

# ¿MODELO SOCIAL EUROPEO DE BAJO COSTE?

ANTONIO MARTÍN ARTILES

DEPARTAMENTO SOCIOLOGÍA, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA BARCELONA<sup>1</sup>

## RESUMEN

EN ESTE ENSAYO SOSTENGO QUE LAS DIFICULTADES DE LA ECONOMÍA EUROPEA PARA GENERAR SUFICIENTE EMPLEO Y SOSTENER EL BIENESTAR, DURANTE LA ÚLTIMA DÉCADA, ESTÁN DANDO LUGAR A POLÍTICAS ORIENTADAS HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UN “MODELO SOCIAL DE BAJO COSTE”, APOYADO EN LA IDEA DE “FLEXEGURIDAD” Y EN EL DESARROLLO DE LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO. LA POLÍTICA DE EMPLEO Y LA POLÍTICA SOCIAL APARECEN IMBRICADAS A TRAVÉS DE LA PRECARIEDAD. ADEMÁS, SUGIERO CRÍTICAMENTE, QUE EL MODELO NÓRDICO DE “FLEXEGURIDAD”, PROPUESTO COMO ALTERNATIVA POR LA UNIÓN EUROPEA, A MODO DE TRIANGULO MÁGICO QUE COMBINA LA FLEXIBILIDAD EN EL EMPLEO, FORMACIÓN CONTINUA Y LA PROVISIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA, NO PARECE MUY PLAUSIBLE PARA LOS PAÍSES DEL MEDITERRÁNEO.

## PALABRA CLAVES:

MODELO SOCIAL EUROPEO, SOCIEDAD BAJO COSTE, POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO, YACIMIENTOS EMPLEO, BAJOS SALARIOS.

*“Hoy Europa debe, sin embargo, decidir qué conservar, y cómo hacerlo, de su modelo social en el nuevo escenario de garantías y eliminando las “comidas gratis” representadas por las áreas de privilegio que la sociedad de bajo coste ya no está dispuesta a financiar” (Gaggi; Naruduzzi, 2006).*

## INTRODUCCIÓN

La economía europea en su conjunto no ha sido capaz de alcanzar en la última década un ritmo mínimo de crecimiento económico sostenido para generar suficiente empleo y mantener la presión fiscal necesaria para asegurar el modelo de bienestar<sup>2</sup>. A tenor de ello se han venido barajando dos alternativas en las políticas de la Unión Europea. Una primera, que parece consistir en la provisión de servicios públicos de bajo coste, asociada a una reorganización de la recaudación fiscal. Otra, segunda, que establece un nexo entre la flexibilidad laboral y la provisión de seguridad, denominada “*flexeguridad*” en el Libro Verde de la Comisión Europea. Estas dos alternativas

implican combinar simultáneamente la política de empleo con la política social.

Precisamente el objetivo de este ensayo es explorar la hipótesis de que la política de empleo y la política social de la Unión Europea (UE) pueden observarse como políticas funcionales y complementarias entre sí, que pueden estar dando lugar a la construcción de un modelo social de bajo coste. Este supuesto modelo social “*low cost*” permitiría reducir los costes de reproducción social, asumidos hasta ahora, en parte, por el Estado del Bienestar. La tesis de la “*sociedad de bajo coste*”, sostenida por Gaggi y Naruduzzi consiste en la idea de que la difusión de la oferta de productos y servicios de bajo

<sup>1</sup> [Antonio.martin@uab.es](mailto:Antonio.martin@uab.es), Departamento Sociología Universidad Autónoma Barcelona. Deseo expresar mi agradecimiento a la doctora Teresa Torns, profesora del mismo departamento, por sus afectuosas sugerencias bibliográficas para el tema.

<sup>2</sup> A excepción de España e Irlanda.

coste comporta “*un aumento sensible de los salarios, que empieza a tener más peso que una reforma fiscal o que la reforma del welfare*” (2005: 10). La reforma fiscal es una medida impopular, especialmente ante el creciente rechazo de las clases medias. Pero también es impopular la reforma del Estado del Bienestar, especialmente para las clases trabajadoras. Ante estos desafíos que suponen ambas medidas impopulares, la respuesta se viene dando por otro lado: abaratar la oferta de servicios a las familias y los servicios de bienestar.

En efecto, en la política de la UE el modo de operar en la reforma del bienestar parece ser mediante políticas de traslado a las familias y al sector informal, de una parte importante de la carga de trabajo de “*cuidados a las personas*”.<sup>3</sup> El envejecimiento de la población europea es preocupante para los expertos en la materia. Por ejemplo, un estudio de la Comisión Europea (2002), nos muestra el inexorable aumento de las tasas de dependencia, que nos indica la relación entre personas activas y personas no activas mayores de 65 años. En 1990 la tasa era del 21% en la UE-15, en el año 2000 subió hasta el 24% y la previsión para el año 2010 es del 27%.<sup>4</sup> El envejecimiento tiene consecuencias sobre la demanda de cuidados a las personas y la generación de un nuevo tipo de empleo. Precisamente la respuesta de las instituciones de la UE ante esta creciente demanda ha consistido en vincular su satisfacción a la creación de empleo de bajos salarios. Por consiguiente, se ha tratado de vincular la provisión de servicios sociales a la política de empleo, tal se propone en el Libro Blanco de Delors.

El modelo social europeo está marcado por la consideración de la política de empleo como una “*política social*”. De hecho, el Libro Blanco de Delors (1993) ya ha considerado que la “*primera política social es la propia política de empleo*”. A ello se añade que una parte de la reforma del estado del bienestar se apoya en buena medida en la política de empleo del segmento de bajos salarios en el sec-

tor de los servicios de proximidad, como demuestra Meulders (2000). La orientación política general que se establece en este mencionado documento de Delors vincula el empleo al crecimiento y a la mejora de la competitividad; lo que significa que la creación de empleo dependerá del mercado, del crecimiento económico y no de la creación pública de empleo, como se plasma ya antes en el Tratado de Maastricht de 1992.

En este contexto limitado, la reforma del estado del bienestar se encuentra encorsetada por dos de las condiciones del Pacto de Estabilidad de 1992. Primero, por la contención del gasto público y la deuda pública. La reforma de los estados del bienestar pasa, pues por apretarse el cinturón. Así viene impulsándose en la UE medidas tales como el aumento del periodo contributivo de los trabajadores para acceder a las pensiones, políticas de descentralización y subcontratación de los servicios públicos, etc.

Segundo, por otro lado, la política de empleo destinada a determinados colectivos, como mujeres e inmigrantes podría resultar funcional con la reforma del bienestar. Este es el caso de la ocupación emergente en los yacimientos de empleo y en actividades tales como la provisión de servicios de atención y cuidado a las personas. Este nuevo empleo, se halla situado en determinados espacios intersticiales del mercado laboral. Dichos intersticios o “*yacimientos de empleo*” constituyen una fuente de recursos para experimentar alternativas de políticas sociales de bajo coste con la finalidad de hacer sostenible el modelo social europeo. El vocablo “flexibilidad” resume sintéticamente los dos objetivos: aceptar como un hecho la flexibilidad en el empleo de quienes tienen bajas cualificaciones a cambio de una provisión de seguridad social barata.

En las siguientes páginas exploraré y delimitaré tres grandes epígrafes: 1) En primer lugar, el concepto de modelo social europeo y sus distintos usos. 2) En segundo lugar, exploraré la orientación de las reformas laborales y sociales. Además del sig-

<sup>3</sup> El cuidado a las personas es un término quizás mejor resumido en inglés: “social care”. Es decir, se trata del cuidado de las personas dependientes, como niños, ancianos, enfermos, etc., cuyos cuidados son también compartidos por los sistemas públicos de bienestar.

<sup>4</sup> Las tasas de dependencia en España son muy cercanas a esta media. Así, en 1990 la tasa era del 20,2% y se estima que en el 2010 sea del 26,8% (Comisión 2002).

nificado de la “*flexeguridad*” en el Libro Verde de la Comisión Europea y la forma de introducción y aplicación de la “*flexeguridad*” en la negociación colectiva. 3) Y, en tercer lugar, ensayaré un esbozo de la significación que tiene el modelo social de bajo coste.

### DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO

En principio me veo en la obligación de señalar que el Modelo Social Europeo (MSE, en adelante), es al mismo tiempo una categoría analítica y una construcción ideológica. Como ha puesto de relieve Ebbinghaus (1999, citada por Hyman, 2007), el concepto MSE puede ser visto al mismo tiempo como una realidad y un mito.

Por un lado, como “*realidad*” las relaciones de empleo en los distintos países de Europa occidental se hallan incrustadas en un marco jurídicamente regulado. Una densa red de normas limita la acción de los agentes sociales, al tiempo que también limita institucionalmente a las fuerzas del mercado. Esta es una vieja cuestión en el debate sociológico, que encontramos, primero, en Durkheim a finales del siglo XIX, quien ya observaba la importancia de la “*solidaridad orgánica*” como una respuesta normativa de las instituciones a la desarticulación y desarraigo social generada por el mercado capitalista. Más tarde, Karl Polanyi (1944, 1989), ponía de relieve que una economía de mercado requería una masiva intervención del Estado para corregir los desequilibrios sociales generados por el mercado, lo que después de la segunda guerra mundial permitió construir el modelo de bienestar Keynesiano-Fordista (Aglietta, 1979). Y, posteriormente, Dunlop (1978) y Grannovetter (1985), entre otros, han teorizado la idea de la inserción social del mercado dentro de un conjunto de normas elaboradas por los propios actores, y en el marco del Estado-nación, a fin de contener y canalizar el conflicto laboral y social dentro de las instituciones.

Hoy, el problema es que el marco del estado-nación, como territorio delimitado por las normas de empleo, ha sido superado por la propia actividad económica de la integración europea. Esta es una parte de la nueva realidad: el dinamismo y la libe-

ralización del mercado europeo desborda el marco institucional y territorial propio de la norma.

Por otro lado, el MSE es un “*mito*” en la medida que es un referente ideológico de valores y normas morales que pueden orientar la acción de los agentes sociales. Como referente ideológico se suele apelar al MSE con la finalidad de legitimar la construcción de las instituciones europeas, como, por ejemplo, se recoge en el “*White Paper on Social Policy*” (European Comisión, 1994), donde se menciona valores tales como democracia, libertad personal, diálogo social, igualdad de oportunidades, seguridad social y solidaridad con los más desfavorecidos (Jepsen; Serrano, 2005:234). Asimismo, en términos ideológicos el MSE es un argumento frente al modelo de capitalismo liberal norteamericano y anglosajón. El MSE vendría a representar una alternativa de crecimiento económico sostenido y con cohesión social.

Inmediatamente he de matizar diciendo que no existe un único MSE, ni en la realidad ni como referente ideológico. Al contrario, existen diferentes modelos sociales según tradiciones históricas, así como diversas formas de regulación institucional del mercado basado en tradiciones, costumbres y leyes nacionales, que precisamente ahora con el proceso de liberalización económica, se resquebrajan. Pero además, la propia diversidad de modelos europeos de bienestar (liberal anglosajón, continental, socialdemócrata y mediterráneo, véase Esping-Andersen, 2000; Moreno, 2005) genera polisemia respecto a los significados del MSE e induce a distintas orientaciones en las políticas sociales europeas.

En términos de mito, algunos agentes sociales, como los sindicatos, aspiran a la construcción de un nuevo marco jurídico del mercado de trabajo europeo, para regularlo institucionalmente y corregir los desequilibrios y asimetrías que éste genera. De hecho, la aspiración de la Confederación Sindical Europea por impulsar el Diálogo Social Macroeconómico y la Estrategia Europea de Empleo forman parte de esa referencia al MSE como un mito y a la vez como una realidad que hay que sostener (Etuc, 2007). O sea, en términos ideológicos el MSE comporta orientar la acción colectiva para preservar la

**TABLA 1**  
**Proporción de hombres y mujeres con empleo temporal entre 1992 y 2004**

	En porcentaje					
	1992		2000		2004	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bélgica	7,6	3,1	12,1	6,6	11,6	6,5
Dinamarca	12,1	9,9	11,7	8,7	10,3	8,7
Alemania	11,2	10,1	13,1	12,5	12,3	12,1
Grecia	10,2	10,3	15,6	11,5	13,9	10,4
España	39,2	30,8	34,6	30,7	35,2	30,6
Francia	12,2	9,1	15,8	14,3	14	11,8
Irlanda	11,8	6,6	5,9	3,6	5,1	3,8
Italia	9,7	6,2	12,2	8,8	14,5	9,9
Luxemburgo	3,9	2,3	4,4	2,7	16,4	10
Holanda	13,9	6,7	17,1	11,3	16,2	13,3
Austria	6,4	5,7	8,4	7,6	8,3	9,4
Portugal	12,7	9,7	22,7	18,4	21,1	18,7
Finlandia	19,5	13,4	20,9	14,5	19,6	12,4
Suecia	14,8	11	16,5	12,1	17,4	13,1
Reino Unido	6,7	4,4	7,6	5,7	6,5	5,5
EU-15	12,2	9,9	14,5	12,5	13,9	11,8

Fuente: Eurostat (2005).

cohesión ante la amenaza de un mercado único, liberalizado y desregulado. Y de hecho, algo se avanza: ya existe una importante armonización normativa en el plano supranacional europeo (Baylos; Perez Rey, 2006).

La ciudadanía percibe como amenazante para el bienestar los riesgos que comportan las reformas del mercado laboral y las reformas en los sistemas de pensiones (Eurobarómetro, 2005). Estas dos dimensiones son las más perjudicadas por el Plan de Estabilidad de Maastricht de 1992, lo que implica limitar la creación de empleo público, la restricción del gasto público y la reducción de la deuda públi-

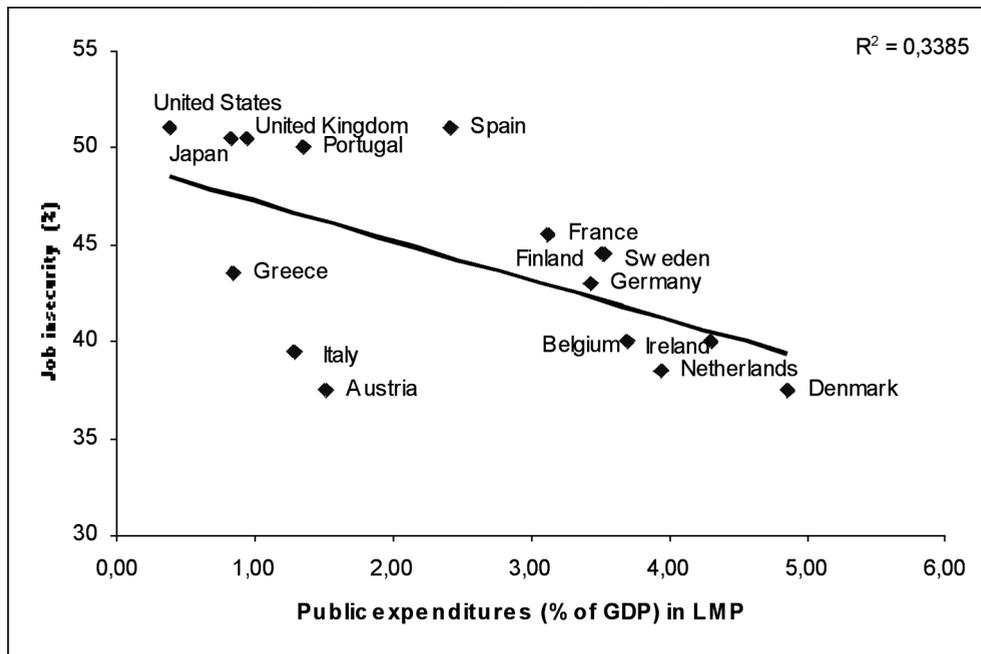
ca. Por consiguiente, veamos a continuación las dos líneas (empleo y sistema de pensiones) de reformas percibidas como riesgos por la ciudadanía.

#### REFORMAS DEL MERCADO LABORAL Y EL SISTEMA DE PENSIONES

La tendencia hacia el aumento de la precariedad del empleo ha sido constante desde el Tratado de Maastricht en 1992. La precariedad se presenta de dos formas, la primera, a través del aumento del empleo a tiempo parcial, involuntario en muchos casos<sup>5</sup>, y que se manifiesta particularmente en el caso de Holanda. Y, la segunda, a través del aumento del

<sup>5</sup> Una encuesta de Eurostat, citada por Eiro (2002), pone de manifiesto que el 14% de quienes trabajan a tiempo parcial es porque le han sido imposible encontrar un trabajo a tiempo completo. El 32% porque opta por el trabajo a tiempo parcial porque no quiere trabajar más tiempo, el 25% porque tienen hijos o personas mayores a su cargo. En el caso de las mujeres esta última opción la señalan el 32%.

**GRÁFICO 1**  
**Inseguridad en el empleo y gasto público**



Fuente: Peter Auer (2001).

empleo temporal, del cual España es el exponente más rotundo.<sup>6</sup> Este último proceso se puede observar en casi toda Europa, tal como se refleja en la tabla nº 1, donde se puede ver como la contratación temporal<sup>7</sup> ha venido afectando en mayor proporción a las mujeres. En muchos países europeos, el impulso de esta estrategia de empleo temporal está vinculada también con la creciente participación de las mujeres en determinados “yacimientos” de empleo y de bajos salarios, como veremos más adelante.

En resumen, el modelo de empleo que se ha venido configurando durante las dos últimas décadas

nos ha llevado a que hoy España se sitúe junto con aquellos países que tienen un mercado de trabajo con una alta tasa de rotación en el empleo; de modo que si correlacionamos la inseguridad en el empleo y el gasto social nos situamos al lado de los países anglosajones, que son los que tienen mercados laborales más flexibles, basados en bajos salarios y menor protección social (Auer, 2001).

Por el contrario, los países que brindan una mayor estabilidad en el empleo, son precisamente los países escandinavos, que tienen un alto volumen de empleo público, alto gasto público y sindicatos más

<sup>6</sup> Las altas tasas de temporalidad en el empleo persisten todavía, a pesar de las reformas laborales de 1997 y 2006 para corregirla. Ello se explica hoy por la emergencia de un nuevo fenómeno: la inmigración. La presión del flujo migratorio ha comportado el ofrecimiento de mano de obra barata, que no sólo mantiene alta la temporalidad del empleo, sino que además contribuye a mantener un modelo de competitividad basado en la reducción de costes laborales y bajos salarios. Véase Josep Oliver (2006), quien nos indica que el 59% de los empleos temporales están ocupados por inmigrantes.

<sup>7</sup> Inmediatamente hay que matizar que la flexibilización de los contratos de trabajo no es sólo atribuible al incremento de la participación femenina y al proceso de integración europeo, sino también ha sido una medida de lucha contra la economía sumergida. Por ejemplo, estas medidas se inician con la reforma del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores en 1984 para hacer más barata la contratación y aflorar el trabajo negro, y también como medida contra el desempleo.

fuerres, arraigados en los servicios públicos, tales como sanidad, enseñanza y administración pública. Por tanto, se puede argumentar que existe, además, una correlación entre tasas de afiliación sindical y gasto social, como sostienen Boeri; Brugiavini, Calmfors, (2002:204-205) quienes demuestran precisamente como en los países nórdicos estas dos variables se correlacionan, mientras que en los países con menor empleo público y menor gasto social, la afiliación sindical es notablemente menor, como ocurre en el Reino Unido y Estados Unidos.

Podemos colegir que en los países nórdicos, gracias al mayor volumen de empleo público, es posible un sindicalismo más fuerte que contribuye a sostener políticamente un modelo de bienestar más consolidado. Mientras, por el contrario, un menor volumen de empleo público y una creciente extensión del empleo temporal y a tiempo parcial pueden debilitar el modelo social europeo. La preocupación que se deriva de ello estriba precisamente en que la política de empleo de la UE es fundamentalmente cuantitativa. La mencionada política se apoya en la idea de la “empleabilidad”, lo que significa que el individuo (y no las instituciones públicas) es responsable de su propio empleo, para ello éste debe formarse continuamente a fin de competir y no perder las posibilidades que ofrecería el mercado laboral.

### FLEXEGURIDAD

La extensión del empleo temporal y a tiempo parcial, combinada con medidas de seguridad en algunos países europeos, como por ejemplo Dinamarca y Holanda, ha dado pie a la formación del vocablo “flexeguridad”<sup>8</sup>. La experiencia danesa constituye un modelo de empleo, quizás único. La legislación

danesa tiene un bajo nivel de protección del empleo, permitiendo a los empresarios el despido de trabajadores sólo con un breve tiempo de pre-aviso, de modo que el mercado laboral danés funciona de manera muy similar al de los países liberales (Reino Unido, Irlanda, Canadá y Estados Unidos). De hecho, se puede calificar el caso danés como un modelo de flexibilidad cuantitativa, como lo pone de relieve el indicador de la rotación del empleo, que ha venido oscilando en los últimos años entre el 25% y el 30% (Madsen, 2004:191). La contrapartida a esta flexibilidad numérica cuantitativa del mercado laboral es un sistema de protección social alto, ya que tiene un estado del bienestar fuerte que mitiga y corrige los desequilibrios del mercado laboral sobre las personas.

El termino “flexeguridad” inspirado en el modelo danés ha ejercido una fascinación en las autoridades políticas de la Unión Europea. Algunos analistas han calificado de “*triángulo mágico*” la combinación entre tres elementos: 1) un mercado laboral flexible numéricamente, que facilita la transición de entrada, salida y reincorporación al mercado de trabajo; 2) el apoyo a la transición a otra actividad laboral distinta a través de importantes programas de formación y reciclaje profesional, como parte de las políticas activas de empleo<sup>9</sup>; y 3) un sistema de solidaridad plasmado en una generosa provisión pública de pensiones de protección contra el desempleo.

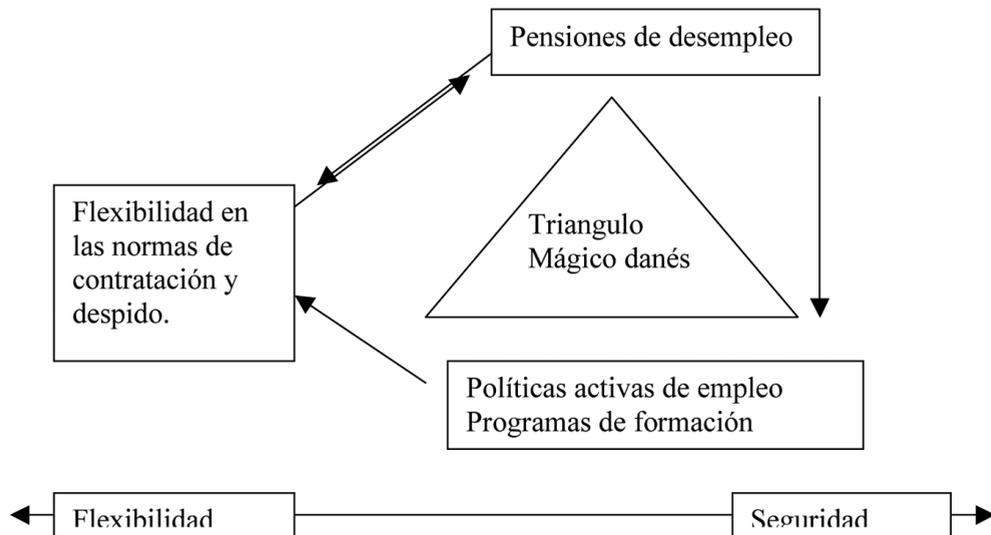
Sin embargo, este “*triángulo mágico*” no parece exportable a otros países a tenor de la diversidad de arreglos históricos institucionales y de modelos de bienestar. En los países del sur de Europa, el Estado del Bienestar no sólo es más débil, sino que además se apoya en las relaciones de reciprocidad

<sup>8</sup> La Comisión Europea ha hecho numerosas referencias al nexo flexibilidad-seguridad. Aparece ya en 1993, en el Libro Blanco “Crecimiento, competitividad y empleo”. Después en la Cumbre de Essen de 1994 se menciona. Más tarde en la Cumbre de Ámsterdam de 1997 y se refleja en el mismo año en el Libro Verde, “Cooperación para una nueva organización del trabajo”, que sugería mantener un equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Posteriormente en la Cumbre de Lisboa (2000) aparece como un aspecto de la Estrategia Europea de Empleo. Finalmente el Informe de Wim Kok (2004) concluía que “el reto para el mercado de trabajo consiste en encontrar un equilibrio justo entre la flexibilidad y la seguridad.”

<sup>9</sup> Un indicador de la importancia que tiene la educación, formación continua y el reciclaje de la población adulta en Dinamarca es que en el año 2006, el 29,2 % de los ocupados comprendidos entre los 25 y 64 años participan en cursos de formación. Comparado con otros países se pueden observar las diferencias: en España la participación es sólo del 10,4%; En Francia 7,5%, en Italia 6,1%. La media de la UE-15 es del 11,1%. En Dinamarca el aumento de la participación de los trabajadores adultos en la formación ha constituido una respuesta a las políticas de reestructuración e innovación tecnológica. Esta participación ha venido en aumento desde 1995. Véase Eurostat (2007a). “*Life-long learning (adult participation in education and training)*.” <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

**GRÁFICO 2**  
**Flexeguridad danesa**



de las familias, del parentesco y de la vecindad, así como en el empleo irregular. El resultado de ello es una combinación entre provisión pública, servicios familiares e inmigración. En parte el origen de estas diferencias estriba en la propia historia institucional, en la economía y en las políticas fiscales. Los países nórdicos tienen abundancia de empresas competitivas y exportadoras, que ofrecen altos salarios porque cuentan con un importante valor añadido en su producción. Además de una tradición cultural de contribución a las cargas fiscales del Estado.

En el sur de Europa ocurre lo contrario, abunda la pequeña empresa<sup>10</sup>, que opera fundamentalmente en mercados locales, en espacios económicos informales y no cuenta con una tradición fiscal contributiva. Incluso hay una tradición de ocultamiento fiscal, como lo prueba la existencia de una persistente economía sumergida. En pocas palabras, la idea de “flexeguridad” tal como la propone el Libro Verde,

fuera de su contexto institucional de origen, no es “transponible” a otros contextos institucionales<sup>11</sup>.

Además, en el Sur de Europa, por otro lado, no se ha creado suficiente empleo de calidad, que genere más valor añadido, porque tampoco se ha logrado mejorar la capacidad competitiva en base a I+D (Investigación y Desarrollo), tal como se proponía en la Cumbre de Lisboa. Por tanto es dudoso hablar de la “flexeguridad” como una alternativa para el sur de Europa, cuando en éstos países el crecimiento económico se ha basado en los últimos años en el sector de servicios, con bajos salarios y baja contribución fiscal. La alternativa parece ser otra: impulso de una política orientada hacia un nuevo “*modelo social de bajo coste*”, que haga compatible la realidad de la flexibilidad del mercado laboral con la provisión de servicios de proximidad mínimos y baratos.

Como ya he señalado atrás, la “*flexeguridad*” constituye el propósito del Libro Verde de la Comi-

<sup>10</sup> Para entender estas diferencias que genera los distintos tipos de empresa véase Traxler y Humer (2007).

<sup>11</sup> De hecho estas dificultades de “transponibilidad” son puestas de relieve en palabras del Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladimir Spidla: “el concepto nórdico de flexeguridad [...] es primero un todo coherente combinando el sistema de seguridad social, los papeles respectivos de los Estados de Bienestar y de los interlocutores sociales, las políticas de empleo y la reglamentación del mercado de trabajo. [...] La flexeguridad debe ser un enfoque global e inclusivo que se enfoca en la organización del mercado de trabajo, la protección social, los recursos humanos y la gobernanza.” Discurso del 14 de septiembre de 2005: “Is the flexecurity topping.” DG Employment’s agenda?. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/speeches/2005/vs\\_140905\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2005/vs_140905_en.pdf)

sión Europea (2006), que se presenta con la idea de “*Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI.*” El sesgo ideológico que presenta este documento de orientación política de la Comisión se puede resumir en una serie de puntos, como sugieren Baylos y Perez Rey (2006). Así, en primer lugar, se culpabiliza al Derecho laboral de que su sistema de derechos y garantías de protección es una tradición del pasado que induce hoy a “*rigideces normativas*”. La respuesta a este problema es que hay que proceder a desregular y flexibilizar los elementos básicos del derecho para propiciar un mayor dinamismo al mercado laboral. La clave del argumento es que la desregulación aceleraría los flujos de entrada al mercado laboral, de manera que el derecho se orienta hacia el “*empleo*” y no a la protección de las condiciones de trabajo y a las garantías del mismo. En pocas palabras, como ya ha señalado Alain Supiot (2003), el principio tuitivo y moral del derecho laboral ha venido siendo sustituido por una visión “*técnica*” de mínimos.

En segundo lugar, el propósito del Libro Verde es “*descolectivizar*” el derecho del trabajo mediante la exclusión de los actores colectivos, como son los sindicatos y los comités de empresa. El sujeto contractual principal sería el individuo, que a su vez es responsable de su “*empleabilidad*” y compromiso al reciclaje profesional continuo. En tercer lugar, se pasa a considerar la negociación colectiva con una función meramente reguladora y normativa concurrente con la norma estatal. En otras palabras, la negociación colectiva no se entiende como un proceso de intercambio y de diálogo entre sujetos colectivos para la distribución de posiciones de poder dentro y fuera de la empresa. O sea, la política neoliberal de la UE trata de evitar el papel de la acción colectiva como correctora de las desigualdades a través de la negociación colectiva y el pacto social. Por tanto, se trata de limitarla únicamente a su función reguladora en el seno de la empresa.

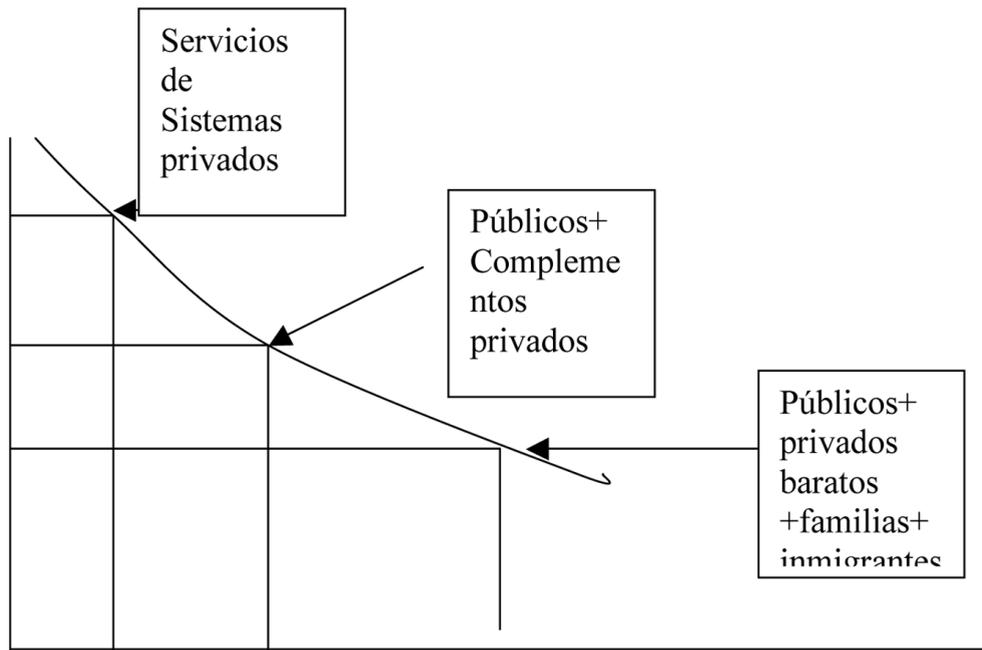
La modernización del derecho laboral en el Libro Verde pretende promover la “*flexeguridad*” de modo que propicie “*un mercado más equitativo, más reactivo y más inclusivo*”... pero a bajo coste en la provisión de servicios sociales. En efecto, la política de empleo de la Unión Europea promueve des-

de mediados la década de los noventa el desarrollo de los llamados “*yacimientos de empleo*” destinado, entre otras cosas, a impulsar aquellas actividades de servicios de proximidad y bajos salarios donde son potencialmente empleables las personas con bajas cualificaciones y presumiblemente bajo nivel de productividad (Klamer, 2001; Shafer, 2001). En este sentido, la oferta de “*seguridad*”, compensatoria de la flexibilidad, la constituiría la provisión de servicios a las personas y el trabajo doméstico barato, actividades casi todas ellas realizadas por mujeres e inmigrantes. Dicho de otra forma, la política social no trata de ampliar y mejorar los servicios, sino de abaratar su coste, como lo prueba la racionalización de la sanidad (medicamentos genéricos, descentralización, concertación y subcontratación de servicios, etc.), como sugiere la investigación de Imma Pastor (2007).

### ¿MODELO SOCIAL EUROPEO DE BAJO COSTE?

El MSE de bajo coste no es más que el propio reconocimiento de facto, que no de hecho, de que no se lograrán los objetivos de la Cumbre de Lisboa. Indicativo de ello es el invento del vocablo “*flexeguridad*” con la idea de vincular la provisión de servicios públicos baratos a la generación de empleo. En cierto modo, la provisión de servicios públicos parece seguir el siguiente esquema. En primer lugar, para las clases trabajadoras se dibuja una especie de combinación entre el sistema público y el sistema privado, apoyado además en la economía informal y en las ayudas familiares. Este modelo de provisión de servicios, denominado como mediterráneo (AA.VV. 2000; Parella, 2003; Moreno, 2005), permite reducir los costes de reproducción y movilizar las relaciones de reciprocidad a través del parentesco y la vecindad, lo que facilita la movilidad laboral femenina y contribuye al aumento del consumo mediante el doble ingreso. Incluso, permite aumentar formalmente el empleo y movilizar al colectivo de personas que estadísticamente figuran como “*inactivas*”, como parece desprenderse de la Ley de la Dependencia. En segundo lugar, las clases medias combinarían la protección pública con seguros y servicios privados y, en tercer lugar, las clases altas, tendrían una provisión privada de servicios.

**GRÁFICO 3**  
**Provisión servicios modelo social bajo coste**



En definitiva, esta política de la Unión Europea y en sus países miembros se explica en el marco del rechazo de las clases medias y altas al aumento de la presión fiscal, a la preferencia a ser tratado como consumidor antes que como productores y en el contexto de una economía de servicios, con menos valor añadido, salarios más bajos y menor contribución fiscal. Mientras, que en sentido contrario tiende a aumentar el gasto social a tenor del envejecimiento de la población y el aumento de las tasas de dependencia. Los cálculos que circulan por ahí sobre el envejecimiento de la población y sus enormes costes son preocupantes. La respuesta de la UE y los gobiernos parece ser la de abaratar la provisión de servicios, de ahí la idea de “*modelo social de bajo coste*”, que, como señalan Gaggi y Narduzzi (2006), implica una creciente polarización social.

De este modo la política de empleo basada en la búsqueda de los “*yacimientos*” para dar ocupación a los colectivos, descualificados y con bajos salarios<sup>12</sup>, se entrelaza con la propia política social, además de rebote puede permitir mejorar la productividad a través de la reducción de los costes de reproducción (véase Perrons, 2005). Así, el modelo social de bajo coste trataría de promover, desde el ámbito local, una política de empleo basada en la identificación de las nuevas necesidades de cuidado y servicios de proximidad a las familias. Se trata de “*ir al encuentro de las nuevas necesidades*” derivados del cambio en la estructura social, tal como reza el libro Blanco. La razón de la elección del ámbito local como espacio para ensayar estas políticas estriba en que permite identificar mejor los cambios en la estructura social (inserción laboral

<sup>12</sup> Se considera salario bajo a aquellos salarios que están por debajo del 60% de los ingresos medios de cada país. Así, según Eurostat (2000), en el Reino Unido el 21% de la población recibe un salario bajo, en Alemania es el 17%, en Holanda el 16%, En España el 13%, en Francia el 13% e Italia el 10% (véase Recio, 2001).

de las mujeres con estudios medios y altos, envejecimiento de la población, localización de la demanda de servicios, identificación de los colectivos en paro, inmigración, etc.).

En el terreno del modelo social europeo se encuentran dos necesidades a satisfacer. Por un lado, una demanda de cuidados personales y familiares, especialmente requeridos como consecuencia del envejecimiento de la población europea. Y, por otro lado, la existencia de un importante colectivo de mujeres desempleadas, además de mujeres “inactivas”, así como un flujo de inmigración femenina susceptible de atender la demanda de servicio de las familias. En pocas palabras, “*ir al encuentro de las nuevas necesidades*” significa orientar la política de empleo en función de la demanda de servicios de proximidad.

Un ejemplo de combinación entre la política laboral y social lo encontramos en la siguiente experiencia. En 1996 la Unión Europea pone en marcha y financia un proyecto para promover la búsqueda de yacimientos de empleo en el ámbito local con objeto de dar ocupación a los llamados colectivos de riesgo (mujeres y jóvenes con bajo nivel de estudios y fracaso escolar). Siguiendo la orientación de este programa, en 1997 las organizaciones sindicales, empresariales y el Consejo Comarcal del Baix Llobregat logran un pacto para impulsar la creación de empleo de calidad en la comarca y atender las nuevas necesidades del ámbito local. Uno de los yacimientos de empleo identificado como nuevas necesidades era precisamente el cuidado de las personas, a tenor del envejecimiento de la población en la comarca. Para regular la generación de nuevo empleo de calidad y profesional, así como para evitar la economía sumergida, se crea la Fundación Domicilia. Los ayuntamientos de la comarca se comprometen a pagar una ayuda a las familias de cuatro euros mediante un cheque-servicio, que gestiona la Fundación Domicilia a través de un sistema de subcontratas con empresas de servicios personales. Los otros nueve euros restantes los deben poner las familias. El coste por hora del servicio es de 15 euros,

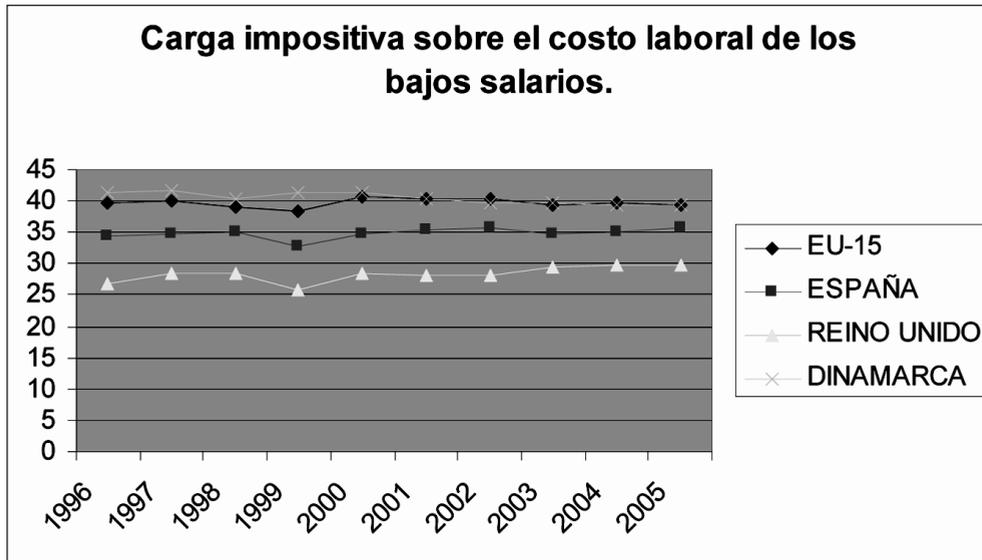
lo que comprende las cotizaciones de la seguridad social de la persona empleada. Es decir, se trata de un coste de servicio barato, aunque regulado para generar empleo decente.

Sin embargo, la escasa valoración social del “social care” y el hecho de que para algunas familias que demandan estos servicios el coste sigue siendo caro, han influido para que se recurra a contratar informalmente a mujeres inmigrantes para que se hagan cargo de las personas dependientes de la familia. En conclusión, los objetivos de vincular la política de empleo a la política social en el marco de una estrategia de bajo coste se degradan por la presencia de la economía sumergida en esta comarca.<sup>13</sup>

La estrategia de bajos salarios ha sido un argumento esgrimido como una condición decisiva para alcanzar un mayor nivel de empleo y evitar el desempleo para aquellos grupos sociales con bajo nivel de estudio y bajas cualificaciones. En los países de la UE se ha venido impulsado dicha estrategia para mejorar la ocupación de los colectivos menos cualificados y a través de distintas medidas. Una de las medidas más socorridas es la reducción de la carga fiscal sobre el coste del trabajo para los colectivos de bajos salarios. En el gráfico 4 se puede observar como Gran Bretaña, con un mercado laboral muy flexible y precarizado, ha sido pionera en la reducción de la carga fiscal con la finalidad de promover la contratación de los colectivos de riesgos y bajo nivel de estudios. Por el contrario, en el caso de Dinamarca, con un Estado del Bienestar más generoso y un mercado laboral más regulado, el uso de esta medida ha tenido menor peso. Según Klamer (2001), la mayor parte de las medidas de fomento de empleo, en el segmento de bajos salarios, contempla la reducción en el tiempo o incluso la eliminación total de las cotizaciones de la Seguridad Social. El objetivo primordial es estimular a los empleadores abaratando el coste de la contratación. En algunos países (Holanda, Portugal, Irlanda y Dinamarca), además, se ha introducido medidas de desgravación fiscal directa a los empleados con bajos salarios. Y en otros países las medidas han consistido en la sub-

<sup>13</sup> Esta información procede del Proyecto Deloge que realiza el Centro de Estudios Quit-UAB, del cual el autor forma parte. El proyecto está financiado por la DIGCYT del Ministerio de Educación.

GRÁFICO 4  
Reducción impuestos sobre los bajos salarios



Fuente: Elaboración propia en base datos Eurostat (2007b).

vención directa de los salarios muy bajos por hora para promocionar la inserción laboral de aquellos que tienen bajas cualificaciones.

El resultado de esta estrategia de bajos salarios ha abierto un importante debate crítico en los países de la UE. Por un lado, hay quienes argumentan que los bajos salarios implica la extensión de los “working poor” (trabajadores pobres)<sup>14</sup>, que a pesar de tener uno o dos empleos, se sitúan por debajo del nivel de pobreza. Otra consecuencia, es que los bajos salarios implican bajas cotizaciones a la seguridad social, lo que compromete el futuro del bienestar y, la tercera consideración, es que llevan a las mujeres (que componen la mayor parte de este colectivo) a ser consideradas como “*perceptoras de ingresos adicionales*”, con lo cual se sigue reforzando el papel tradicional del “*male breadwinner*.”

Por otro lado, algunos analistas (véase, entre otros, Schafer, 2001), sostienen que los bajos salarios

no sólo implican mayor diferenciación social, sino que además inducen a una menor eficiencia económica, por desmotivación, así como a un menor consumo, que a la larga afecta al propio crecimiento económico y a la propia generación de empleo.

Pero en definitiva, la estrategia europea de bajos salarios está orientada a aumentar las tasas de actividad femenina, lo que entiende Diane Perrons (2005:404-405) como fundamental para mejorar la capacidad competitiva de la economía, al tiempo que reduce los costes de reproducción social. En este escenario, la política de “*gender mainstreaming*” y la política de conciliación de la vida laboral y familiar se han institucionalizado en la Unión Europea. En contrapunto, el modelo de bienestar apoyado en la figura del “*male breadwinner*,” propia del fordismo, es hoy el talón de Aquiles de la UE debido al envejecimiento de la población, a la caída de las tasas de natalidad y a la necesidad de elevar las tasas de

<sup>14</sup> El fenómeno de los trabajadores pobres está más extendido en Estados Unidos que en Europa. Un estudio comparativo (Phothieux; Concialdi, 2001), pone de manifiesto que en los EEUU la parte de asalariados con bajos salarios en el conjunto de la mano de obra es dos veces superior a la de Francia. Con todo, las características de los trabajadores afectados es similar: mujeres y jóvenes con bajas cualificaciones, así como empleados a tiempo parcial.

empleo. Ante estos cambios en la estructura social de los países europeos se hace necesario políticas con perspectivas holísticas, que incorporen las esferas de la producción y reproducción como un todo único, lo que paradójicamente concuerda con la orientación del proyecto de MSE de bajo coste.

### REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

#### ESTRUCTURA Y CONTENIDOS

La reforma de la negociación colectiva forma parte de la política de la UE ya explicitada en el Libro Blanco de Delors y tiene dos orientaciones: la primera hacia la descentralización de la estructura de la negociación colectiva y, la segunda, hacia la ampliación en los contenidos de los acuerdos colectivos.

Por ejemplo, la descentralización de la estructura de la negociación colectiva persigue determinados objetivos, tales como vincular los salarios a los niveles de productividad de las empresas, asignar salarios más flexibles, lo que puede permitir la introducción de incentivos de productividad y motivación directa. Es decir, se trata de una orientación micro-económica, al estilo del modelo liberal anglosajón, aunque quizás ello pueda comportar una mayor conflictividad laboral y aumente los costes de transacción (Martín Artiles, Alós, 2003). La significación que tiene dicha descentralización para el “*modelo social europeo de bajo coste*” es importante, por dos razones. La primera porque implica mayores desigualdades en las condiciones de trabajo según los segmentos de empleo y la fuerza de los sindicatos en ellos. Y la segunda porque la descentralización de la negociación colectiva debilita la articulación entre los niveles de la acción sindical y los mecanismos de coordinación que pueden influir en la política macroeconómica. La descentralización es prácticamente incompatible con los pactos sociales macroeconómicos, que tienen que ser necesariamente centralizados y articulados para poder alinear los incrementos salariales con los objetivos de la política macroeconómica (véase Köhler; Martín Artiles, 2006).

La orientación neoliberal microeconómica, dominante en el discurso y las prácticas de la Unión Europea, ha sido criticada por la Confederación

Europea de Sindicatos (CES) y los partidos de izquierda en la UE. En este sentido es particularmente importante la propuesta socialdemócrata que plantea un programa alternativo, con una orientación macroeconómica, basada en el pacto keynesiano, en la concertación centralizada, lo que ofrecería salarios y condiciones de trabajo más equitativas y una mayor intervención pública en la economía (Lafontaine; Müller, 1998). Sin embargo, hoy esta debilitada posición, sostenida fundamentalmente por la izquierda de la socialdemocracia alemana, ha sido criticada por el pensamiento conservador, el neoliberal e incluso por el laborismo británico. Éstos sostienen que la centralización genera rigideces en el comportamiento de los salarios, porque frena los incentivos a la motivación y comporta burocratización y lentitud en los procesos de decisión.

En cuanto a los contenidos de la negociación colectiva el dinamismo innovador proviene de la experiencia pionera de la Volkswagen en 1993, véase Seifert (1999). Éste autor pone de relieve el intercambio de flexibilidad en el tiempo de trabajo a cambio de seguridad y estabilidad en el empleo. Hoy la flexibilidad en el tiempo de trabajo reviste distintas formulas en los convenios colectivos, tales como las “cuentas de tiempo” que permite compensar con descansos las horas extras de trabajo, flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo, anualización del tiempo trabajo, cláusulas de disponibilidad horaria, etc. La contrapartida, es la estabilidad en el empleo y evitar despidos masivos. Estas experiencias en los convenios colectivos ha venido siendo también teorizada como parte de la idea de “*flexeguridad*”, es decir, intercambio de flexibilidad en el tiempo de trabajo (cedida por los sindicatos) por seguridad en el empleo (concedida por los empresarios) y provisión pública de seguridad (prestada por del Estado) mediante leyes que promocionan temas tales como, la jubilaciones a tiempo parcial, contratos de relevo, sabáticos para la formación continua, permisos parentales y permisos para conciliar la vida laboral y familiar, entre otros (Sisson; Martín Artiles, 2000).

Este último tema, el de la conciliación, es quizás uno de los más notables que han incidido en los cambios en la agenda de la negociación colectiva

europea y particularmente española.<sup>15</sup> ¿Por qué ha venido adquiriendo una mayor presencia el tema de la conciliación en las relaciones laborales? A mi juicio porque está relacionado con el futuro del modelo social europeo: sostener las pensiones ante el creciente envejecimiento de la población, movilizar la entrada de mano de obra inactiva en el mercado laboral (que es fundamentalmente femenina), elevar las tasas de ocupación, así como elevar las cotizaciones por empleo para sostener el mencionado sistema de pensiones. Estas ideas ya se encuentran en las previsiones sobre el futuro del modelo social europeo y el mercado laboral de la UE, realizado a principios de la década de los noventa en el ya mencionado Libro Blanco de Delors, que constituyen un documento de referencia fundamental para la política europea y para ciertas aspiraciones en materia de cohesión social. En él se plantean los grandes retos de futuro y la orientación de la política social y laboral que se irán desarrollando desde la década de los noventa hasta hoy. Por consiguiente, esta orientación de la política europea, inspirada y plasmada en algunas de las Directivas,<sup>16</sup> ha tenido un “efecto inducido” (Spill over) en las relaciones laborales, ha permitido trasponer a la legislación nacional e introducir determinados temas en la agenda de negociación, como es el caso de la conciliación de la vida laboral y la igualdad de género. Temas estos que por sí solo no habrían introducido los agentes sociales (véase Carrasquer; Massó; Martín Artilles, 2007).

En pocas palabras, el modelo social europeo está presente en el contenido de la negociación colectiva y constituye un dilema estratégico para los sindicatos

europeos representados en la CES. Un modelo social europeo de bajo coste parece inaceptable porque socava la cohesión social y afecta a la propia legitimidad de las instituciones europeas. Sin embargo, los sindicatos se encuentran atrapados porque también tiene que darle soluciones a los problemas del desempleo de los colectivos de riesgo (mujeres, jóvenes y mayores de 45 años con bajos niveles de estudio). La acción sindical en el nivel europeo se mueve entre dos extremos, como observa Hyman (2007). Por un lado, sigue los dictámenes de la lógica de la acción colectiva de sus bases, que persiguen eliminar la precariedad laboral, el empleo temporal y los bajos salarios. Y, por otro lado, los sindicatos siguen la “lógica de la influencia” en las instituciones supranacionales y en la política europea para sostener el MSE. No es nada fácil interactuar entre la expresión de las aspiraciones de aquellos trabajadores a los que representa el sindicalismo y a la vez adaptarse a las formas, los contenidos y las preferencias de la contraparte en las negociaciones supranacionales. A nivel europeo esta distancia entre los representados y los representantes se amplifica.

#### ALGUNAS CONCLUSIONES

El débil crecimiento económico del conjunto de los países europeos en la última década, junto con el progresivo envejecimiento de la población y el aumento de los costes del bienestar, han dado pie a la generación de políticas sociales alternativas y de bajo coste, que se vinculan a su vez con las políticas de empleo. Sin embargo, la política de empleo, fundamentada en la búsqueda de nichos intersticiales o “yacimientos” en los servicios de proximidad para

<sup>15</sup> Por ejemplo, en un estudio reciente publicado por el Instituto de la Mujer (GPI, 2005, citado por Carrasquer, Massó, Martín Artilles, 2007) realizado en empresas feminizadas (en las cuales más del sesenta por ciento del empleo fuera femenino) se pone de relieve el desarrollo de nuevas cláusulas en los convenios colectivos. Es decir, muestran que en la práctica hay bastantes empresas que van por delante de la ley 3/1999 sobre Conciliación de la vida laboral y familiar, que desarrollan medidas no contempladas en la mencionada ley, tales como: 1) Flexibilidad en la entrada y la salida del trabajo. 2) Posibilidad de elección del turno de trabajo y de intercambiarlo con otros compañeros. 3) Posibilidad de acogerse al tiempo parcial y luego volver al trabajo a tiempo completo. 4) Distribución flexible de las horas de trabajo para poder atender a las obligaciones familiares. 5) Permisos de maternidad más allá de los que obliga la ley. 6) Posibilidad de reorganizar el trabajo desde casa, con el teletrabajo. 7) Ayudas económicas para el cuidado de familiares dependientes. 8) Ayudas o creación de guarderías en la empresa.

<sup>16</sup> Singularmente cuatro Directivas Europeas han jugado un papel importante en el impulso de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Estas son, la Directiva 92/85/ CEE sobre maternidad; la directiva 96/34/CEE sobre Permisos Parentales, la Directiva 96/80/CEE sobre la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación y la Directiva sobre Riesgos Laborales. Estas directivas han sido parcialmente traspuestas a la legislación española en la Ley 3/1999 sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Otra directiva reciente es la 2002/73/CEE destinada a remover los obstáculos que impiden la igualdad efectiva en el trabajo y en la conciliación de la vida laboral y familiar.

atender las demandas emergentes de las familias, sólo ofrece bajos salarios, temporalidad, precariedad y menores cotizaciones para la seguridad social: lo que a la larga puede socavar aún más el bienestar porque los bajos salarios implican bajas cotizaciones a la seguridad social. La vinculación de la política de empleo con la idea de “*ir al encuentro de las nuevas necesidades*” para sostener el MSE de bajo coste, se presenta como un riesgo, percibido ya en las encuestas del Eurobarómetro. En este sentido, el concepto de “*modelo social de bajo coste*” casa bien con otros conceptos ya conocidos, como la “*sociedad del riesgo*”, la “*modernidad líquida*” y la “*corrosión del carácter*,” propios de la llamada literatura sociológica de la “*segunda modernidad*,” tal como observan Carrasquer y Torns (2007:144)

Más allá de la literatura crítica he de observar que no hay soluciones fáciles. La política social europea se enfrenta al futuro encarecimiento del bienestar como consecuencia del envejecimiento de la población y el consiguiente aumento de las tasas de dependencia. Quizás la visión alternativa más optimista nos la ofrece el modelo escandinavo de “*flexseguridad*”, mediante la fórmula del “*triángulo mágico*” soportada a través del intercambio entre tres agentes sociales. Sin embargo, intuyo que esta fórmula del “*triángulo mágico*” no es trasladable a los países mediterráneos. Diversas razones históricas e institucionales, ya mencionadas atrás, lo hacen difícil.

Pero a pesar de la incertidumbre, el modelo social europeo es una categoría analítica que responde a una variedad de modelos de bienestar todavía vivos y de sistemas de relaciones laborales “reales” que limitan la lógica mercantil, a pesar de estar éstos amenazados por las políticas neoliberales. Asimismo, el modelo social europeo es también un “mito” en el sentido ideológico, un referente en términos de valores y normas morales que se expresa en la Carta de los Derechos Fundamentales (1989) y en la orientación de la acción colectiva. En conclusión, el modelo social europeo, como realidad y mito defendida por los sindicatos europeos, todavía (y de momento) parece resistir ante el empuje de la sociedad de bajo coste. La sociedad de bajo coste es fruto del capitalismo neoliberal que pretende someter los problemas de la co-

hesión social a la lógica del mercado. Pero también sabemos desde los tiempos de Durkheim y Polanyi que las fuerzas del mercado, sin las instituciones de cohesión social y los mecanismos de regulación, no encuentran el equilibrio general. El mercado sin regulación es como un ácido corrosivo sobre los vínculos sociales. No hay mano mágica invisible que genere equilibrio general en el sistema económico. La mano es y debe ser real para religar los vínculos de solidaridad y para corregir los desaguisados derivados del mercado. El subsiguiente problema es: ¿quien pone la mano correctora?. En este sentido, Jurgen Habermas (2006) nos recuerda que la mano correctora la ponía el Estado: hemos pensado la solidaridad Keynesiano-Fordista desde la perspectiva de la identidad nacional y en el marco del estado-nación (hoy en vías de superación). Por ello cabe preguntarse si en el marco supranacional europeo ¿es posible la solidaridad (cohesión social) desde la perspectiva de los derechos de ciudadanía? ¿Es posible pensar la solidaridad desde una perspectiva cosmopolita?

#### BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.(2000): “La inmigración femenina en el sur de Europa”, *Revista Papers*, 60.
- ADELANTADO, J.; CALDERÓN, E. (2005): “Globalización y estados del bienestar: ¿respuestas semejantes a problemas parecidos?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23: 15-44.
- AGLIETTA, M. (1979), *Crisis y regulación del capitalismo*. Madrid, Siglo XXI.
- AUER, P. (2001), *Labour market flexibility and labour market security: complementarily or trade-off*. Geneve, ILO.
- BAYLOS, A.; PÉREZ REY, M. (2006). *Sobre el Libro Verde: Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. Madrid, Fundación Sindical de Estudios.
- BECK, U.; GRANDE, F. (2006). *La Europa cosmopolita*. Barcelona, Paidós.
- BOERI, T.; BRUGIUVIANI, A.; CALMFORS, L. (2002), *Il ruolo del sindacato in Europa*. Milano, Università Bocconi Editori.
- CARRASQUER, P.; MASSÓ, M.; MARTÍN ARTILES, A. (2007): “Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar

- en la negociación colectiva”, *Revista Papers*, 83:13-36.
- CARRASQUER, P.; TORNS, T. (2007): “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”, *Revista Sociedad y Utopía*, 29:139-156.
- COMISIÓN EUROPEA (2002), *La situación social de la Unión Europea*. Bruselas, DG Empleo
- DUNLOP, J.T. (1978), *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona, Península.
- EBBINGHAUS, B. (1999): “Does a European Social Model Exist and Can it Survive?” en Huemer, M et al., *The role of Employers Associations and Labour Unions in the EMU*. Aldershot, Ashgate; pp. 1-26.
- EIRO (2002). “Factors underlying the development of part-time work practices.” <http://www.eiro.eurofound.ie>
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000), *Los fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona, Ariel.
- ETUC (2007), *Activity report, 2003-2006*. Congress Sevilla. European Trade Union Congress.
- EUROPEAN COMMISSION (1994), *White Paper on Social Policy: a way forward for the Union*, Luxemburg: Office for Official Publication of the European Commission.
- EUROSTAT (2002a), “At the margins of the labour market? Women and men in temporary jobs in Europe”. Statistics in focus. Theme 3. Eurostat.
- EUROSTAT (2005), “Employment Statistics”. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- EUROSTAT (2007a). “Life-long learning (adult participation in education and training)”, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- EUROSTAT (2007b), “Tax rate on low wage earners: tax wedge on labour cost”, <http://www.eurostat.ec.europa.eu>
- FODEN, D.; MAGNUSSON, L. (2003), *Five years' experience of the Luxembourg Employment Strategy*. Etui.
- GAGGI; NARDUZZI (2006), *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad de bajo coste*. Madrid, Lengua de trapo.
- GRANNOVETTER, M. (1995), “Economic Action and Social Structure: The problem of embeddness”, *American Journal of Sociology*, 94: 481-510.
- HABERMAS, J. (2000), *La constelación postnacional*. Barcelona, Paidós.
- HYMAN, R. (2007): “Labour, markets and the future of decommofication.” en Jacoby, O.; Jepsen, M.; Keller, B.; Weis, M., pp. 11-30.
- JACOBI, O. ; JEPSEN, M.; KELLER, B.; WEISS, M. (2007), *Social Embedding Integration of Markets. An opportunity for Transnational Trade Unions Action or an Impossible Task?* Düsseldorf, Hans Boeckler Stiftung.
- JEPSEN, M.; SERRANO, A. (2005): “The European Social Model: an exercise in deconstruction” en *Journal of European Social Policy*, 15 (3): 231-245.
- JÓDAR, P. et alii. (2004): “Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO Catalunya”, *Cuadernos Relaciones Laborales*, 22 (4).
- KLAMER, U. (2001): “Salarios bajos. Un reto para el Estado social”, *Cuadernos Relaciones Laborales*, 18: 47-78.
- KÖHLER; MARTÍN ARTILES, A. (2006): “Europeización de las relaciones laborales” en mismos autores, *Manual para la sociología del trabajo y las relaciones laborales*. Madrid, Delta Publicaciones.
- KOK, W. (2004), *Afrontar el reto de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento del empleo*. Bruselas, Comisión Europea.
- LAFONTAINE, O.; MÜLLER, C. (1998), *No hay que tener miedo a la globalización*. Madrid, Biblioteca Nueva.
- MADSEN, P. K. (2004): “The Danish model of flexicurity”, *Transfer Review*, 10, 2: 187-208.
- MARTÍN ARTILES, A., ALOS, R. (2003): “Between decentralisation and centralisation of Collective Bargaining. The Spanish case”, *Industrielle Beziehungen*, Jg, Heft 1, 2003.
- MEULDERS, D. (2000): “La flexibilidad en Europa” en Maruani, M.; Rogerat, Ch. ; Torns, T., *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria.

- MORENO, A. (2005): "Empleo de la mujer y familia en los regimenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada.", *REIS*, 112: 131-164.
- OLIVER, J. (2006), *Demografia i habitatge a Espanya*. Barcelona, Caixa de Catalunya.
- PARELLA, S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora*. BCN, Anthropos.
- PASTOR, I. (2006), *¿La gestión privada en la Administración Pública?* Madrid, Consejo Económico y Social.
- PERRONS, D. (2005): "Gender Mainstreaming and Gender Equality in the New (Market) Economy: An Análisis of Contraditions", *International Feminist Journal of Politics*, 7/4: 389-411.
- POLANYI, K. (1989), *La gran transformación*. Madrid, La Piqueta, primera edición 1944.
- PONTHIEUX, S.; CONCIALDI, P. (2001): "Bajos salarios y trabajadores pobres: una composición entre Francia y Estados Unidos", *Cuadernos Relaciones Laborales*, 18: 173-205.
- RECIO, A. (2001): "Una nota sobre los bajos salarios en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18: 15-45.
- RUBERY, J. et alii (2004): "The ups and downs of European gender equality policy", *Industrial Relations Journal*, 35-6: 603-628.
- SCHÄFER, C. (2001), "¿Salarios más bajos para un mundo mejor?", *Cuadernos Relaciones Laborales*, 18:76-116
- SEIFERT, H. (1999), "New approaches to Working Time Policies in Germany: The 28 hours working week at Volkswagen Company". Hans Boeckler Stiftung. Working Paper.
- SISSON, K.; MARTÍN ARTILES, A. (2000), *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid, CES.
- SPIDLA, V. (2005), "Is the flexecurity topping", DG Employment's agenda? [http://ec.europa.eu/employment\\_social/speeches/2005/vs\\_140905\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2005/vs_140905_en.pdf)
- SUPIOT, A. (2003): "Governing Work and Welfare in the Global Economy", en Zeitling, J.; Trubek, D., *Governing Work and Welfare in the New Economy*. Oxford University Press.
- TRAXLER, F.; HUEMER, G. (2007), *Handbook of Business Interest Associations, Firms Size and Governance*. London, Routledge.
- WILHAGEN, T.; TROS, F. (2004): "The concept of flexecurity: a new approach to regulate employment and labour markets.", *Transfer Review*, 10, (2).