
Dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes en Espagne

Lorenzo Cachón *

avec la collaboration de María Antonia Martín

1. L'Espagne de 1975 à 1994 : les différentes politiques d'insertion dans un contexte de crise économique et de transition politique

La crise économique des années soixante-dix survient en Espagne au moment où s'amorce le processus de transition politique consécutif à la mort du dictateur. Ceci explique que pendant longtemps, la priorité des gouvernements, des partis politiques et des acteurs sociaux sera de garantir une paix sociale nécessaire à la mise en place des institutions démocratiques : « La paix sociale comme base de la transition » (Estefanía y Serrano, 1990). C'est dans ce contexte que seront signés, entre 1978 et 1985, six grands accords sociaux qui reflètent l'histoire de la transition politique et l'évolution des différentes réactions face à la crise économique.

En dépit de l'importance de la crise économique dès 1973, ce n'est qu'à la suite des élections de 1977 (et à la suite de conflits importants dans le monde du travail) que les partis politiques signent les pactes de la Moncloa (*Pactos de la Moncloa*). Ces accords « sont extrêmement importants, d'abord parce qu'ils marquent une trêve sociale et politique propice à la consolidation du régime démocratique ; ensuite parce que, de façon implicite ou explicite, ils permettent aux forces sociales de jouer un rôle efficace et, finalement parce qu'ils rompent avec une longue tradition de politiques économiques à caractère purement conjoncturel » (Palacios, 1992). Si ces ac-

* Universidad Complutense de Madrid, Espagne.

cords contiennent quelques mesures de type structurel, en revanche, ils ne prévoient pas de stratégie économique, industrielle et technologique susceptible de faire face aux problèmes de l'économie espagnole, mis en relief par la crise.

Les accords généraux ¹ qui font suite aux pactes de la Moncloa sont signés par des acteurs différents dans des contextes conjoncturels divers. Après l'ABI et l'AMI, et avec le soutien de l'organisation représentative du patronat, la CEOE (*Confederación Española de Organizaciones Empresariales*), et du syndicat UGT (*Unión General de Trabajadores*), sont adoptés le Statut des Travailleurs (*Estatuto de los Trabajadores*; équivalent du Code du Travail en France) et la Loi de Base pour l'Emploi (*Ley Básica de Empleo*). Le Statut des Travailleurs modifie l'ensemble des relations de travail en Espagne, en reconnaissant l'autonomie des acteurs sociaux et la présence et participation des organisations représentatives des salariés et des employeurs dans tous les domaines des relations du travail; en outre, le Statut introduit toute une gamme de contrats de travail, parmi lesquels on compte le contrat de stage (*contrato en prácticas*) et le contrat pour la formation (*contrato para la formación*)², formes juridiques qui ne seront pas réglementées immédiatement. La Loi de Base pour l'Emploi quant à elle, concerne la politique pour l'emploi, les programmes d'aide à l'emploi, la protection des travailleurs privés d'emploi et le service public pour l'emploi.

En juin 1981, trois mois après la tentative de coup d'Etat du 23 février, on signe l'ANE. Cet accord « constitue un véritable tournant dans l'histoire de la concertation sociale. Pour la première fois le gouvernement s'engage avec les acteurs sociaux, en les considérant à part entière; on ira jusqu'à parler d'un deuxième gouvernement, compte tenu des pouvoirs octroyés aux différentes commissions de suivi établies par l'ANE. Jamais auparavant un tel pouvoir de contrôle sur les décisions du gouvernement n'avait été attribué aux organisations représentatives des salariés et des employeurs (Estefanía y Serrano, 1990).

Grands accords sociaux (ordre alphabétique)

| | |
|------------|--|
| ABI (1979) | <i>Acuerdo Base Interconfederal</i> (Accord de base interconfédéral) |
| AES (1985) | <i>Acuerdo Económico y Social</i> (Accord économique et social) |
| AI (1983) | <i>Acuerdo Interconfederal</i> (Accord interconfédéral) |
| AMI (1980) | <i>Acuerdo Marco Interconfederal</i> (Accord cadre interconfédéral) |
| ANE (1981) | <i>Acuerdo Nacional de Empleo</i> (Accord national pour l'emploi). |

1. Les grands accords sociaux (abrégés ABI, AES, AI, AMI et ANE) qui ont fait suite aux pactes de la Moncloa figurent dans l'encadré.
2. Le contenu juridique des contrats cités dans cette première partie est spécifié ultérieurement.

En 1982 le parti socialiste gagne les élections générales et, quelques mois plus tard, le syndicat UGT remporte les élections syndicales avec 37 % des délégués contre 34 % pour le syndicat CCOO (*Comisiones Obreras*). En 1983 est signé l'AI et en 1985 le gouvernement, l'organisation des employeurs CEOE et le syndicat UGT signent l'AES, qui contient des accords trilatéraux et bilatéraux concernant la négociation collective. Entre ces deux dates, le gouvernement avait obtenu du Parlement la réforme du Statut des Travailleurs en 1984 et avait publié un ensemble de textes d'application qui, pour la première fois, traçaient les grandes lignes de la politique d'insertion professionnelle des jeunes.

En 1987, à l'échéance de l'AES, s'achève l'époque des grands accords. D'une part, on considère que la démocratie s'est consolidée (le parti socialiste a encore remporté les élections générales) et que l'Espagne se trouve en pleine reprise économique (la création d'emplois atteint un rythme jamais connu auparavant). D'autre part, les syndicats, mécontents de l'orientation de la politique économique et sociale du gouvernement socialiste, considèrent révolue l'époque des grands accords.

Un an plus tard, les deux grands syndicats (UGT et CCOO) appellent à la grève générale du 14-D (14 décembre 1988) pour protester contre l'intention du gouvernement d'adopter le plan pour l'Emploi des Jeunes (*Plan de Empleo Juvenil*). La grève générale du 14-D représente une victoire pour les syndicats qui se voient renforcés car les travailleurs ont répondu massivement à l'appel à la grève; le gouvernement cède à la plupart de leurs revendications: retrait du plan pour l'Emploi des Jeunes, augmentation des retraites et des salaires des employés de l'Administration publique et acceptation du contrôle syndical sur l'embauche à titre temporaire. En octobre 1989, les syndicats UGT et CCOO adoptent la Proposition Syndicale Prioritaire (*Proposición Sindical Prioritaria*) première initiative autonome prise par les syndicats depuis l'époque franquiste, par laquelle « les syndicats sont devenus partiellement capables d'assumer des revendications sociales hétérogènes qui répondaient à la complexité du mouvement social à l'origine de la grève du 14-D » (Roca Jusmet, 1993). La plate-forme syndicale traite, entre autres, de la réforme des modalités d'embauche et des programmes de formation professionnelle.

En avril 1993, le gouvernement envoie au Conseil économique et social (*Consejo Económico y Social*, CES) un document intitulé « La réforme du marché du travail » (Gobierno, 1993). Par ce document, le gouvernement exprime son intention d'introduire une profonde réforme des institutions du marché du travail espagnol. Pour ce faire, il propose une nouvelle répartition des rôles entre l'Etat et les acteurs sociaux, qui attribuerait à la négociation collective des compétences jusqu'alors réservées à la loi. Le gouvernement,

soucieux d'ouvrir le débat sur la possibilité de la réforme, consulte le CES sur diverses questions. La première d'entre elles concerne les modalités d'embauche : le gouvernement prévoit des « mesures de développement visant à encourager l'utilisation du contrat à temps partiel (*contrato a tiempo parcial*) et l'insertion professionnelle des jeunes ». Le CES ne se prononce pas sur ce document (CES, 1994). En juin 1993 de nouvelles élections générales ont lieu ; le parti socialiste, PSOE, obtient alors la majorité relative et forme le nouveau gouvernement en juillet 1993. Quelques semaines plus tard commence un cycle de réunions entre le gouvernement, les syndicats UGT et CCOO, et l'organisation représentative du patronat, la CEOE, qui se prolongera jusqu'à fin novembre. Au cours de ces réunions le gouvernement propose une réforme du marché du travail qui va bien plus loin que celle que le gouvernement précédent avait soumise à l'avis du CES. Faute d'accord, le gouvernement adopte un décret-loi par lequel il introduit une série de mesures concernant les contrats de formation : il réforme le contrat de stage, introduit le nouveau contrat d'apprentissage (*contrato de aprendizaje*), réforme les contrats à temps partiel et de relève (*contrato de relevo*) et adopte d'autres mesures d'aide à l'emploi. Au même moment s'initie le débat parlementaire sur trois projets de loi qui, dans leur ensemble, contiennent les réformes des institutions du marché du travail que propose le gouvernement. Entre mai et juin 94, le Parlement adopte les trois lois, en ne modifiant que très légèrement le texte initialement proposé par le gouvernement.

Quelques mois auparavant, les syndicats UGT et CCOO ont appelé à nouveau à la grève générale (grève du 27 janvier 1994) pour protester contre le projet de réforme du marché du travail. Bien que la grève ait été largement suivie par les travailleurs, le gouvernement reste sur ses positions.

2. Evolution des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes de 1975 à 1994

En 1975, le seul dispositif d'insertion professionnelle des jeunes existant en Espagne est le contrat d'apprentissage, contrat ambigu et tombé en désuétude. Avec l'adoption des pactes de la Moncloa on verra se mettre en place des programmes (de courte durée) d'aide à l'emploi des jeunes, qui ne produiront quasiment pas d'effets sur le marché du travail. Sur la base de l'ANE, l'adoption du Statut des Travailleurs en 1980 accroît le nombre de cas légalement permis d'embauche à titre temporaire³ et réglemente le con-

3. En principe, en Espagne tout contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée. Néanmoins si la nature du travail à accomplir est temporaire, on peut avoir recours à des contrats à durée déterminée. Le Statut des travailleurs fixe, à l'article 15, les 4 causes qui justifient l'utilisation de ce type de contrat : lancement d'une nouvelle activité, accumulation imprévue de travail, remplacement temporaire d'un travailleur ou réalisation d'un service ou travail préc-

trat de stage et le contrat pour la formation. Avec l'arrivée des socialistes au pouvoir (fin 1982), l'ET est modifié (en 1984). Sur la base de cette réforme, commence à s'articuler une « politique d'emploi pour les jeunes » stable (pendant une décennie elle est restée pratiquement sans changements essentiels dans ses dispositifs). Cette politique est centrée sur « trois axes » : « améliorer la formation, favoriser l'insertion et faciliter l'intégration. » Le plan de Formation et d'Insertion Professionnelle (*Plan de Formación e Inserción Profesional*), dit le plan FIP, le contrat de stage et le contrat pour la formation s'érigent en instruments fondamentaux de cette politique. De même, l'embauche à titre temporaire (non causale)⁴, sans être un mécanisme spécialement conçu pour les jeunes, a joué un rôle important dans leur intégration professionnelle : « le caractère temporaire comme norme » (Cachón, 1986).

Après l'échec du contrat d'insertion (*contrato de inserción*) proposé dans le cadre du plan pour l'Emploi des Jeunes, la réforme du marché du travail de 1993-1994 a bouleversé grand nombre des institutions fondamentales du marché du travail espagnol et en particulier, celles qui concernent l'insertion des jeunes, car cette réforme introduit un nouveau contrat d'apprentissage et modifie le contrat de stage.

2.1 Les dispositifs existant à l'arrivée de la crise : le contrat d'apprentissage, un contrat tombé en désuétude

Le contrat d'apprentissage (CA), formellement établi par la loi du Contrat de Travail de 1944, reste encore en vigueur en 1975. Il s'agit d'un dispositif très peu utilisé pour l'embauche de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Le contrat d'apprentissage est défini comme le contrat par lequel « l'employeur ou patron s'engage à enseigner, personnellement ou par un tiers, un travail ou une profession, tout en bénéficiant du travail de celui qui apprend, et ce, pendant une durée déterminée, moyennant ou pas rémunération ». Cette définition mixte où malgré tout l'aspect formation s'impose, fut à la base d'une vive discussion doctrinale sur la nature juridique du CA (Pedrajas, 1994), que l'on définissait soit comme un « contrat d'enseignement », réminiscence de vieilles conceptions juridiques, soit comme un « contrat de travail au sens propre du terme ». Ce n'est qu'avec la loi des Relations de Travail

En dehors de ces causes, et sans préjuger des mesures que peut prendre le gouvernement pour dynamiser l'emploi, il n'est pas possible d'accéder au contrat à durée déterminée. Cette forme de contrat n'a donc rien à voir avec le contrat à durée déterminée en France.
4. « non causale » signifie que l'on sort des quatre causes exceptionnelles de recours au contrat temporaire, explicitées par le Statut des travailleurs.

(Ley de Relaciones Laborales) de 1976 que le vieux contrat d'apprentissage est finalement classé dans cette dernière catégorie (Casas, 1992).

La rémunération de l'apprenti ne constitue pas un élément indispensable du CA, qui peut être conçu comme un échange de services (formation contre travail). En cas de rémunération, celle-ci peut être en nature et il se peut même que l'apprenti soit dans l'obligation de rémunérer son maître pour la formation qu'il reçoit de ce dernier. La durée du CA est fixée par la réglementation du travail, mais « à défaut de durée précise, il ne peut excéder 4 ans ».

L'idée de « moralité publique », propre au franquisme, se reflète aussi dans la définition du CA : ce dernier impose des relations paternelles et filiales entre le maître et l'apprenti, tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur. A l'échéance du contrat, l'apprenti n'obtient pas un diplôme, mais un certificat qui, délivré par le « maître », n'a aucune valeur de norme et dont la reconnaissance varie selon les secteurs d'activité et les régions.

Evolution des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes (1978-1994)

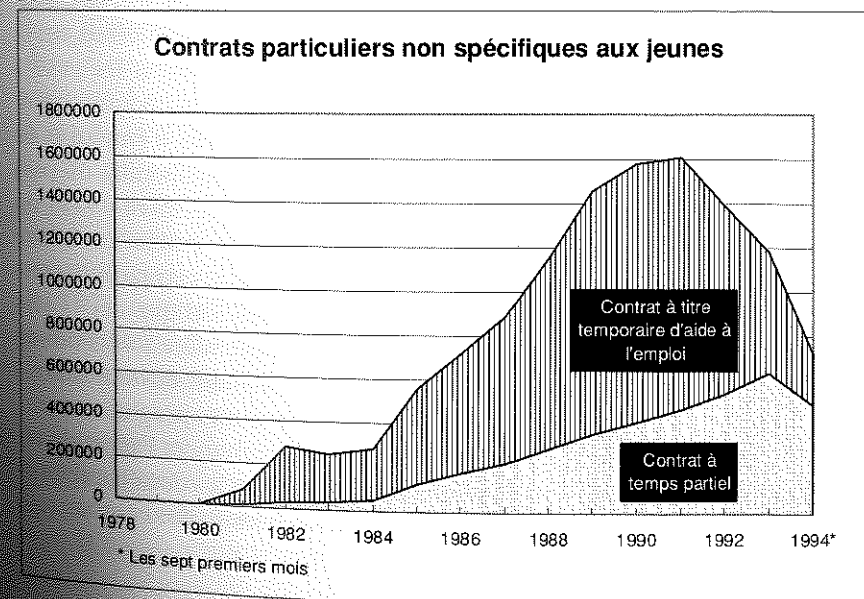
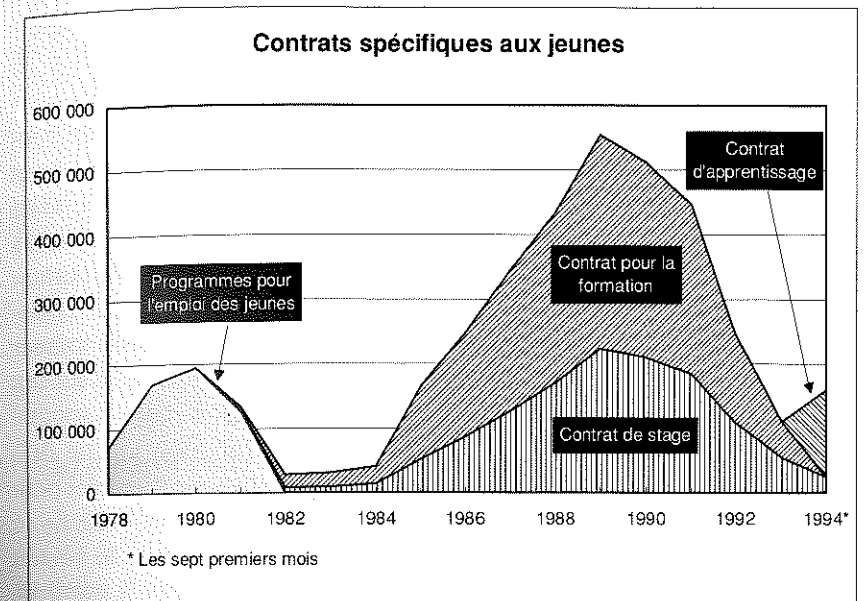
| | Contrats spécifiques aux jeunes | | | | Contrats particuliers non spécifiques aux jeunes ¹ | |
|-------------------|-------------------------------------|------------------|---------------------------|-------------------------|---|--|
| | Programmes pour l'emploi des jeunes | Contrat de stage | Contrat pour la formation | Contrat d'apprentissage | Contrat à temps partiel | Contrat à titre temporaire d'aide à l'emploi |
| 1978 | 71 111 | - | - | - | - | - |
| 1979 | 167 912 | - | - | - | - | - |
| 1980 | 194 387 | - | - | - | - | - |
| 1981 | 126 684 | 2 512 | 4 722 | - | 7 046 | 67 977 |
| 1982 | - | 7 926 | 20 508 | - | 27 749 | 253 183 |
| 1983 | - | 9 144 | 21 958 | - | 33 269 | 220 068 |
| 1984 | - | 14 002 | 27 410 | - | 47 665 | 235 368 |
| 1985 | - | 51 766 | 112 736 | - | 121 905 | 432 175 |
| 1986 | - | 86 676 | 161 121 | - | 177 449 | 536 594 |
| 1987 | - | 128 187 | 218 229 | - | 220 846 | 666 577 |
| 1988 | - | 170 226 | 263 606 | - | 289 395 | 862 400 |
| 1989 | - | 222 437 | 331 558 | - | 354 693 | 1 100 371 |
| 1990 | - | 210 128 | 302 240 | - | 409 833 | 1 169 662 |
| 1991 | - | 184 466 | 261 916 | - | 468 915 | 1 139 662 |
| 1992 | - | 108 742 | 136 777 | - | 538 713 | 856 126 |
| 1993 | - | 55 307 | 54 956 | - | 633 940 | 544 469 |
| 1994 ² | 1 192 | 23 959 | - | 134 235 | 487 621 | 235 188 |

1. Parmi les bénéficiaires de ces contrats, la proportion de jeunes n'est pas ici précisée. Elle est toutefois en moyenne majoritaire (supérieure à 50 %).

2. Les sept premiers mois.

Source : INEM, *Statistiques de l'emploi*.

Evolution des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes (1978-1994)



2.2 Le quinquennat centriste (1977-1982)

Les premières années de la transition et de la crise économique, pendant lesquelles se succédèrent au pouvoir divers gouvernements du parti du centre (UCD), peuvent être divisées en deux périodes : avant et après le Statut des Travailleurs.

a) Jusqu'à l'adoption du Statut des Travailleurs : les pactes de la Moncloa et les programmes pour l'emploi des jeunes (1977-1980)

La première mesure importante dans le domaine du travail durant l'époque de la transition est la loi des Relations de Travail de 1976 qui maintient de façon formelle le principe de l'embauche à durée indéterminée. Cette loi fixe l'âge d'admission au travail à 16 ans, donc un an de plus par rapport à la période précédente, et inclut le contrat d'apprentissage dans le secteur artisanal parmi les « relations de travail particulières ». La loi prévoit également le contrat de stage et établit des dispositions concrètes, afin d'attribuer aux jeunes des postes de travail prioritaires, dont les charges sociales sont en partie supportées par l'Etat.

Cependant, « jusqu'en 1977, date à laquelle le chômage touche déjà 15 % des moins de 25 ans actifs, il n'existera pas de politique d'emploi pour les jeunes en Espagne » (Cachón, 1986), étant donné que les dispositions de la loi des Relations de Travail concernant le contrat de stage et le contrat d'apprentissage ne seront jamais mises en œuvre. Ce n'est qu'à partir de 1977 que l'on adopte une série de dispositions dont l'objectif est de rendre plus flexible le marché du travail ; ces dispositions, se succédant et se modifiant très vite n'auront pratiquement pas le temps de produire d'effets sur le marché du travail. La première de ces dispositions est le décret-loi 18/1976 qui permet, de manière expérimentale, l'embauche à titre temporaire (pour une durée n'excédant pas les six mois) de travailleurs privés d'emploi et de primo-demandeurs d'emplois, quelle que soit la nature (temporaire ou pas) du travail à accomplir⁵. Par les pactes de la Moncloa (octobre 1977) on autorise, dans le cadre d'un programme expérimental, l'embauche à titre temporaire pour une durée maximale de deux ans pour les emplois correspondant à des postes de travail nouveaux, sous condition que ces postes soient occupés par des personnes travaillant pour la première fois. Pour ce type d'emplois, l'Etat prend en charge 50 % du montant des cotisations sociales. Un décret-loi de novembre 1977 établit le premier programme (expérimental) pour l'emploi des jeunes, qui fera ultérieurement l'objet de réformes partielles en 1978 et 1979. Ce décret-loi institue les deux caractéristiques essentielles du programme : le caractère temporaire des contrats (qu

5. Voir page 70.

ne peuvent excéder deux ans) et la prise en charge par l'Etat de 50 % du montant des cotisations sociales patronales.

Ces divers plans pour l'emploi des jeunes visent à favoriser l'embauche des jeunes de 16 à 26 ans, inscrits depuis 15 à 30 jours à l'INEM (*Instituto Nacional de Empleo* ; Agence pour l'emploi). Les instruments essentiels de ces plans sont des contrats à titre temporaire (dont la durée varie de 6 mois à deux ans) et la prise en charge par l'Etat d'un pourcentage (de 50 à 70 %) du montant des cotisations sociales patronales. Toutes ces caractéristiques vont connaître des variations d'un programme à l'autre.

Dans cette première période de la transition politique, résultant des pactes de la Moncloa, on peut mettre en relief quatre traits fondamentaux de la politique d'aide à l'emploi des jeunes, à savoir : a) le fait qu'il s'agisse bel et bien d'une politique d'« aide à l'emploi » des jeunes, qui ne tient pas compte des problèmes liés à la formation et à la transition formation-travail ; b) son caractère expérimental, et donc extrêmement instable ; c) le caractère temporaire de l'embauche des jeunes ; d) la diminution du coût que ces travailleurs représentent pour l'employeur grâce à la réduction des cotisations sociales patronales.

b) A partir du Statut des Travailleurs

Suite à la signature de l'AMI, à l'adoption du Statut des Travailleurs et de la Loi de Base pour l'Emploi et à la signature de l'ANE, il se produit en Espagne un profond changement des institutions du marché du travail et plus concrètement des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes. Parmi les raisons avancées pour expliquer la nouvelle orientation de la politique d'emploi pour les jeunes, on compte : l'incidence négative que les plans d'emploi avaient sur d'autres groupes plus défavorisés, le fait que la politique d'emploi précédente ne traitait pas la dimension formation professionnelle et qu'elle ne bénéficiait pas aux jeunes non inscrits à l'INEM et, finalement, l'instabilité des plans antérieurs.

Le Statut cherche à rendre plus flexible le système d'embauche ; « pour ce faire, il se sert de trois instruments-clés : 1) l'augmentation du nombre de cas autorisant l'embauche à titre temporaire ; cette augmentation est présentée, dès 1977, comme un moyen possible de favoriser l'emploi pour des groupes particuliers de travailleurs ; 2) le contrat de stage et/ou pour la formation et 3) le contrat à temps partiel (Palomeque, 1993). Mais ce n'est qu'en 1981 que les dispositions contenues dans le Statut des Travailleurs seront développées par la signature de l'ANE. Dans ce nouveau contexte, la politique d'emploi pour les jeunes s'articule principalement autour du contrat de stage et du contrat pour la formation, mais s'appuie aussi sur d'autres instruments :

- d'une part, sur le contrat à titre temporaire d'aide à l'emploi (*contrato temporal de fomento del empleo*) et le contrat à temps partiel, deux modali-

tés d'embauche générales qui, cependant, auront une grande incidence parmi les jeunes ;

— d'autre part, sur l'accord signé en application directe de l'ANE, entre l'INEM et l'organisation représentative du patronat, la CEOE, accord qui concerne les questions de formation.

a) **Le contrat de stage et le contrat pour la formation.** Ces deux contrats, qui donnent lieu à une relation de travail régie par les règles du droit commun, constituent l'axe central du nouveau modèle de politique d'emploi pour les jeunes.

Le **contrat de stage** s'adresse aux jeunes de 16 à 26 ou 28 ans titulaires d'un diplôme universitaire ou professionnel ; il a pour objectif d'améliorer les connaissances acquises. L'embauche doit s'effectuer dans les deux années qui suivent l'obtention du diplôme. La durée du contrat ne peut être inférieure à 3 mois ni supérieure à 12 mois. La rémunération est déterminée par accord privé ou par convention ou accord collectif et doit en tout cas être inférieure à 80 % du salaire minimum du groupe de cotisation correspondant⁶. Les employeurs ont droit à une réduction de charges sociales patronales.

Le **contrat pour la formation**, s'adresse aux jeunes entre 16 et 18 ans non titulaires d'un diplôme et cherche à leur dispenser une formation professionnelle complète. Ainsi, une partie de la journée (entre 1/3 et 2/3 de celle-ci) doit être consacrée à l'acquisition de connaissances théoriques. La rémunération, sur la base du salaire minimum interprofessionnel (SMI), est déterminée en fonction des heures de travail effectivement réalisées. La durée du contrat ne peut excéder deux ans. Les employeurs ont droit à des réductions des charges sociales patronales.

b) Autres mesures d'aide à l'emploi des jeunes

b1) Le Statut des Travailleurs prévoit que « le gouvernement peut adopter des mesures concernant la durée ou la priorité dans l'emploi si ces mesures ont pour objectif de favoriser l'embauche de travailleurs âgés, souffrant d'une incapacité partielle, privés d'emploi ou demandeurs d'un premier emploi ». A ce sujet, le gouvernement peut octroyer des subventions pour favoriser l'emploi de ces groupes, après consultation des organisations syndicales et patronales. D'après cette disposition, on établit le **contrat à titre temporaire d'aide à l'emploi**, qui permet à certains travailleurs (travailleurs âgés souffrant d'une incapacité partielle, privés de leur emploi ou primo-demandeurs) d'élargir les conditions juridiquement permises pour l'embauche à titre temporaire dans le sens où le travail confié n'a plus à être de nature tem-

6. Le groupe de cotisation, qui détermine les différents niveaux de cotisation à la Sécurité Sociale, est établi en fonction de la catégorie professionnelle ; cependant, dans certains cas, il peut être établi en fonction de l'âge du travailleur (moins de 18 ans, plus de 45 ans).

poraire. La durée des contrats peut varier de 3 mois à 3 ans. Cette norme, qui en principe ne doit être en vigueur que jusqu'au 31 décembre 1981, est prolongée par des dispositions successives, jusqu'à fin 1994. Cette formule d'embauche, quoique générale, touche particulièrement les jeunes.

Le Statut régit aussi le **contrat à temps partiel**, qui s'adresse, « tant que subsistent les circonstances actuelles de l'emploi », à des groupes ciblés, parmi lesquels, les moins de 25 ans.

b2) L'ANE prévoit « qu'une fois promulguées les dispositions statuant sur le contrat de stage et le contrat pour la formation, la CEOE doit s'engager à signer avec l'INEM une convention de collaboration pour la création de nouveaux postes de travail en stage ou en formation, principalement destinés aux jeunes primo-demandeurs d'emplois. Le coût de ces conventions pour l'INEM sera supporté par l'entreprise qui attribuera au financement de ces programmes 0,1 point de la cotisation affectée à la formation professionnelle ». L'accord entre l'INEM et le patronat CEOE est signé en 1982. Entre autres, il détermine, d'une part les diplômes qui donnent accès au contrat de stage et, d'autre part une série de compensations économiques pour les entreprises qui emploient des travailleurs en utilisant l'une de ces formules.

Si les « programmes pour l'emploi des jeunes » antérieurs à la publication du Statut des Travailleurs avaient un caractère expérimental, avec le Statut, et sa réglementation à travers l'ANE, on constate l'apparition d'une vraie politique pour l'insertion professionnelle des jeunes. Cette politique a comme principe de base l'embauche à titre temporaire, toutefois restreinte à quelques groupes ciblés, car l'apparition de contrats « atypiques » dans le Statut (sauf le contrat de stage et le contrat pour la formation) n'est, pour l'instant, qu'exceptionnelle.

Avec la réforme du Statut des Travailleurs, introduite par le gouvernement socialiste en 1984, la limitation à certains groupes disparaît et l'embauche à titre temporaire est stimulée sans réserves. Dans le contrat de stage et le contrat pour la formation, la fonction « aide à l'emploi » l'emporte nettement sur l'objectif « formation professionnelle ».

2.3 La décennie socialiste (1983-1994)

a) **1984 : La réforme du Statut des Travailleurs** : la préférence pour l'embauche à titre temporaire et pour les contrats de stage et pour la formation

Le gouvernement socialiste qui se constitue en 1982, après avoir prolongé d'une année la politique d'emploi menée par le gouvernement centriste précédent, introduit en 1984 une importante réforme dans le Statut des Travailleurs. Cette réforme vise à rendre plus flexibles les mécanismes d'embauche, mais, en contrepartie, maintient une réglementation des processus

de « sortie » de l'emploi. Les textes d'application de cette réforme sont publiés au cours de cette même année et seront en vigueur, du moins en ce qui concerne leurs traits essentiels, jusqu'à la fin de l'année 1993.

Pour le nouveau gouvernement, cette réforme vise, d'une part à « maximiser le nombre de nouveaux postes de travail créés à partir d'une croissance économique déterminée, en réduisant le seuil de croissance du PIB nécessaire à la création d'emplois, et d'autre part, à diminuer les distorsions et les segmentations du marché de travail » (Pérez Infante, 1988). « Le but essentiel de la réforme est de fournir un cadre légal clair et stable, qui puisse réduire les incertitudes des employeurs quant aux moyens de création de nouveaux postes de travail, et d'ajuster la demande de travail aux caractéristiques de l'offre. En même temps, la réforme cherche à favoriser l'insertion des jeunes travailleurs et le retour au travail des travailleurs privés d'emploi dans des postes générés par le processus de production » (Exposé des motifs de la Loi 32/1984). D'après l'énoncé précédent, la réforme poursuit trois objectifs : a) réduire les incertitudes des employeurs et les entraves à l'embauche ; b) créer un cadre légal, clair, stable et souple ; c) favoriser l'adéquation de ces types de contrats aux exigences du système productif. Par ailleurs, la réforme insiste sur l'importance de l'insertion professionnelle des jeunes.

La réforme du Statut des Travailleurs, complétée par d'autres dispositions, constitue le noyau d'« une politique pour l'emploi des jeunes » qui s'articule autour de trois axes fortement imbriqués, complémentaires et en quelque sorte, successifs : d'abord, améliorer la formation professionnelle des jeunes ; ensuite, favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs (même si ce n'est qu'à titre temporaire), afin qu'il soit possible aux jeunes et aux chômeurs les plus défavorisés d'avoir une première expérience professionnelle et finalement, favoriser l'intégration professionnelle durable des travailleurs. A chacun de ces axes correspondent des dispositifs concrets :

A) améliorer la formation des jeunes :

a1) dispositifs professionnels : mise en place du plan de Formation et Insertion Professionnelle (plan FIP) et du programme des écoles-ateliers et des maisons des métiers (*Programa de Escuelas-Taller y de Casas de Oficios*) ;

a2) dispositifs éducatifs : réforme générale du système d'enseignement par l'adoption d'un ensemble de lois qui culmine avec la loi de Réforme Universitaire (*Ley de Reforma Universitaria*) et la Loi d'Aménagement Générale du Système d'Enseignement (*Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, LOGSE*), concernant la réforme des études secondaires.

B) favoriser l'insertion professionnelle des jeunes : contrat pour la formation, contrat de stage, contrat à titre temporaire d'aide à l'emploi, contrat

à temps partiel et contrat de relève ⁷ ; pour certains groupes, subventions salariales dans les contrats pour la formation et de stage.

C) faciliter l'intégration professionnelle durable des jeunes : mesures d'aide à l'embauche à durée déterminée des jeunes.

Le plan FIP et le programme des écoles-ateliers et des maisons des métiers

C'est sur la base de l'AES que l'on met en place le plan FIP et que l'on crée le Conseil général de formation professionnelle (*Consejo General de Formación Profesional*) organisme tripartite à caractère consultatif, chargé, entre autres, d'élaborer et de proposer au gouvernement le plan FIP et d'en assurer le suivi.

Le plan FIP poursuit trois objectifs généraux : a) s'occuper de façon prioritaire des groupes les plus défavorisés face à la recherche d'emploi ; b) introduire dans le cadre des systèmes de formation l'enseignement relatif aux nouvelles technologies et aux techniques de gestion de l'entreprise ; c) élargir le champ d'application du recyclage et de la formation professionnelle. Le plan FIP s'articule autour de groupes de programmes, parmi lesquels certains s'adressent de façon particulière aux jeunes privés de travail. Après l'adhésion de l'Espagne à la Communauté Européenne, le plan FIP s'est adapté progressivement aux exigences du Fonds Social Européen.

Le programme des écoles-ateliers et des maisons des métiers est l'un de ces programmes. Les écoles-ateliers sont des centres de formation professionnelle et d'emploi, créés essentiellement à l'intention des jeunes. Ces écoles profitent de la réalisation de travaux (généralement réhabilitation du patrimoine historique, artistique, culturel ou naturel) pour y insérer les jeunes qui combinent le travail effectif sur place avec une formation théorique les préparant à l'obtention un poste de travail stable. Les écoles-ateliers combinent donc les trois étapes du processus formation-insertion des jeunes dans le marché du travail et différents dispositifs existants. Ce programme fut mis en place en 1985 ; les maisons des métiers furent créées ultérieurement en 1988.

Le contrat pour la formation et le contrat de stage

Après la réforme du Statut des Travailleurs en 1984, le contrat pour la formation et le contrat de stage deviennent les pierres angulaires de la politique d'insertion et d'aide à l'emploi des jeunes. L'exposé des motifs de la loi 32/1984 en résume les principales modifications ; le gouvernement espère

⁷ Le contrat de relève (contrato de relevo) est le contrat conclu entre un chômeur (inscrit comme tel à l'INEM) et l'entreprise, afin de remplacer un travailleur ayant obtenu la retraite partielle. Le travailleur en retraite partielle réduit sa journée de travail de 50 % ; pour le reste de la journée, le poste doit obligatoirement être couvert par un autre travailleur, explicitement embauché à cet effet.

que ces contrats « seront d'autant plus utilisés que leur durée maximale est prolongée à trois ans, que le délai dans lequel on peut signer lesdits contrats passe de deux à quatre ans après l'obtention du diplôme, que l'âge maximum pour pouvoir conclure un contrat pour la formation passe de dix-huit à vingt ans (la limite d'âge est supprimée pour les travailleurs handicapés) et que l'on réduit la partie de la journée de travail qui, dans ces contrats, devait être consacrée à l'enseignement ». Toutes ces nouveautés s'écartent peu à peu de l'objectif de formation des contrats. La réforme de 1984 établit, pour ces deux contrats, un régime juridique très souple, dans lequel on insiste sur l'aspect « aide à l'emploi » au détriment de la fonction « formation professionnelle » (Valdés, 1994). Si avant la réforme de 1984 les contrats à caractère formateur avaient eu un impact réduit sur le marché du travail, après la réforme, leur incidence va augmenter considérablement, en coïncidant avec l'époque d'expansion économique et de forte croissance de l'emploi de 1985 à 1990. Cependant, l'utilisation croissante de ce type de contrats n'est pas motivée par la dimension de formation, mais par les avantages considérables qu'ils présentent en termes de réduction des coûts et/ou d'instruments de sélection d'une main-d'œuvre plus stable.

Autres contrats de travail de grande incidence sur les jeunes

En plus de ces contrats de travail, exclusivement adressés aux jeunes, la réforme de 1984 concerne d'autres contrats qui, sans être spécifiquement conçus pour les jeunes, vont avoir une grande incidence sur l'emploi de ces derniers. Il s'agit du contrat à titre temporaire d'aide à l'emploi, du contrat à temps partiel et d'une modalité de ce dernier, le contrat de relève. Le premier de ces mécanismes jouera par la suite un rôle prépondérant sur l'ensemble des actifs, même parmi les jeunes. Peu après la réforme, nous avons déjà signalé que les divers contrats étaient utilisés différemment par les entreprises selon le segment de la population jeune concerné : « il existe actuellement en Espagne quatre voies d'insertion des jeunes sur le marché du travail, stimulées officiellement et qui, en fait, agissent de préférence sur des segments différents de la population jeune : 1) le contrat à titre temporaire d'aide à l'emploi : voie masculine non qualifiée ; 2) le contrat à temps partiel : voie féminine non qualifiée ; 3) le contrat de stage : voie féminine qualifiée ; 4) le contrat de formation : voie masculine non qualifiée » (Cachón, 1986).

Mesures de stimulation de l'embauche à durée indéterminée et de l'embauche prioritaire de certains groupes de jeunes

A côté des dispositifs antérieurs, on donne priorité à certains groupes de jeunes (jeunes primo-demandeurs d'emplois ; primo-demandeurs d'emplois de 25 à 30 ans ; jeunes titulaires d'un diplôme universitaire demandeurs d'un premier emploi...) qui ont recours à un contrat de stage ou à un contrat

pour la formation. Cette priorité se concrétise par l'attribution de nouveaux avantages économiques, qui viennent s'ajouter à ceux déjà offerts par ces contrats. Par ailleurs, on prévoit des avantages (sous forme de réduction de charges sociales patronales) pour les employeurs qui transforment des contrats de stage ou pour la formation en contrats à durée indéterminée.

En 1992, la situation change de façon significative : suivant l'avis du Rapport Segura (Segura y otros), on supprime les réductions de charges sociales patronales dont bénéficiaient le contrat de stage et le contrat pour la formation. Ces avantages économiques sont dorénavant orientés vers l'aide à l'emploi durable des jeunes. Mais « cette première révision normative, quoique symbole d'un changement important dans les politiques gouvernementales d'aide à l'emploi » (Valdés, 1994) ne réussira pas à « régler la contradiction entre la fonction de formation de ces contrats et le rôle qu'on veut leur faire jouer par ailleurs comme moyen de développer des emplois temporaires et précaires pour les jeunes » (Casas, 1992).

b) 1988 : Le plan pour l'Emploi des Jeunes : une tentative manquée

Malgré les résultats obtenus avec l'ensemble des dispositifs cités auparavant, M. Chaves, ministre du Travail, indique en 1988 qu'il est nécessaire « de faire face au futur de façon rigoureuse et courageuse ». Aussi faut-il « établir des mécanismes pour briser la relation de cause à effet entre le manque d'expérience professionnelle et la privation d'emploi. Ces mécanismes doivent assurer l'insertion du jeune au sein de l'entreprise pour lui permettre d'acquérir l'expérience professionnelle nécessaire à son intégration professionnelle stable ». Cette fois-ci, la formule utilisée est le contrat d'insertion, relation de travail particulière qui « récupérerait, en quelque sorte, l'ancienne figure de l'apprentissage ».

Les principales caractéristiques du contrat d'insertion sont présentées par le secrétaire à l'organisation du PSOE (Benegas, 1988). Le contrat d'insertion donne naissance à une « relation de travail particulière » et s'adresse aux jeunes entre 16 et 25 ans n'ayant jamais travaillé auparavant. Les jeunes doivent aider les travailleurs liés à l'entreprise par une relation de travail de droit commun, dans leurs tâches habituelles, sans pouvoir en aucun cas prendre l'initiative ou assumer la responsabilité de ces tâches. La durée du contrat peut aller de 6 mois à 18 mois. Le salaire est le SMI correspondant à l'âge du travailleur⁸ et son calcul se fait en fonction des heures effectivement travaillées. Les employeurs ont droit à des exonérations partielles de charges sociales patronales et à des subventions forfaitaires pour chaque travailleur embauché. Le contrat ne prévoit pas d'obligation de formation. Si

⁸ Si le SMI est général (le même pour tous les travailleurs), il peut varier en fonction de l'âge du travailleur. Néanmoins ces « exceptions » à la norme générale sont très limitées.

l'employeur met à disposition du jeune une formation professionnelle, l'INEM s'engage à subventionner le coût de cette formation.

Après la grève générale du 14-D, le gouvernement retire son projet, sans toutefois y renoncer définitivement. Et, en effet, c'est cette même volonté qui de manière implicite anime le gouvernement lorsqu'il saisit le CES sur les « mesures d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes ». Ce processus débouchera sur la « réforme du marché du travail » de 1993-94.

c) 1993-1994 : La « réforme du marché du travail » : un nouveau contrat d'apprentissage et un contrat de stage renouvelé

Le document que le gouvernement présente au CES en 1993 commence ainsi : « L'entrée en vigueur du Marché Unique Européen, le projet de création de l'Union Européenne et la récente évolution de l'emploi dans notre pays indiquent que le moment est venu d'envisager une réforme en profondeur du cadre institutionnel qui régit le marché du travail » (Gobierno, 1993). Deux des éléments de justification des futures réformes se trouvent déjà énoncés dans ce texte : « l'Europe » (ou les exigences d'appartenir à l'Union Européenne) et la « crise » (ou la situation d'emploi et de chômage et le manque de compétitivité des entreprises). Le contrat d'apprentissage et la révision des contrats de stage et pour la formation se comptent parmi les réformes envisagées dans ce document.

Les principales institutions du marché du travail espagnol sont profondément modifiées, entre décembre 1993 et juin 1994, par l'adoption de trois lois : la loi 10/1994, la loi 11/1994 et la loi 14/1994. Le gouvernement justifie la réforme en s'appuyant sur trois raisons fondamentales qui créent un « besoin » : la « crise », les « changements structurels » et les « particularités » du marché du travail en Espagne créent le besoin d'améliorer l'« adaptabilité » des entreprises.

1) La crise : « la gravité de la situation économique et son influence sur le marché du travail nous obligent à procéder, de façon déterminée et urgente, à la réforme des relations de travail, afin de lutter contre le chômage et d'accroître notre capacité de création d'emplois » (loi 10/1994).

2) Les changements structurels : comme conséquence « d'une accélération, inconnue jusqu'à présent, de certains phénomènes historiques », il s'est produit une série de transformations économiques et sociales « dans le système de relations industrielles » (exposé des motifs de la loi 11/94). Ces transformations sont : la progressive internationalisation de l'économie, les exigences de convergence économique dans le contexte européen ; l'accélération du processus d'innovation technologique et les effets du cycle économique.

3) L'Espagne face à l'Europe, ou les particularités du marché du travail espagnol.

4) Le besoin d'adaptabilité : « [il faut] permettre l'adaptabilité permanente aux exigences, toujours changeantes, des processus de production et des innovations technologiques » (exposé des motifs de la loi 10/1994) et, donc, fournir « aux entreprises les instruments nécessaires pour qu'elles puissent gérer les ressources humaines de façon à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise elle-même » (exposé des motifs de la loi 11/1994).

La réforme du marché du travail a, d'après le gouvernement, un double objectif. D'une part, elle vise à « développer la négociation collective en tant qu'instrument de régulation des relations et des conditions de travail », en lui transférant « des domaines jusqu'alors réservés à l'Etat ». D'autre part, la réforme prétend « introduire des mécanismes d'adaptabilité dans les différentes phases de la relation de travail » pour faciliter « une gestion plus souple des ressources humaines au sein de l'entreprise ». En fait, et d'après la justification qu'en fait le gouvernement, une seule idée (ou un seul mot) préside à la double orientation de la réforme : l'adaptabilité.

En ce qui concerne les mécanismes d'insertion professionnelle, la modification du système en vigueur s'appuie sur le besoin de « favoriser l'insertion des jeunes, pour lesquels le manque de formation ou d'expérience professionnelle constitue toujours le principal obstacle pour accéder à l'emploi » (exposé des motifs la loi 10/1994) ; le contrat d'apprentissage « est, donc, un contrat nécessaire, et, par ailleurs, logique et adapté à la réalité ; il représente l'adéquation de nos institutions, à la réalité exacte, et j'insiste sur ce point précis (sic), du marché. » (ministre du Travail au Parlement).

Les « contrats formatifs » : le contrat d'apprentissage et le contrat de stage

La réforme du marché du travail a introduit l'expression « contrats formatifs » dans le Droit du Travail Espagnol. Cette expression fait référence au contrat d'apprentissage et au contrat de stage.

L'objet du **contrat d'apprentissage** « est de fournir la formation théorique et pratique nécessaire pour pouvoir exercer un métier ou obtenir un poste de travail qualifié ». Ce contrat s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans non titulaires des diplômes exigés pour accéder à un contrat de stage. La durée du contrat ne peut être inférieure à 6 mois ni excéder 3 ans (sauf durée différente fixée par convention collective). Le travail de l'apprenti au sein de l'entreprise doit s'adapter aux tâches qui correspondent au niveau professionnel que l'on essaye d'atteindre. Le temps consacré à la formation ne peut être en aucun cas inférieur à 15 % de la durée maximale de la journée de travail fixée par convention ; il peut alterner avec des périodes de travail ou être cumulé sur certaines périodes. Si l'apprenti n'a pas encore satisfait à l'obligation scolaire, la formation théorique a en premier lieu cet objectif.

La rémunération de l'apprenti s'établit par convention collective, ne pouvant en aucun cas être inférieure à 70, à 80 ou à 90 % du SMI pendant la première, la deuxième et la troisième année de contrat, respectivement. La protection sociale des apprentis n'inclut que quelques prestations de la Sécurité Sociale (ils sont exclus de l'allocation chômage, de l'indemnité pour incapacité provisoire ou de la pension d'invalidité). Le montant des cotisations est notamment inférieur à celui du régime général. Les entreprises peuvent embaucher un nombre limité d'apprentis, calculé en fonction du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise. A l'échéance du contrat, l'employeur doit délivrer à l'apprenti un certificat où doivent figurer la durée de l'apprentissage et le niveau professionnel obtenu.

Le **contrat de stage** s'adresse aux titulaires d'un diplôme universitaire ou de l'enseignement professionnel du second degré ou du supérieur. L'embauche doit se faire dans les quatre années qui suivent l'obtention du diplôme. Le poste de travail doit fournir la pratique professionnelle la mieux adaptée au niveau d'études. La durée du contrat peut varier entre 6 mois et 2 ans, sauf prévision différente contenue dans les conventions collectives. La rémunération, déterminée par convention collective, ne peut être en aucun cas inférieure à 60 ou à 70 % (pendant la première année et la deuxième année de travail respectivement) du salaire fixé par convention collective pour un travailleur qui réalise un travail équivalent.

Au premier abord, le contrat d'apprentissage semble récupérer son contenu « formateur » ; néanmoins, dans sa définition normative, le temps prévu de formation a diminué quantitativement. Les contenus formateurs n'ont pas été réglementés et aucune mesure n'a été prise quant à la préparation des tuteurs ou quant aux résultats ; le gouvernement s'est donné un délai d'un an (jusqu'en mai 1995) pour adopter le Répertoire des certifications professionnelles (*Repertorio de Certificaciones Profesionales*). Bref, dans ce « nouveau » contrat d'apprentissage, la fonction traditionnelle de formation est subordonnée à l'objectif vraiment visé (stimuler l'emploi), par rapport auquel la formation devient un simple élément, tout au plus additionnel (Pedrajas, 1994). La disparition du contrat à titre temporaire d'aide à l'emploi, prévue pour fin 1994, et son influence actuelle, restreinte à des groupes ciblés, peuvent faire penser que le contrat d'apprentissage viendra, en fait, prendre la place du contrat d'aide à l'emploi, compte tenu de l'intérêt que la diminution des coûts (salariaux et sociaux) peut représenter pour l'employeur.

Contrairement au contrat d'apprentissage, le contrat de stage s'est vu renforcé dans sa dimension formatrice, étant donné que le travailleur doit être titulaire de certains diplômes lui permettant d'exercer un métier et que les tâches doivent être adaptées à ce diplôme. Comme l'a dit Valdés (1994)

il doit exister une parfaite corrélation entre les trois aspects qui définissent la catégorie professionnelle, soit, entre la qualification de la personne (ou diplôme professionnel), le contrat de travail (catégorie dans laquelle on est embauché) et les tâches effectives correspondant au poste de travail. Le contrat qui n'assure pas cette triple correspondance ne peut plus être dit de stage.

Les stages professionnels en entreprise sans existence de relation de travail

La réforme de l'enseignement prévoit l'introduction dans les programmes du système d'enseignement professionnel d'une phase de formation pratique, ou stage, sur les lieux de travail. Pour ce faire, l'Administration doit adopter les moyens nécessaires pour intégrer les entreprises et les diverses institutions dans le processus de développement de ce type d'enseignement. Suite à certaines expériences, aussi bien au niveau de l'enseignement que dans le cadre du plan FIP l'obligation d'effectuer des « stages sur le lieu de travail » modifie de façon significative la relation entre le système éducatif et le système productif, deux systèmes traditionnellement séparés.

3. Les employeurs et leurs organisations

La CEOE se constitue au tout début de l'étape de transition politique. Sa constitution juridique a lieu, en juin 1977, par la fusion de diverses organisations d'employeurs créées peu auparavant. Ensuite, dans les faits, la CEOE devient l'organisation qui détient le « monopole de la représentation » des employeurs. En effet, elle réunit un vaste éventail d'associations d'employeurs à caractère professionnel, sectoriel ou territorial, parmi lesquelles se compte la Confédération Espagnole de la Petite et Moyenne Entreprise. En outre, la reconnaissance de la CEOE par les autres acteurs sociaux renforce son caractère représentatif.

Le rôle joué par la CEOE dans la configuration du système actuel de relations professionnelles en Espagne doit être défini en relation avec les différents gouvernements et les organisations syndicales. Jusqu'en 1982, les relations entre la CEOE et les gouvernements se sont caractérisées par une certaine instabilité. A partir de cette date, qui marque la victoire électorale du parti socialiste, les relations entre ces deux acteurs sociaux se normalisent, exception faite de quelques périodes. Les relations de la CEOE avec les organisations syndicales sont marquées, quant à elles, d'une part, par la participation active de la CEOE à la concertation sociale pendant la transition politique et, d'autre part, par une grande conflictualité à partir de 1986. Néanmoins, au cours de ces dernières années, les négociations collectives (sous forme de conventions collectives) au niveau sectoriel et d'entreprise

se sont déroulées, en général, sans conflits excessifs. Au niveau national, des accords extrêmement importants ont été signés par les dirigeants du patronat, des syndicats et du gouvernement (c'est le cas de tous les accords concernant la formation).

A partir de conceptions nettement néo-libérales, la CEOE a toujours défendu la modération salariale comme condition indispensable à la relance de l'investissement et de l'emploi. Les solutions proposées par les employeurs sont présentées comme étant les seules possibles, « indispensables », pour assurer la compétitivité dans une économie de libre marché et pour « récupérer rapidement un rythme de croissance soutenu, en particulier en ce qui concerne la création d'emploi, dans un contexte de plus en plus exigeant quant à la flexibilité, l'efficacité et la productivité » (Círculo de Empresarios, 1993).

En 1988, au moment même où le plan pour l'Emploi des Jeunes et le contrat d'insertion sont à l'origine d'une vive polémique et d'une grande tension politique et sociale, la CEOE présente une série de considérations sur l'emploi, incluses dans le Livre blanc pour l'emploi, et que nous reproduisons ici : « Il faudrait d'abord privilégier la politique active d'aide à l'emploi plutôt que la politique passive ; pour cela, il faudrait prendre des mesures extraordinaires et urgentes visant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et à réviser et rationaliser le système actuel de prestations accordées aux chômeurs. D'autre part, il conviendrait de remettre en vigueur certaines normes qui, dans le passé, se sont avérées efficaces et propices à la création d'emploi pour les moins de 26 ans. Il serait également nécessaire et urgent de proposer une loi-cadre pour la réforme de l'enseignement secondaire et de l'enseignement professionnel. En outre, il conviendrait de réorganiser l'INEM. Par ailleurs, il faut absolument réformer le système de protection contre le chômage et adopter des mesures pertinentes pour pouvoir garantir une protection efficace à ceux qui en ont vraiment besoin. Finalement, il est indispensable de redéfinir certains aspects de la politique économique qui entravent les processus d'investissement, générateurs d'emploi : dans ce sens, il faudrait procéder à la révision du système de financement de la Sécurité Sociale » (Moreno, 1990).

L'attitude de la CEOE à l'égard des organisations syndicales peut être analysée suivant deux aspects : a) d'après les opinions des représentants des employeurs sur les syndicats et b) d'après les actions concrètes du patronat et, en particulier, d'après la relation que ce dernier entretient avec les syndicats.

Les résultats semblent d'emblée contradictoires. Aux opinions du genre « les syndicats sont l'un des principaux problèmes sociaux, économiques et politiques de notre pays » ou « il faut en finir avec les privilèges des organisations syndicales » ou encore « [les syndicats] sont à la base du chômage

et les représentants syndicaux ne sont que des « mandarins syndicaux » (De Quirós, 1993), s'oppose la pratique de négociation menée par la CEOE pendant la transition politique et le déroulement efficace de la négociation collective en Espagne. En dépit des apparences, la contradiction entre la théorie et la pratique n'existe pas.

a) Les opinions exprimées par les représentants des employeurs : si l'on reprend l'argumentation de De Quirós, on observe que l'auteur ne s'attaque pas particulièrement aux organisations syndicales espagnoles, mais aux privilèges des syndicats en général. D'après sa logique, les syndicats agissent sur le marché du travail comme un monopole, en forçant la hausse des salaires et en créant en conséquence, un taux anormalement élevé de « chômage salarial » (chômeurs qui seraient prêts à travailler pour des salaires inférieurs aux salaires établis, soit, 50 % des chômeurs selon De Quirós). « En tout cas, un marché sur lequel l'entrée et la sortie ne sont pas libres, qui se trouve corseté par une négociation collective dont la rigidité est renforcée par la possibilité de grève sans restrictions, est un marché à caractère monopolistique. Sur ce dernier, les organisations syndicales peuvent imposer, de façon presque illimitée, toute pratique anticoncurrentielle suggérée par leur prodigieuse imagination ».

Il s'agit ici clairement du salaire et de sa réduction. La flexibilité, l'individualisation des relations salariales et la restriction du droit de grève sont des conditions qui aboutissent nécessairement à la limitation du pouvoir syndical, et avec lui, à la baisse des salaires. Dans ce sens, l'auteur demande : « la libéralisation et l'individualisation du marché du travail » et « l'abolition des immunités légales dont jouissent les syndicats » ; en ce qui concerne le droit de grève, il propose de « démocratiser son usage » et, finalement, il ajoute qu'« il n'existe aucune raison pour que les organisations syndicales soient financées à l'aide des fonds publics, ni pour que les entreprises paient des salaires à des personnes qui ne réalisent aucune activité productive au sein de l'entreprise ».

b) Les relations entre la CEOE et les syndicats : tout le long du processus de transition politique, la CEOE participa de façon active, avec les syndicats et le gouvernement, à la concertation sociale. Du point de vue politique, son attitude s'explique par le besoin de légitimer le nouveau système politique, besoin qui, par ailleurs, joua sans doute un rôle déterminant pour tous les acteurs sociaux. Du point de vue économique, la participation de la CEOE était essentielle pour que la concertation trace, non seulement la ligne de la transition politique, mais aussi celle de la transition vers un modèle économique libéral.

Les grands accords signés par les acteurs sociaux suivaient la politique de modération salariale et de libéralisation du marché du travail. Les syndi-

cats avaient accepté cette politique de développement contre la promesse d'une ultérieure répartition des fruits de la croissance (« développement d'abord, redistribution ensuite »). Cependant, en 1986, juste au début de la période de croissance économique des années 85/90, se termine l'époque des grands accords. En effet, les syndicats considèrent que les autres acteurs sociaux n'ont pas respecté les engagements et ils prennent conscience de leur affaiblissement progressif face à la restructuration permanente du marché du travail.

4. Positions des syndicats concernant l'emploi des jeunes

Les organisations syndicales sont légalisées deux ans après la mort de Franco. Dans les années qui suivent leur légalisation, le paysage syndical espagnol se dessine d'après le degré de représentativité obtenu par les différents syndicats aux élections professionnelles.

Résultats des élections syndicales de 1980 à 1990

| | 1980 | 1982 | 1986 | 1990 |
|-------------------------|------|------|------|------|
| UGT | 29,2 | 36,7 | 40,9 | 42,0 |
| CCOO | 30,8 | 33,4 | 34,5 | 37,0 |
| Syndicats nationalistes | 3,9 | 3,5 | 4,5 | 4,8 |
| Autres syndicats | | 9,7 | 14,4 | 13,4 |
| Listes non syndicales | 36,4 | 12,0 | 6,7 | 3,5 |

D'après cette configuration, quatre organisations syndicales sont considérées actuellement comme « syndicat représentatif » : il s'agit, au niveau national, de l'UGT et des CCOO, et, au niveau des Communautés Autonomes, du syndicat basque ELA-STV et du syndicat galicien CIG. En tant que syndicats les plus représentatifs au niveau national, l'UGT et les CCOO ont obtenu du patronat et de l'Administration d'être reconnus comme acteurs sociaux à un moment historique essentiel, celui de la transition.

Les positions et propositions de ces deux syndicats sont étroitement liées à leur conceptualisation et à leur diagnostic de la crise. L'UGT considère que la crise est simplement « économique ». Pour lutter contre la crise il faut donc permettre aux entreprises de refaire leurs marges, et ce, au moyen de la modération salariale ; l'autonomie des employeurs en ce qui concerne l'utilisation de leurs bénéfices pour la création d'emploi est en tout cas respectée. Le syndicat CCOO définit la crise de façon tout à fait différente. Pour les CCOO, il s'agit plutôt d'une crise du « capitalisme » qui, en conséquence, doit être réglée par le capital et non pas par la modération salariale, qui impose de nouveaux sacrifices aux travailleurs. Les CCOO soutiennent que les

pouvoirs publics doivent avoir un certain contrôle sur les entreprises, afin que leurs profits soient, en partie, affectés à la création d'emplois.

Les différences entre les deux organisations syndicales se font sentir tout le long du processus de transition. Cependant, en 1986 commence une nouvelle période, marquée par l'absence de grands accords sociaux et par le rapprochement des positions des deux syndicats. Ce rapprochement donne lieu à l'adoption de propositions et d'actions conjointes : c'est le début de l'unité d'action syndicale.

En 1980, le Statut des Travailleurs est approuvé avec le soutien de l'UGT. En 1979, à l'occasion de la discussion parlementaire concernant l'adoption du Statut, les CCOO font l'analyse suivante du processus qui s'amorce alors : « Le gouvernement a fait sien le projet politique et économique du grand capital. Apparemment, il s'agit de profiter de la grave crise économique pour introduire une série de réformes structurelles et institutionnelles qui puissent assurer, à long terme, la suprématie politique, économique et sociale du grand capital. »

Les CCOO ont maintenu cette opinion dès le début de la transition politique. Leur action a défendu la stabilité de l'emploi et le principe de causalité, c'est à dire, le recours à l'embauche à titre temporaire exclusivement pour les postes de travail de nature également temporaire. Les divers gouvernements ont voulu justifier les différentes modalités d'embauche à titre temporaire en les définissant comme des « mesures d'aide à l'emploi » ; les CCOO ont toujours rétorqué qu'il ne s'agissait là que d'un simple processus de substitution de travailleurs embauchés à durée indéterminée par des travailleurs embauchés à titre temporaire. Les CCOO ont accusé les différents gouvernements de vouloir libéraliser, par ce processus, le marché et les relations du travail.

D'autre part, les CCOO estiment que l'embauche à titre temporaire est un mécanisme conçu pour « diminuer le coût de la main-d'œuvre et pour permettre aux entreprises de refaire leurs marges, et, au passage, d'affaiblir l'action syndicale au sein des entreprises » (Mateos, 1993). L'embauche à titre temporaire est un instrument qui cherche, d'une part, à renforcer « le pouvoir du patronat » et, d'autre part, à affaiblir les organisations syndicales (Baylos y Desdentado, 1982). Tout ceci représente, non seulement une violation des droits des travailleurs, mais encore une agression contre leur capacité de réaction collective, ce qui va à l'encontre de la structure même du syndicat.

En 1984, peu après la réforme du Statut des Travailleurs, se tient le Premier Congrès du Secrétariat de la Jeunesse des CCOO. Les rapports présentés reflètent l'interprétation que fait le syndicat du processus de libéralisation du marché du travail ; ils contiennent également les solutions proposées en

matière d'emploi pour les jeunes. On considère que l'embauche à titre temporaire « ne vise qu'à affaiblir la capacité d'organisation et de réaction des travailleurs et à soumettre peu à peu les nouveaux travailleurs, afin que leur entrée sur le marché du travail se fasse dans une situation de subordination légale et sociale à l'employeur ». Les mesures alternatives que propose le Secrétariat de la Jeunesse en matière d'emploi pour les jeunes sont les suivantes : a) « un "salaire social", de l'ordre de 75 % du SMI pour les jeunes demandeurs d'un premier emploi inscrits à l'INEM depuis un an » ; b) « encouragement de l'investissement public » ; c) « une plus grande intervention de l'INEM » ; d) « aide à l'emploi indépendant et au travail en coopératives » ; e) « mesures de répartition du travail existant » ; f) « encouragement des contrats de relève » (CCOO, 1985).

Au cours de la période comprise entre l'adoption du plan pour l'Emploi des Jeunes (1988) et la réforme du marché du travail (1993-1994), les CCOO et l'UGT rédigent deux documents revendicatifs contenant leurs propositions conjointes. Il s'agit de la Proposition Syndicale Prioritaire (PSP) et de l'Initiative Syndicale pour le progrès (ISP). La PSP, adoptée en 1989, s'articule autour de quatre axes : l'accroissement de l'emploi, la protection sociale, la répartition des revenus et la participation des travailleurs. Les propositions en matière d'emploi peuvent se résumer en deux points : a) révision des mesures d'aide à l'emploi : suppression de l'embauche à titre temporaire, réforme du contrat de stage et du contrat pour la formation et mise en place de mesures de contrôle renforçant la partie concernant la formation dans ce type de contrats et b) pouvoir de contrôle des syndicats sur les contrats. En ce qui concerne l'ISP, adoptée en novembre 1991, les propositions qu'elle contient vont dans le même sens. Le jugement que portent les syndicats sur les dispositions d'embauche à titre temporaire et les solutions qu'ils suggèrent se trouvent regroupées sous le titre « La stabilité dans l'emploi comme base de l'efficacité du processus productif », titre certainement très révélateur. Les syndicats considèrent que « le système actuel d'embauche à titre temporaire n'a servi qu'à renforcer la précarité dans l'emploi, car les avantages attribués aux employeurs ont favorisé, avant tout autre chose, l'abaissement du coût salarial facile et immédiat, entravant ainsi l'investissement, les améliorations dans l'organisation du travail, la formation des ressources humaines et la création d'emplois ». En conséquence, il s'avère nécessaire de procéder à la réforme du système d'embauche, selon les principes suivants : principe de causalité, principe de stabilité dans l'emploi et défense d'une réglementation qui puisse garantir cette stabilité, contrôle administratif pour empêcher la fraude dans l'embauche et une plus grande participation syndicale en faveur de la légalité. En outre, dans la partie intitulée « Amélioration de la formation professionnelle des travailleurs », les syndi-

cats insistent sur le besoin d'améliorer le niveau de formation des travailleurs au moyen d'une formation professionnelle continue.

L'UGT et les CCOO présentent, avant la réforme du marché du travail de 1993-1994, le document « Bases pour un accord sur l'emploi ». Dans ce document, ils insistent sur le besoin de « renforcer le contrat pour la formation et le contrat d'apprentissage en privilégiant les groupes de jeunes les moins qualifiés. Le nouveau contrat devrait s'inspirer des critères suivants : donner lieu à une relation de travail de droit commun ; favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, en leur fournissant la possibilité d'acquérir les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour accomplir un travail qualifié ; s'adresser aux jeunes de 16 à 20 ans, titulaires du certificat de scolarité ou du *graduado escolar* (équivalent du Brevet des collèges) ; que la durée du contrat ne soit pas inférieure à six mois, ni supérieure à deux ans ; le temps de formation théorique doit alterner avec le temps de travail effectif et la rémunération doit être fixée par convention collective.

Le contrat d'apprentissage mis en place par le gouvernement en 1993 ne répond pas aux critères des syndicats. Pour les CCOO, « ce contrat n'est pas conçu comme un véritable contrat de formation, mais comme un instrument pour fournir de la main-d'œuvre bon marché dans des conditions d'adaptabilité totale à l'employeur » (Martín, 1994).

5. Les jeunes face aux dispositifs d'insertion professionnelle

L'opinion et la position des « bénéficiaires » des dispositifs d'insertion est d'emblée un problème complexe, essentiellement pour deux raisons :

a) les « bénéficiaires » des nouvelles modalités d'embauche ne sont pas les « jeunes » en tant que groupe défini exclusivement en fonction de l'appartenance à une tranche d'âge déterminée. Les dispositifs s'adressent aux jeunes salariés, mais aussi à tous ceux qui sont à la recherche d'un travail rémunéré. D'après ce raisonnement, on peut dire que ces dispositifs visent, en général, la « classe ouvrière » et que « ces groupes, jeunes (...) vont être sacrifiés au nom d'une plus grande flexibilité du marché du travail. La situation va servir de prétexte à la précarisation et à l'instabilité du marché du travail » (Bilbao, 1993). En outre, ces dispositifs ne touchent pas tous les jeunes salariés de la même façon, car les voies d'insertion des divers groupes de salariés sont tout aussi différentes. Les jeunes ne constituent donc pas un groupe compact et uniforme et, en conséquence, leurs opinions ne peuvent être analysées de façon homogène, et moins encore dans le domaine du travail, où l'appartenance à une classe sociale définie, et à un groupe à l'intérieur d'une classe, détermine la situation matérielle face aux « dispositifs d'insertion professionnelle ». La réalité sociale des jeunes n'est pas homogène ; donc leur discours (opinions, attitudes, exigences) ne peut l'être non plus ;

b) le discours des différents groupes de jeunes se situe à deux niveaux : celui des opinions individuelles et celui des demandes collectives. Les deux niveaux ne sont pas forcément imbriqués, de sorte que les opinions individuelles sur les nouvelles modalités d'embauche peuvent ne pas se voir reflétées dans les demandes collectives, et a contrario, les demandes collectives ne sont pas toujours représentatives des opinions individuelles.

La position des jeunes face aux nouvelles modalités d'embauche est liée à leur position à l'égard du travail et à leur perception du problème du chômage. D'après l'analyse Attitudes politiques des jeunes en Espagne, réalisée par l'Institut de la Jeunesse (*Instituto de la Juventud*), la plupart des jeunes considèrent que « lutter contre le chômage » est une priorité. Ensuite, les opinions des jeunes sur les nouvelles modalités d'embauche varient selon qu'ils appartiennent à un groupe social ou à un autre, ce qui se reflète dans les résultats de l'Analyse des conditions du travail des jeunes (CJE, 1987) :

a) femmes salariées non qualifiées : ce groupe n'est pas informé sur la « politique d'aide à l'emploi » ou ne perçoit pas son efficacité. Elles connaissent, bien entendu, l'embauche à titre temporaire puisque, pour la plupart, elles ont des contrats de nature temporaire, mais ces dispositifs ne sont pas ressentis comme des mesures favorisant l'emploi, mais comme « quelque chose d'avantageux pour l'employeur, qui a plus de facilités pour "coincer" le travailleur » ;

b) jeunes (marginaux) en économie souterraine : dans ce groupe, particulièrement défavorisé, les jeunes se plaignent d'« abus ou exploitation de la part de l'employeur » et considèrent que l'embauche à titre temporaire est un « rafistolage » qui, en aucun cas, ne viendra résoudre leurs problèmes.

c) jeunes au chômage : dans ce groupe, les jeunes considèrent le chômage comme un problème-clé dans leurs vies où chômage et emploi précaire se succèdent. Les modalités d'embauche à titre temporaire et leur utilisation par les employeurs sont perçues comme un abus : « ils [les employeurs] nous exploitent à leur guise ».

d) jeunes employeurs (en bonne situation) : les jeunes de ce groupe pensent que les vrais responsables du chômage des jeunes sont les jeunes eux-mêmes, qui pour la plupart ne feraient pas les efforts nécessaires pour améliorer leur niveau d'éducation ou leur formation professionnelle. L'augmentation du nombre de cas d'embauche à titre temporaire est perçue de façon positive, mais s'avère insuffisante ; d'après ces jeunes, on devrait rendre le marché du travail « encore plus flexible, en favorisant au maximum la liberté d'embauche et de licenciement, sans entraves administratives ». L'embauche des jeunes leur semble encore trop coûteuse.

Parmi les nombreuses demandes collectives des jeunes, nous avons choisi celle du Conseil des jeunes d'Espagne (*Consejo de la Juventud* ;

España ; CJE) en nous fondant sur le critère de sa représentativité formelle. Le CJE, créé en 1983, intègre plus de 60 organisations de jeunes et a été reconnu par les différents acteurs sociaux. Le CJE a, dès le début, attaqué l'embauche à titre temporaire, qu'il considère comme source de « précarité dans l'emploi ». Le CJE a défendu une politique d'emploi qui s'appuie sur la formation et sur le travail indépendant. Dans le Document des bases pour une politique pour l'emploi des jeunes (1989) et dans le modèle de contrat d'apprentissage qu'il propose, on retrouve des conceptions qui se rapprochent des principales propositions syndicales.

* *
*

Bibliographie

- Baylos, A. y Desdentado, A. (1982) : « La contratación temporal como medida de fomento del empleo : mito y realidad ». *Gaceta Sindical*, junio.
- Benegas, J.M. (1988) : « El partido socialista y el empleo juvenil », *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, n° 1/2, pp. 83-85.
- Bilbao, A. (1986) : « La utilización ideológica de los jóvenes » en Torregrosa y otros (1989), pp. 57-66.
- Bilbao, A. (1993) : *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Editorial Trotta-Fundación Primero de Mayo, Madrid.
- Bilbao, A., Cachón, L. y Prieto, C. (1987) : « Rapport sur la sociologie de la jeunesse en Espagne », *Les jeunes face à l'emploi. Contributions nationales*, Comisión de la UE, Bruselas, 1987, 37 pages.
- Cachón, L. (1985) : « Política di occupazione giovanile in Spagna », *Osservatorio sur mercato del lavoro e sulle professioni*, n° 5, octobre, pp. 43-49.
- Cachón, L. (1986) : « L'insertion professionnelle des jeunes en Espagne pendant la crise : du chômage à l'institutionnalisation de la temporalité », *Problèmes de la jeunesse, marginalité et délinquance juvéniles. Interventions sociales au milieu des années 1980. Problèmes de jeunesse et régulations sociales*, Vol. I, Centre de Recherche Interdisciplinaire de Vancresson, Paris, pp. 183-197.
- Cachón, L. (1987) : *Europa y los jóvenes*, Fundación universidad-empresa, Madrid.
- Cachón, L. (1989) : « Políticas de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en la Comunidad Europea », *Revista de estudios de juventud*, n° 34, junio 1989, pp. 47-56.
- Cachón, L. (1993) : « Políticas de mercado de trabajo » en *Mercado de Trabajo 1992. Comunidad de Madrid*, Consejería de Economía, Madrid, pp. 99-131.

- Casas, M.E. (1992) : « Los contratos de trabajo para la formación y en prácticas », en *Aspectos de la contratación laboral*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, pp. 159-194.
- Chaves, M. (1988) : « Conferencia inaugural » del Seminario UIMP sobre « La política de empleo e inserción profesional de los jóvenes », *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, n° 1/2, pp. 78-82.
- CCOO (1985) : *Primeras jornadas confederales*, Secretaría de la juventud, junio, Madrid.
- CCOO (1988) : *Segundas jornadas confederales*, Secretaría de la juventud, mayo, Madrid.
- CCOO (1994) : « Valoración de la evolución de los contratos de prácticas, aprendizaje y tiempo parcial », Secretaría de empleo confederal, mayo, Madrid.
- CEOE (1988) : « Plan de Empleo Juvenil. Principales razones en favor del mismo », en *Informes y Estudios*, mayo.
- Círculo De Empresarios (1993) : *El Mercado de Trabajo Español : Reforma y creación de empleo*, Madrid, diciembre.
- Consejo de la Juventud de España (CJE) (1990) : *Jornadas sobre Política de Empleo Juvenil*, Madrid.
- Consejo de la Juventud de España (CJE) (1994a) : *Informe sobre la evolución y novedades en Materia de Empleo, Formación y Educación*, Madrid.
- Consejo Superior de Camaras (1992) : *La formación profesional en el nuevo contexto europeo*, Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, Madrid.
- Consejo Economico y Social (CES) (1994) : *Memoria sobre la situación socio-económica y laboral de España en 1993*, CES, Madrid.
- De Quiros, L.B. (1993) : « Las consecuencias económicas de los sindicatos », en *Círculo de Empresarios* (1993), pp. 79-94.
- Estefanía, J. y Serrano, R. (1990) : « Diez años de relaciones laborales en España », en A. Zaragoza (1990), p.17-42.
- Gobierno (1993) : *La reforma del mercado de trabajo. Documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen*.
- Martin, A. (1994) : « Nuevo marco normativo en materia de contratación laboral », *Gaceta Sindical*, n° 125.
- Mateos, J. (1983) : « La contratación temporal y la política de empleo », *Gaceta Sindical*, n° 26.
- Moreno, P. (1989) : « Iniciativa juvenil por el empleo » en VVAA, *Nuevas tecnologías Clase Obrera*, Fundación de Investigaciones Marxistas, Madrid, pp. 119-137.
- Palacios, J.I. (1992) : « Equilibrio económico y pacto social. Una perspectiva económica » en S.M. Ruesga (Coor.) *Economía y Trabajo*, Pirámide, Madrid, pp. 183-195.
- Palomeque, M.C. (1985) : *Política de Empleo en España (1977-1982). Un quinquenio de política centrista ante la crisis económica*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid.

- Pardo, R. y Fernandez Castro, J. (1991) : « Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales de la España democrática », en F. Miguélez y C. Prieto (dires), *Las relaciones laborales en España, Siglo XXI*, Madrid, pp. 147-185.
- Pedrajas, A. (1994) : « El contrato de aprendizaje », *Relaciones Laborales*, n° 5/6, pp. 56-81.
- Perez Infante, J.I. (1988) : « La política de empleo juvenil en España : regulación y resultados », *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n° 1/2, pp. 91-101.
- Prieto, C. (1986) : « Crisis del empleo y fenómeno juvenil » en Torregrosa y otros (1989), pp. 225-234.
- Prieto, C. (1994) : *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Ediciones HOAC, Madrid.
- Recio, A. (1988) : *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Roca Jusmet, J. (1993) : *Pactos sociales y política de rentas. El debate internacional y la experiencia española (1977-1988)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Rojo, E. (1984a) : « Crisis económica y medidas de fomento del empleo », en J. García-Nieto y E. Rojo (coord.), *Treball i atur*, Fundació EMI, Barcelona, pp. 87-98.
- Rojo, E. (1984b) : « Crisis económica, juventud y política de empleo », *Revista Técnico Laboral*, vol. VI, n° 22, pp. 3-21.
- Segura, J., Duran, F., Toharia, L. y Bentolila, S. (1991) : *Análisis de la contratación temporal en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Toharia, L. (1986) : « Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica, España » en R. Boyer, *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 161-184.
- Torregrosa, J.R., Bergere, J. y Alvaro, J.L. (ed.) (1989) : *Juventud, trabajo y desempleo. Un análisis psicossociológico*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Valdes, F. (1994) : « El contrato en prácticas », *Relaciones Laborales*, n° 5/6, pp. 26-55.
- Zaragoza, A. (Comp.) (1990) : *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España, Siglo XXI*, Madrid.