convertirse en un *estado*. (Castel, 1995: 34)

Aquest estatut es nodriria, com hem assenyalat, dels resultats d'expansió de la vulnerabilitat i de la precarietat. D'aquesta manera es dibuixaria el segon gran estatut o condició, el d'aquells als quals la disminució i el debilitament dels pilars de la política de socialització i de responsabilitat social es troben amb una clara disminució dels recursos col·lectius en totes els seves dimensions, amb la qual cosa se situarien en el que podem descriure com a *situació de precarietat*.

Així doncs, el nou aturat passaria a convertir-se en un «objecte de cures», quasi medicalitzat, enfront de la situació anterior en què era més aviat un «subjecte de drets» beneficiari de prestacions socials, de manera que el que se sol oferir als aturats no és un lloc de treball, sinó un «projecte professional» consistent en un gran recorregut en el qual es combinen mesures bàsiques de socialització, cursos de formació, períodes de pràctiques i petites experiències ocupacionals que, suposadament, van apropant l'aturat al lloc de treball i apartant-lo de la malaltia anomenada «atur» (Santos Ortega, 2003). Aquesta estratègia diferencia la problemàtica, la personalitza i la individualitza. A força de posar l'accent en aquesta perspectiva individual, se sostreu una anàlisi a fons dels processos econòmics i socials que condemnen nombrosos col·lectius a l'atur i a la precarietat.

En aquest sentit, l'atur i les situacions del mercat de treball passen de ser una contingència col·lectiva que afecta els treballadors, a ser una qüestió individual, sovint psicologitzada i que ha de ser tractada com una patologia individual més. En aquest esquema, l'empresari com a actor tendeix a desaparèixer en el discurs com a coresponsable de la situació i, per tant, com a finançador de les prestacions socials que hi tenen a veure. Tanmateix, i paradoxalment (o no), l'empresari continua apareixent com a agent en el sistema econòmic, com aquell únic actor capaç de crear ocupació, i per tant se li han

12. No s'ha de menysprear el paper econòmic d'aquest grup, situat entre la precarietat i l'exclusió. Sens dubte, actuen com una *reserva no competitiva de treballadors* (Etxezarreta, 2001), amb una força disciplinària real sobre la formació dels salaris. Després d'un cert període amb recepció passiva d'indemnitzacions, han de ser «activats» amb l'exigència que acceptin les feines o la formació (o alguna forma d'ocupació subsidiada, o mixta entre ocupació i formació...), en els termes establerts per les autoritats, per no perdre els subsidis. Efectivament, aquell o aquella que no accepti aquest mecanisme, que sovint suposa una inserció laboral temporal i extremament precària, desapareix de les llistes de l'atur, amb la qual cosa s'elimina el problema social i es camina cap a la «societat de la plena ocupació».

de donar tota mena de facilitats (i aquí les subvencions¹³ als costos en l'ús del treball). En el cas dels treballadors, aquests desapareixen com a actors i agents; els problemes i les contingències en el mercat de treball ja no són conceptualitzats com dels treballadors, són del treballador, d'un treballador amb trajectòries cada vegada més personalitzades i que se suposa que ha d'aprofitar individualment les oportunitats que se li ofereixen, amb la qual cosa s'ha de construir un currículum i unes competències adequades. Així, des del conjunt de les institucions, el desenvolupament de les capacitats personals es concep com el fet d'estar sempre en un moviment i un canvi constants, i on els riscos i les vulnerabilitats del treball assalariat no es conceptualitzen de manera compartida.

Com hem vist, aquest model és el que apareix enunciat en la política d'ocupació europea, en el sentit que aquesta reuneix un seguit de tendències que s'estan desenvolupant en els diferents països de la UE. En aquesta mateixa línia, hem pogut observar com, en el cas de la reforma de la prestació d'atur a l'Estat espanyol, es van desenvolupant paulatinament les tendències anunciades, amb els ritmes i les aturades que marca la dinàmica de cada societat.

Referències bibliogràfiques

- AGLIETTA, M. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.
- ALBARRACÍN, D. (2001). «El Acuerdo de Pensiones». A: *Eiro: ES0106144Fes*. Disponible a <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/06/word/es0106144fes.doc>, actiu el 26 de maig de 2006.
- ALONSO, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía: Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.
- ALONSO, L. E.; BLANCO, J. (1999). «La transformación de las bases sociales del conflicto laboral». A: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (dir. i coord.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- ALUJAS, J. (2003). *Políticas activas de mercado de trabajo en España: Situación en el contexto europeo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- BAUMAN, Z. (2003). «Individualmente, pero juntos». A: BECK, U.; BECK-GERNSHEIM, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- BECK, U.; BECK-GERNSHEIM, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- BILBAO, A. (1993). *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*. Madrid: Trotta.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- CASTEL, R. (1995). «De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso». *Archipiélago*, núm. 21.
- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- COMISSIÓ EUROPEA (2001). *Apoyo a las estrategias nacionales para garantizar pensiones seguras y viables mediante un planteamiento integrado*. COM (2001) 362 final.

13. Per fer una anàlisi de les subvencions a l'ocupació, vegeu López Andreu, Lope i Verd (2007).

- CLASQUIN, B.; MONCEL, N.; HARVEY, M.; FRIOT, B. (2003). *Wage and welfare. New perspectives on Employment and social rights in Europe*. Brussel·les: PIE.
- DONZELOT, J. (1990). *La policía de las familias*. València: Pre-textos.
- ETXEZARRETA, M. (2001). *La política social en la UE. Consideración especial de la política de pensiones*. Disponible a: www.ucm.es/info/eurotheo/materiales/hismat/metzazarreta.htm, actiu el 26 de febrer de 2005.
- EUZEBY, Ch. (2004). «La activación “a la francesa” de las personas en situación de desempleo y de los beneficiarios de la asistencia pública: entre el *Workfare* anglosajón y la *inserción escandinava*». A: *Encuentro renta básica y procesos de inserción*, 1 i 2 de desembre de 2004, Vitòria-Gasteiz.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, E. i altres (1998). *El derecho del trabajo tras las últimas reformas «flexibilizadoras» de la relación laboral*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
- FOUCAULT, M. (1991). *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.
- GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE CCOO (1998). *El sistema de protección al desempleo en España: Evolución reciente y situación actual*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.
- FRIOT, B. (2003). «Resource regime reform and worker status». A: CLASQUIN, B.; MONCEL, N.; HARVEY, M.; FRIOT, B. (eds.). *Wage and welfare. New perspectives on Employment and social rights in Europe*. Brussel·les: PIE.
- GARCIA CALAVIA, M. (2001). *La producción de mitos i milagros: La reestructuración del trabajo desde los ochenta*. Tesi doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.
- GOBIN, C.; CORON, G.; DUFRESNE, A. (2004). «The EU. Reorganizing Resources: Employment, pensions and the Wage». A: CLASQUIN, B.; MONCEL, N.; HARVEY, M.; FRIOT, B. (eds.). *Wage and welfare: New perspectives on employment and social rights in Europe*. Brussel·les: PIE.
- JEPSEN, M.; SERRANO, A. (2004). *The european social model: an exercise in deconstruction*. Disponible a: www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/file_uploads/jep_serr_1003.pdf, actiu el 26 de febrer de 2005.
- JESSOP, B. (2002). *The future of the Capitalist State*. Oxford: Polity Press & Blackwell.
- LÓPEZ ANDREU, M.; LOPE, A.; VERD, J. M. (2007). «El empleo subvencionado: entre las políticas activas de empleo y la mutación del salario». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Pròxima publicació (acceptat l'octubre de 2006).
- MARTÍN ARTILES, A. (2002). «Decreto de reforma de pensiones por desempleo. Respuesta con huelga general». A: *Eiro: Es0206210Fes*. Disponible a: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/06/word/es0206210fes.doc>, actiu el 25 de maig de 2005.
- MIGUÉLEZ, F. (2002). «La protección del desempleo en España en relación con la Unión Europea». A: *Eiro: Es0211206Fes*. Disponible a: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/11/word/es0211206fes.doc>, actiu el 24 d'octubre de 2006.
- MARX, I. (2001). «Jobs subsidies and cuts in employers' social security contributions: The verdict of empirical evaluation studies». *Internacional Labour Review*, núm. 140 (1).
- MORÁN, A. (1996). «Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80: De la clase obrera al mercado de trabajo». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 9.
- MULLER, C. (1994). *Control o colocación. Historia del servicio público de empleo francés*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- NOGUERA, J. A. (2000). «Las políticas de garantía de rentas: I pensiones». A: ADELANTADO, J. (coord.). *Cambios en el estado del bienestar: Política social y desigualdades en España*. Barcelona: Icària-UAB.

- PALACIO, J. I.; ÁLVAREZ, C. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Madrid: Akal.
- PÉREZ-AMORÓS, F. (1997). «La reforma de la Seguridad Social». A: *Euro: Es9710220Fes*. Disponible a: <http://www.eurofound.eu.int/1997/10/word/es9710220fes.doc>, actiu l'11 de novembre de 2006.
- PINO, E. del (2005). *La Reforma del Estado de Bienestar Bismarckiano: Instituciones político-económicas, opinión pública y estilo de la reforma de la protección por desempleo en Francia y España*. Working Paper 05-12. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC).
- PORTE, C.; POCHE, O. (2002). *Building Social Europe through the Open Method of Coordination*. Brussel-les: PIE.
- PRIETO, C. (2002). «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado». *Sistema*, núm. 168-169.
- SANTOS ORTEGA, A. (2003). «La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 21.
- SISSON, K.; MARGINSON, P. (2001). «Soft regulation. Travesty of the real thing of new dimension». Disponible a: www.one-europe.ac.uk/cgi-bin/esrc/world/db.cgi/publications.htm, actiu el 22 de gener de 2005.
- SUSO, I.; ZUBERO, C. (2002) «Expulsados del trabajo... y más. Un estudio sobre la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores». *Sociología del Trabajo*, núm. 46.