

Ongizatearen erreforma Estatu Batuetan eta Erresuma Batuan: *workfare* ereduaren azterketa kritikoa

Gorka Moreno Márquez

EHUko Gizarte Langintza Unibertsitate Eskolako irakaslea

Artikulu honetan *workfare* ereduaren ezaugarri nagusiak aztertuko dira, lurralde anglosaxoietan garatzen ari den ongizate-eredu berria hain zuzen ere. Eredu estatubatuar eta britainiarraren elementu garrantzitsuenak aipatu ostean, haien oinarri teoriko zein emaitzak aztertuko dira. Azterketa honek abiapuntu kritikoa izango du eta, ondorioz, Ongizate Estatu zein gizarte-politiken zutabea den herritartasun kontzeptuaren aurrean, *workfare* ereduaren gabeziak azpimarratuko dira.

GAKO-HITZAK: Workfare · Ongizate Estatuaren erreforma · Gizarte-politikak · Herritartasuna · Integrazioa.

In this article we analyse the main characteristics of the *workfare*, the model of well-being that is being implemented especially in the Anglo-Saxon countries. After the presentation of the most representative elements of the American and British models, we expose a critical review of the normative bases of this model, as well as of the results, always from a perspective in which the citizenship and the social cohesion constitute the bases of the social policies and of the Welfare State.

KEY WORDS: Workfare · Reform of the Welfare State · Social policies · Citizenship · Social integration.

Jasotze-data: 2008-11-12. *Onartze-data:* 2008-11-14.

1. Sarrera: Zer da *workfare*

90eko hamarkadaren erdialdetik aurrera *workfare* edo *welfare to work* ongizate-eredua osatzen duten gizarte-politikek gero eta indar handiagoa hartu dute lurralde garatuenetan, gehienbat AEBn eta Erresuma Batuan, baita beste lurralde anglosaxoietan ere, Kanadan edota Australian esaterako (Crisp eta Roy, 2008). Baina ez soilik horietan, Europa kontinentalean ere politika mota honek gero eta oihartzun handiagoa du. Ingelesezko terminoa itzultzea zaila bada ere, haren esanahia hoberen gordetzen duen esaldia *ongizateetik lanerako* igaroaldia izango litzateke, lana aipatzen denean enplegua azpimarratzen ari delarik. Hurrengo lerroetan Lodemel eta Trickey-k *workfare* ereduari buruz eginiko definizioa aurkeztuko da, horrela *workfare*-a «gizarte diru-laguntzak kobratzen dituzten pertsonen lan-merkaturatzea behartzen duten neurri eta programak dira» (Lodemel eta Trickey, 2001).

Definizio horri jarraiki, kontzeptu honen muina osatzen duten hainbat elementu azpimarra daitezke. Alde batetik, gizarte-prestazioak kobratu ahal izateko enplegu bat lortzearen betebeharra ezartzen da. Ezaugarri horren justifikazio teorikoaren arabera, betebeharraren bidez gizarte-prestazioen onuradunek gizarte-laguntzen sistema uzteko eta enplegu bat topatzeko pizgarri —edo mehatxu— argia izango dute. Eta lanaren bidezko gizarteratzeari lehentasuna emanez, gutxieneko errenta bermatzeari edota formakuntzari muzin egiten zaie, edo gutxienez bigarren maila batera pasatzen dira. Era berean, *workfare* ereduaren filosofiaren arabera, neurri ezberdinen emaitzen arrakasta lan-merkaturatzean lortzen den azkartasunaren arabera izango da. Beraz, gizarte-laguntzen onuradunentzat lan-merkaturatzea azkarrena egiten duten programak izango dira bultzatu eta sustatu behar direnak, eta besteak baztertu eta zokoratu. Lehenengo ekarpen hauek laburbiltzearen, *welfare to work* eredian oinarritutako gizarte-politiken ardatza hauxe da: pobrezia aurre egiteko eta gizarteratzea ahalbidetzeko bide egokiena eta bakarra lan ordaindua —enplegua— delako ideia, eta, noski, horri erabateko lehentasuna ematen zaio beste aukera edo programen aurrean.

Workfare ereduaren defendatzaileentzat, lehengo ongizate-ereduak —*welfare* ereduak— pobreak umeak izango balira bezala tratatu izan ditu, haien herritartasun-estatusari dagozkion betebeharrak ez dituelako bultzatu. Eta horrek dependentziaren kulturaren edota pobrezia hazkunde baina ez du sorrarazi. Ondorio kaltegarri horiengatik, norberaren ardua bultzatzeko gizarte-prestazioak arautzen dituzten ezaugarrien artean zenbait baldintza eta zigor barneratu behar dira. Alde batetik, pobrezia behin betikotasunarekin bukatzeko aukera gehiago egongo direlako eta, era berean, lan-merkaturatze azkarra lortuko delako. Hau guztia aipatu ondoren, hurrengo atalean, helburu teoriko hauek *workfare*-a gehien zabaldu den bi herrialdeetan nola gauzatu den aztertuko da. Horrela izanik, AEBko eta Erresuma Batuko Ongizate Estatua eta gizarte-politiketan emandako eraldaketa nagusiak aipatuko dira.

2. Workfare eredu estatubatuarra

Gizarte-laguntzen ereduaren erreforma eta workfare-rako igaroaldia AEBn 90eko hamarkadan gertatu zen, Bill Clinton presidentea izanik. Azken horren hitzak erabiliz erreforma honek «ordu arte ongizatea ulertzeko ereduaren bukaera suposatu zuen». Izan ere, maila teoriko eta ongizatearen egituraren inguruko aldaketak oso nabariak izan ziren une horretatik aurrera. Horrela, bada, 1996. urtean Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act —PWORA hemendik aurrera— eta Contract With America Advancement Act legeak onartu ziren, lehenengoa izanik gizarte-laguntzaren oinarrizko aldaketak zehazten zituen. Emandako eraldaketen artean, nagusiena Aid to Families With Dependent Children —AFDC hemendik aurrera— izeneko programaren desagertzea izan zen. Programa hori 1935. urtean sortu zen, eta Roosevelt presidenteak bultzaturiko New Deal —Hitzarmen Berria— gizarte-laguntzaren eredu horren barruan neurri garrantzitsuena izan zen. 1996. urteko erreforma baino lehen AFDCn bost milioi familia inguruk parte hartzen zuten —14 milioi pertsona inguru—, eta urte horretan hain zuzen ere, Temporary Assistance for Needy Families izeneko jarri zen martxan —TANF hemendik aurrera—.

Neurri berri honetan zehazten denaren arabera, TANFen onuradunak enplegu bat lortzera, formakuntza ikastaroren batean edota subsidiatutako lan batean parte hartzera behartuta daude —*workfare jobs*—. Baldintzei dagokienez ere, AFDCren indargabetzearen ondorioz, diru-laguntzek eskubide-izaera galtzen dute eta estatu bakoitzak ezarritako baldintzen arabera banatuko dira. Era horretan, TANF programaren onuradunak soilik seme-alabak dituzten familiak izan daitezke eta bakarrik lan egin —enplegu bat izan— nahi dutenek izango dute diru-laguntzak jasotzeko eskubidea. Hortaz, prestazioa jasotzeko baldintza nagusien artean enplegu bat izatea —*work requirement*— oinarrizko elementua da. Horren harira, nahi hori edota eskaintzen zaizkion enpleguak onartzen ez dituenak zenbait zigor mota jaso ditzake, diru-laguntzaren kopuruaren murrizketa batetik programatik bertatik baztertzeko aukeraraino. Lege federalaren arabera, adibidez, programa barruan bi urte jarraian edota bost ez-jarraian daramatzatenak TANFtik kanporatzea aurreikusten da. Zenbait estatutan denbora-muga horiek are laburragoak dira oraindik. Horrela, 2002. urtean, 23 estatuk ez zuten mugapen propiorik, beraz lege federalak aurreikusitako epea ontzat jotzen zuten, 60 hilabete hain zuzen ere. 17 estatuk mugapen propioa ezarrita zuten eta gainerakoek programan denbora gehiago egon ahala diru-laguntzaren kopurua murrizten dute. Workfare ereduaren ezarri zenetik baldintza eta kontrol administratiboek gorantz egin dute nabarmenki eta modu berean programa zigortzaileenak dira nagusitzen ari direnak (Theodore eta Peck, 1999), beste elementu batzuk azpimarratzen dituztenen aurrean. Den den, lege federalak ere salbuespen-kasu batzuk aurreikusten ditu, zenbait talde berezientzat —ezintasunak dituzten pertsonak edota genero-indarkeria pairatu duten emakumeak, adibidez— bete beharreko baldintza horiek ez dira kontuan hartzen edo, gutxienez, malgutu egiten dira.

Aipatutako eraldaketaz gain —TANFren garapena eta AFDCren ordezkapena—, beste bi neurri ere aplikatu dira: alde batetik, gutxieneko soldataren ezarpena eta hazkundera, horren bidez lanorduen gutxieneko soldata handitu egin da azkeneko urteetan; eta, bestetik, diru-sarrerara txikiak dituzten familia langileentzako

sortu den Earned Income Tax Credit —EITC hemendik aurrera—izeneko tresna edo txeke fiskala. Hiru neurri horien helburuak lan-merkatuan parte hartzea ahal denik eta erakargarrien egitea eta pertsona hauen bizi-baldintzak hobetzea dira erreforma-eredu honen defendatzaileen ustez.

EITCren kasuan, onuraduna izan ahal izateko derrigorrezkoa da gutxienez AEBn sei hilabetez bizitzen eramatea, 25 eta 64 urte bitartean egotea eta beste pertsonetikiko mendekotasunik ez izatea. Eta lehen aipatu bezala, bakarrik seme-alabak dituzten familiak eta horren barruan bikotekideren batek gutxienez enplegua izatea behar-beharrezko elementua da. Beraz, era nabari batean *working poors* —langile pobreak— taldearentzat eginiko neurria da. Hala ere, gizarte-egituraren Erdiko lekuetan kokatzen diren hainbat familia ere neurri honetaz aprobetxatzen dira. Neurri honen arabera, 15.000 \$-eko —orain dela hiruzpalau urte— diru-sarrerera ez dutenek kopuru horren heren baten txeke fiskala jasoko lukete, zifra horretatik aurrera eskuratzen den kopurua jaitsi egiten delarik. Diru-laguntza hori errenta-aitorpenaren bidez bideratzen da eta jaso behar den kopurua urte horretan izandako errententzioei gehitu egiten zaie. Jasotzekoa zergaren kuota baino handiagoa bada —eta hau kasuen % 80an gertatzen da—, zergadunek diru kopuru jakin hori jasoko dute. Kuota ez bada handiagoa, hau da, jaso behar den dirua zerga baino txikiagoa baldin bada, kopuru hori zergan ordaindu beharrekoari kendu egingo zaio. Hortaz, EITCk errentarako zerga negatibo —*negative tax*— baten modura funtzionatzen du. 2000. urtean 18 milioi langile inguru zeuden programa honen barruan eta 2003.ean 19 inguru. Gastuaren zenbatekoa 31 milioi dolarrekoa izan zen azken urte horretan. Askotan azalpen teorikoa nahiko nahasia izan daitekeenez, EITCren eragina hobeto uler daiteke adibide praktiko batekin. Horrela, bada, 9.720 dolarreko diru-sarrerak zituen familia batek 3.888 dolar gehiago jasoko zituzkeen urtero EITCri esker. Era berean, 1999. urteko datuen arabera, programa honetako onuradunek, batez beste, 1.632 \$ jasotzen zituzten. 2004. urtean 22 milioi pertsonak eskatu zuten programa honetan partaide izatea eta, azkenik, 20,8 izan ziren; urte horretan gehienez jaso zitezkeen kopurua 4.204 dolarrekoa izan zen. Datu hauek guztiak kontuan harturik, neurri hau nahiko arrakastatsua dela ondoriozta daiteke, gehienbat talde jakin batzuen merkaturatzea bultzatzeko, adibidez seme-alabak bere kargura dituzten emakumeak, baita soldata baxuenak dituzten langileen bizi-baldintzak hobetzeko ere.

Workfare eredu honek AEBn lortu dituen emaitzei begira, eta erreformaren atal ezberdinak osotasunean harturik —TANF, EITC, etab.—, ikerketa gehienek bi norabideko ondorio nabarmen bat azpimarratzen dute. Alde batetik, enplegua duten pertsonen kopurua asko hazi da azkeneko urteetan eta horien diru-sarrerak ere handitu egin dira AEBn. Horri esker, gizarte-laguntzak jasotzen dituzten pertsonen kopurua izugarri jaitsi da ere. Horrela, AFDC desagertu baino lehen 5 milioi hartzaile baziren ere, erreformaren ostean eta TANF programaren garapenarekin batera, kopuru hori 2,5 milioira pasatu da. Are gehiago, zenbait kasutan jaitsiera hori handiagoa izan da oraindik: Wisconsin, esaterako, diru-laguntzen onuradunak % 87 jaitsi dira eta Texas edota Hego Carolina estatuetan jaitsiera % 50etik gorakoa izan da (Brauner eta Loprest, 1999). Baina bestetik, datu horiek ez dute pobreziaren gutxitzea bideratu, diru-sarreraren hazkundera gehienetan nabariezina eta oso txikia izan baita. Hortaz, zenbaitetan pobreziaren mugak

gainditzea ez dute lortu gizarte-laguntzaren onuradunak izatetik langile izatera pasatu diren hainbat eta hainbat pertsonak.

AEBko ereduari buruzko azterketa hau bukatzeko, George Bush-en legegaldia aldatzeko handirik ez duela sorrarazi azpimarra daiteke, zentzu horretan Bill Clinton demokratik sortutako bideari ekin zaiolarik. 2002. urtean, adibidez, kongresuak erreformaren jarraitzearen alde bozkatu zuen eta azken urte hauetan prestazioa jasotzeko ezartzen diren baldintzak indartu egin dira; garai honetan planteatutako helburua TANF programan parte hartzen dutenen % 70ek 2007. urtean 40 orduko lanaldia izatea da. Barak Obamaren legegaldi-hasiera dela eta, ez da aldatzeko nabarmenik espero ongizate-eredu honi dagokionez.

3. Workfare eredu britainiarra: New Deal

Aurreko pasarteetan jada aipatu den bezala, eredu britainiarra AEBko workfare-an oinarritzen da eta hurrengo lerroetan ikusiko den bezala, bataren eta bestearen arteko antzekotasunak oso nabariak dira. Kasu honetan Tony Blair laboristak bultzaturiko New Deal izeneko ongizatearen erreforma da aztertuko dena. Alderdi laboristaren lelo bati jarraiki, erreformaren ardatza honako hau da: «enplegu bat lan egin dezaketenentzat eta segurtasuna ezin dutenentzat» —‘work for those who can; security for those whose cannot’—. Erreforma 1998. urte hasieran martxan jarri zen, gazte langabetuentzat egindako programa-pilotuen bidez, eta urte horretako apirilean izaera nazionaleko erreforma izatera pasatu zen.

Gizarte-laguntzari dagokionez, eta AEBn bezala, aurreko prestazioak eta enplegua lortzeko programek eraldaketa sakona pairatu dute eta New Deal osatzera pasatu dira, hein handi batean TANF estatubatuarrarekin konpara daitekeena. Hasiera batean, New Deal programen derrigorrezko soilik 18 eta 24 urte bitarteko gazteentzat zen. Baina 1998. urteko udazkenetik, derrigorrezko izaera beste kolektibo batzuetara ere zabaldu da. Kasu honetan ere ezarritako baldintzak ez badira betetzen, jasotzen diren prestazioen murrizketa eta zenbait zigor aurreikusten dira. Era berean, lehen zenbait programatan parte hartzen ez zuten zenbait talderentzako —hots, ezintasun fisiko edota psikikoak zituzten pertsonak— baldintzak zorrotzagoak dira orain, gehienetan ezintasuna gaur egun era nabarmen batean justifikatu behar baita New Deal programetan ez parte hartzeko aukera eduki ahal izateko.

Programa hauen emaitzei begira, gazteei zuzendutakoak nahiko arrakastatsuak izan direla esan daiteke. Horrela, 2000. urtean parte-hartzaileen % 34k enpleguren bat zuen. Datu hori ulertzeko ezin kontuan hartu gabe utzi gazteentzako programak direla finantziario handiena dutenak, guztien % 70 inguru hain zuzen ere. Beste zenbait programatan —adibidez, langabezian denbora luzea daramaten pertsonen zuzendurikoetan— lehen aipatutako portzentajea —% 34— dezente jaisten da eta % 13an kokatzen da (Clasen, 2002). Horren harira, ezkondu gabeko emakumeentzat, ezintasunak dituzten pertsonentzat edota gutxiengo etnikoentzat egindako programek ere gazteen programek baino askoz ere emaitza apalagoak erakusten dituzte.

Eredu estatubatuarrean bezala, britainiarrean ere gizarte-laguntzaren erreforma egiteaz gain, gutxieneko soldata —1999. urtean— eta Working Families Tax Credit —WFTC hemendik aurrera— izeneko txeke fiskala aplikatu dira. Gutxieneko soldatari dagokionez, beharbada soldatei —pluralean— buruz hitz egitea litzateke egokiena. Izan ere, bi gutxieneko soldata ezarri dira, bata 18 eta 21 urte bitarteko gazteentzat eta bestea 22 urte baino gehiago dituztenentzat. Lehenengoaren helburu nagusiak —neurri honen defendatzaileen aburuz— lan-merkatuan lehen aldiz sartzen diren gazteentzako erraztasunak jartzea eta lehen enplegua lortzeko trabei aurre egitea dira. Horrela, bada, 2002. urtean lehenengo talde honetan gutxieneko soldata 3,60 libra ordukoa baldin bazen ere, besteentzat 4,20koa zen (McKay, 2003: 39).

Lehen aipatu bezala, Britainia Handian ezarritako txeke fiskala WFTC izenaz ezagutzen da, nahiz eta ondorengo erreforma baten ondorioz, gaur egun, Employment Tax Credit —ETC hemendik aurrera— bezala ezagutua izan. 1999. urtean ezarri zen diru-sarrerara txikiak edota nahiko apalak eta seme-alabak dituzten familia langileentzat. Enpleguari dagokionez, ETCn parte hartzeko baldintza batzuk bete behar dira: gutxienez familia osatzen duen bikotekideren batek 16 orduz edo gehiagoz lan egitea. Horretaz gain, familia osatzen ez duten zenbait pertsonak ere programa honetan parte har dezakete, baldin eta 16 orduz edo gehiagotan lan egiten badute eta ezintasunak dituzten pertsonak badira, edota orain dela gutxi 16 ordu edo gehiagoko enplegua lortu eta lehen gizarte-laguntza jasotzen zuten 50 urte baino gehiagoko pertsonak badira. Halere, onuradunen artean, talderik ugariena lehenengoak osatzen du, seme-alabak dituzten familienak alegia. Hiru kolektibo horien baldintzak ikusirik, argi gelditzen da baldintza komun eta nagusia enplegu bat izatea dela. Dena den, gerta daiteke ere lan-merkatuan parte hartu gabe diru-laguntza hau jaso ahal izatea, programa honen berrikusketa sei hilabeterik behin egiten baita. Beraz, enplegu bat izan duten zenbait familiak WFTC kobra dezakete nahiz eta enplegatuta ez egon, hilabete gutxiz baldin bada ere. WFTC era ezberdinetan kobra daitekeen diru-laguntza bat da: txeke baten bidez, kontu korrontean edota zuzenki enplegatzailearen bidez, bai bakoitzaren soldatan zein bikotekidearenean. Hurrengo lerroetan ikusiko den bezala, WFTCk EITCk dituen ezaugarri asko erakusten ditu. Dena den, bere *anaia estatubatuarra* baino estaldura eta kopuru handiagoak eskaintzen ditu oro har.

Azken neurri horren helburuak, gobernuaren hitzetan, soldata baxua duten familien pobrezia ekiditea eta familia hauetan bizi diren adingabekoen bizi-baldintzak hobetzea izango lirateke. Azken helburu hau ez da kasualitatea edota bigarren mailakoa, 1997. urtean, adibidez, Erresuma Batuko adingabekoen heren bat bizi baitzen pobrezia mugaren azpitik (Jessop, 2003: 16). Zentzu horretan, WFTCren bidez 2000. urterako pobrezia % 11 jaitsi egin dela uste da. Era berean, neurri horren bitartez enplegua desenplegatuta dauden pertsonentzat erakargarria izan dadin lortu nahi da. Horren harira, zenbait ikerketak diotenaren arabera, enplegu bat izanik eta WFTCren onuraduna izanik, Income Support delakoarekin —gutxieneko diru-sarrerara bermatzeko diru-laguntza— baino 64 libra gehiago irabazten dira astero (McKay, 2003: 42).

Neurri hau sortu denetik, beronen gastua zein onuradunak etengabe hazi dira urtez urte. 2001. urtean, esaterako, 1,25 milioi familiak jasotzen zuten WFTC

Erresuma Batuan. Oro har, onuradunek astero 150 libra baino gutxiagoko diru-sarrera izaten dute, eta familia gurasobakarretan kopuru hori 110ean kokatzen da. Neurri honen bidez astero jasotzen den batez besteko txeke fiskala 84 libratan kokatzen da familia bakoitzeko. Horrela, bikote batek osatutako familiek 79 libra inguru jasotzen dituzten bitartean, familia gurasobakarrek —gehienak— 88 eskuratzen dituzte. Era berean, onuradunen % 17k 120 libra edo gehiago jasotzen ditu astero. Mota honetako datuekin jarraituz, familia onuradunen % 28k sei hilabete baino gutxiago darama programan. Beste muturrean, aldiz, % 10 da lau urte edo gehiago daramana. Zifra orokorrei erreparatuta, 2001. urtean Erresuma Batuko familia guztien % 21ek parte hartzen zuen mota honetako desgrabazio fiskalean, eta zenbaki hori % 31ra igotzen da familia gurasobakarren kasuan. Azken familia mota horri lotuta, 16 orduz baino gehiagoz lan egiten dutenen artean bi herenek jasotzen dute WFTC (McKay, 2003). AEBn bezala, adibide zehatzak aipatzeak argiago erakuts dezake zein diren neurri honek dakartzan ondorioak. 1999. urtean, esaterako, 16 orduz baino gehiagoz —baina 30 baino gutxiagoz— lan egiten zuen pertsona batek astero 150 libra irabazten zituen, eta bere seme-alaben zaintzategatik 60 libra inguru gastatzen zituen ama ezkondegabe batek 81,15 libra inguru gehiago jasoko lituzke neurri fiskal honen bidez (Francesconi eta Van der Klaun, 2004: 6). Diru-sarrerak eta gastuak kontuan harturik, nabaria da WFTCren bidez jasotako kopurua ez dela inondik inora huskeria eta nahiko tresna baliagarria dela, gutxienez, lan-baldintza prekarioek sorrarazitako ondorioei aurre egiteko era egokiago batean behintzat.

2003. urtean egindako erreformaren ostean, bi kreditu fiskal ezberdin aurreikusiten dira: bat adingabe koentzat —Child Credit— eta bestea diru-sarrera baxuak dituzten familia langileentzat, adingabe koak bere kargura izan ala ez izan —Employment Tax Credit—. Bigarren honek WFTC ordezkatzeko du, eta onuradun potentzialen kopurua zabaldu egin da eraldaketa hauen ondorioz. Lehen, WFTCn bertan, hiru zati bereizten ziren: bata nagusientzat, beste bat adingabe koentzat eta hirugarrena 11 urtez azpiko umeen zaintza bermatzeko. Hortaz, erreformarekin, atal hauek independenteki kudeatzen dira orain. Adingabe koentzako txeke fiskala zaintzaile nagusiarri —gehienetan amari— ematen zaio eta izaera unibertsala du, nahiz eta egoera ekonomikoaren arabera diru-kopurua izan. Batez beste, ume bakoitzeko asteko 26 libra jasotzen zituen familia onuradun batek, eta lehen umeak 10 librarako bonifikazioa zuen. Nagusien txeke fiskalari dagokionez, bikote batentzat 59 libra asteko, eta bakarrik bizi diren eta seme alabarik ez duten pertsonentzat 29,50ekoa izango litzateke; lehen esan bezala, diru-sarreraren arabera egongo da txeke fiskal handiagoa edo txikiagoa eskuratzea. Beraz, WFTC bitan bereizi egin dela esan dezakegu. Era berean, gaur egun estaldura handitu egin da, onuradunen artean seme-alabarik ez duten eta soldata baxuak dituzten pertsonak izan baitaitezke (Lydon eta Walter, 2003). Izenean bertan emandako aldaketa berritasun hauen adierazlerik argiena da. Izan ere, aurreko WFTCri, familien “F” kendu egin zaio eta gaur egun Employment Tax Credit —Enplegurako kreditu fiskala— bezala ezagutzen da.

Erreforma honekin batera ere, WFTCk familiaren bigarren sarrerak eskuratze ko sorrarazten zituen efektu ezkorrei aurre egiteko neurriak hartu dira. Horren harira, zenbait ikerketaren arabera, txeke fiskal honek ondorio oso baikorrak

sorrarazten zituen familia gurasobakarretan —gehienak ezkondegabeko emakumeak—, berauen artean enplegua % 7 hazi egin delarik (Francesconi eta Van der Klaun, 2004). Baina bikote batek osaturiko familietan diru-sarrera handitu ahala WFTCren kopurua jaisten denez, zenbait kasutan bigarren soldata bat jasotzea ez zen erakargarria suertatzen. Horretarako, hain zuzen ere, erreforma aprobeztatu, neurri zuzentzaileak jarri dira martxan.

Laburbilduz, Workfare britainiarrak estatubatuarrak hasitako bideari jarraitzen diola esan dezakegu. Dena den, eredu britainiarrak jarrera malguagoak erakusten ditu. New Deal barruan dauden programa batzuk borondatezkoak dira eta derrigorrezkoetan baldintzak ez dira AEBn bezain zorrozki betetzen. Era berean, formakuntza edota heziketari garrantzi handiagoa ematen zaio Erresuma Batuan eta lan-merkaturatzeak garrantzia izanik ere, ez da AEBn bezala lantzen. Arazo gehien duten taldeek laguntza gehiago izaten dute, hauen artean ezkondu gabeko emakumeak azpimarra ditzakegarik.

Halere, zenbait egileren iritziz, azken urte hauetan Erresuma Batuko eredia AEBkoak erakusten dituen ezaugarrietatik gero eta gertuago dago, lan-merkatu-ratzean arreta jartzen duten programen nagusitasuna gertatzen ari baita —work first programs—, heziketan edota formakuntzan oinarritutako programen kalterako. Lehenengoak bigarrenak baino merkeagoak eta eraginkorragoak direlako baieztapena argudiatuz (Clasen, 2001; Etherington eta Andersen, 2004). Beraz, bi ereduaren arteko tartea gutxitzen ari da eta bien arteko antzekotasunak gero eta handiagoak dira. Adibide gisa, 2008. urtean egindako eraldaketaren ondoren, bi urte langabezian daramaten pertsonen lan komunitarioa egitera behartuta egongo dira Erresuma Batuan (*El País*, 2008. urteko uztailaren 22a).

4. Workfare ereduaren inguruko azterketa kritikoa

4.1. Workfare-aren ezaugarri normatiboak

Workfare ereduaren aldeko gehienentzat aurreko ereduak mendekotasuna eta *pobreziaren kultura* hedatzea bultzatzen zuen, diru-laguntzen estaldura handiak lan-merkaturatzea saihestu egiten baitzuen. Horren aurrean, eta OCDEk egindako ikerketa baten arabera, baieztapen horrek ez du era egokian azaltzen lan-merkaturatzean eragiten duten faktoreen zergatia. Horrela, txosten horren arabera, desmerkantilizazioak —gizarte-eskubide zabalak— ez ditu azaltzen lan-merkaturatzeako arazo gehien duten kolektiboen portzentajeak —gazteriak, emakumeak, etab.—. Eragin apur bat izan dezake, baina horretaz gain, eragin gehiago duten faktoreak daude, lurralde bateko ezaugarri politiko edo kulturalak edo momentuko egoera ekonomikoa, besteak beste. Zentzu horretan, eta Esping-Andersen-ek aipatzen duen bezala, lurralde eskandinaviarretan gizarte-prestazioak handiak dira eta horrek ez du suposatzen desenplegu-tasa handirik edota desenplegatuta dagoenak denbora gehiago ematerik egoera horretan. Era berean, Italian adibidez, gizarte-prestazioak askoz ere urriagoak dira eta hala ere iraupen luzeko desenplegu-tasa Suedian baino handiagoa da (Esping-Andersen, 2000: 165). Pobreziaren kultura bat sortzen dela eta diru-laguntzez bizi den gizarte-taldea —*underclass*— sortzen dela defendatzea zaila suertatzen da datuei erreparatuz gero. AEBn bertan, 1969 eta 1978 urteen artean gizarte-laguntzen onuradunen % 8,3k soilik jaso zuen

bost urtez diru-laguntza eta ehuneko hori 2an kokatzen da epe horretan guztian diru-laguntzak jaso zituztenen kasuan (Duncan, 1984: 75). Beraz, kronifikazioaren argudioak ere zalantzan jar daitezke datu hauei erreparatuz gero.

Mendekotasunarekin jarraituz, workfare ereduaren aldekoek behin eta berriz mendekotasun mota bati buruz hitz egiten dute, Estatuarekiko mendekotasuna, baina ahaztu egiten dute gizartean bertan beste hainbat mendekotasun mota ere badaudela. Zentzu horretan, Goodin-ek aipaturiko adibidea esanguratsua da: AFDCren erreformaren ondoren, seme-alabak dituzten ezkondu gabeko emakume adingabeak behartuta daude gurasoen etxean bizitzera diru-laguntza jaso ahal izateko. Horretarako, «norbanakoaren ardurarako aitopena» izeneko agiria sinatu behar dute. Testuinguru horretan erraza da beste mendekotasun batzuk sortzea, gurasoekikoak adibidez, horregatik gustu txarreko txantxa dirudi norbanakoaren ardurarako aitopene gisa ezagutzeak horrelako dinamikak sortzen dituen agiri bat (Goodin, 2000: 151-152). Horrela izanik, behin eta berriz erreformaren helburua autonomia bultzatzea eta mendekotasunarekin bukatzea dela diote eredu honen aldekoek, baina gero errealitatean zaila izango da autonomia hori lortzea gurasoen etxean bizitzera behartuta bazaude. Azken finean, honen bidez mendekotasun bat ekiditeko —laguntza publikoekikoa— antzeko edo larriagoa den beste mendekotasun bat bultzatzen da eta horrek ez du logika handirik, hasieran aipatu dugun bezala, helburua mendekotasunei —kontzeptuaren osotasunean— aurre egitea bada.

Mendekotasunari lotuta ere, workfare ereduan oinarritzko elementua den beste ideia bat agertzen zaigu, norbanakoaren ardurarena hain zuzen ere. Horren araber, lan-merkaturatzea lortzeko, norbanakoak du eragiteko gaitasun handiena eta horretaz, norbanakoak hartu behar du ibilbide egokia egiteko ardura. Horrela, eredu honen defendatzaileen ustetan, norbanakoaren ardura da enplegua lortzeko gaitasuna hobe dezakeena, egiturazko faktore edota testuinguruek bigarren mailako eragina izango luketelarik, nahiz eta workfare-ak bultzatutako zenbait programatan oso nabaria izan egiturazko faktore horien eragina. Egiturazko gabeziak dituzten eremu edo eskualde geografikoetan, adibidez, programa hauen arrakasta bestetan baino askoz ere apalagoa izan da, eta formakuntza eta enplegua sortzea helburu zuten neurriak hartu arren, oso lanpostu gutxi eratu dira horrelako aldeetan. Zentzu horretan, oso eztabaidagarria da enplegua lortzeko gaitasuna norbanakoen ahalmenekin parekatzea, gehiago oraindik argi ikusten denean gizarte zein egiturazko ezaugarriek eragin handia sorrarazten dutela honetan (EAPN, 1998: 42).

Maila teoriko eta normatiboan zentratzen diren kritika hauetan ere neurri batzuk dituzten joera eta ikuspuntu moralak azpimarra daitezke. Horrela, neurri batzuek portaera moral jakin batzuk izatera behartzen dituzte parte hartzen duten onuradunak. Baldintza horiek, sarritan, norbanakoaren arlo pribatua ere urratzen dute, adibidez, zigorrak aurreikusten dituztenean ezkontzatik at seme-alabak izaten badira edota drogak hartzen dituzten pertsonentzat. Pentsatzekoa denez, moral jakin baten aukeraketa egiten da horren bidez, eta familia tradizionalen aldeko apostua eta, askotan, *sakralizazioa* ere egiten da familia gurasobakarren kalterako. Are gehiago, askotan diru-laguntza jasotzen jarraitu ahal izateko ezkontza mantendu behar da, horrek sorrarazi ditzakeen ondorioekin, baldin eta arazoak badaude fa-

milia horretan. Betiko moduan kaltetuenak emakumeak eta haurrak izan daitezke kasu honetan. Horrela, bada, betebeharraren guztien bidez, familia tradizionalan edota genero- edo arraza-harrematan desorekatuetan oinarritutako ordena moralak indartu egiten da. Eta lehen aipatu bezala, mendekotasun bat saihestearren, beste mendekotasun baten aldeko apostua egiten da, kasu honetan senarrarekikoa.

Betebeharraren guztiez gain, workfare-aren erreformaren oso garrantzitsua den beste bat agertzen zaigu, enplegu bat edukitzearen beharra, hain zuzen ere. Horrela, askotan diru-laguntzak jaso ahal izateko lan ordaindua izatea berebiziko baldintza izaten da. Ideia haren aldekoen aburuz, horren bidez lanaren etika egokia bermatzen da, lan-merkatuaratze azkarra ahalbidetzen da eta, era berean, gizarte osoarekiko norbanakoak izan behar dituen arduen inguruko irakaspen moralak lortzen da. Horrela, bada, erreformaren ardatzetako asko betetzen dira enplegua izateko betebeharrarekin. Bilakaera honekin jarraituz, lan-eskubidetik lan-betebeharrera egin den igaraldi bati buruz hitz egin dezakegu; izan ere, testuinguru honetan lan-merkatuarekiko pertsonak duen askatasun-gaitasuna oso urria baita. Zentzu horretan, betebeharrak maila teorikoan eztabaida handiak pizten dituen gaia da. Gainera, sarritan betebeharrak gizarte-kontrol gisa jokatzeko du eta ez hainbeste inoren gizarteratzea bermatzeko asmoz.

4.2. Workfare ereduaren emaitza nagusiak. Gizarteratze hobea lortu al da?

Workfare ereduaren aldekoak zein arerioak ados daude erreforma honek sortu duen emaitza batekin: azken urte hauetan enplegua hazi egin da AEBn zein Erresuma Batuan. Halere, datu horren balorazioa oso ezberdina da batzuen edo besteen iritzia kontuan hartzen badira. Horrela, bada, workfare ereduaren kritikoek arabera, erreformaren bidez lortu diren emaitzak oso pobreak dira eta gehienetan enplegu bat lortzeak ez du bizi-baldintzen hobekuntzarik sorrarazi programa hauetan parte hartzen duten onuradunengan (Wender, Rawlings, Larin eta Porter, 1999). Are gehiago, egile batzuen ustez, gaur egun lanaldi osoko enplegua duten zenbait familia gizarte-prestazioak jasotzen zituztenean baino egoera okerragoan daude oraindik (Michalopoulos eta Berlin, 2001). Horren zergatia, gehienbat TANF—AEB— programaren onuradunek lortzen dituzten enpleguen kalitate txarrarengatik azaltzen da (Solow, 1997; Brauner eta Loprest, 1999; Peterson, Song eta Jones-De Weever, 2002). Datu hauek ondorio batera garamatzate: lurralde hauetan *working poors*—langile pobreak— bezala ezagutzen den fenomenoak hazten ari da (Jessop, 2003: 18), hau da, enplegua duten pertsonak eta, dena den, pobrezia-aren muga gainditzen ez dutenak. Horri lotuta, workfare ereduak ez da tresna baliagarria izaten errealitate horri aurre egiteko.

Azken pasarte honetan aipatutakoan sakonduz, egile askorentzat gizarte-laguntzan egindako erreformak ez du enpleguaren hazkundera azaltzen eta ez da gutxienez horretan eragin handiena izan duen fenomenoak izan. Hortaz, eta agerikoa denez, enplegu bat izatearen beharrak edota prestazioetan ezarritako zigor mota ezberdinek pizgarri modura jokatu dutela ezin uka daiteke, baina ezin da ahaztu ere erreformaren aplikazioa egoera ekonomiko baikor batean gauzatu dela. Ikusteke dago, orain bezalako memento batean enplegu-tasek zer jarrera erakusten duten eta workfare-ak zer-nolako eragina izan dezakeen. Azken datuen arabera,

esaterako, 2008. urteko urrian desenplegu-tasa % 6,1ekoa zen eta 2006. urtean, adibidez, % 4,4koa. Datu horiekin ezin dugu ondorioztatu erreformaren eragina antzua denik, baina gutxienez argi uzten dute workfare-ak eragindako aldaketek gain egitura mailan kokatzen diren ezaugarriek ere eragina badutela desenplegua sortzeko eta aztertzeko mementoan.

Zehatzago, eta desenplegua alde batera utzita, TANF edota New Deal programak —workfare ereduaren neurri esanguratsuenak— pobreziaren jaitsieran izan duten eragina ere oso eztabaidagarria da, aurreko kasuan baino zalantzarriagoa oraindik. Horrela, bada, egile askoren ustetan, bi lurralde hauetan pobrezia-tasa zeozer jaitsi bada, familia langileei eskaini zaizkien txeke fiskalengatik izan da —EITC eta WFTC— eta ez, inondik inora, aipatutako beste bi neurriengatik. Era berean, dirudienez Erresuma Batua edota AEB alde batera utzita, beste lekuetan arrakasta gehien izaten ari diren neurriak hauek dira hain zuzen ere, zehazki workfare ereduaren logika zigortzailetik urrutien kokatzen diren programak. Hori dela eta, beste zenbait lurraldetan antzekotasunak dituzten maila honetako programak ari dira aplikatzen (Haveman eta Wolfe, 2000). EAEn Oinarrizko Errentaren programaren barruan aurreikusten diren Enplegurako Pizgarriek, adibidez, zenbait parekotasun islatzen dituzte.

AEB eta Erresuma Batuko enplegura bueltatuz, lehen esan bezala sortu da, baina gehienbat lan-merkaturatzeko arazo gutxien duten talde eta pertsonentzat. Arazo gehien dutenentzat, aldiz, enplegu-tasak askoz ere baxuagoak dira eta, zentzu horretan, ezin da ahaztu TANF programan, esaterako, parte hartzen dutenen % 75ek enplegu bat lortzeko zailtasun bat baino gehiago dituela: familia-ardura, gaisotasun mentalak, etab. (Danziger, Corcoran, Danziger eta Heflin, 2000). Era horretan, programa horretan parte hartzen dutenen erdiak enplegu bat lortzen du era erraz batean, baina portzentaje hori % 14ra jaisten da arazoak dituzten pertsonen kasuan, programan denbora luzea daramatenen erdiak ere arazo handiak izaten ditu lan-merkaturatzeko. Beraz, argi ikusten da, programok ahultasuna islatzen dutela talde hauekiko eta arrakastatsuak suertatzen direla, pentsatzekoa denez, arazo gutxien duten enplegu-eskatzailleekin. Ideia hauen adibide zehatzak jartzearen, AEBn arrakastatsuenak izan diren programetan —Kaliforniako Riverside edota Oregoneko Portland—, parte hartzaileek batez bestekoak baino adin handiagoa zuten —ez ziren hain gazteak—, zuri gehiago zeuden eta gizonezkoak ere gehiago ziren. Hortaz, enplegua errazago lortzeko profila nabaria zen bi programa horietan. Erresuma Batuari dagokionez, gazteekin lan egin duten programak nahiko arrakastatsuak izan dira. Kasu honetan ere, ezin da ahaztu, oro har, gazteek zenbait esparrutan beste talde batzuek baino aukera gehiago izaten dituztela enplegua lortzeko. 50 urteko pertsona desenplegatuentzat egindako New Deal programek, adibidez, askoz ere emaitza apalagoak lortu dituzte. Era berean, kasu honetan 18-21 urte bitarteko gazteentzat gutxieneko soldata baxuagoa dela ere kontuan hartu behar da. Erabaki horrek pizgarri bezala joka baitezake kontratatzaileentzat eta hein batean ere traba bat urte-bitarte horretan ez dauden desenplegatuentzat.

Elementu hauek dira, hain zuzen ere, workfare ereduak azaltzen dituen hutsune nabarmenenak. Enplegu baten bidezko gizareratzearen alde egiten du, enplegu hori al bait azkarren lortu behar dela esanez. Ikuspegi horren arabera, beraz, arazo

oso larria ez bada, pertsona guztiek dute lan egiteko gaitasuna eta egokiena lan egiten *jartzea* izango litzateke. Ideia hauek defendatzeko, behin eta berriz workfare-aren aldekoek aipatzen dute enplegua lortzera zuzentzen diren programak formakuntzan edo heziketan oinarritutakoak baino askoz ere arrakastatsua- goak direla. Datuek hau islatzen dutela ezin uka, baina datuon interpretazioan, aldiz, asko dira enpleguan oinarritutako programen dohainak zalantzan jartzen dituztenak.

Alde batetik, enplegua lortzera zuzentzen diren programek —work first programs— emaitza onak lortzen dituzte enplegua lortzea baldin bada helburua, baina horien lan-baldintzak eta ezegonkortasun maila oso handiak izaten dira, gainera arrakasta hori soilik lortzen da epe motza kontuan harturik. Formakuntzara bideratutako programetan, aldiz, emaitzak epe motzera ez dira hainbeste nabari- tzen, baina pertsonak gizarteratze egokiagoa eta egonkorragoa lor dezaten apro- posagoak dira eta emaitza hobeak lortzen dituzte epe ertain eta luzeei begira. Zentzu horretan, eta ikerketa batzuek diotenaren arabera, aurretiko formakuntza behar-beharrezkoa izaten da integrazio-prozesu egokia lortzeko. Hortaz, gizartera- tzea gertatzeko lan-arloko elementuak kontuan hartu behar dira, baita gizarte- edota egitura-eremuetan kokatzen direnak ere.

AEBn erreformaren ondorioak gehien pairatzen dituen taldea, TANF pro- gramaren barruan kokatzen diren emakumeak dira, parte-hartzaile guztien % 90 izanik zehazki. Erreformaren ondoren, horietako emakume gehienak, nahiz eta seme-alabak eduki, enplegu bat lortzera behartuta daude gizarte-laguntzak jasotzen jarraitu ahal izateko. Kasu horretan salbuespen bakarra hiru urte baino gutxiagoko haurrak dituzten emakumeena da. Pentsa daitekeenez, betebeharrak horrek ondorio larriak sorrarazten ditu kolektibo horrentzat eta askotan eragina izaten du, orobat, emakume eta familia horien bizitzaren hainbat arlotan: edozein motatako enplegua onartu beharra, senideen zaintza edota etxeko lanak bigarren maila batera pasatzea, estres handia jasan behar izatea, etab. (Dean, 2002: 3). Era horretan, seme-alaben zaintza edota lanera ailegatzeko garraio modua asko- tan benetazko erronkak izaten dira emakume horientzat. Seme-alaben zaintzaren kasuan, arazoa oso adierazgarria izaten da eta askotan lan ordaindua izatera behartuta daudenez, umeak beste pertsonen zaintzapean utzi behar dituzte; askotan, anai-arreba helduenak izaten dira seme-alaba txikien ardura hartzen dutenak familia mota hauen barruan.

Pentsa daitekeen moduan, eredu honen gizarte-ondorioak oso handiak izan daitezke, Michael Moore-ren *Bowling for Columbine* film-dokumentaleko pasarte batean argi azaltzen den modura. Pelikularen memento batean, ikaskide bat pistola batekin erasotu duen sei urteko mutil baten istorioa kontatzen da. Gure artikulurako interesgarriena da mutil horren amak Michigan-go workfare programa batean parte hartzen zuela jakitea. Emakume hori egunero 130 kilometro —ordu eta erdi joateko eta berdin itzultzeko— egiten zituen egunero autobusean, zituen bi enpleguetara ailegatu ahal izateko, lanean 70 ordu ematen zituen astero eta ordu bakoitzeko 5,50 \$ jasotzen zituen. Emakume hori —ama ezkondegabe beltza— egunero bere etxetik goizeko lehen orduan irteten zen eta gauean seme- alabak ohean zeudela ailegatzen zen. Nahiz eta bi enplegu izan, bere etxetik kaleratu egin zuten eta, horregatik, bere neba baten etxean bizi zen, han topatu

zuen zehazki mutilak erabilitako pistola. Adibidea oso esanguratsua da eta honen guztiaren ondoren sortzen den galdera dokumentalean herri horretako sheriff-ak egiten duena da: eredu honek zertan laguntzen dio komunitateari? Zein da Estatuak neurri hauen bidez lortzen duen etekina?

Azken adibide horrek garbi azaltzen duenez, arazo gehien duten pertsonak dira workfare programetan zailtasun handienak izaten dituztenak eta oztopo larrienak dituztenak lan egokiren bat bilatzeko edota ezegonkortasunari aurre egiteko. Horri, zigor gehien jasotzen dutenak direla (Hamilton, 2002) eta programa hauen barruan eman daitekeen epea mugatua dela gehitzen badiogu, nahiko nabarmena da talde horren etorkizuna ez dela oso baikorra. Lehenago edo beranduago gizarte-laguntzaren sistematik at egongo baitira eta arazo handiak izango dituztelako enplegu duina lortzeko. 2001. urtean egindako ikerketa baten arabera, argi gelditzen da aurreko lerroetan komentatutakoa: TANF programatik botatako familien % 40k genero-indarkeria pairatzen zuen (Hasenfeld, Ghose eta Hilleslana-Larson, 2001). Beraz, lehen esan bezala, arazo gehien dutenak. Horren harira, programetan ezarritako zigorrak edo prestazioak jasotzeko bost urteko gehieneko epea —edota bi jarraian—, etorkizunari begira arazoak sor ditzaketen elementuak dira. Oraindik erreformaren gatzetasunak neurri hauen ondorio argirik ez digu ikusten uzten eta jende gutxi da programatik kanpo gelditu dena, baina epe ertain eta luzea kontuan harturik, ikusteko dago zer gertatuko den. 1998. urtean 135.000 familia ziren —guztien % 4,5— zigor partzialen bat jaso zutenak eta 16.000 inguru, programatik kaleratuak izan zirenak. Pentsatzekoa da lehenengo urte haietan arazo gehien zuten familiak izango direla bota egin zirenak eta hurrengo urtean zifra horiek baretu egingo zirela. Halere, eta jada aipatu bezala, elementu oso garrantzitsua denez, gertutik jarraitu beharreko fenomeno da. Era berean, administrazio ezberdinek zer egiten duten ikusi beharko da jende asko izan baitaiteke gizarte-laguntzaren sistematik at gelditzen dena. Gainera, ikusi den bezala, okerren daudenak izaten dira. Administrazioaren paperari loturik, zenbaitetan zigorrak neurritz gain erabiltzen ari direla ematen du. Horrela, zenbaitetan programa hauen arduradunek nahiago dute zigorra ezartzea, nahiz eta batzuetan argudiorik ez egon —edo gutxienez eztabaidagarria izan, arazo asko dituzten pertsonak programetan onartzea (Handler, 2003: 239)—. Horren bidez, programako datuen *makillajea* lortzeko, eta hurrengo urterako programa horretara bideratzen diren diru-laguntzak handiagoak izan daitezten. Izan ere, programen iraupena emaitzei hestuki lotzen zaie, gehienbat AEBn eta, beraz, lan-merkaturatze tasarik altuenak izaten dituzten programak dira finantziario handiena lortzen dutenak.

5. Ondorioa: bermatzen aldu workfare-ak herritartasuna?

Workfare ereduaren oinarri teorikoak zein programak ikusi eta aztertu ondoren, azken atal honi hasiera emateko, galdera garrantzitsu bat azaltzen zaigu: workfare-a pobrezari aurre egiteko jaio al da, ala pobreei aurre egiteko? (Waste, 1995: 56). Galdera ez da bigarren mailakoa eta zuzen-zuzenean workfare-aren muinera zuzentzen da. Izan ere, egia da diru-laguntzen sistemaren onuradunak gutxiago direla gaur egun eta programetan izaten diren egonaldiak gero eta laburragoak direla. Baina balizko arrakasta horrek ezer gutxi esaten digu programa utzi duten pertsonen buruz eta berauen egoerari buruz. Zenbaitetan enpleguren bat aurkituko

du pertsonak eta pobrezia-aren muga gainditu ahal izango du, baina gehienetan guztiz ezegonkorrak eta oso lan-baldintza kaskarrak izaten dituzten enpleguak lortzen dituzte, eta beste zenbaitetan programatik kanporatuta suertatzen dira edota bertan zigorrak jasotzen dituzte. Azken egoera horietan gelditzen direnak *jokoz kanpo* aurkitzen dira eta, askotan, haien egoera oso latza izaten da. Laburbilduz, oso gutxi dira pobrezia-egoera edota gizarte-zaurgarritasuna gainditzea lortzen dutenak.

Era berean, pobrezia-aren aurkako politiken gastua asko jaitsi egin da erreformaren ondorioz, hauxe izanik workfare-aren beste helburuetako bat. Halere, horrek ez du esan nahi gizarte-bazterkeria edota pobrezia-maila era berean jaitsi egin direnik. 2000. urtean, adibidez, populazio estatubatuarraren % 11,3 pobrezia-mugatik behera zegoen —31 milioi inguru— (Handler, 2003: 231). Mota horretako datuekin jarraituz, eroldaren datuei jarraituz, 2003. urtean zortzi pertsonatik bat pobrezia-mugaren azpitik zegoen AEBn eta zenbaki hori % 20ra igotzen zen sei urte baino gutxiagoko umeen kasuan (Autor eta Houseman, 2005: 1). Are gehiago, Estatu Batuetako Erroldetarako Bulegoaren txosten baten arabera, 2008. urtean zifra hori 37 milioi ingurukoa zen. Beraz, erreformak ez du emaitza onik lortu pobrezia-aren murrizketan eta egoera ekonomiko oneko garai batean pobrezia-ari aurre egin ordez, horren hazkunde nabarmena gertatu da. Erresuma Batuen kasuan ere, nahiz eta ñabardura gehiagorekin izan, eredu honek gizarte-kohesioa bermatzeko azaltzen dituen gabeziak nabariak dira, adingabekoen artean ageri den pobrezia-tasa, adibidez, horren erakusle argia da.

Datu eta ezaugarri hauek guztiek nahiko era nabarian azaltzen dute workfare ereduak arazo handiak islatzen dituela herritartasuna eta gizarte-eskubideak bermatu ahal izateko. Zentzu horretan, tradizionalki Ongizate Estatuaren baitan herritartasuna desmerkantilizazio-prozesuaren bidez gauzatu da; horren bidez herritarrak berme batzuk izaten ditu, gizarte- eta lan-eskubideak, lan-merkatuak sortzen dituen desorekak edota gizarte-arloan sortzen diren ezegonkortasunei aurre egin ahal izateko. Horregatik, hain zuzen ere, ez du ematen workfare ereduak herritartasun mota hau *blindatzeko* biderik egokiena denik (Inza, 2006). Izan ere, enpleguaren bidezko integrazioa aldarrikatzen du, eta gaur egungo ezegonkortasun laboralak argi uzten duenez, langile dezenterentzat enpleguak ez du integrazio- edota gizarte-kohesiorik bermatzen, edo ez behintzat osoki. Are gehiago, artikulua honetan azaldutakoaren arabera, workfare ereduak herritartasuna urratu egiten du eta, gizarte-zaurgarritasunari aurre egin beharrean, sakondu egiten du. Horren ondorioz, gero eta gehiago dira *sasi-herritartasunak* edota *bigarren mailako herritartasunak* dituzten pertsonak, haientzat, askotan, lan-ezegonkortasuna edota gizarte-ezegonkortasuna haien bizitzak zehazten dituzten elementuak izanik. Eta workfare ereduak ongizate-sistemetan sartzen dituen elementu berriek ez dute horren aurrean erantzun baikorrik ematen eta, askotan, fenomeno horietan sakondu baino ez dute egiten. Beraz, eta bukatzeko, esan beharra dago workfare ereduak ez duela bermatzen herritartasun kontzeptua, behintzat Europa kontinentalean ezagutzen den bezala, hau da, merkatuaren aurrean pertsonaren desmerkantilizazioa bermatzen duen elementu gisa ulertuta.

Bibliografía

- Autor, D. eta Houseman, S. (2002): "The role of Temporary employment agencies in welfare to work: Part of the problem or part of the solution", *Focus*, 22. bol., **1**, 63-70.
- Brauner, S. eta Loprest, P. (1999): "Where Are They Now? What States Studies of People Who Left Welfare Tell Us", *New Federalism*, **1**, A-32, <www.urban.org/UploadedPDF/anf32.pdf>.
- Clasen, J. (2001): "Managing the Economic Risk of Unemployment in the UK", working paper, European Union Institute, Florence.
- , (2002): "Modern Social Democracy and European Welfare State Reform", *Social Policy and Society*, 1. bol., **1**, <www.dass.stir.ac.uk/staff/documents/SSPaper.pdf>.
- Crisp, R. eta Roy, D. (2008): "A comparative review of workfare programmes in the United States, Canada and Australia", *Research Report*, **533**, <www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep533.pdf>.
- Danziger, S.; Corcoran, M.; Danziger, M. eta Heflin, C. (2000): "Work, Income and Material Hardship after Welfare Reform", *Journal of Consumer Affairs*, 34. bol., **1**, 6-30.
- Dean, H. (2002): "Business versus Families: Whose Side is New Labour on?", *Social Policy & Society*, 1. Bol., **1**, 3-10.
- Duncan, G. C. (1984): *Years of poverty, years of plenty*, University of Michigan, Ann Arbor.
- EAPN (European Anti-Poverty Network) (1998): *From welfare to the right to work: Experiences in Europe*, EAPN, Bruxelles.
- Esping-Andersen, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.
- Etherington, D. eta Andersen, J. (2004): "Workfare or inclusion?", <www.palissy.humana.univ-nantes.fr/msh/costa15/pdf/nantes/andersen.pdf>.
- Francesconi, M. eta Van Der Klaauw, W. (2004): "The Consequences of in-work Benefit Reform in Britain: New Evidence from Panel Data", *IZA*, **1.248**, <www.repect.iza.org/RePec/Discussionpaper/dp1248.pdf>.
- Goodin, R. (2000): "El bienestar social como responsabilidad social colectiva", in D. Schmitz eta R. Goodin, *El bienestar social y la responsabilidad individual*, Cambridge University Press, Madrid.
- Handler, J. F. (2003): "Social citizenship and workfare in the US and Western Europe: from status to contract", *Journal of European Social Policy*, 13. bol., **3**, 229-243.
- Hasenfeld, Y.; Ghose, T. J. eta Hilleslana-Larson, K. (2001): *Characteristics of sanctioned and non-sanctioned single-parent cal-WORKS recipients. Preliminary Findings from the First Wave Survey in four countries: Alameda, Fresno, Kern and San Diego*, School of Public Policy and Social Research, Los Angeles.
- Haveman, R. eta Wolfe, B. (2000): "Welfare to work in the US. A model for other developed nations?", *International Tax and Public Finance*, **7**, 95-114.
- Inza, A. (2006): "Workfare y socialdemocracia", *Sistema. Revista de Ciencias sociales*, **195**, 3-14.
- Jessop, B. (2003): "From Thatcherism to New Labour: Neo-Liberalism, Workfarism, and Labour Market Regulation", Lancaster University, <www.comp.lancs.ac.uk/sociology/soc131rj.pdf>.
- Lodemel, I. eta Trickey, H. (Ed.) (2001): *An offer you can't refuse. Workfare in international perspective*, Policy Press, Bristol.
- Lydon, R. eta Walker, I. (2003): "Welfare-to-work, Wages and Wage Growth", <www.hmrc.gov.uk/research/ifs-wagegrowth.pdg>.
- McKay, S. (2003): "Working Families Tax Credit in 2001", Department for Work and Pensions, <www.dwp.gov.uk/asd5/181summ.pdf>.

- Meyer, B. D. eta Rosenbaum, D. T. (2000): "Welfare, the Earned Income Tax Credit, and the labour supply of single mothers", <www.faculty.econ.northwestern.edu/faculty/meyer/MeyerRosenbaumQJE01.pdf>.
- Michalopoulos, C. eta Berlin, G. (2001): "Financial work incentives for low-wage workers", in B. Meyer eta G. Duncan (ed.), *Incentives of government programs and the well-being of families*, Joint Center for Poverty Research.
- Peterson, J.; Song, X. eta Jones-De Weever, J. (2002): "Life After Welfare Reform: Low-Income Single Parent Families, Pre-and Post-TANF", *Research-in-Brief*, Institute for Women's Policy Research, <www.iwpr.org/pdf/d446.pdf>.
- Solow, R.M. (1997): "Welfare and Work", Delivered at Princeton University, March, **27-28**, <www.tannerlectures.utah.edu/lectures/Solow98.pdf>.
- Theodore, N. eta Peck, J. (1999): "Welfare-to-work: national problems, local solutions?", *Critical Social Policy*, 19. bol., **4**, 485-510.
- Waste, R. J. (1995): "From Workfare for the Poor to Warfare on the Poor in California", in D. F. Norris eta L. Thompson (ed.), *The Politics of Welfare Reform*, Sage Publications, Kalifornia.
- Wender, P.; Rawlings, L.; Larin, K. eta Porter, K. (1999): "The Initial Impacts of Welfare Reform on the Incomes of Singles Mother Families", Center on Budget Policy Priorities, Washington, <www.cbpp.org/8-22-99-wel.pdf>.

